



# L'emploi dans l'industrie du jeu électronique au Québec en 2012

**UN PORTRAIT  
SOMMAIRE DE LA SITUATION**

**Avril 2013**

## Éditeur

TECHNOCompétences, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications, Sylvie Gagnon, directrice générale

## Élaboration et réalisation

Vincent Corbeil, gestionnaire de projets – RH et IMT, TECHNOCompétences  
David Contant, consultant à l'information du marché du travail.

## Révision

Marielle Bouthyette, réviseure linguistique

## Remerciements

TECHNOCompétences remercie les entreprises qui ont contribué à la réalisation de cette étude.

## TECHNOCompétences

550, rue Sherbrooke Ouest  
Tour Ouest, bureau 350  
Montréal (Québec) H3A1B9  
Téléphone : 514 840-1237  
[info@technocompetences.qc.ca](mailto:info@technocompetences.qc.ca)  
[www.technocompetences.qc.ca](http://www.technocompetences.qc.ca)

Les membres de l'industrie et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) contribuent au financement des activités du Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications.



**TECHNOCompétences**

Comité sectoriel de main-d'œuvre  
en technologies de l'information  
et des communications

© TECHNOCompétences, 2013.

ISBN 978-2-922902-55-6

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2013.

Le masculin pour désigner des personnes est utilisé à titre épïcène. Pour une meilleure lisibilité, imprimer ce document en couleur.

## TABLES DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES .....	5
SOMMAIRE.....	6
MÉTHODOLOGIE ET LIMITES DE L'ÉTUDE.....	7
L'ÉTAT DE L'EMPLOI EN JANVIER 2013.....	9
LES PRÉVISIONS DE 2013 .....	10
DESCRIPTIF DE L'EMPLOI .....	11
LES PRINCIPAUX DÉFIS DES ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE.....	13
RETOUR SUR LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE 2012 .....	14
COMPOSITION RÉGIONALE DE L'INDUSTRIE DU JEU VIDÉO .....	15
LES CRÉNEAUX D'AFFAIRES DANS L'INDUSTRIE.....	17
DIPLÔMES ET EXPÉRIENCE DE TRAVAIL RECHERCHÉ .....	19
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	20
ANNEXES.....	22
ANNEXE 1 : LISTE DES ENTREPRISES	
ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE 2012	



## LISTE DES FIGURES

FIGURE 1	PORTRAIT DE L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE DES JEUX VIDÉO QUÉBÉCOIS DEPUIS 2002.....	9
FIGURE 2	ÉVOLUTION DU NOMBRE TOTAL D'EMPLOIS, DU TAUX DE CROISSANCE DANS L'INDUSTRIE DES JEUX VIDÉO AU QUÉBEC ET DE LA PRÉVISION POUR L'ANNÉE 2013.....	10
FIGURE 3	PART DE L'EMPLOI TOTAL DANS LES JEUX VIDÉO AU QUÉBEC SELON LA TAILLE DES FIRMES.....	11
FIGURE 4	ÉVOLUTION HISTORIQUE DE LA PART DE L'EMPLOI TOTALE DANS LE SECTEUR DU JEU VIDÉO SELON LA TAILLE DE LA FIRME.....	12
FIGURE 5	ÉVOLUTION HISTORIQUE DE LA PART DE L'EMPLOI TOTALE DANS LE SECTEUR DU JEU VIDÉO SELON LA TAILLE DE LA FIRME.....	12
FIGURE 6	L'ANTICIPATION DES FIRMES EN MATIÈRE D'EMBAUCHE POUR 2012 S'EST-ELLE AVÉRÉE JUSTE?.....	14
FIGURE 7	NOMBRE DE FIRMES SELON LEUR EFFECTIF ET LA RÉGION .....	15
FIGURE 8	COMPOSITION DE L'INDUSTRIE DU JEU VIDÉO SELON LES DIFFÉRENTES RÉGIONS QUÉBÉCOISES.....	16
FIGURE 9	COMPOSITION DE L'EMPLOI DU SECTEUR DES JEUX VIDÉO ENTRE 2009 ET 2012, SELON LA RÉGION.....	16
FIGURE 10	LE PRINCIPAL CRÉNEAU D'AFFAIRES DES ENTREPRISES DU JEU VIDÉO QUÉBÉCOIS .....	17
FIGURE 11	RÉPARTITION DE L'EMPLOI EN 2012 DANS L'INDUSTRIE DU JEU VIDÉO SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ.....	18
FIGURE 12	DIPLÔMES PROFESSIONNELS PRIVILÉGIÉS PAR LES FIRMES SELON LES TYPES DE POSTES.....	19
FIGURE 13	ANNÉES D'EXPÉRIENCE PRIVILÉGIÉES PAR LES FIRMES SELON LES TYPES DE POSTE.....	20

## SOMMAIRE

- En 2012, on dénombrait 81 entreprises évoluant ou gravitant dans l'univers du jeu vidéo au Québec.
- Quelque 55 entreprises employaient 8 979 personnes. Cela représente une croissance de l'emploi de 9 % par rapport à 2011.
- La progression de l'emploi dans l'industrie du jeu électronique est spectaculaire à 9 %, comparativement à l'ensemble de l'économie québécoise à 0,8 % et au secteur des technologies de l'information et des communications à 1,6 %.
- Il s'est créé durant la dernière année 713 emplois nets.
- L'emploi dans le secteur du jeu vidéo a connu une expansion de 712 % depuis 2002.
- L'industrie a connu une croissance moyenne annualisée de 22 % depuis 2002.
- La majorité des entreprises sondées (87 %) sont spécialisées dans la conception de jeux (consoles, mobiles, en ligne, réseaux sociaux), 5 % le sont dans le développement de logiciels et autres services, et finalement, 8 % en test et assurance qualité.
- La taille des entreprises sondées se répartit comme suit : 23 % des firmes ont à leur actif de 1 à 10 employés, 27 % de 1 à 49, 15 % de 50 à 99, et enfin, 35 % emploient 100 travailleurs et plus.
- Les firmes interrogées ont embauché dans une proportion de 52 % autant d'employés que le nombre prévu dans leurs estimations de 2012, 21 % davantage et 28 % en ont pris moins à leur service.
- La formation universitaire demeure celle qui est la plus recherchée dans l'industrie, particulièrement en production, en programmation et en support à la production.
- La main-d'œuvre intermédiaire (2 à 7 ans d'expérience) est toujours la plus demandée, particulièrement en gestion de production, en conception de jeux, en production artistique, en programmation et en support à la production.

## MÉTHODOLOGIE ET LIMITES DE L'ÉTUDE

### Méthodologie

Les entreprises retenues pour cette étude se classent en trois grandes catégories :

- Développement de jeux. Ce groupe comprend toutes les plateformes existantes telles que PC, consoles, mobiles, jeux sérieux (*serious gaming*), etc.
- Assurance qualité. Ces entreprises offrent des services de testeurs de jeux.
- Services de soutien. Ces firmes constituent des sous-traitants ponctuels dans le cadre de projets spécifiques. Ce collectif comprend des services relatifs aux effets spéciaux, à la musique, au doublage, aux voix, à la création de personnages ou d'éléments de jeux.

Les sociétés présentant les caractéristiques suivantes n'ont pas été considérées pour cette étude :

- Les entreprises commercialisant ou distribuant des jeux vidéo;
- Les instituts de formation (écoles, cégeps, centres privés);
- Les consultants qui œuvrent auprès de l'industrie du jeu vidéo.

En respectant ces critères, une liste de 81 entreprises (Annexe 1) a été constituée. Celles-ci ont été contactées par téléphone et par courriel et invitées à répondre via le site de sondage Survey Monkey.

TECHNOCompétences ne dispose pas des moyens de recenser le nombre important de microentreprises foisonnant dans l'industrie. Ainsi, elles ne sont pas dénombrées; il est probable qu'elles ne modifieraient pas substantiellement les constats de l'étude.

Les entrevues ont été menées entre les mois de décembre 2012 et janvier 2013. Le questionnaire comportait 15 questions; celui-ci a permis de recueillir les informations suivantes :

- Nombre d'employés en 2011;
- Création d'emplois pour l'année 2011;
- Genre de formation recherchée selon la catégorie d'emploi;
- Type d'expérience requise selon le type d'emploi;
- Les postes les plus difficiles à pourvoir;
- Les principaux facteurs de changements au sein de l'industrie.

Les postes concernés par l'étude de *TECHNOCompétences* sont constitués des emplois permanents à temps plein et à temps partiel. Ils ont été regroupés en six grandes classes appelées « groupes professionnels » énoncées ci-dessous.

- Gestion de la production : chef de la production, directeur artistique, directeur créatif, gestionnaire de projets, producteur;
- Conception de jeux : concepteur de jeux, concepteur de niveaux, scénariste;
- Production artistique : animateur 2D, animateur 3D, concepteur d'interfaces, modélisateur, chef d'équipe artistique;
- Programmation : programmeur d'engins, programmeur d'outils, programmeur de jeux, intégrateur audio, intégrateur graphique, spécialiste en intelligence artificielle;
- Contrôle de la qualité : testeur de jeux;
- Support à la production : cette catégorie comprend les postes qui relèvent de la gestion globale de l'entreprise, tels les emplois en ressources humaines, en marketing, en comptabilité.

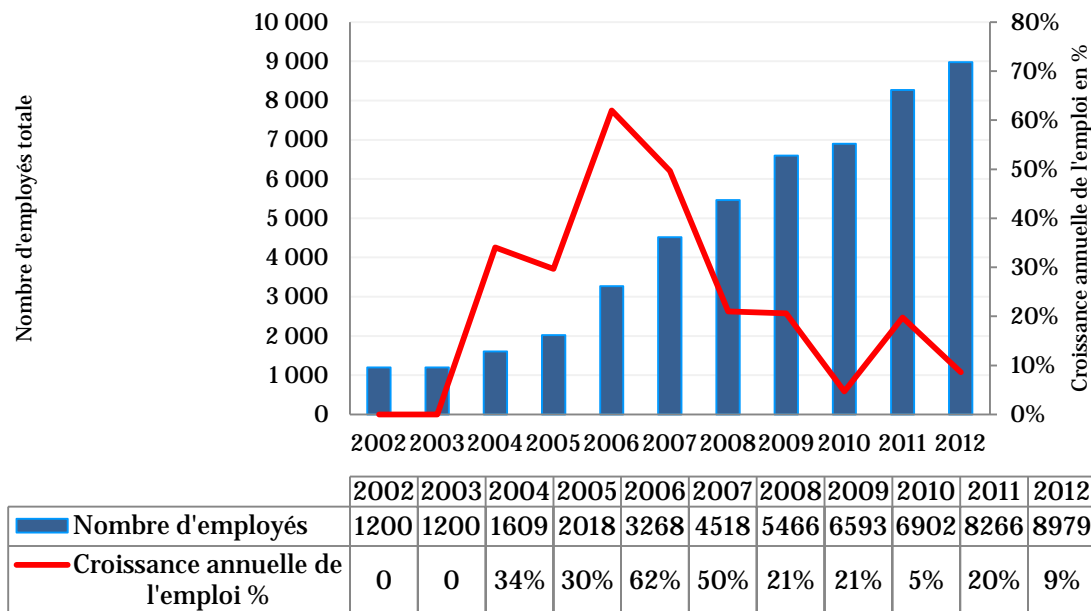
## Limites

- L'enquête sur la main-d'œuvre de 2012 dans l'industrie du jeu électronique a permis de récolter des réponses auprès de 55 entreprises parmi les 81 firmes jointes;
- Cette grande variabilité dans la taille de l'échantillon affaiblit par moment la valeur et la précision des données recueillies pour certaines questions;
- Certaines questions portant sur l'immigration ou sur la proportion de travailleurs immigrants n'ont pas rencontré le nombre de réponses attendues;
- Le présent sondage a été mené selon le principe de bonne foi des répondants;
- Les résultats présentés le sont en fonction des éléments lors d'enquêtes annuelles similaires. Certaines données ne sont donc pas disponibles pour certaines années de référence;
- Pour des raisons de faisabilité, les postes contractuels n'ont pas été comptabilisés, tout comme ceux occupés par des stagiaires.



## L'ÉTAT DE L'EMPLOI EN JANVIER 2013

L'industrie employait 1 200 personnes en 2002. Elle en compte approximativement 8 979 en 2012<sup>1</sup>; l'économie québécoise des jeux vidéo a connu au cours de cette période une croissance annualisée moyenne de ses effectifs de 22 %.



**FIGURE 1** PORTRAIT DE L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE DES JEUX VIDÉO QUÉBÉCOIS DEPUIS 2002

Enregistrant une croissance réelle de l'emploi de 9 % en 2012, l'industrie est demeurée vigoureuse durant toute l'année, même si l'annonce de licenciements et de fermetures de studios est venue assombrir quelque peu le portrait<sup>2</sup>. La fin du cycle d'implantation des grands studios et la bonne tenue des entreprises déjà implantées au Québec portent à croire que l'industrie se départit peu à peu de son statut émergent pour acquérir un niveau de développement plus stable. Dans cette optique, le taux de croissance moyen qui a caractérisé la dernière décennie sera donc de moins en moins représentatif. C'est pour ces raisons qu'il est fort probable que le taux de croissance annuel moyen de l'emploi s'estompera progressivement

<sup>1</sup> Un ajustement statistique a été effectué, cela explique la différence entre les données du rapport 2012 et de celui de 2011.

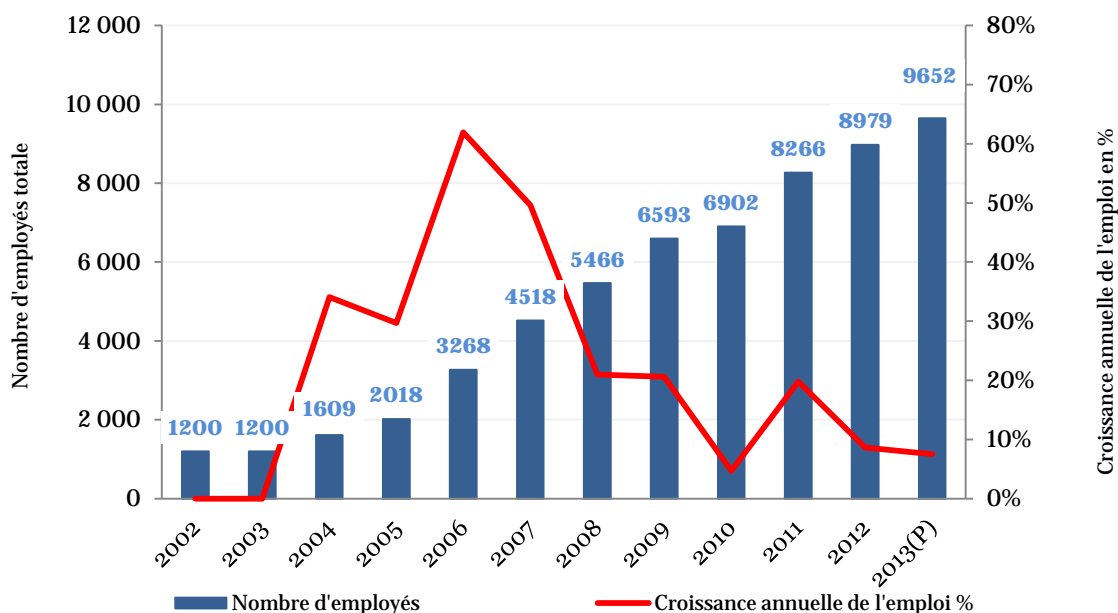
<sup>2</sup> Denis LALONDE, *Direction informatique.com*, [En ligne], mis à jour le 22 février 2013. <http://www.directioninformatique.com/suppressions-demplois-la-transition-est-notre-amie-dit-le-president-dea-labels/17534> (Consulté le 3 mars 2013).

dans les prochaines années. C'est d'ailleurs ce que dévoile la figure 1, où l'on constate une réduction du taux de croissance depuis 2006, bien qu'il demeure à un niveau tout à fait respectable.

Un constat s'impose : la croissance de l'emploi dans l'industrie du jeu électronique est spectaculaire à 9 %, comparativement à l'ensemble de l'économie québécoise à 0,8 % et au secteur des technologies de l'information et des communications à 1,6 %.

### LES PRÉVISIONS DE 2013

Les prévisions de croissance de la main-d'œuvre d'une industrie comme le jeu vidéo s'avèrent toujours périlleuses. Les réponses recueillies lors de notre plus récente collecte ne permettent pas d'évaluer de façon précise ces prévisions, mais une croissance pour l'année 2013 de 5 % à 10 % des effectifs est envisagée.

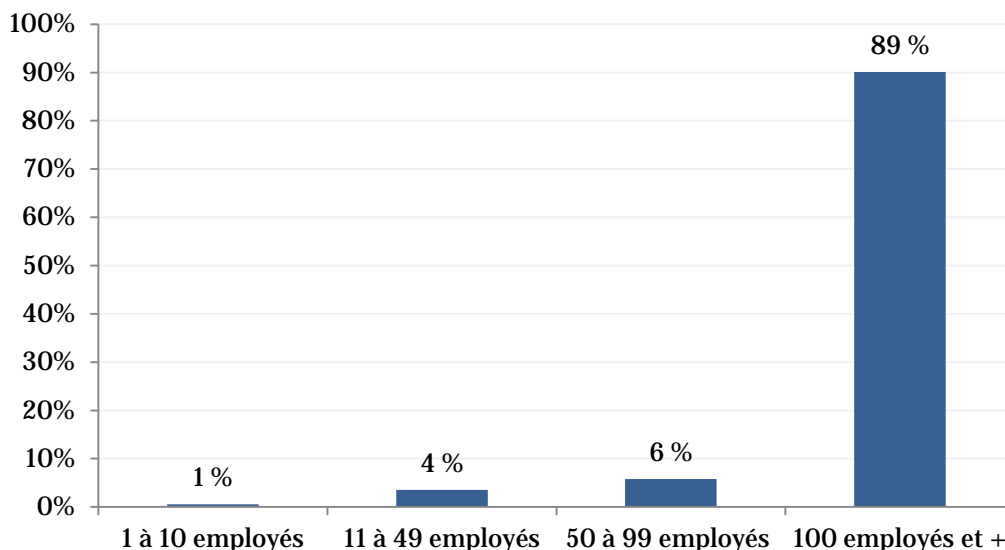


**FIGURE 2** ÉVOLUTION DU NOMBRE TOTAL D'EMPLOIS, DU TAUX DE CROISSANCE DANS L'INDUSTRIE DES JEUX VIDÉO AU QUÉBEC ET DE LA PRÉVISION POUR L'ANNÉE 2013<sup>3</sup>

<sup>3</sup> À des fins visuelles, nous avons établi la croissance pour l'année 2013 à 7,5 %. Ce pourcentage représente la moyenne d'une croissance entre 5 % et 10 %.

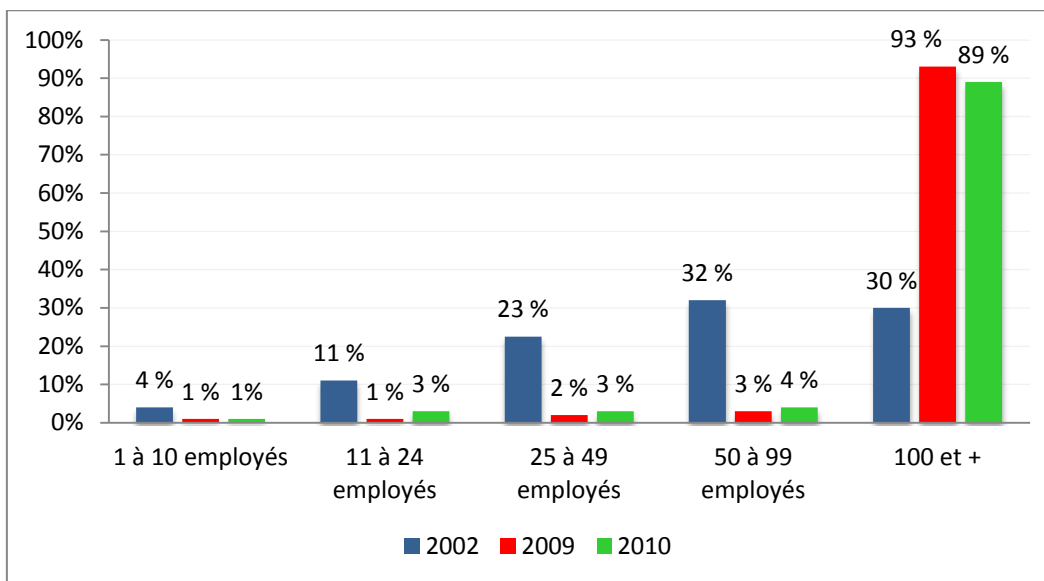
## DESRIPTIF DE L'EMPLOI

L'industrie des jeux vidéo est caractérisée par un important capital humain; elle représente donc un intrant en main-d'œuvre notable. Majoritairement composés d'entreprises de développement, le savoir-faire et le talent permettent aux firmes de se démarquer sur le marché et d'obtenir un avantage comparatif vital à leur croissance. Selon les données cumulées, près de 90 % des emplois de l'industrie sont pourvus par des firmes ayant à leur actif plus de 100 employés.



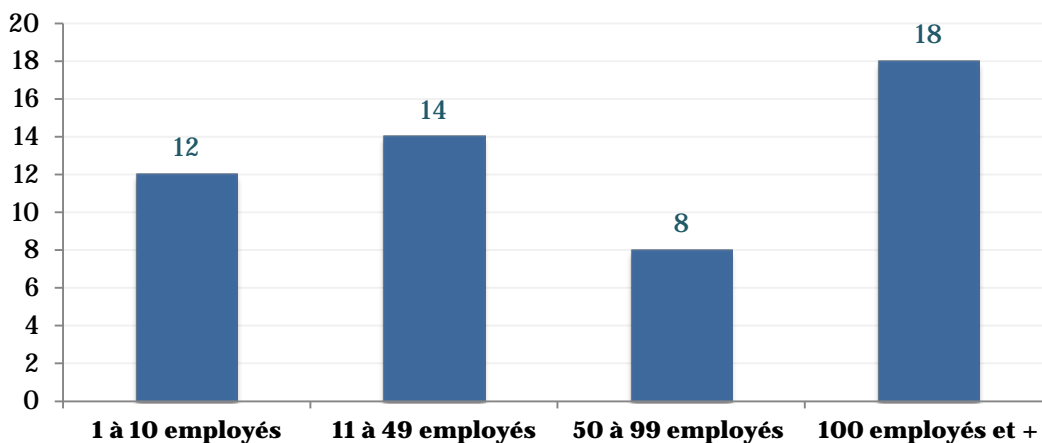
**FIGURE 3** PART DE L'EMPLOI TOTAL DANS LES JEUX VIDÉO AU QUÉBEC SELON LA TAILLE DES FIRMES.

Bien que la catégorie de 11 à 24 employés et celle de 25 à 49 employés aient été fusionnées pour l'enquête de 2012, il demeure que l'on observe une évolution de la structure de l'industrie en termes d'effectif sur une période de 10 ans. La figure 4 montre que la part de l'emploi totale dans les firmes de 100 employés et plus est passée de 30 % en 2002 à une moyenne de 90 % pour les dernières années. Les firmes dotées de 11 à 49 employés ont vu également leur poids relatif diminuer, tout comme celles de 50 à 99 employés.



**FIGURE 4** ÉVOLUTION HISTORIQUE DE LA PART DE L'EMPLOI TOTAL DANS LE SECTEUR DU JEU VIDÉO SELON LA TAILLE DE LA FIRME

Selon le nombre d'entreprises qui composent l'industrie et en fonction des résultats obtenus, on remarque que sur les 52 firmes ayant donné des informations sur la composition de leur effectif, 12 (23 %) d'entre elles employaient lors de la dernière année de 1 à 10 travailleurs, 14 (27 %), de 11 à 49 employés, 8 (15 %), de 50 à 99 personnes et 18 (35 %) qui disposaient de plus de 100 salariés.



**FIGURE 5** ÉVOLUTION HISTORIQUE DE LA PART DE L'EMPLOI TOTAL DANS LE SECTEUR DU JEU VIDÉO SELON LA TAILLE DE LA FIRME

Lors de la première enquête sur l'emploi, 33 % des firmes avaient à leur service de 1 à 10 employés. Un autre tiers des entreprises employaient de 25 à 49 travailleurs et celles comptant entre 50 et 99 employés ainsi que celles ayant à leur actif plus de 100 employés représentaient respectivement 17 % de la composition totale des firmes. Dix ans plus tard, le poids des firmes embauchant de un à dix travailleurs s'est effrité de 10 %. Les entreprises de la catégorie suivante ont suivi la même tendance, s'éclipsant au profit des firmes disposant de plus de personnel. Représentant un tiers des compagnies de l'industrie en 2002, elles constituent aujourd'hui le quart d'entre elles. Enfin les entreprises ayant à leur actif plus de 100 employés font désormais partie du groupe de firmes les plus nombreuses de l'industrie, constituant 35 % des compagnies.

### LES PRINCIPAUX DÉFIS DES ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE<sup>4</sup>

Selon les répondants au sondage, les défis technologiques auxquels sont confrontées les entreprises de l'industrie du jeu vidéo québécois sont nombreux. Appelées à demeurer constamment à jour dans les nouveaux procédés, plusieurs firmes ont mentionné que le virage amorcé il y a quelques années vers les jeux mobiles demeure un enjeu de taille. La vitesse à laquelle les technologies évoluent ainsi que la fragmentation des plateformes engendrent une importante croissance des coûts de développement.

La difficulté à recruter des candidats d'expérience et à conserver le personnel compétent et talentueux reste le principal défi de main-d'œuvre des entreprises. Une forte concurrence des salaires et de la rémunération offerte aux employés est également mentionnée.

Problème récurrent d'année en année, plusieurs répondants ont signalé que la rareté des programmeurs demeurerait un défi important pour l'industrie, que cette rareté était amplifiée pour les firmes situées en région. Un répondant affirme qu'il existe certaines difficultés liées aux procédures administratives pour faire reconnaître adéquatement les compétences et faciliter la venue de travailleurs étrangers.

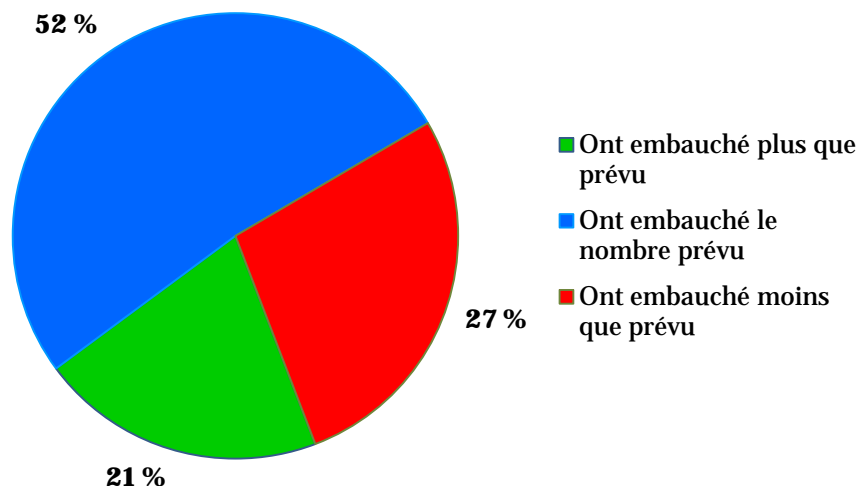
Enfin, concernant les problématiques liées au marché et à la commercialisation, les entreprises évoquent des difficultés à entrer sur le marché des États-Unis. Il est aussi question de compétitivité. Selon plusieurs, il semblerait que le niveau se soit accru au cours des dernières années, notamment lorsqu'il est question des jeux mobiles. Quelques firmes allèguent que la maturation du marché raréfie les opportunités de croissance et que la diminution du prix des

---

<sup>4</sup> L'ensemble du contenu de cette section provient des entreprises ayant répondu à l'enquête.

jeux, amplifiée par la venue du mobile, ajoute un défi supplémentaire pour leur modèle d'affaires. Précisons que le financement demeure une source d'inquiétude pour les PME. Ainsi, à plusieurs reprises, il a été mentionné que l'accès au crédit pour le développement de ces entreprises semblait quasi inexistant.

## RETOUR SUR LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE 2012

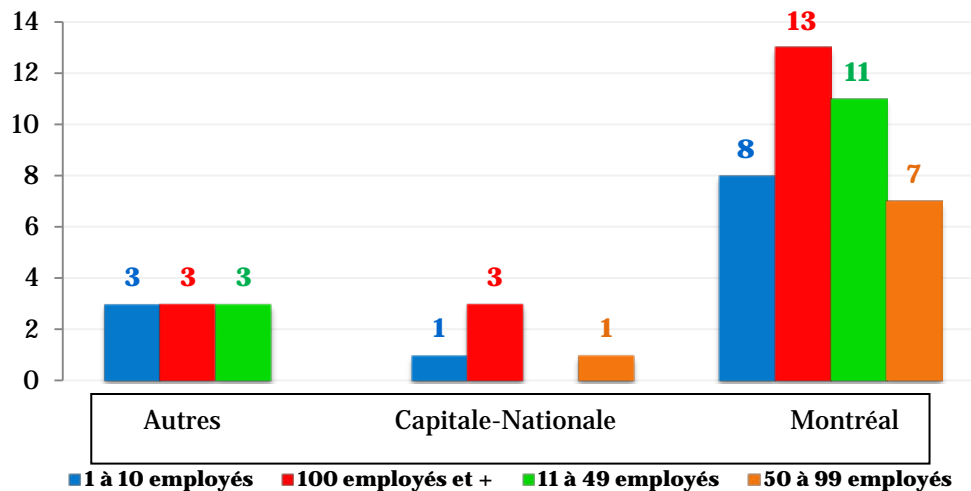


**FIGURE 6** L'ANTICIPATION DES FIRMES EN MATIÈRE D'EMBAUCHE POUR 2012 S'EST-ELLE AVÉRÉE JUSTE?

Concernant les prévisions d'embauche de 2011, 29 entreprises ont répondu à la question. De ce nombre, 52 % des répondants ont visé juste pour l'année 2012, soit 15 compagnies. De plus, 20 % des firmes, soit 6 d'entre elles, ont dépassé leurs attentes et engagé plus d'employés que ce qui était prévu initialement. Enfin, 8 sociétés ont vu leurs prévisions à la baisse. C'est donc dire que 72 % des entreprises ayant répondu à cette question ont vu leurs besoins de main-d'œuvre en fonction de leurs volumes d'affaires égaux ou dépasser leurs attentes.

## COMPOSITION RÉGIONALE DE L'INDUSTRIE DU JEU VIDÉO

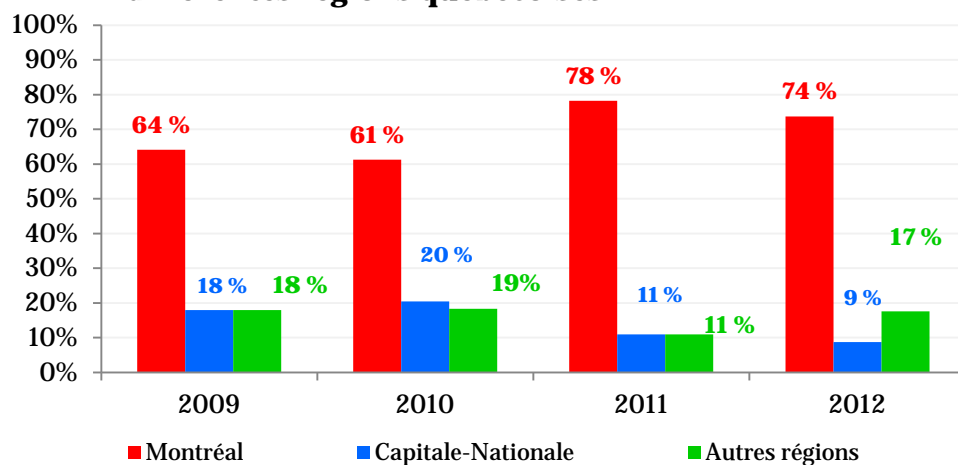
Notre enquête démontre une fois de plus la concentration géographique des entreprises dans la grande région de Montréal. Ainsi 39 entreprises parmi les 53 répondantes y réalisent leurs principales activités, soit 74 % d'entre elles (figure 7).



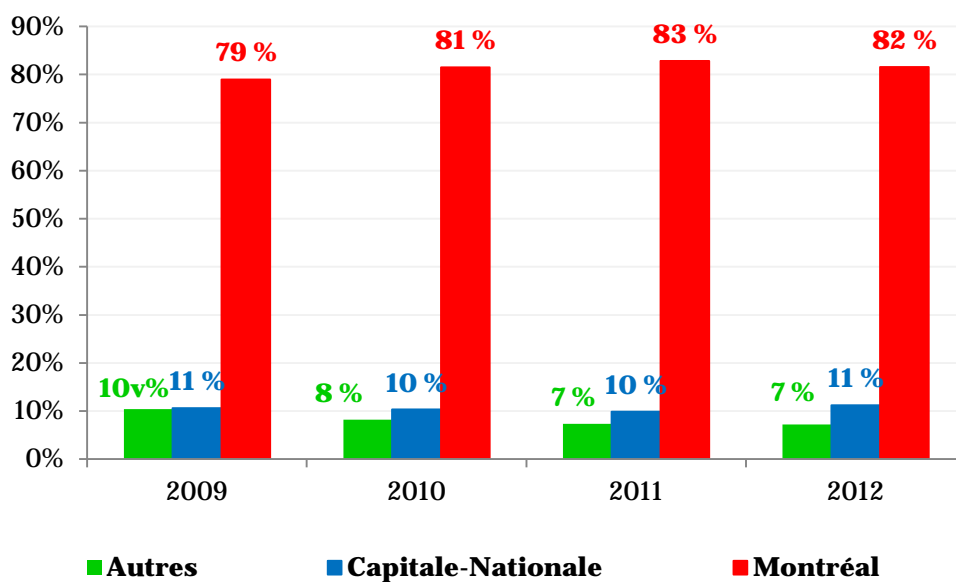
**FIGURE 7** NOMBRES DE FIRMES SELON LEUR EFFECTIF ET LA RÉGION

La comparaison des données avec celles des enquêtes précédentes permet de déceler une certaine proportion en matière d'importance régionale. Ainsi, on remarque à l'aide de la figure 8 que l'ensemble des régions qui exclut Montréal et Québec rassemble près de 20 % des entreprises de l'industrie.

### Composition de l'industrie du jeu vidéo selon les différentes régions québécoises



**FIGURE 8** COMPOSITION DE L'INDUSTRIE DU JEU VIDÉO SELON LES DIFFÉRENTES RÉGIONS QUÉBÉCOISES

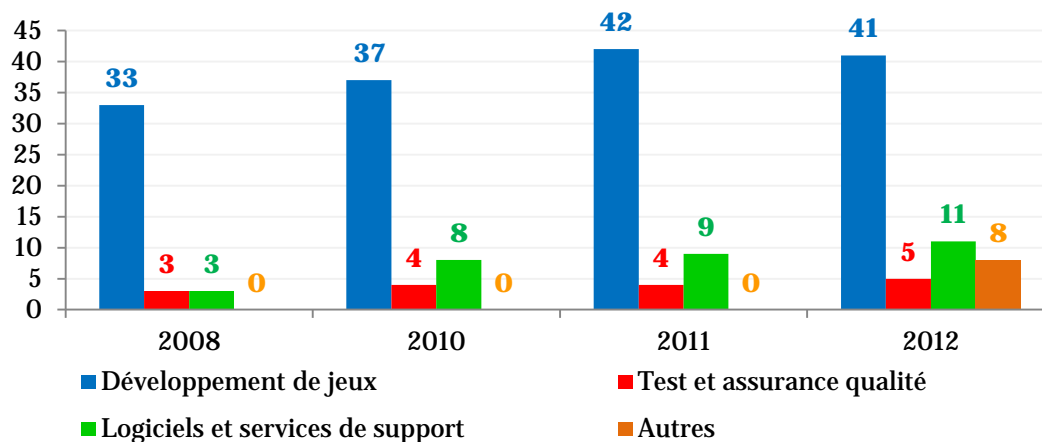


**FIGURE 9** COMPOSITION DE L'EMPLOI DU SECTEUR DES JEUX VIDÉO ENTRE 2009 ET 2012, SELON LA RÉGION



Une augmentation de la part de Montréal par rapport à sa simple proportion en termes de firmes est observée dans la composition de l'emploi de l'industrie. Ainsi, c'est 82 % des emplois qui sont situés dans la région montréalaise, 11 % se trouvent dans la région de la Capitale-Nationale et 7 %, dans les autres régions.

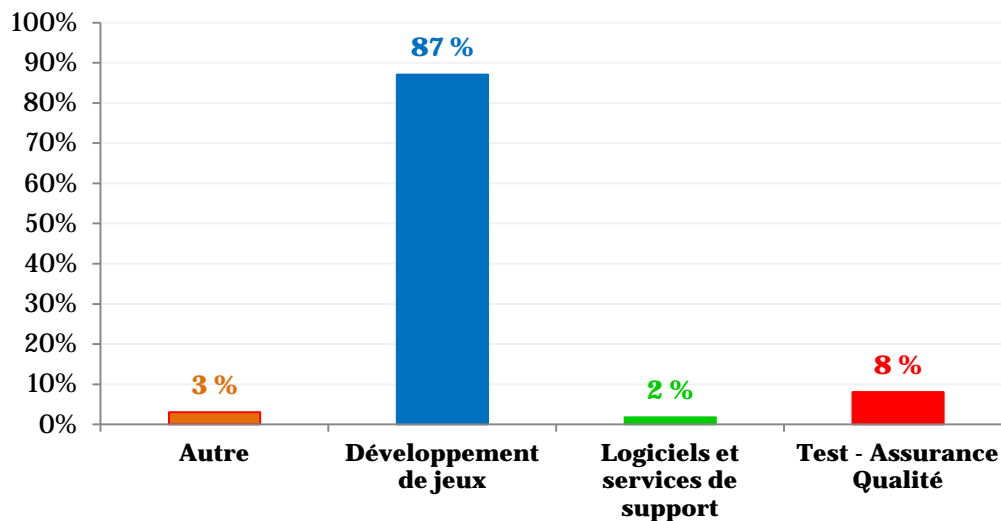
## LES CRÉNEAUX D'AFFAIRES DANS L'INDUSTRIE



**FIGURE 10** LE PRINCIPAL CRÉNEAU D'AFFAIRES DES ENTREPRISES DU JEU VIDÉO QUÉBÉCOIS

L'industrie québécoise des jeux vidéo est composée principalement d'entreprises en développement de jeux. Il était possible pour les sociétés d'identifier plusieurs créneaux d'affaires. Cela explique donc la raison pour laquelle on retrouve un nombre de répondants évalué à 65 (n = 65) pour l'année 2012. Fait particulier pour cette année, plusieurs firmes ont identifié « autre » à leur créneau d'affaires, alors que ce choix n'était pas disponible pour les années précédentes. Dans cette catégorie, on notera des activités complémentaires en lien avec l'industrie telles que le cinéma, l'audio, les effets spéciaux, etc.

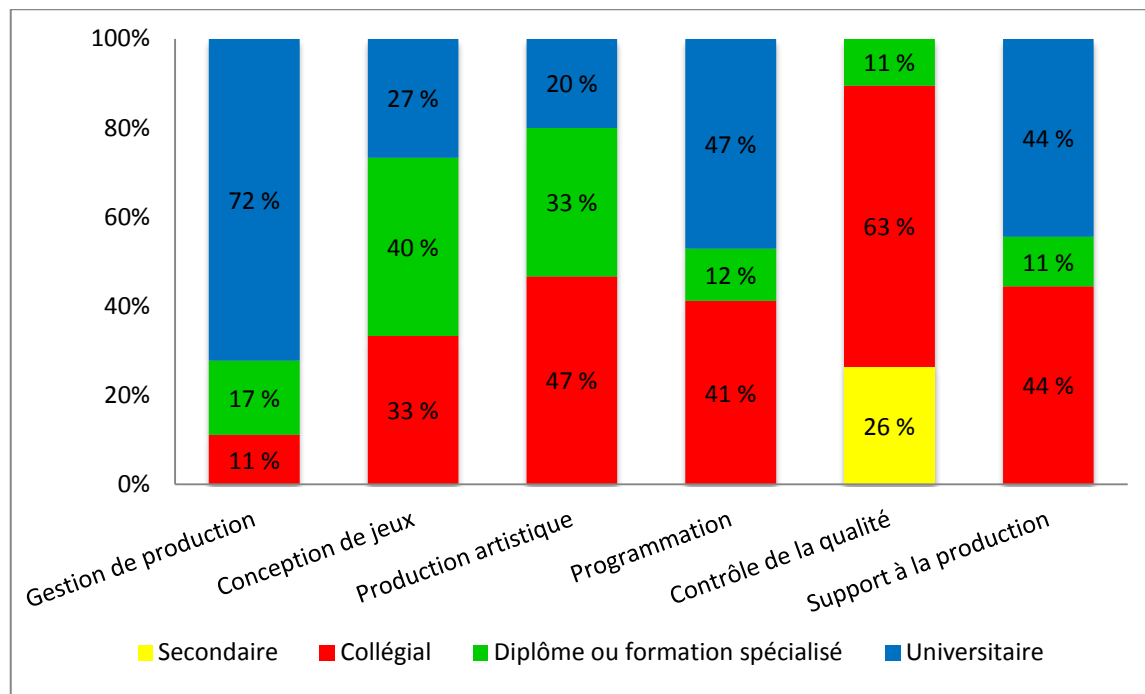
Ainsi, 63 % des entreprises en 2012 se spécialisaient principalement en développement de jeux, contrairement à 73 % en 2011 et à 85 % en 2008. La proportion de firmes qui œuvrent dans le créneau du test et de l'assurance qualité est demeurée relativement constante durant la période, oscillant autour de 8 %.



**FIGURE 11** RÉPARTITION DE L'EMPLOI EN 2012 DANS L'INDUSTRIE DU JEU VIDÉO SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Par ailleurs, le créneau du développement de jeux vidéo est resté constant, accaparant 87 % de la main-d'œuvre en 2012. Le test et l'assurance qualité ont augmenté de près de 1 % depuis 1 an pour atteindre 8 %. Enfin, il y a eu une diminution prononcée du créneau des logiciels et services de support vers les « autres » secteurs. Atteignant 5 % en 2011, il se chiffre aujourd'hui à 2 %.

## DIPLÔMES ET EXPÉRIENCE DE TRAVAIL RECHERCHÉ

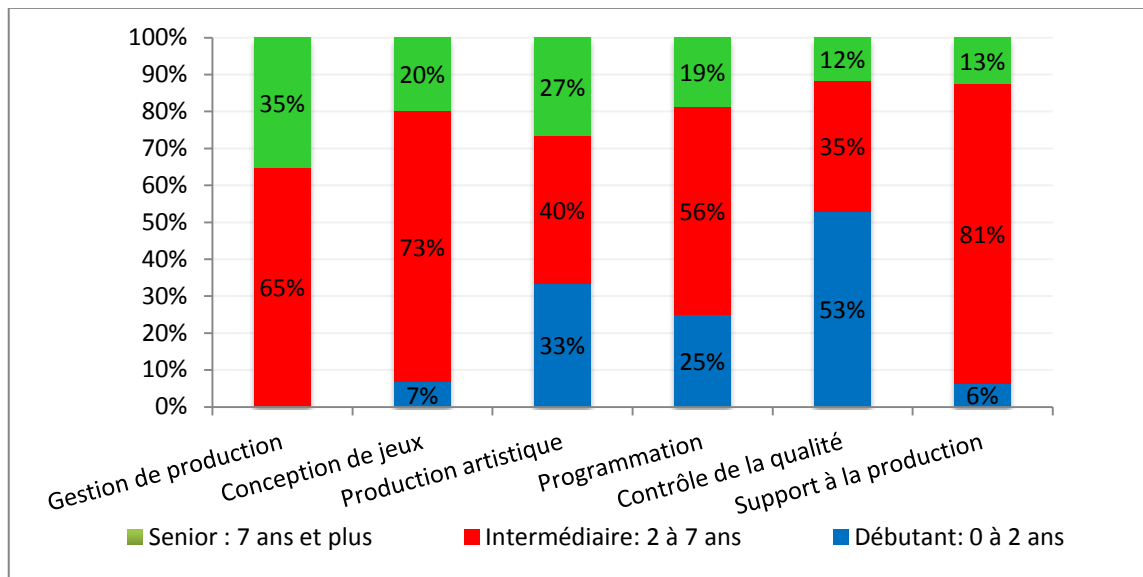


**FIGURE 12** DIPLÔMES PROFESSIONNELS PRIVILÉGIÉS PAR LES FIRMES SELON LES TYPES DE POSTES

Les chiffres présentés dans cette section sont comparables à ceux dévoilés lors de l'enquête annuelle de la main-d'œuvre dans l'industrie du jeu vidéo en 2011. Pour obtenir plus d'information sur les carrières et les formations scolaires préconisées par les membres de l'industrie des technologies de l'information et des communications et l'industrie du jeu électronique, vous êtes invité à consulter le lien suivant<sup>5</sup>. La formation universitaire demeure le type de diplôme le plus recherché pour les emplois en gestion de la production, en programmation et en support de la production, arrivant ex æquo avec la formation collégiale, où les répondants privilégient ces types de formation dans des proportions de 72 %, 47 % et 44 %. Le diplôme en formation spécialisée est favorisé dans un seul genre de professions soit celles en lien avec la conception de jeux (40 %). Par ailleurs, les postes en production artistique exigent principalement des formations collégiales dans des proportions de 47 % et de 63 %, tout comme celles en contrôle de qualité. Quant à elle, la formation professionnelle et secondaire est

<sup>5</sup> TECHNOCOMPÉTENCES. *L'emploi dans l'industrie du jeu électronique au Québec en 2011*, [En ligne]. [http://www.technocompetences.qc.ca/Etudes/Rapport2011\\_Jeu\\_VFR.pdf](http://www.technocompetences.qc.ca/Etudes/Rapport2011_Jeu_VFR.pdf).

favorisée uniquement en contrôle de la qualité (26 %). Précisons que ce genre de formation est très peu recherché dans les autres types de postes.



**FIGURE 13** ANNÉES D'EXPÉRIENCE PRIVILÉGIÉES PAR LES FIRMES SELON LES TYPES DE POSTE

Les employés possédant de 2 à 7 ans d'expérience sont les plus recherchés sur le marché. Aucune firme ne favorise les travailleurs inexpérimentés pour la gestion de la production. Le domaine où l'on rencontre le plus cette catégorie est celui lié au contrôle de la qualité avec 53 %, suivi de la production artistique avec 33 %.

### DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

L'enquête 2012 démontre que les postes les plus difficiles à pourvoir demeurent ceux en lien avec la programmation. C'est 65 % des répondants qui ont ordonné les postes disponibles en programmation comme étant les plus difficiles à pourvoir. Par la suite, les répondants ont affirmé dans une proportion équivalente que le deuxième type de postes occasionnant un défi de recrutement sont ceux liés à la gestion de production, la conception de jeux et la production artistique (25 %). Viennent en troisième place les postes en gestion de production. En fonction des choix de réponses offerts, les firmes ont positionné les postes en contrôle de qualité dans une grande proportion de 69 % comme étant ceux les moins difficiles à pourvoir. Combinant

cette information en lien avec le taux de roulement, la main-d'œuvre pour ces emplois demeure relativement accessible et facile à former.

**TABLEAU 1** SELON LES POSTES ÉNUMÉRÉS, ORDRE REPRÉSENTANT LE NIVEAU DE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT D'APRÈS LES FIRMES

Ordre pour lequel le poste en question est le plus difficile à pourvoir	Gestion de production	Conception de jeux	Production artistique	Programmation	Contrôle de qualité	Support de production
1	12 %	6 %	12 %	<b>65 %</b>	6 %	0 %
2	<b>25 %</b>	<b>25 %</b>	<b>25 %</b>	19 %	6 %	0 %
3	<b>33 %</b>	27 %	20 %	7 %	0 %	13 %
4	21 %	21 %	14 %	0 %	14 %	<b>29 %</b>
5	0 %	8 %	15 %	8 %	15 %	<b>54 %</b>
6	8 %	0 %	8 %	0 %	<b>69 %</b>	15 %

# Annexes

## ANNEXE 1 : LISTE DES ENTREPRISES

3VIS	Fugitive Interactive	Real DB
Absurdus.net	GAMELOFT Inc.	Sarbakan
Alchemic-Dream	Gamerizon	Sava Transmedia
Amusement		
Cyanide	GolemLabs	Skyriser Media
Audiokinetic inc.	Hibernum	Société Idéeclic
Autodesk	Hibernum Créations inc.	
Babel	Illogika	Space & Dream inc.
Beenox	Infinite Game Publishing	Square Enix Montréal
Behaviour Interactif	Ingenio (Loto-Québec)	Steambot Studios
Berzerk Studio	Kutoka	Strategy First
BlooBuzz	Les Studios Side City	THQ
Bluberi Jeux	Loto-Québec	Toon Boom Animation
Bluestreak		
Technology	Ludia	Trapdoor inc.
Budge Studios	LVL STUDIO	Tribal Nova
Bug Tracker	Massive Finger	Triotech
Cinétik Studio	MERIDIAN4	Ubisoft
CREO inc.	MindHabits	Ubisoft Divetissement – Québec
Digital Dimension	Minority Media inc.	Virtools Canada inc.
DI-O-MATIC	NDi Média	Vision Globale
Dream Pod 9	Oasis Animation	VMC Game Labs
DTI Software	ODD1	Volt
Eidos-Montréal	olta	Warner Brother Interactive
Electronic Arts	Othentic Productions	Wave Generation
Emerging		
Playgrounds	Picture Start Studio	Wild Games Studio
Enzyme	Productions 10 <sup>e</sup> ave	Woozworlds
Fidel Studios	Q8ISMobile	Xtrême Prototypes
Frima Studio	Quazal Technologies inc.	

## **ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE 2012**



# Informations générales

TECHNOCompétences est le comité sectoriel de main-d'œuvre des technologies de l'information et des communications. L'un de nos mandats consiste à assurer l'équilibre entre l'offre et la demande en personnel dans le secteur du jeu électronique.

Seule étude annuelle sur l'emploi dans l'industrie du jeu électronique au Québec, cette enquête vise à dresser un portrait du secteur afin d'identifier les enjeux liés à la disponibilité de la main-d'œuvre et au recrutement. Vos réponses d'aujourd'hui nous permettront de poursuivre notre travail afin d'affronter les défis inhérents à l'accessibilité des ressources humaines des prochaines années.

Afin d'être mieux préparé à répondre à ce questionnaire, nous vous conseillons fortement d'avoir sous la main vos principaux indicateurs d'embauche pour les postes suivants :

Gestion de la production : chef de la production, directeur artistique, directeur créatif, gestionnaire de projets, producteur, etc.

Conception de jeux : concepteur de jeux, concepteur de niveaux, scénariste, etc.

Production artistique : animateur 2D, animateur 3D, concepteur d'interface, chef d'équipe artistique, etc.

Programmation : programmeur d'engins, programmeur d'outils, programmeur de jeux, intégrateur audio, intégrateur graphique, spécialiste en intelligence artificielle, etc.

Contrôle de la qualité : testeur de jeux, etc.

Support à la production : marketing, ressources humaines, comptabilité, etc.

Au total : l'ensemble des salariés figurant dans le livre de paye de l'organisation (ou sur le *payroll*).

Avec ces informations en main, le questionnaire devrait prendre 15 minutes à remplir.

Les informations et les données recueillies sur votre entreprise seront agrégées et demeureront strictement confidentielles.

[Veuillez noter que vous pouvez joindre Vincent Corbeil au 514 840-1237, poste 394 ou à vcorbeil@technocompetences.qc.ca entre 9 h et 17 h du lundi au vendredi.](mailto:vcorbeil@technocompetences.qc.ca)

## 1. Informations sur le répondant

Nom	<input type="text"/>
Entreprise	<input type="text"/>
Poste occupé	<input type="text"/>
Téléphone	<input type="text"/>
Adresse courriel	<input type="text"/>

## 2. Dans quelle région votre entreprise est-elle située?

- Montréal
- Québec
- Autre (veuillez préciser)

### 3. Quel est le créneau de votre entreprise?

- Développement de jeux (consoles, mobiles, en ligne, réseaux sociaux, etc.)
- Test et assurance qualité
- Logiciels et services de support
- Autre (veuillez préciser)

### 4. Pour l'année 2012, vos prédictions d'emplois se sont-elles avérées justes?

- Nous avons embauché plus que prévu.
- Nous avons embauché le nombre prévu.
- Nous avons embauché moins que prévu.

Qu'est-ce qui explique votre réponse précédente?

## 5. Combien avez-vous d'employés actuellement?

En gestion de la production

Parmi ces employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

En conception de jeux

Parmi ces nouveaux employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

En production artistique

Parmi ces nouveaux employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

En programmation

Parmi ces nouveaux employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

En contrôle de la qualité

Parmi ces nouveaux employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

En support à la production

Parmi ces nouveaux employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

Au total

Parmi ces nouveaux employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

Nous allons maintenant vous questionner sur votre création d'emplois pour l'année 2012 (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre). Ces nouveaux postes excluent donc les personnes embauchées pour le remplacement d'employés, constitué du nombre de personnes qui quittent l'entreprise au cours d'une période donnée : départ volontaire, congédiement, retraite ou préretraite, décès ou absence pour maladie (longue durée), etc.

6. Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année 2012, combien d'emplois avez-vous créés? Si vous ne savez pas, inscrire NSP

En gestion de la production

Parmi ces employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

En conception de jeux

Parmi ces employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

En production artistique

Parmi ces employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

En programmation

Parmi ces employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

En contrôle de la qualité

Parmi ces employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

En support à la production

Parmi ces employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

Au total

L'ensemble des salariés figurant dans le livre de paye de l'organisation (ou sur le payroll).

Parmi ces employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?

Parmi ces employés, combien sont des professionnels formés à l'étranger?

7. En 2013 (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre), quelles sont vos perspectives d'emploi pour les types de postes suivants

	Augmentation	Réduction	Stabilité
En gestion de la production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En conception de jeux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En production artistique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En programmation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En contrôle de la qualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En support à la production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. En 2013 (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre), combien d'emplois pensez-vous créer? Si vous ne savez pas, inscrire NSP

En gestion de la production	<input type="text"/>
<i>Parmi ces nouveaux employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?</i>	<input type="text"/>
En conception de jeux	<input type="text"/>
<i>Parmi ces nouveaux employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?</i>	<input type="text"/>
En production artistique	<input type="text"/>
<i>Parmi ces nouveaux employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?</i>	<input type="text"/>
En programmation	<input type="text"/>
<i>Parmi ces nouveaux employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?</i>	<input type="text"/>
En contrôle de la qualité	<input type="text"/>
<i>Parmi ces nouveaux employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?</i>	<input type="text"/>
En support à la production	<input type="text"/>
<i>Parmi ces nouveaux employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?</i>	<input type="text"/>
Au total	<input type="text"/>
<i>Parmi ces nouveaux employés, combien sont de nouveaux diplômés ayant moins de deux ans d'expérience?</i>	<input type="text"/>

9. Pour les emplois suivants, quel type de diplôme privilégiez-vous?

	Secondaire (DES)	Collégial (DEC, AEC)	Diplôme de formation d'une institution spécialisée (INIS, NAD)	Universitaire (certificat, bac, maîtrise, DESS)
Gestion de la production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conception de jeux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Production artistique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programmation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrôle de la qualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Support à la production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Au cours de l'année 2013, pour les emplois suivants, quel nombre d'années d'expérience allez-vous privilégier?

	Débutant : 0 à 2 ans	Intermédiaire : 2 à 7 ans	Sénior : 7 ans et plus
Gestion de la production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conception de jeux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Production artistique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programmation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrôle de la qualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Support à la production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. En 2012, quel a été votre taux de roulement? Voici la formule telle que décrite dans notre [Guide de rétention du personnel](#) en page 14.

Veillez entrer un nombre entier arrondi. Par exemple un taux de roulement de 23,7 % = 24.

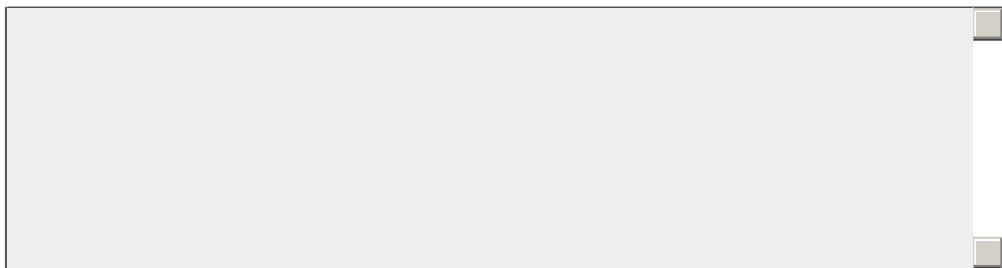
Total de votre entreprise	<input type="text"/>
En gestion de la production	<input type="text"/>
En conception de jeux	<input type="text"/>
En production artistique	<input type="text"/>
En programmation	<input type="text"/>
En contrôle de la qualité	<input type="text"/>
En support à la production	<input type="text"/>

## 12. Quels types de postes vous causent le plus de difficultés de recrutement?

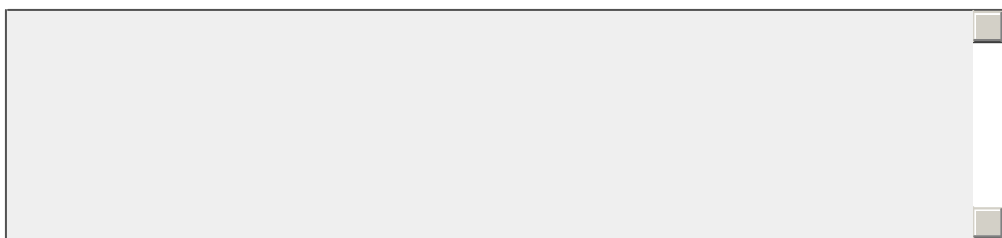
	Gestion de la production	Conception de jeux	Production artistique	Programmation	Contrôle de la qualité	Support à la production
1 <sup>er</sup>	JA	JA	JA	JA	JA	JA
2 <sup>e</sup>	JM	JM	JM	JM	JM	JM
3 <sup>e</sup>	JA	JA	JA	JA	JA	JA
4 <sup>e</sup>	JM	JM	JM	JM	JM	JM
5 <sup>e</sup>	JA	JA	JA	JA	JA	JA
6 <sup>e</sup>	JM	JM	JM	JM	JM	JM

Quels seront les défis et tendances qui exerceront un impact sur votre entreprise au cours de la prochaine année?

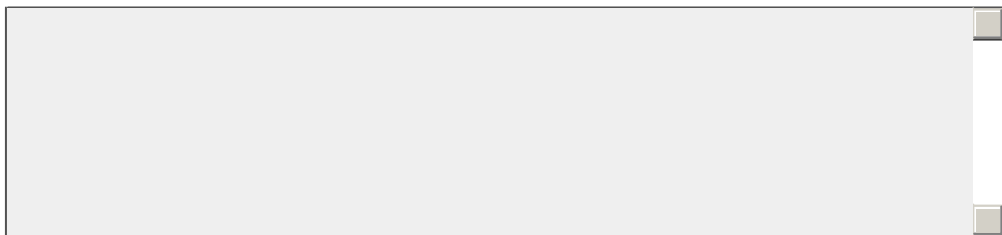
13. En matière de technologie (mobile, plateforme technique, innovation, etc.)

A large, empty rectangular text input field with a light gray background and a thin black border. A vertical scrollbar is visible on the right side.

14. En termes de main-d'œuvre (compétences, rareté, rétention, salaire, etc.)

A large, empty rectangular text input field with a light gray background and a thin black border. A vertical scrollbar is visible on the right side.

15. En termes de marché (compétitivité, marché émergent, commercialisation, etc.)

A large, empty rectangular text input field with a light gray background and a thin black border. A vertical scrollbar is visible on the right side.