



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**DIAGNOSTIC**  
AMBITION JEU VIDÉO



## « HJVDiag Ambition Jeu Vidéo »

Premier levier des transitions numériques et écologiques, la formation des jeunes et des salariés permet de renforcer le capital humain indispensable au fonctionnement de nos entreprises et au-delà de toute la société. C'est aussi le meilleur moyen pour proposer des emplois durables et de tous niveaux de qualification sur l'ensemble du territoire.

**C'est également une des conditions majeures pour la réussite du plan France 2030 : soutenir l'émergence de talents et accélérer l'adaptation des formations aux besoins de compétences des nouvelles filières et des métiers d'avenir. 2,5 milliards d'euros de France 2030 seront mobilisés sur le capital humain pour atteindre cette ambition.**

L'appel à manifestation d'intérêt « **Compétences et métiers d'avenir** » s'inscrit dans ce cadre et vise à répondre aux besoins des entreprises en matière de formations et de compétences nouvelles pour les métiers d'avenir.

Dans le cadre de ce dispositif, **la réalisation de diagnostics des besoins en compétences et en formations sont financés et diffusés.**

**DIAGNOSTIC DE FORMATION - SYNTHÈSE**

mars 2023



## Les spécificités d'une industrie jeune et en forte croissance



L'industrie française du jeu vidéo est composite, à la croisée de la technique et de l'art, et riche d'une vaste diversité de métiers. Elle est aussi protéiforme : composée d'entreprises de tailles très différentes développant des genres de jeux très divers ; pouvant également donner lieu à des collaborations et produits transmédiés variés (films, merchandising, livres, musiques, expériences en musée ou en ligne, etc.). Ces entreprises partagent un point commun essentiel : elles se retrouvent toutes sur un sujet, celui de l'innovation créative en continu !

Le secteur du jeu vidéo a la particularité d'être une industrie de prototypes. **Chaque jeu est une production technique et culturelle unique, et chaque projet doit repousser les limites de la créativité, de la technicité, et de la ludicité.** Cette nécessité d'innover est liée au marché lui-même, complètement mondialisé et donc extrêmement concurrentiel.

L'excellence française est issue de l'expertise humaine riche et fertile de son industrie. Cette matière grise exceptionnelle est un patrimoine puissant mais fragilisé par le renouvellement rapide des pratiques et des techniques. Cette expertise technique et culturelle, son renforcement et son évolution, doivent faire l'objet de toute notre attention pour maintenir, voire renforcer le rôle de fer de lance que joue le jeu vidéo dans le secteur des Industries Culturelles Créatives (ICC).

Bien que jeune et à la structuration naissante, l'industrie du jeu vidéo française s'inscrit dans une dynamique de croissance forte : 60 % de progression du chiffre d'affaires mondial entre 2019 et 2021.

Plus de 23 000 salarié-es devraient rejoindre cette industrie dans les 8 années qui viennent dont 16 500 seront issu-es des formations initiales, sur la base de projections de croissance en rapport avec les dernières années écoulées. Ces formations doivent être bien alignées avec les besoins des entreprises.

L'analyse des métiers en tension et des compétences manquantes fait apparaître un besoin important de formations continues. Sur la base des données récoltées pendant ce diagnostic, probablement plus de 45 000 salarié-es devront être formé-es d'ici 2030.

Pour répondre à de tels enjeux, **la filière doit franchir un seuil significatif en matière de pilotage, de structuration et d'outillage.** Il apparaît impératif que ce secteur puisse se doter d'un ensemble de leviers dans l'objectif d'améliorer sa capacité à, d'une part,

référencer, analyser et anticiper l'évolution des métiers et des compétences ; et d'autre part, élaborer des politiques emploi-formation professionnelle adéquates – deux fonctions qui incombent aux branches professionnelles.

**Or, l'industrie du jeu vidéo Français n'est pas à l'heure actuelle constituée en branche professionnelle.**

**Les acteurs de la filière et les pouvoirs publics, tant au niveau national qu'au niveau local et régional, doivent aujourd'hui ensemble réfléchir à cette constitution ou ce rattachement de branche et aux chantiers à mener pour répondre aux ambitions affichées par le Programme d'Investissements d'Avenir France 2030 : Placer la France en pointe des ICC.**

En ce sens, le Consortium mis en place dans le cadre de ce PIA porte une responsabilité importante dans l'identification des actions clés à déployer, mais aussi dans leur mise en œuvre effective dans les mois et années qui viennent.



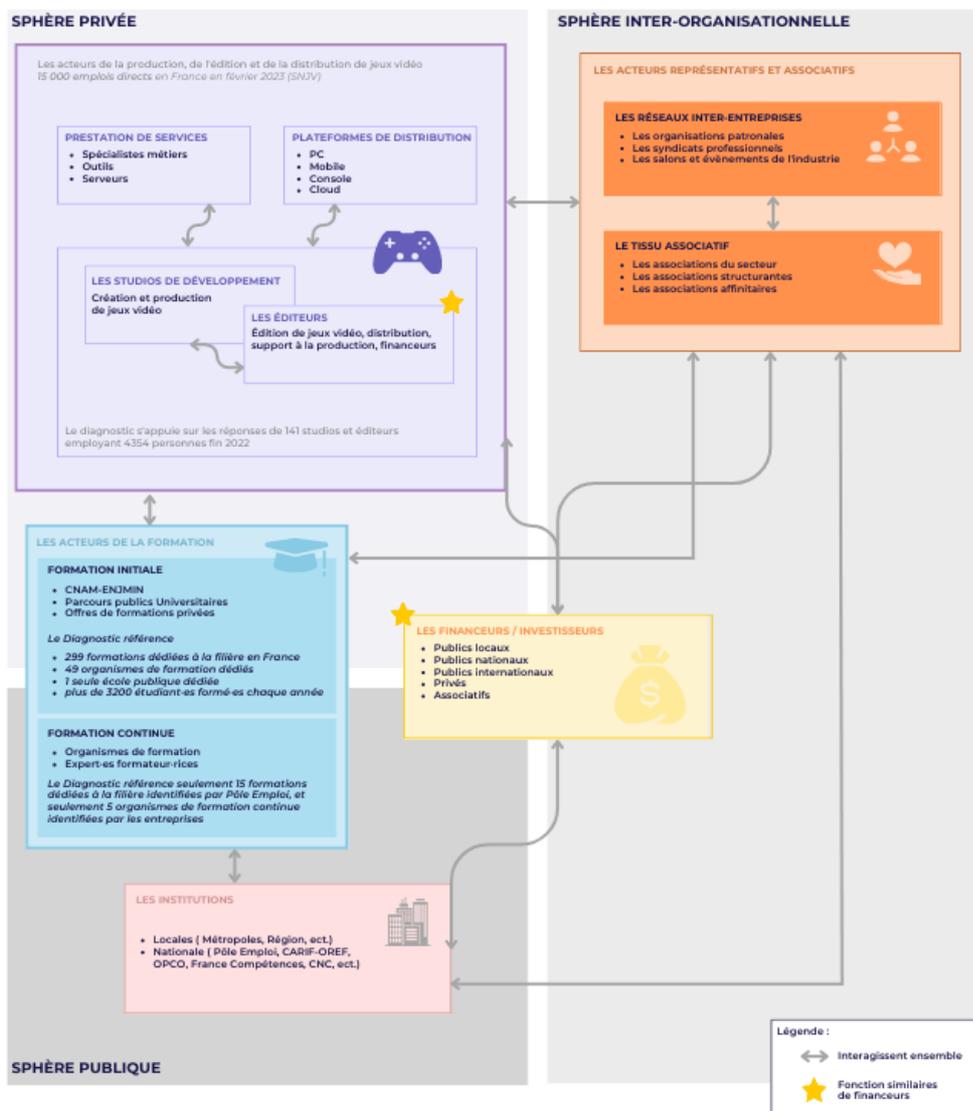
*Cette opération est soutenue par l'État dans le cadre du dispositif « Compétences et Métiers d'Avenir » du Programme d'Investissements d'Avenir France 2030, opéré par la Caisse des Dépôts.*

## Ambition 2030 : Une industrie du jeu vidéo structurée, pérenne et qui rayonne au niveau international

### L'industrie française aujourd'hui

Comme on peut le voir dans le schéma ci-dessous, l'industrie française du jeu vidéo s'organise autour de trois types de métiers :

1. Le développement (54% des effectifs globaux) ;
2. L'édition (19%) ;
3. La prestation de services pour le développement et l'édition (27%).

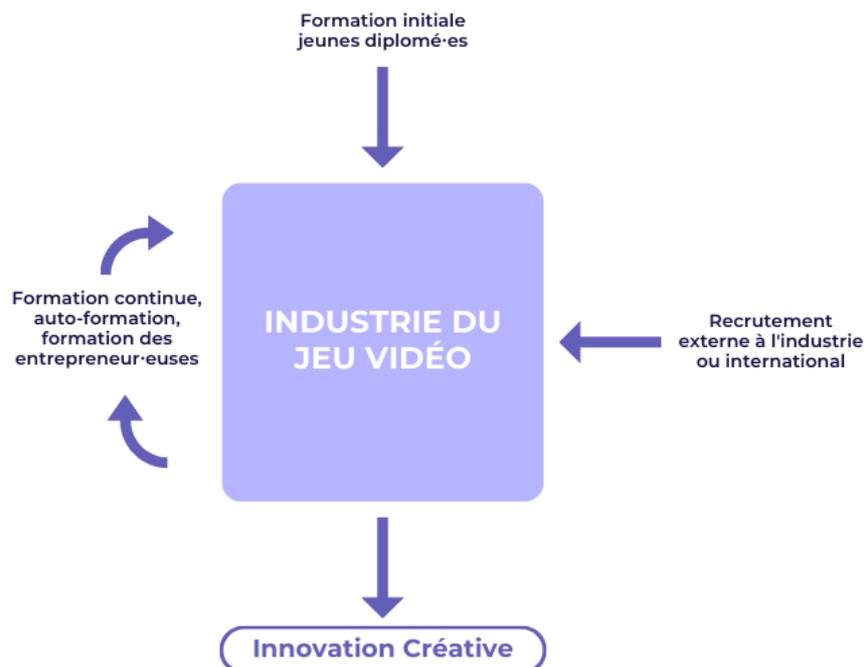


Cette industrie travaille majoritairement à l'international, tant pour ses clients

intermédiaires (les entreprises) que pour ses clients finaux, les joueur·euses. Distribués dans le monde entier, principalement par des canaux digitaux concentrés par quelques plateformes (Google Play, Apple Store, Steam, Xbox Games Store - Microsoft, Nintendo eShop et PlayStation Store - Sony), les jeux français sont en concurrence avec les productions notamment issues des meilleurs studios de développement américains, japonais, chinois, suédois, finlandais ou allemands. Pour rester compétitive, la France doit investir et capitaliser sur les professionnel·les qui constituent son industrie aujourd'hui et celles et ceux qui la rejoindront demain. L'innovation créative des entreprises du jeu vidéo français est le produit des compétences d'exception que rassemble la filière aujourd'hui, compétences qui doivent être renouvelées en permanence pour faire face à l'évolution rapide des usages et des technologies du secteur.

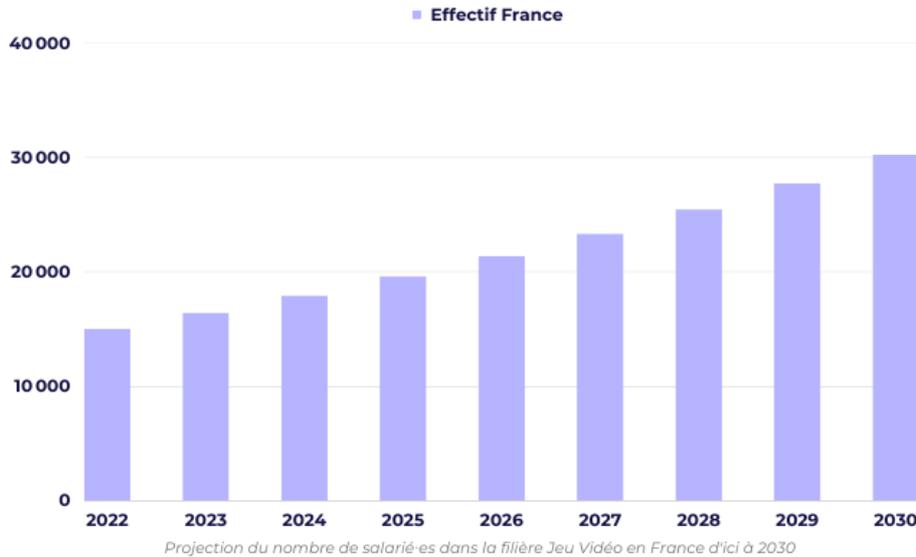
Dans cette course à l'excellence, l'industrie a plusieurs moyens d'action et en particulier :

1. **Former et intégrer de nouveaux entrants** au fait des nouveaux challenges de l'industrie, notamment via la formation initiale ou le recrutement d'expert·es étranger·es ou d'autres secteurs ;
2. **Accompagner l'amélioration et la progression des compétences des salarié·es** actuellement en poste via la formation continue dans ses différentes dimensions ;
3. **Former et accompagner les entrepreneur·euses** tout au long de leur parcours entrepreneurial, sur tout le territoire. Favoriser en particulier leur acculturation aux sujets relatifs à la structuration, la croissance et la transmission de leur entreprise en renforçant les moyens des dispositifs et parcours d'accompagnement déjà déployés en France.



## L'évolution attendue de l'industrie mondiale du jeu vidéo et la place de la France

L'industrie française rassemble aujourd'hui un peu plus de 15 000 salarié-es (emplois directs, source SNJV). Elle s'inscrit dans une industrie mondiale en développement, avec des taux annuels de croissance pour les années à venir compris entre 4,5 et 13% selon les sources. Avec un scénario reposant sur une approche assez conservatrice de 8,30%, on peut considérer que le marché mondial va presque doubler d'ici à 2030, en passant de 196 milliards de \$ à 370 milliards de \$. Dans ce contexte, la France peut se donner l'ambition de renforcer sa part de marché mondiale, et passer de 5,6 Md\$ de chiffre d'affaires en 2021 à 13,4 Md\$ en 2030. Suivant cette hypothèse, l'industrie française verrait doubler ses effectifs à cette échéance.

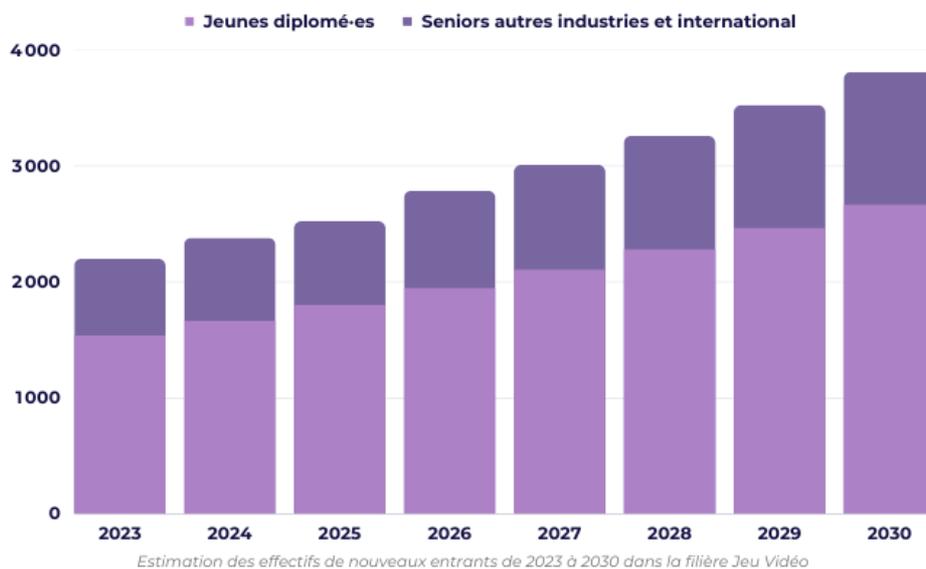


## Les impacts humains de cette croissance attendue : former et accompagner les talents d'aujourd'hui et de demain

Cette croissance significative de l'industrie dans les années à venir est un enjeu majeur qui va être renforcé par deux phénomènes concomitants :

- l'industrie perd chaque année des salarié-es qui migrent vers des industries parfois plus rémunératrices (banque, SSII, ESN, etc.) ;
- l'industrie vieillit et on observe les premiers départs à la retraite (très peu nombreux en 2023 mais ces départs vont augmenter d'ici à 2030).

Nous avons estimé qu'environ 70% des nouveaux profils entrants dans l'industrie seront issus des formations initiales pour 30% qui seront des profils seniors issus d'autres industries en France ou recrutés à l'international. Les besoins d'ici à 2030 seraient alors les suivants :



En résumé avec cette approche, les besoins en recrutement de l'industrie sur les années qui viennent se chiffrent à plus de 23 000 - sans prendre en compte les mouvements au sein de l'industrie - dont 16 500 juniors.

La formation initiale spécialisée (jeu vidéo), majoritairement privée et payante, domine le secteur et s'est largement développée ces dernières années. Ce Diagnostic référence ainsi **une offre publique inférieure à 5 % de l'offre totale de formation initiale dédiée à la filière.**

Les formations initiales dédiées à la filière Jeu Vidéo en France identifiées



La question de la diversité des profils issus d'une filière de formation financièrement discriminante à l'entrée se pose ici comme un frein et un enjeu contemporain sur lequel il nous faut agir à horizon 2030.

Ce modèle semble aujourd'hui trouver ses limites. **Avec plus de 3 000 jeunes formé·es spécifiquement pour le secteur chaque année, pour une industrie représentant actuellement 15 000 emplois directs, nous pouvons craindre que la croissance du secteur ne suffise pas à absorber tou·tes ces diplômé·es.** Cette hypothèse pourrait se voir accentuée si une partie de cette offre de formation demeure perçue comme opaque. La formation publique à destination de la filière reçoit de très bons retours des studios, de même que plusieurs formations privées reconnues d'excellence. Cependant l'offre générale remonte comme étant difficile à évaluer par les recruteur·euses et parfois décorrélée des attentes des entreprises **faute de standardisation et de qualification de parcours pédagogiques.**

Ainsi, l'étude nous a permis d'observer qu'un certain nombre de formations initiales dispensées sur le territoire n'enseignent pas toutes les compétences requises pour réussir l'entrée des jeunes sur le marché du travail. En particulier, les compétences techniques relatives au code informatique, à l'anglais technique du jeu vidéo ou encore à la maîtrise des logiciels de production ne sont pas au niveau attendu par les entreprises. Les Savoirs-être, et en particulier la capacité à travailler en équipe et à rendre compte de son travail ont là aussi été relevés comme insuffisamment enseignés par les formations actuellement disponibles.

**Cette crainte peut également être nourrie par le fait que les entreprises recrutent aussi dans les filières généralistes.** Une action collective mise en œuvre avec les organismes de formation pourrait améliorer la lisibilité des débouchés et contribuer à ajuster les formations avec les besoins des entreprises.

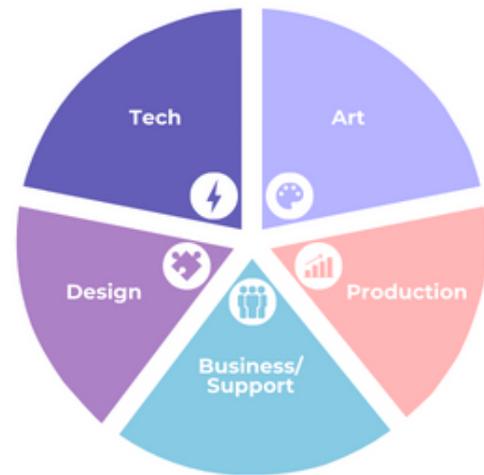
**L'industrie doit donc se donner, avec le concours des pouvoirs publics et des instances paritaires, des objectifs ambitieux concernant les contenus indispensables et compétences requises lors de la conception des parcours de formation initiale dispensées pour atteindre ses objectifs 2030. Rationaliser le nombre de formations certifiantes et leurs contenus, élaborer un référentiel officiel des emplois et des compétences, travailler les blocs de compétences et la transversalité des formations doivent figurer parmi nos priorités.**

**Favoriser le développement d'une offre de formation de qualité plus accessible financièrement et géographiquement doit également figurer parmi les chantiers majeurs de la filière, à travers des programmes de formations publiques notamment. Concernant les actifs, l'industrie du jeu vidéo doit aussi se donner des objectifs ambitieux en termes de formation de ses salarié·es.** Pour former 25% des professionnel·les chaque année, l'industrie doit envisager de former plus de 45 000 personnes d'ici à fin 2030.

## Métiers en tension et compétences manquantes d'ici à 2030

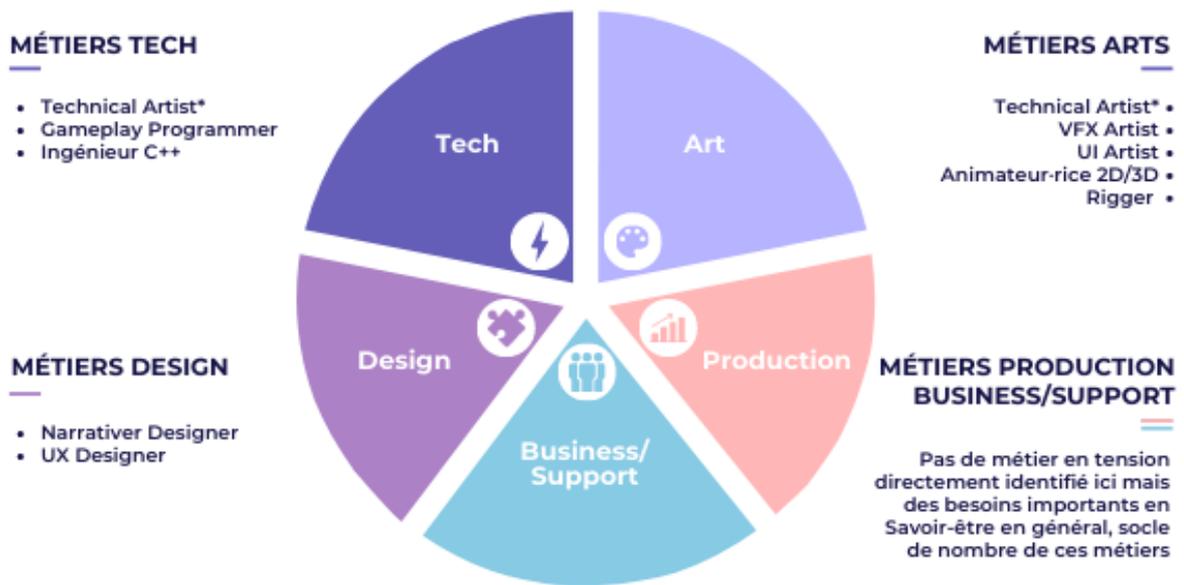
L'industrie du jeu vidéo se caractérise notamment par la diversité des métiers qui la constitue. On peut les regrouper en 5 grandes familles :

- **Les métiers Tech** : l'ensemble des métiers de la programmation, du développement informatique et des technologies. Cette famille de métiers rassemble les programmeurs responsables du moteur de jeu - s'il est propriétaire - mais aussi les développeurs des outils spécifiques permettant aux autres métiers d'intégrer des éléments complémentaires dans le jeu ;
- **Les métiers Art** : cette famille rassemble l'ensemble des métiers de l'Image et du Son, comprenant les artistes responsables des éléments qui vont peupler le jeu ainsi que de l'expérience sensorielle/émotionnelle (personnages, décors, animations, son, etc.) qui seront également utilisés pour la promotion du produit final ;
- **Les métiers Design** : ces métiers sont responsables de la conception de l'expérience d'interaction avec le jeu (le gameplay et autres mécaniques de jeu) et de son implémentation opérationnelle dans le jeu ;
- **Les métiers Production** : ces métiers rassemblent notamment les chef-fes de projet chargées du suivi du bon développement des jeux et les directions opérationnelles et stratégiques ;
- **Les métiers Business et Support** : cette famille regroupe principalement les métiers de l'édition, du marketing, les fonctions support et la relation client.



## Des métiers en tension

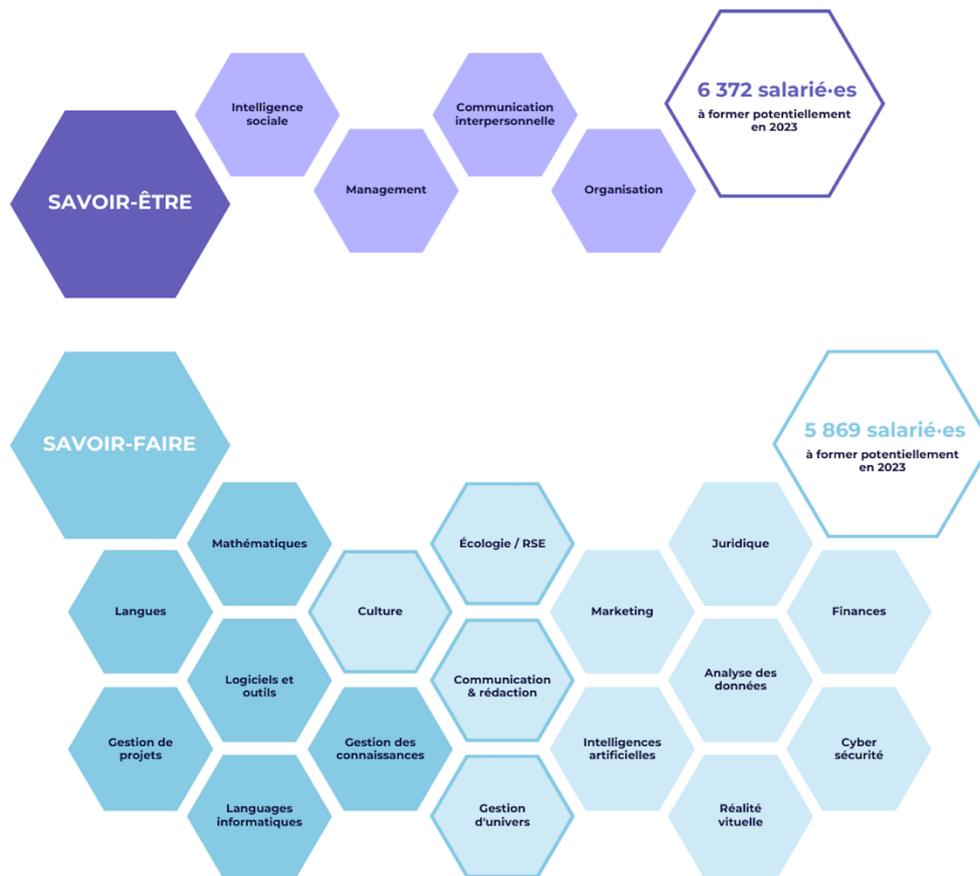
Au sein de ces 5 grandes familles, certains postes sont difficiles à recruter.



\* Technical Artist : un métier transverse Tech/Art

Certains métiers en demande pourraient faire l'objet de formations initiales plus appropriées (Technical Artist par exemple), on note également un manque potentiel d'entrant-es pour d'autres de ces métiers en tension identifiés. Un observatoire de la filière permettrait d'anticiper les tensions à venir sur les métiers qui verront des seniors partir en retraite dans les 8 prochaines années notamment.

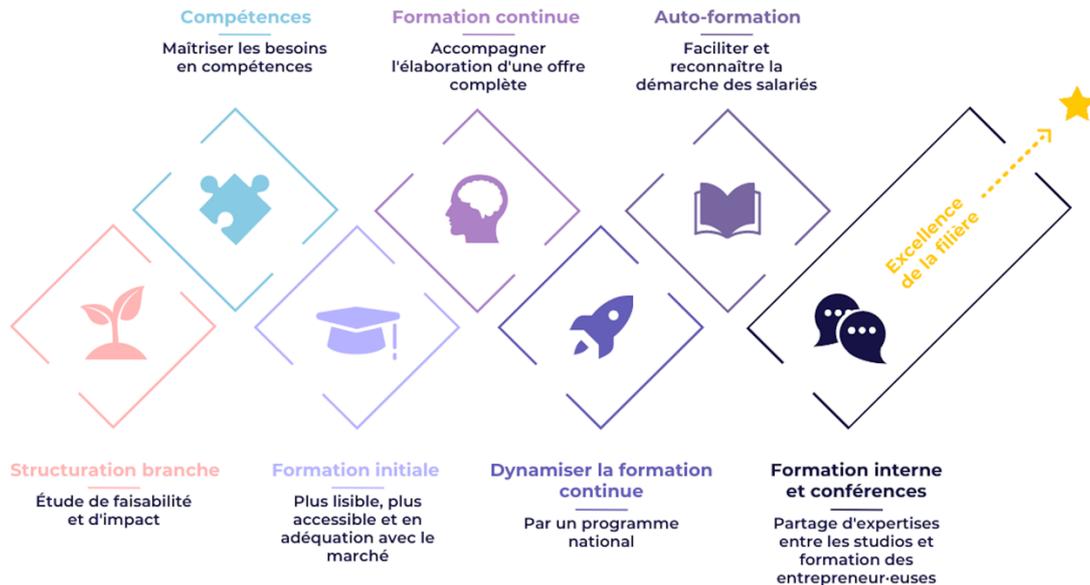
## Les compétences manquantes



**Le besoin de formation continue est considérable tant sur les compétences transversales (Savoir-être), que sur les compétences métiers (Savoir-faire).** Si une majorité des entreprises ne cherche pas aujourd'hui à satisfaire ce besoin, c'est d'abord parce qu'elles ne sont pas (ou peu) suffisamment structurées pour analyser le besoin de leurs salariés et en ce sens, organiser un plan de développement des compétences. **Cela s'explique aussi parce que l'offre de formation continue en France est insuffisante à ce stade : moins de 5 % des studios répondants ont trouvé des formations continues professionnelles satisfaisantes.** Un effort important doit être réalisé pour permettre l'émergence de cette offre, ainsi que pour l'accompagnement des entreprises qui leur permettra de s'approprier ces enjeux.

Le Diagnostic nous a permis d'observer un besoin encore très important de recrutement de profils expérimentés, pénuriques sur le marché de l'emploi actuel. Pouvoir maintenir dans l'industrie ces derniers, leur permettre la reconnaissance et la mise à niveau (formation continue, VAE, auto-formation, etc.) comme la passation de leur compétence (mentoring, accueil alternant·es, formations internes, etc.) est un enjeu majeur dès aujourd'hui.

## Agir aujourd'hui pour rester dans la course



Pour rester dans la course à l'innovation créative, l'industrie française doit investir dans ce qui fait sa force : l'excellence de ses talents, tant actuels pour ce qui concerne les professionnel·les déjà en poste par l'amélioration d'une offre de formation continue, que de ceux futurs par le biais des formations initiales structurées, référencées, mieux identifiées et plus accessibles.

Répondre à ces enjeux au niveau d'ambition attendu pour cette industrie aujourd'hui dynamique et florissante ne peut se faire qu'en développant une meilleure reconnaissance de la part des pouvoirs publics et l'outillage nécessaire à cette dernière.

Nous proposons pour conclure cette synthèse **7 axes de travail majeurs** pour répondre à ces ambitions :

- **Ouvrir et financer un chantier d'analyse en vue de créer une branche ou une sous-branche professionnelle dédiée à l'industrie du jeu vidéo** : élément structurant majeur d'une industrie, cet organe serait un élément fort de cadre pour l'avenir de la filière, et permettrait d'appuyer notamment la mise en place d'un **référentiel métier / compétence officiel pour l'industrie, d'un Observatoire de filière et certifications reconnues**. En premier lieu, il est nécessaire de **doter un groupe de travail qualifié des moyens d'analyse de faisabilité et d'impact d'un tel projet**.
- **Développer des parcours ambitieux de formation publique** : les formations publiques supérieures françaises orientées vers l'industrie du jeu vidéo sont reconnues par les studios, mais ne représentent qu'une infime partie de l'offre disponible. Elles sont pourtant le premier vecteur d'excellence et de diversité pour préparer les professionnel·les de demain. En concertation avec des expert·es reconnu·es de l'industrie et des enseignant·e-chercheur·euses, **la définition de parcours complets ou de modules spécialisés doit être envisagée au sein des cursus publics, et ouverts aux professionnel·les**. La **création d'un champ disciplinaire de recherche intégrant le jeu vidéo à part entière** serait un facilitateur pour ce développement d'une offre de formation publique dédiée.

- **Développer une offre de formation continue et accompagner les entreprises dans l'élaboration et le déploiement des plans de développement des compétences de leurs salarié-es** : si le développement des compétences des salarié-es est une obligation et une nécessité pour maintenir un haut niveau de qualité dans nos productions, **le catalogue de formation professionnel-les appropriées reste à bâtir**. Il est aujourd'hui crucial de permettre l'émergence de cette offre, de doter les territoires des moyens de la qualifier et de la diffuser. Ceci notamment grâce à la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, et au soutien à des **programmes de développements de compétences adaptés**.
- **Encourager la diffusion du jeu vidéo et la visibilité de son industrie auprès du grand public** : former des talents, c'est en premier lieu pouvoir les **attirer vers notre filière**. La promotion des temps forts de l'industrie, la mise en avant de ses rôles modèles ou de ses créations, **la reconnaissance de son importance dans le paysage culturel et économique français** apparaît encore aujourd'hui peu proportionnelle à la place qu'occupe réellement le jeu vidéo. **Première Industrie Culturelle et Créative au monde, vecteur de culture et de souveraineté, cette industrie est encore peu mise en lumière sur les canaux de grande écoute et méconnue des acteurs publics**. L'attractivité de ses métiers est tributaire de la perception que peuvent s'en faire les Français-es.
- **Coordonner et structurer une offre d'accompagnement des studios et plus spécifiquement des créateurs-ices d'entreprises sur tout le territoire** : le secteur voit naître chaque année nombre de studios français, qu'il est primordial de pouvoir accompagner dès le début de leur aventure. **L'expérience acquise et l'équipe réunie pour un premier projet constitue un patrimoine en soit, qui ne pourra prospérer que si le studio parvient à s'ancrer dans la durée**. Permettre à ces structures de pouvoir se concentrer sur le cœur de leur activité en leur **facilitant l'accès à un savoir, des compétences et un réseau qualifié** venant les compléter est un puissant levier de pérennisation. Cette dynamique tisse également du **lien entre les studios** pour favoriser une montée en compétences collective. Les soutenir ensuite dans leur croissance garantira la présence d'entreprises solides et capables autant d'assurer leur place dans un marché globalisé qui change d'échelle que de faire face à des évolutions techniques et sociétales permanentes. **Des dispositifs d'incubation, d'accélération et de financement existent et commencent à être identifiés**. Il est nécessaire de renforcer leurs moyens pour remplir leur mission et se coordonner afin de couvrir au mieux tout le territoire et développer des formats adaptés aux besoins des studios.
- **Capitaliser sur l'auto-formation** : méthode principale de renforcement des compétences au sein des studios, elle peut être encouragée, encadrée et soutenue par les pouvoirs publics. La **mise en place d'un système de mesure et de valorisation de cette pratique comme un des éléments de formation dans le parcours professionnel des salarié-es** offrirait un point d'entrée commun, et permettrait d'établir des standards de qualité et de bonnes pratiques reconnus collectivement. **La mutualisation de contenus qualifiés et mis à jour permettrait d'en assurer l'accès en libre-service ou à coût maîtrisé**.

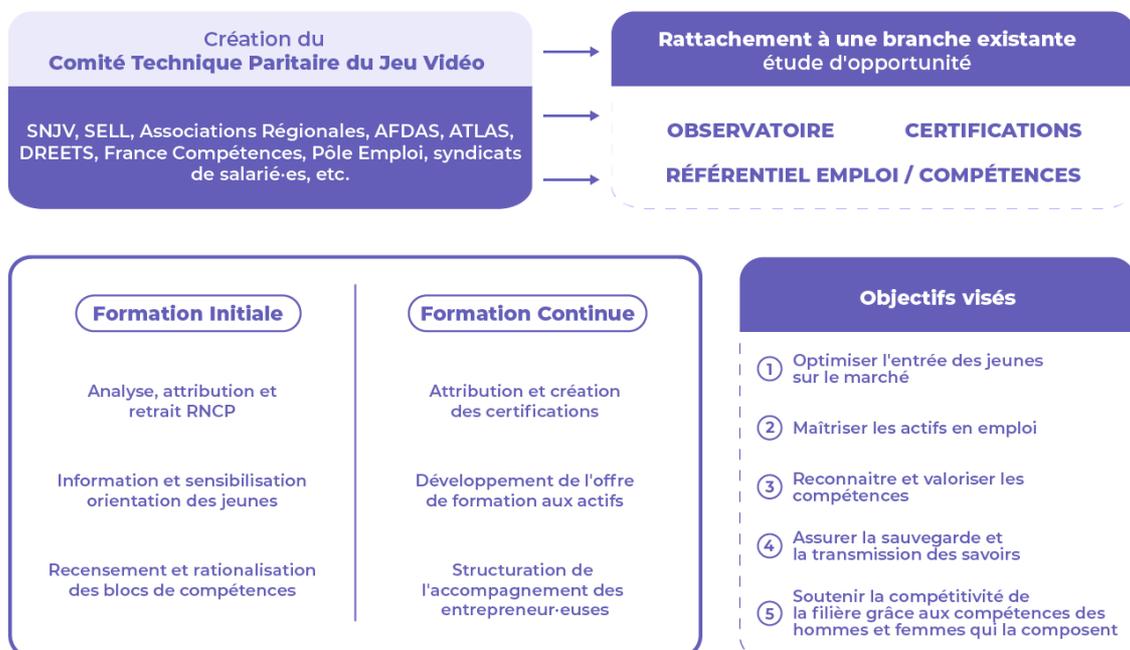
**L'encouragement des événements professionnels de la filière en France est également souhaitable**. Ils représentent l'un des vecteurs forts d'auto-formation et d'échange entre pairs, offrent une tribune de proximité à des expert-es renommés-es et génèrent la production de contenus métier de qualité. **Enfin, faciliter la mobilité du plus grand nombre de professionnel-les de l'industrie aux événements à dimension**

**internationale** viendrait renforcer cette dynamique, les événements phares de l'industrie au niveau mondial se tenant hors du territoire.

- **Renforcer le lien entre studios et organismes de formation** : garantir la meilleure adéquation possible entre les besoins de l'industrie et les cursus proposés nécessite l'instauration d'un dialogue permanent entre ces acteurs. **L'évolution rapide des outils, des techniques et des pratiques de la filière ne peut être appréhendée par les responsables pédagogiques qu'à travers le retour des professionnel·les en poste, et ces dernier·ères doivent pouvoir s'impliquer en participant aux temps forts et à l'encadrement des étudiant·es afin de garantir une transmission des savoirs au plus proche des réalités de la production. L'implication des enseignant·e-chercheur·euses est également nécessaire pour assurer une vision à long terme de l'industrie, interroger et anticiper les tendances, et préparer les étudiant·es pour aborder librement les mutations à venir.**

Pour réaliser ce diagnostic nous avons pu réunir ces acteurs, ainsi que les institutions publiques, autour de l'enjeu commun que représente la formation dans la filière et de la volonté de s'assurer de sa qualité et de son accessibilité. Ils ont au terme de la période d'étude exprimé un net intérêt pour pérenniser un tel canal de réflexion. Nous recommandons de **soutenir la mise en place d'une plateforme d'échanges durable pour permettre aux écoles et aux entreprises de poursuivre ce travail de mise en commun** au niveau local et régional.

## SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS





# GOVERNEMENT

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



## Contacts

[lediag@push-start.org](mailto:lediag@push-start.org)

Vous pouvez accéder à ce diagnostic et aux sources disponibles en scannant le QR Code ci-dessous  
ou via <http://bit.ly/3IGjj4N>

