
Le travail dans l'industrie vidéoludique au prisme du genre

Auteur : Scherfchen, Stéphanie

Promoteur(s) : Claro, Mona

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en sciences du travail

Année académique : 2020-2021

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/12297>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

NOM : SCHERFCHEN

Prénom : Stéphanie

Matricule : S175932

Master en Sciences du travail, 60 crédits

Travail de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de
MASTER EN SCIENCES DU TRAVAIL

Le travail dans l'industrie vidéoludique au
prisme du genre

- Promotrice : Mona Claro
- Lectrice : Rachel Brahy

Remerciements

L'élaboration d'un travail de fin d'études est une expérience longue et éprouvante, mais heureusement nous n'étions pas seule lors de ce périple, de multiples personnes nous ont prodigué soutiens, conseils, idées, inspirations et nous souhaitons bien sûr les remercier.

Nous remercions tout d'abord notre promotrice, Madame Mona Claro, d'avoir apporté suivi et cadre tout le long de ce travail, ainsi que Madame Rachel Brahy, d'avoir accepté d'être notre lectrice, mais également pour ses précieux conseils et son soutien.

Un tout grand merci à Monsieur Étienne Lohay, notre coach favori, pour ses judicieux conseils, ses éclairages, et surtout son soutien et sa patience tout au long de notre parcours d'études.

Nous remercions également les quatorze personnes qui ont accepté de participer à notre recherche en consacrant de leur temps si précieux pour répondre à nos multiples questions.

Enfin, merci à nos proches : Anne-Marie Brayeur et Danielle pour leurs relectures et corrections avisées, et Joffrey Legrand pour ses remaniements linguistiques, son regard d'*insider* sur l'industrie et pour avoir assuré la charpente logistico-informatique dans ces temps où le distanciel faisait loi.

Table des matières

Introduction	1
I. Contextualisation	3
A. Bref historique de l'entrée de la femme sur le marché du travail	3
▪ Concernant le temps partiel ?	5
B. En quelques chiffres	6
▪ Pourcentage de joueurs-joueuses	6
▪ Pourcentage de femmes dans l'industrie du jeu vidéo	6
▪ Pourcentage d'étudiantes dans les différentes filières d'études	8
C. La particularité des métiers de l'informatique	10
II. Cadre théorique	12
A. Etat de l'art	12
B. Outils sociologiques et concepts	14
▪ L'identité	14
▪ La socialisation primaire	14
▪ La socialisation secondaire	15
▪ Le milieu professionnel	17
III. Méthodologie	18
A. Statistique de cadrage	18
B. Analyse d'un corpus de presse et documentaires	19
C. Passation d'entretiens semi-directifs	19
IV. Partie analytique	22
A. La socialisation primaire	26
B. La socialisation secondaire	29
▪ Jeux multijoueurs en ligne	29
▪ Une passion intériorisée ?	31
▪ Se détourner du jeu vidéo à l'adolescence ?	32
▪ Discrimination du système scolaire et/ou des parents ?	34
C. Le milieu professionnel:	36
▪ Le Crunch	37
▪ La Mobilité internationale	43
V. Discussion	47
Conclusion	51

Bibliographie et sources	54
▪ Littérature scientifique et littérature grise	54
▪ Documentaires et interview journalistique	57
▪ Ouvrages journalistiques.....	57
▪ Articles de presse	58
▪ Sources en ligne	59
Annexes	61
I. Tableau récapitulatif de données concernant les interviewé.e.s	61
II. Grilles d’entretiens	64
A. Grille pour CEO.....	64
B. Grille pour professeur	67
C. Grille générique.....	68

Introduction

Lors d'un travail précédent, nous avons réalisé une enquête de terrain sur les profils atypiques que sont les femmes ingénieures dans une entreprise de haute technologie. Atypiques mais pourquoi ? Parce qu'elles avaient fait le choix de s'orienter vers des études qualifiées de secteur masculin, c'est-à-dire dont la présence féminine représente un maximum de 30 %¹. Ce travail questionnera également cette problématique de genre mais cette fois appliquée à l'industrie du jeu vidéo.

C'est en regardant le documentaire « Qui sont les joueurs de jeu vidéo ? »² que l'idée de ce travail nous est venue. En effet, dans ce reportage, Thomas Versaveau présente toute une série de thèmes liés aux joueurs de jeu vidéo, notamment comment le « *gamer* » exclut les filles de son milieu qu'il qualifie de sien, des clichés sexistes présents dans les jeux vidéo... D'autres spécialistes exposent leurs théories comme Sébastien Genvo, chercheur en *game studies* et *Indie Games designer*, expliquant les débuts du jeu vidéo où la publicité était exclusivement orientée envers les garçons. Marion Coville, chercheuse en études de genre et technologie, y aborde quant à elle ses recherches sur la construction de la masculinité dans les livres sur l'histoire du jeu vidéo. Mar_Lard, ancienne développeuse de jeux vidéo chez Ubisoft, dénonce le sexisme dans le secteur de la technologie et plus spécifiquement dans le jeu vidéo... À cela ajoutons la lecture d'un article de presse³ sur le scandale de juin 2020, consécutif aux enquêtes menées chez Ubisoft et révélant un système toxique fait de harcèlement divers.

Cet interview de Mar_Lard et cet événement de juin 2020 nous ont interpellée et nous ont amenée à réaliser des recherches supplémentaires sur l'industrie et ses joueurs. Un constat étonnant s'imposa alors à nous : le faible taux de femmes dans l'industrie alors que l'on est à la parité pour le nombre de joueuses et de joueurs. Comment peut-on avoir un nombre de plus en plus important de filles avec un intérêt pour ce média et si peu s'orientant professionnellement vers lui ?

Plusieurs hypothèses peuvent être posées : certes les femmes aiment jouer aux jeux vidéo, mais elles n'éprouvent peut-être pas d'intérêt à s'y orienter professionnellement ? Choissent-elles de s'autocensurer ? Sont-elles réorientées par des conseils de proches ou de professionnels car ce n'est pas un milieu réputé féminin ?

Nous résumerons notre première hypothèse comme suit : durant l'enfance et/ou l'adolescence, au moment des choix d'orientation, les filles sont découragées de s'orienter vers ce secteur perçu comme masculin.

¹ « Pour définir une profession comme atypique, nous avons fixé le seuil maximal de présence du sexe minoritaire à 30 % » (Gianettoni et al., 2010).

² Documentaire diffusé le 7 janvier 2020 sur la chaîne YouTube « Game Spectrum » (est une émission de documentaires gratuits et indépendants sur le jeu vidéo et son rapport au monde), consulté le 14 octobre 2020 sur https://www.youtube.com/watch?v=_sUvKvoK9I8&t=31s

³ Cario Erwan et Chapuis Marius, publié le 1^{er} juillet 2020, « Récits de harcèlement et d'agressions sexuelles à Ubisoft : "les jeux vidéo c'est fun, on peut tout faire, rien n'est grave" », *Libération*, consulté le 17 octobre 2020 sur https://www.liberation.fr/images/2020/07/01/recits-de-harcelement-et-d-agressions-sexuelles-a-ubisoft-les-jeux-video-c-est-fun-on-peut-tout-fair_1793062/

Notre deuxième hypothèse énonce la possibilité que les filles entrent effectivement dans l'industrie mais n'y restent pas parce qu'elles constateraient, en début de parcours professionnel, que les conditions de travail sont difficiles pour concilier vie de famille et vie professionnelle.

Afin d'étudier de plus près cette problématique, nous avons choisi de nous intéresser aux parcours de filles et de garçons qui sont entrés dans le secteur et voir si des convergences et/ou divergences frappantes sont constatées. Les femmes éprouveraient-elles, lors de leur arrivée sur le marché du travail, plus de difficultés que les hommes pour accéder à l'industrie, ou les difficultés se poseraient-elles plus tôt dans leurs parcours ? À moins que les difficultés apparaissent plutôt au sein du milieu professionnel lui-même ?

Notre terrain de recherche porte notamment sur les industries belges et françaises. Cette dernière étant historiquement plus développée que la première, il nous a paru intéressant de pouvoir comparer leurs conditions de travail, d'embauche et de voir si la taille des studios fait varier tous ces paramètres. Il est également intéressant de noter que la majorité des diplômés dans les filières belges du jeu vidéo candidatent, voire travaillent en France ou à l'international. En effet, lors de la « Meet & Build : Métiers et formations dans l'industrie belge du jeu vidéo »⁴, Thibaut Sana, professeur à la Haute École Albert Jacquard à Namur, spécifiait que plus ou moins 80 % de leurs diplômés s'expatrient pour une carrière internationale.

Il nous a paru essentiel de débiter ce travail par une contextualisation divisée en trois sous-parties : la première consistera à la présentation d'un bref historique de l'accès de la femme au marché du travail en général, nous évoquerons sa progressive entrée sur le milieu du travail, dans quelles conditions cela s'est produit et les conséquences actuelles. La suivante présentera quelques chiffres clés sur l'industrie vidéoludique ainsi qu'une brève présentation de celle-ci. La dernière se concentrera sur la particularité des métiers de l'informatique.

Dans notre deuxième partie, nous proposerons un cadre théorique divisé en deux temps, d'abord un état de l'art non exhaustif sur notre sujet et en second quelques concepts sociologiques tels que l'identité où l'on retrouve la socialisation primaire et secondaire, le genre et la trajectoire professionnelle.

Ensuite, nous présenterons notre méthodologie de travail avec pour finalité la constitution d'une typologie des profils interrogés dans le cadre de notre étude.

La dernière partie sera consacrée à la mise à plat, l'analyse de nos données et une brève discussion avant de proposer une conclusion et quelques pistes d'ouvertures.

⁴ Événement du 27 février 2021 — <https://fr.meet-build.be>

I. Contextualisation

A. Bref historique de l'entrée de la femme sur le marché du travail

Dans l'ensemble des pays continentaux, européens et anglo-saxons, s'est développée plus ou moins à la fin de la Seconde Guerre mondiale, une forme d'État-providence avec des distinctions majeures entre les pays qui ont été synthétisées par Esping-Andersen, sociologue danois⁵. Celui-ci a d'abord défini trois grands régimes d'État-providence que sont les régimes corporatistes/conservateurs, le régime libéral et le régime social-démocrate⁶. Sa première typologie des États-providence a été initiée à partir des formes de contrats sociaux existants (Silvera, 2010 : 74) c'est-à-dire la façon dont se répartissent obligations familiales et activité professionnelle entre femmes et hommes. Si certains pays du nord ont pu « développer une politique d'égalité » (Silvera, 2010 : 75) et voir un taux d'emploi des femmes atteignant 70 %, d'autres pays semblent beaucoup plus mitigés, voire conservent un modèle « familiariste » reposant sur un seul rapporteur de revenu, celui-ci de « Monsieur Gagne-Pain ». C'est le cas notamment de la France et de la Belgique d'avant les années 60 (Fouquet & Rack, 1999).

En effet, « la notion d'emploi actuelle s'est construite progressivement, et s'est fondée sur un modèle masculin », celui d'un « travailleur qualifié de la grande industrie occupant un poste de travail à temps plein et de manière stable » (Fouquet & Rack, 1999 : 47). « Et même si les femmes venaient à travailler sous statut salarié, elles sont moins souvent que leurs homologues masculins dans des postes correspondant à cette norme d'emploi. Elles occupent des postes non qualifiés, à temps partiel, à durée déterminée [...] ou travaillent dans l'entreprise familiale [...] ou enfin sont qualifiées d'"inactives" s'occupant de l'éducation de leurs enfants » (Fouquet & Rack, 1999 : 47, 51). « Cette époque est qualifiée de "plein emploi" et ignore totalement le travail féminin » (Fouquet & Rack, 1999 : 50-51).

Depuis le début des années 60, une véritable « révolution sans bruit » comme la qualifie Dominique Meda s'opère, le taux de femmes accédant au travail va progressivement augmenter et ce, dans tous les pays occidentaux, alors que durant cette même période « l'emploi masculin lui est frappé d'immobilisme ou de déclin » (Maruani, 2017 : 5). En effet, les femmes vont pour la première fois accéder au marché de l'emploi pendant une période où la société va être touchée par une période de chômage et de pénurie d'emploi (Maruani, 2017 : 5). Mais cette « révolution » ne va pas s'accompagner de changement des mentalités, des rôles, ni de remise en question des structures (Vrancken, 2002 : 75-76). Par conséquent, en matière de salaire et de carrières, les inégalités persistent à l'heure actuelle (Maruani, 2017 : 30).

Esping-Andersen G., dans son ouvrage « Les trois mondes de l'État-providence » de 1990, présente une analyse comparative des trois régimes idéaux typiques de protection sociale (Guillemard, 2010 : 106) qui permet de dégager la place laissée à la femme sur le marché du travail.

⁵ Vrancken Didier, année 2020-2021, Cours « analyse sociologique des politiques sociales », enseignant à la faculté des Sciences sociales de l'Université de Liège.

⁶ *Ibid*

Le modèle libéral, on le retrouve notamment aux États-Unis et en Angleterre, celui-ci est défini par l'auteur comme universaliste et il ne fait aucune différence entre les hommes et les femmes. Tout le monde y est encouragé à travailler pour faire fonctionner le marché.

Le modèle social-démocrate présent dans les pays scandinaves. Là-bas, l'accès de la femme au travail est favorisé par le modèle. Les coûts familiaux sont socialisés, différents services sont « offerts » pour encourager sa participation au marché du travail (crèches, garderie...).

Quant au troisième modèle, le corporatiste, on le retrouve dans les pays de l'Europe continentale. Il s'appuie sur la famille, la femme est peu sollicitée pour participer au marché du travail, celle-ci sera davantage encouragée à s'occuper de l'éducation des enfants (Vrancken, 2002 : 59-61). L'auteur reçut diverses critiques féministes suite à cette typologie car il n'y aurait pas pris en compte des rapports sociaux de genre. Celui-ci sortira un écrit en 1999 y intégrant cette critique (Guillemard, 2010).

Esping-Andersen énonce également le « règne de la débrouille » faisant partie du quotidien de ces femmes, avec toute la pression que pouvait engendrer le cumul d'un travail, voire deux, pour finir leur mois, tout en répondant aux attentes du couple, des enfants, de la santé... celles-ci devaient parfois sacrifier leur carrière, être dans l'obligation de réduire fortement leur temps de travail, ou choisir parmi les emplois disponibles ceux qui ne sont pas à horaire réduit (Vrancken, 2002 : 76). Pourtant des fragments de réponses à ces problèmes ont commencé à voir le jour dans différents pays européens notamment en développant le nombre de crèches, le nombre de gardiennes d'enfants disponibles... tout cela est à considérer comme un investissement bénéfique permettant un accès plus aisé des mères à l'emploi (Vrancken, 2002 : 77).

À ce sujet, Rachel Silvera dans son article « Temps professionnels et familiaux en Europe : de nouvelles configurations » nous éclaire sur ces quelques changements effectifs dans différents pays d'Europe. Elle parle d'une remise en cause du maintien de la France et la Belgique dans le modèle « corporatiste-conservateur » défini par Esping-Andersen. De fait, les taux d'emploi et de fécondité y seraient élevés (La Belgique compte un taux supérieur de temps partiels que la France) et une réelle implication de la part de l'État dans le *care* est bien présente prenant de multiples formes (services, allocations et réductions fiscales).

Une directive européenne avait déjà été votée en 1996 pour rendre plus facile la conciliation vie familiale et vie professionnelle en accordant à tout parent salarié de bénéficier d'un minimum de trois mois de congé non rémunéré pour chaque naissance d'enfant. Depuis lors, un accord européen de juin 2009 l'a étendu à quatre mois⁷ (Silvera, 2010 : 63-88). Cependant en fonction des pays, les périodes peuvent varier de treize semaines jusqu'à trois ans. De plus, certains pays indemnisent cette période, d'autres pas ou faiblement comme c'est le cas notamment en France et en Belgique (Silvera, 2010).

⁷Information de « quatre mois » confirmée sur le site légal : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0031>, consulté le 1^{er} mars 2021

Des efforts significatifs ont pu également être enregistrés au niveau européen en matière de mode d'accueil d'enfants âgés de moins de trois ans ces dernières années. Cependant, tous les pays n'ont pas atteint l'objectif européen escompté, mais la Belgique et la France font partie des bons élèves ayant répondu aux attentes des 33 % d'accueil pour les moins de trois ans (Silvera, 2010).

▪ **Concernant le temps partiel ?**

Statbel⁸ affiche : 42,5 % des femmes salariées travailleraient à temps partiel pour un taux de 11,8 % pour les hommes en 2020. La situation de 1989 montrait un taux de 28 % des femmes à temps partiel, contre 1,8 % des salariés masculins⁹. De nos jours, 24 % des femmes évoquent comme première raison du temps partiel : « la garde des enfants », 17,2 % où l'emploi souhaité n'était pas proposé autrement qu'à temps partiel¹⁰.

Du côté des hommes, les principales raisons pour justifier un temps partiel sont : pour 21 % l'emploi souhaité n'était pas proposé autrement qu'à horaire réduit, 11,3 % « autres motifs d'ordre personnel ou familial » et le reste pour « autres raisons diverses »¹¹.

Si nous visualisons la situation au niveau de l'UE, nous constatons de manière quasi systématique pour tous les membres de l'UE, que la proportion de femmes travaillant à temps partiel augmente dès l'arrivée d'enfant au sein du couple¹².

Emploi à temps partiel selon le sexe et le nombre d'enfants, 2014
(Population occupée âgée de 25 à 49 ans — en %)¹³

	Femmes			Hommes		
	Sans enfant	1 enfant	2 enfants	Sans enfant	1 enfant	2 enfants
UE	20,0	31,3	39,2	8,2	5,1	4,8
Belgique	24,8	39,4	45,6	6,5	5,3	5,4
France	19,3	24,7	34,2	7,7	4,3	4,3
Allemagne	25,3	59,4	74,6	9,6	5,3	4,8

Ce tableau montre que dans l'UE, il y a un écart passant de 20,0 % à 31,3 % de femmes prenant un temps partiel après avoir eu leur premier enfant. C'est l'Allemagne qui enregistre le plus grand écart passant de 25,3 % de femmes travaillant à temps partiel à un taux de 59,4 %.

⁸ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#news> consulté le 2 avril 2021

⁹ <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/436-des-femmes-salariees-travaillent-temps-partiel> - consulté le 4 avril 2021

¹⁰ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#news> consulté le 2 avril 2021

¹¹ *Ibid*

¹² <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202382/3-07032016-AP-FR.pdf/b6e922f7-c1b8-42b2-afdc-ffa947a1d260>

¹³ *Ibid*

Nous allons maintenant présenter quelques chiffres illustrant notre constat de départ : le faible taux de femmes dans l'industrie du jeu vidéo, malgré une nette augmentation du nombre de joueuses. De plus, nous définirons très brièvement ce que nous appelons l'industrie du jeu vidéo.

B. En quelques chiffres

▪ **Pourcentage de joueurs-joueuses**

Ces statistiques sont principalement françaises, car la Belgique n'a pas d'équivalent de l'AFJV (Agence française pour le jeu vidéo), du SNJV (Syndicat national du jeu vidéo), ni du SELL (Syndicat des éditeurs de logiciels de loisirs) qui recensent ce genre d'informations. Les seuls chiffres publiés lors de la « International Day of Women and Girls in Science » dans un article belge¹⁴ proviennent d'un rapport « Europe's Video Games Industry » de l'ISFE (Interactive Software Federation of Europe). Il nous informe que les femmes jouent pratiquement autant que les hommes, elles représentent 45 % du nombre total de joueurs en Europe.

Un autre article de la « DH » du 27 février 2018¹⁵ recensait 53 % de joueurs pour 47 % de joueuses, ces chiffres sont français, mais l'auteur de l'article stipule que les statistiques devaient être assez semblables si l'on se référait aux ventes de consoles et de jeux fournis par GFK (grand institut d'études de marché et d'audit marketing) de manière hebdomadaire.

Concernant la proportion de joueurs-joueuses français, le site du SNJV indique qu'en 2011, les femmes représentaient déjà 52 % des joueuses. En 2020, Le SELL (Syndicat des éditeurs de logiciels de loisirs) dévoile que les joueurs français réguliers sont répartis comme tels : 53 % d'hommes et 47 % de femmes, et que l'âge moyen de ceux-ci est de 39 ans¹⁶. 96 % des jeunes entre 10-17 ans jouent aux jeux vidéo en 2020.

▪ **Pourcentage de femmes dans l'industrie du jeu vidéo**

Il est fait mention dans un article de 2011 intitulé « Jeux vidéo : les femmes aux manettes », que les femmes restent minoritaires en France dans la création des jeux vidéo. De fait, 15 % seulement font partie de ce panel, avec une surreprésentation dans des fonctions de marketing et communication. En 2019, le SNJV éditait son recensement annuel « Baromètre annuel du jeu vidéo en France », 14 % du personnel des studios de développement en France étaient des femmes. Celles-ci étaient surtout représentées dans les métiers de l'image (15 %), l'édition et le support des jeux vidéo (14 %) plutôt que dans le développement technique (6 %), la programmation ou le *design* (6 %). Encore une fois, ce type de statistiques est difficilement trouvable sur la toile pour la Belgique. Pour pallier à cela, nous avons utilisé une autre méthode de recensement : nous avons interpellé directement quelques studios belges

¹⁴ Site belge jouezmalin.be — article « dissiper les mythes sur les femmes et les jeux vidéo » publié le 12 février 2021, consulté le 1^{er} mars 2021

¹⁵ <https://www.dhnet.be/medias/jeux-video/cette-etude-va-changer-votre-perception-des-gamers-5a954ba0cd70b558ed7cba13>, consulté le 1^{er} mars 2021

¹⁶ https://www.afjv.com/news/10392_etude-les-francais-et-le-jeu-video-en-2020.htm

pour obtenir leur proportion de filles dans leur entreprise. Mais tout d'abord, nous allons définir ce que nous appelons l'industrie du jeu vidéo.

L'industrie compte en réalité de nombreux acteurs. Parmi eux, nous retrouvons les studios de développement composés d'équipes d'artistes et de développeurs. Un deuxième acteur est l'éditeur qui se chargera plutôt du financement, du marketing et de la distribution du jeu, et enfin les constructeurs de supports (consoles, PC...) sur lesquels tournent les jeux.

Des sociétés d'une taille assez importante comme Ubisoft par exemple, auront la possibilité de réaliser toutes ces missions par eux-mêmes de la création, en passant par le marketing, à la distribution de leurs produits¹⁷. L'industrie du jeu vidéo ne fait pas exception aux « nouvelles » conditions du capitalisme : faire du chiffre. La concurrence est rude entre studios que ce soit tant au niveau des ventes, que du côté personnel. En effet, certains studios comme *Rockstar Games* appartiennent à un éditeur mais sans être liés à un constructeur, donc leurs jeux vont être disponibles sur plusieurs supports (consoles et PC) alors que pour d'autres studios il existera une exclusivité sur un type de support imposé par l'éditeur¹⁸. Du côté du personnel, l'industrie fonctionnant majoritairement par projet, le personnel est souvent évincé à la fin de ceux-ci, il y a donc beaucoup d'appelés pour peu d'élus définitifs qui feront partie du « noyau dur » de l'entreprise. Mais nous reviendrons sur ce point plus tard.

Du côté flamand, la FLEGA (Flemish Games Association) répertorie septante-deux studios, et pour le côté wallon, la WALGA (Wallonia Games Association) au travers du site Digital Wallonia¹⁹ en répertorie dix-huit fin 2020.

Quelques studios belges francophones²⁰ :

- « **Abrakam Entertainment** » fondé en 2013²¹, ce studio est implanté en région liégeoise. Sur leur site en ligne, ils insistent sur le fait que leurs équipes sont des *gamers* passionnés par la création du jeu stratégique.
- « **Appeal Studios** » développe également des jeux pour différentes plateformes et consoles. Il se situe à Charleroi.
- « **Fishing Cactus** » studio situé à Mons créé en 2008. Sur vingt-sept travailleurs, quatre sont des femmes, parmi lesquelles deux artistes, une responsable communication et une assistante de direction. Ils reçoivent rarement des candidatures féminines pour des postes de programmeuses. Ils ont parfois des stagiaires en programmation de sexe féminin²².

¹⁷ <https://www.fnac.com/Editeur-constructeur-studio-de-developpement-quelles-differences/cp49802/w-4>

¹⁸ <https://www.fnac.com/Editeur-constructeur-studio-de-developpement-quelles-differences/cp49802/w-4>

¹⁹ <https://www.digitalwallonia.be/fr/tags/jeux-video#secteurDuNumerique> - consulté le 21 octobre 2020

²⁰ <https://www.digitalwallonia.be/fr/tags/gamescom-2019#secteurDuNumerique> - consulté le 18 octobre 2020. Pour la constitution de cette liste, voir partie « méthodologie » page 18

²¹ https://www.jeuxonline.info/societe/Abrakam_Entertainment — consulté le 21 octobre 2020

²² Ces informations ont pu être obtenues par échange de mails avec le studio. La personne interrogée exprime son regret de ne pas avoir plus de filles au studio.

- « **DBloke** » développement de jeux vidéo à Braine-l'Alleud. Ce studio est constitué de deux personnes de sexe masculin. Ceux-ci reçoivent rarement des CV et quand il y en a 1/8 parmi eux représente la gent féminine. De plus, ces CV portent sur des postes tels que du commercial ou d'artiste 2D ou 3D²³.
- « **Fire Falcom** » situé à Mons. Le studio fonctionne avec ses deux fondateurs et un employé. Sur un mois, ceux-ci reçoivent au mieux une candidature de femme pour un poste donné contre une à deux candidatures masculines. Ils ont une à deux demandes par mois de stage et au niveau parité ils sont à moitié-moitié²⁴.
- **Pourcentage d'étudiantes dans les différentes filières d'études**

Voyons à présent les statistiques d'inscription d'étudiants dans les différentes filières d'études. Ces chiffres nous éclaireront sur les domaines privilégiés ou non par les filles lors de leur choix d'orientation pour les études supérieures en les comparant avec leur homologue masculin. Dans notre cas d'étude, le but est de travailler dans l'industrie du jeu vidéo, il s'agit donc soit d'entrer dans une école qui forme spécifiquement aux métiers du jeu vidéo, soit des métiers aux compétences connexes (artistique, programmation). Ce secteur a la particularité d'exiger d'excellentes connaissances et maîtrise de différents logiciels très spécifiques, et comme il progresse très rapidement, impose de rester à la pointe des nouveautés technologiques.

Un document du SNJV de 2019²⁵ référence un taux de femmes à rejoindre des formations spécialisées dans les métiers du jeu vidéo de 26 %.

Pour la Belgique, nous n'avons trouvé aucune statistique disponible sur internet concernant les écoles proposant une orientation spécialisée en jeu vidéo. Nous avons donc fait appel à un autre type de recensement pour obtenir ce type d'informations. Nous avons d'abord tenté d'envoyer un mail à plusieurs écoles qui organisent ce type d'orientation, une seule a transmis ses chiffres.

Par la suite, nous avons pu interroger deux professeurs lors de nos entretiens semi-directifs qui nous ont transmis ces informations suivantes :

Professeur 1 (Haute École Albert Jacquard — Namur) : pour cette année scolaire nombre d'inscrits dans chaque section → en section « *Art* », il y a 45,3 % de filles, en section « *Animation* », il y en a 41 % et enfin dans la section « *Technical Art* » on retrouve 18,86 %. On voit clairement que la dernière orientation est celle qui attire le moins de filles, c'est l'option où l'on retrouve le plus de programmation.

²³ Informations obtenues par échange de mails avec le studio — il nous a dit avoir sorti un premier petit jeu sur Steam. À son sens, il faut pouvoir avoir un autre travail à côté pour pouvoir s'autofinancer. « Si vous sortez un jeu qui fonctionne très bien vous pouvez financer les jeux suivants ». Pour lui, ce n'est pas spécialement la taille de l'entreprise qui prime puisque si vous faites un gros succès avec un premier jeu, celui-ci vous permet de financer les prochains même avec une petite équipe.

²⁴ Ces informations ont pu être obtenues par échange de mails avec le studio.

²⁵ [Http://snjv.org/wp-content/uploads/2019/10/Barometre_JV_2019_Interactif.pdf](http://snjv.org/wp-content/uploads/2019/10/Barometre_JV_2019_Interactif.pdf)

Par l'intermédiaire du secrétariat de l'école, nous avons pu aussi obtenir le nombre de diplômés sur ces trois dernières années. Nous reprenons ici par section et par année le nombre de diplômés filles-garçons.

	2017 — 2018			2018 — 2019			2019 — 2020		
	Total	F	G	Total	F	G	Total	F	G
GAME ART	23	5	18	17	4	13	20	4	16
ANIMAT	11	5	6	12	5	7	7	3	4
TECH ART	6	0	6	10	2	8	6	0	6

Professeur 2 (Ludus Académie de Bruxelles) : depuis octobre 2018, date où il enseigne le cours de programmation, le plus qu'il ait eu de filles dans ses classes, nous a-t-il affirmé, c'est trois filles pour douze — treize garçons.

Si nous prenons des statistiques de 1988, celles-ci montrent que 60 % de garçons pour 22 % de filles choisissaient des études supérieures orientées vers le domaine scientifique ou technique (Ferrand, Imbert & Marry, 1996), alors que dans un article de 2003 (Caille et al., 2003), le choix des filles pour les métiers de service représente 75 % des lycéennes. Quant aux garçons, ce sont les secteurs de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique qui dominent.

Les chiffres de 2016-2017²⁶ montrent l'intérêt des filles pour « les arts plastiques, visuels et de l'espace » qui font un score de 70,9 % (enseignement de type court) alors que les « science de l'ingénieur et technologie » ne font qu'un score de 20,15 % (enseignement type court).

Dans l'enseignement de type long : les « science de l'ingénieur et technologie » font un score de 9,23 %.

En École Supérieure des Arts, de type court, « les arts plastiques, visuels et de l'espace » font un score de 60,26 %, et dans le type long elles sont 64,39 % à choisir ce domaine.

À l'Université : les « science de l'ingénieur et technologie » font un score de 20,86 %, les « Sciences » 34,19 %, quant aux « arts et sciences de l'art » la filière atteint un chiffre de 61,54 %.

Ces différents résultats nous permettent d'établir le constat suivant : les domaines des sciences de l'ingénieur et la technologie qui regroupent pas mal de métiers exercés dans l'industrie du jeu vidéo sont ignorés depuis longtemps par la gent féminine.

Un article de 1996 intitulé « Femmes et sciences une équation improbable » (Ferrand et al., 1996) mentionnait que si l'attrait massif des garçons pour les disciplines telles que les mathématiques et la physique existait, ce n'était pas pour un goût prononcé (ou du moins pas toujours) pour les sciences,

²⁶ <https://www.ares-ac.be/fr/statistiques/indicateurs#03-proportion-de-femmes-par-domaine-type-d-enseignement-et-type-d-etablissement> — consulté le 1^{er} mars 2021

mais plutôt pour leurs perspectives de positions dominantes. Cette construction sociale finissait bien sûr par exclure les femmes de cette équation. Mais comme la notion d'égalité des chances refaisait surface, on justifiera cette exclusion par leur inaptitude à étudier ces matières. Comme il a été déjà le cas dans le passé pour d'autres domaines comme la pratique du grec et du latin. Pourtant quelques années plus tard, soudainement les filles deviendraient capables d'intégrer ce savoir au point d'être devenues une discipline réservée aux filles. Mais l'effet inverse s'est aussi produit pour les métiers de l'informatique.

C. La particularité des métiers de l'informatique

En effet, le nombre de femmes était bien supérieur dans les débuts de l'informatique. De fait, I. Collet dans son article « Effet de genre : le paradoxe des études d'informatique », spécialiste de l'inclusion des femmes dans le numérique, nous en parle comme un domaine qualifié plutôt de féminin dans les années 70. À cette époque, les métiers de l'informatique étaient des métiers scientifiques du secteur tertiaire plutôt attractifs pour les jeunes femmes techniciennes ou ingénieurs (Collet, 2011).

Mais dans les années 70, « l'informatique, on ne savait pas trop ce que c'était. Ces filières n'étaient pas prestigieuses, la concurrence y était faible. Puis le monde de l'entreprise sans ordinateur passe à un monde où ils sont partout. Celui qui sait les faire marcher et les comprendre hérite subitement d'un pouvoir. Tout d'un coup, beaucoup d'emplois sont créés, les salaires montent. Les hommes investissent le domaine »²⁷. Puis, dans les années 80, arrivée des micro-ordinateurs, des ados se mettent à bidouiller l'informatique²⁸. « La représentation de l'informaticien, telle qu'on la voit dans la science-fiction, s'est figée sur un homme pris dans une relation exclusive avec l'ordinateur, représentation très éloignée de la réalité des métiers de l'informatique » (Collet, 2011).

L'auteure parle de l'arrivée des micro-ordinateurs comme ayant engendré l'apparition des hackers mais aussi des joueurs de jeux vidéo, public quasi exclusivement masculin et qui se montrait hostile aux filles (Collet, 2004). Ce déclasserment des filles dans les métiers et les études informatiques serait donc lié à un changement de la représentation de l'informatique, de l'univers social et culturel qui l'entoure, sans en prononcer directement le terme décrit, l'auteure cite un nouveau stéréotype que nous pouvons qualifier de profil *geek* celui d'« un homme, jeune, mais pas nécessairement, peu sociable, il ne se passionne que pour la programmation. Souvent décrit comme laid, il est célibataire car outre son physique il a bien trop peur des filles » [...] « Un monde où les filles sont exclues parce que les hommes en ont fait un support identitaire »²⁹.

C'est donc dans les années 80 que les métiers de l'informatique vont gagner assez de prestige, qu'il va être lié à la question du pouvoir et de la violence³⁰, pour que les hommes s'amassent dans cette filière

²⁷ <https://www.20minutes.fr/high-tech/1940683-20161011-comment-informatique-masculinisee-jour-o-devenue-prestigieuse>

²⁸ *Ibid*

²⁹ <https://books.openedition.org/msha/1008?lang=fr#authors>

³⁰ Gavray Claire, année 2017-2018, Cours « analyse transversale de genre », enseignante à la faculté des Sciences sociales de l'Université de Liège.

d'étude mais aussi dans celle d'ingénieur, quant aux filles elles ont été exclues voire elles se sont censurées d'elles-mêmes.

Or même si le secteur de l'industrie du jeu vidéo reste assez récent, il offre un panel assez large de métiers possibles à exercer en fonction de la grandeur du studio³¹. Mais, quel que soit le métier ou la fonction exercée, il faut manipuler quotidiennement une certaine quantité de programmes informatiques.

À côté de cela, la croyance populaire perdure en véhiculant l'idée que le jeu vidéo doit être créé par et pour des hommes et il est vrai que les inventeurs du jeu vidéo sont effectivement des hommes, et que l'industrie vidéoludique s'est essentiellement développée grâce à des hommes. Mais n'oublions pas que l'entreprise Atari (période 1971-1983) comptait beaucoup de femmes parmi ses travailleuses (Lignon, 2013).

Cette croyance est-elle toujours si ancrée qu'elles empêchent les filles d'avoir l'envie de suivre des orientations d'études de ce type ? Nous aurons peut-être une partie de réponse lors de notre analyse empirique qui sera développée plus tard.

³¹ *Game designer, Technical artist, Programmer, 3D artist, Quality Assurance Tester, Sound designer...*

II. Cadre théorique

A. État de l'art

Avant d'aborder cette revue de littérature, il nous semble important de préciser que celle-ci est principalement en langue française afin de ne pas nous égarer dans une multitude de ressources.

Dans son article de 2019, Samuel Coavoux, sociologue, signale que le jeu vidéo a été rarement considéré par les sciences sociales. En effet, s'agissant d'un loisir numérique, cette matière embarrasse les sociologues (Dagiral et Martin, 2017, cités par Coavoux, 2019), et par conséquent ce média a fait l'objet de peu d'enquêtes.

Pourtant les loisirs ont souvent été au centre des débats de la sociologie, il y a encore quelques décennies (Dumazedier, 1962 ; Bourdieu 1979, cités par Coavoux, 2019).

En fait, ce sont des chercheurs issus d'autres disciplines comme l'information-communication (Fanny Lignon) et les *cultural studies* (Marion Coville)... qui s'étaient en premiers intéressés aux jeux vidéo³².

« les sciences sociales ont tout de même fait l'objet de nombreuses études, sur le comportement des joueurs, sur la socialisation de ceux-ci, ou encore sur le lien prétendu entre jeu vidéo et violence, largement médiatisé dans les années 1990 » (Liège Game Lab, 2019).

Il faudra attendre les années 2000 pour que les publications sur le sujet se multiplient³³.

Du côté de la Belgique, nous pourrions proposer la création du « Liège Game Lab »³⁴ en 2016 comme date officielle de la reconnaissance du jeu vidéo comme objet culturel, même si plusieurs chercheurs avaient débuté leur thèse en 2013, et d'autres mémoires ont été rédigés aussi quelques années plus tôt³⁵.

Depuis lors, le jeu vidéo en tant qu'objet culturel fait l'objet d'une multitude d'études. Cependant, la dimension culturelle du jeu vidéo se doit d'être régulièrement réaffirmée : en effet, de nombreuses études réduisent notamment ce média à un objet purement économique, alors qu'il s'étend à d'autres nombreuses questions qui obligent à s'interroger sur la sociabilité par le biais d'outils technologiques, à se questionner sur notre rapport à l'image... (Liège Game Lab, 2019).

Ces recherches abordent ce thème sous différents angles : la relation joueur - jeu vidéo, la dépendance aux jeux vidéo, le marché du jeu vidéo, la sexualisation des corps féminins dans les jeux, les stéréotypes des personnages dans les jeux vidéo (hommes forts — femmes fragiles et sensibles), le harcèlement sur les jeux en ligne...

³² <https://medialab.github.io/carto2016-jeuxvideos/focus-scientifique.html>

³³ *Ibid*

³⁴ Le Liège Game Lab (LGL) est un groupe de recherche sur les jeux vidéo à l'université de Liège.

³⁵ Informations récoltées lors d'une discussion informelle avec Fanny BARNABÉ, membre du « Liège Game Lab », du « Laboratoire d'Étude sur les Médias et la Médiation » de l'Ulg (LEMME), du laboratoire « Luiverse » (réseau de partenaires scientifiques et associatifs travaillant sur les jeux et les mondes virtuels) et de « l'OMNSH » (Observatoire des Mondes Numériques en Sciences Humaines)

Si de nos jours, les jeux vidéo font partie du quotidien, et ont pris réellement leur place dans les discussions entre scientifiques, l'industrie qui produit ce média, elle, n'est pas encore au centre des débats. Pourtant les conditions de travail, les problématiques de harcèlement ont commencé à faire grand bruit ces cinq dernières années, par des scandales du côté des États-Unis d'abord avant de poindre également en Europe et notamment en France.

De nos jours, ce serait donc surtout la presse dite « spécialisée » dans le jeu vidéo et les médias en général qui relayent ce genre de problématique et des associations qui déplorent le manque de femmes dans l'industrie. Les débats sur le sujet et la critique des conditions de travail se font surtout autour de tables entre professionnels du milieu et n'ont pas encore atteint le domaine scientifique. Même si nous avons pu découvrir lors de notre recherche deux mémoires effectués en 2014 et 2018 au Canada. Le premier s'intéressait aux développeurs dans l'industrie du jeu vidéo à Montréal, l'étudiant souhaitait connaître la perception des développeurs par rapport au jeu vidéo qu'ils créent et leur rapport au travail dans l'industrie (Pineault, 2014). Le deuxième, aborde notamment les critiques des conditions de travail dans l'industrie du jeu vidéo (Tô, 2018). La montée des discussions sur l'égalité homme-femme sur les lieux de travail fait aussi grand bruit depuis quelque temps et là encore, ceci pourrait amener les scientifiques à s'intéresser un peu plus à l'industrie du jeu vidéo.

Un autre article de Chloé Paberz de 2019, présente une analyse réalisée dans l'industrie coréenne, où il est étudié comment les femmes se font une place dans l'industrie du jeu vidéo. Là-bas, le jeu vidéo reste considéré par tous comme un objet fait par et pour les hommes. La présence de ces travailleuses-développeuses dans l'industrie du jeu vidéo est considérée comme une anomalie. En 2013, un article de Fanny Lignon mentionne déjà une croyance populaire prônant le jeu vidéo comme devant être créé par et pour des hommes. La lecture de ces deux textes a renforcé notre hypothèse sur la perception masculine des métiers de l'industrie et nous a inspirée pour réaliser une récolte de données d'inscription dans les différentes filières d'études, ceci afin de connaître la situation actuelle et vérifier cette croyance.

François Rouet dans un article de 2009 : « La création dans l'industrie du jeu vidéo », nous énonce l'histoire des trois générations de créateurs. Il y décrit la motivation des créateurs de la génération actuelle, celle qui est passée par les filières de formation spécifique, comme « nourrie de leur passion de joueur ». La lecture de ce texte met en exergue cette notion de passion originelle, ce qui nous a amenée à réaliser un travail de comparaison entre la passion éprouvée par les femmes et par les hommes actuellement dans le secteur, voir si elle est aussi prégnante et fondatrice chez les deux sexes. La passion est-elle une condition *sine qua non* pour entrer dans l'industrie et y rester ?

L'article paru en mars 2021 « résister dans les interstices : la subversion au travail dans un studio de création de jeux vidéo » (Besenval, 2021) aborde les formes de résistance de la part du personnel travaillant dans ce type d'industrie où la hiérarchie rappelle régulièrement, lors de réunions ou de mails collectifs, un impératif d'engagement total de chacun caractérisé par l'endurance, leur

implication qui est la clé du développement d'un produit de qualité. Le personnel travaille dans un flux tendu d'incertitude face à un travail « jetable », avec la dévalorisation de son activité risquant par la suite une dévalorisation de soi. Ce dernier texte a nourri notre compréhension globale de l'industrie et est particulièrement entré en résonance avec plusieurs récits de nos interviewées.

B. Outils sociologiques et concepts

Nous allons procéder à l'énumération des concepts sociologiques que nous allons utiliser dans notre travail en tenant compte d'une certaine temporalité. En effet, si nous reprenons ce qui a été dit à ce propos un peu plus tôt dans ce travail, nous avons parlé des différents moments où une ou plusieurs problématiques pouvaient s'être posées dans le parcours des filles qui auraient empêché celles-ci de se diriger vers ce secteur. Nous avons énoncé que cela pouvait se poser lors de la socialisation primaire avec les parents, l'école... lors de la socialisation secondaire avec un détournement de leur intérêt vers d'autres activités que le jeu vidéo, les conseillers en orientation qui les détournent des études scientifiques... cela pouvait aussi être une ou des mauvaises expériences lors des études supérieures... un accès au marché du travail plus difficile pour celles-ci plus que pour les garçons ou enfin le souci se situe directement dans le milieu et qui inciterait certaines à quitter définitivement le domaine.

▪ **L'identité**

Notre premier concept utilisé pour ce travail est celui d'identité, celle-ci a la particularité de se construire d'une manière transversale dans le parcours d'un individu. En effet, celle-ci n'est pas donnée dès la naissance et acquise une fois pour toutes, elle se construit tout le long de la vie. « On ne naît pas femme, on le devient », disait Simone De Beauvoir. L'identité serait le résultat d'un processus biographique (identité pour soi) et d'un processus relationnel (identité pour autrui) où, si les identités pour soi et pour autrui ne coïncident pas, des stratégies identitaires seront mises en place afin de réduire les écarts, voire assimiler l'identité pour autrui dans l'identité pour soi (Dubar, 2010).

L'identité est donc un produit des socialisations successives dites « primaire » (de la naissance à l'adolescence) qui s'exerce dans le cadre familial en intériorisant des normes et valeurs de la société à laquelle l'enfant fait partie, et « secondaire » (allant jusqu'à l'âge adulte) qui s'exerce à l'école, avec les amis, et plus tard dans le milieu du travail (identité professionnelle) où à travers son métier il y aura continuellement une recherche de reconnaissance d'autrui (Dubar, 2010).

▪ **La socialisation primaire**

Émile Durkheim parle d'une socialisation pratiquée sur la jeune génération par la génération adulte afin d'inculquer les normes et les valeurs qui constituent le fond commun de la société. L'enfant est également socialisé de façon plus informelle par les pairs, une socialisation qui se fondera sur celle réalisée en famille, pouvant dans certains cas se prolonger ou se transformer (Castra, 2013).

La famille est donc un agent socialisateur de première ligne pour initier leurs enfants aux stéréotypes de genre notamment, elle permet autant de les faire perdurer que de les faire disparaître.

Au vu des résultats présentés plus haut sur le choix des filles et des garçons pour leur orientation d'études, se poser la question sur les stéréotypes toujours véhiculés dans la société actuelle n'est pas à exclure. Nous vérifierons plus tard sur notre terrain si ce genre stéréotype est toujours présent.

C. Marry dans son ouvrage, nous disait que dès le plus jeune âge, les filles apprenaient les normes et stéréotypes des qualités attendues de futures épouses et mères – docilité, obéissance, attention aux autres (en particulier aux hommes de la famille) et ensuite à anticiper ou à composer avec les contraintes domestiques qui pour l'essentiel continuent à peser sur elles. Ces exigences sont contradictoires avec la disponibilité temporelle et psychique requise pour réaliser une vie professionnelle (Marry, 2004 : 23). À côté de cela, la socialisation familiale et scolaire des garçons est réalisée en continuité avec la socialisation professionnelle. Son entourage lui fait intérioriser les qualités dites « masculines » comme le contrôle de soi, le goût du pouvoir et de compétition (Marry, 2004 : 23). Cet investissement dans la carrière est facilité par le report sur les femmes des contingences domestiques. Pourtant des métiers de policières ou de chirurgiennes, exigent une grande disponibilité et une certaine résistance mentale et physique (rester debout durant des heures d'opération chirurgicale même si elle est enceinte, aller en intervention avec une arme...). Cependant, du côté des chirurgiennes une résistance de la part de certains hommes n'a guère disparu. Si nous prenons un autre type de métier comme celui d'artiste salariée au féminin, il exige non pas une double mais une « triple » journée où en plus d'une activité professionnelle, d'une charge domestique, elle y ajoute un investissement dans son activité créative, qui est plus ou moins admise par le conjoint. (Naudier & Ravet, 2005).

- **La socialisation secondaire**

Dans un article de Françoise Vouillot, sont cités des propos de M. Maruani évoquant les résistances et discriminations parfois subtiles existant dans le fonctionnement du système scolaire. En effet, il y a une tendance à ne pas y traiter de manière égale les filles et les garçons, notamment en matière de propositions d'orientation d'études (Vouillot, 2002).

Tout d'abord, les conseillers en orientation n'ont pas tendance à orienter les filles vers les études scientifiques, cela reposerait sur un *a priori* : les filles seraient moins douées pour les mathématiques (Marry, 2004). Et les filles d'elles-mêmes n'iraient pas non plus vers des études de ce type car elles savent que ce serait plus difficile à concilier avec une vie familiale en parallèle car les « contraintes domestiques, pour l'essentiel, continuent à peser sur elle » (Marry, 2004 : 23).

Une étude européenne de 2017 incluant la Belgique³⁶, a été réalisée sur 11 500 filles et femmes entre 11 à 30 ans à propos de leur intérêt pour les STEM (science, technology, engineering, mathematics), pour comprendre pourquoi et à quel moment les filles perdraient leur intérêt pour les disciplines scientifiques et techniques. Le résultat montre que dans la plupart des pays, cet intérêt régresse à partir de 15-16 ans et, en Belgique, dès 14 ans. La moitié considèrent qu'elles ne seront

³⁶ KRC Research et Microsoft ont interrogé dans 12 pays européens

jamais aussi performantes que les garçons dans les STEM³⁷. Les stéréotypes semblent vraiment avoir la vie dure.

Si C. Marry dans son ouvrage « les femmes ingénieures » avait évoqué les difficultés des filles pour accéder aux écoles d'ingénieures profession dite de « prestige » (Marry, 2004), nous pourrions en dire de même concernant l'accès aux études d'art qui leur étaient également interdites pour ensuite leur laisser libre accès³⁸. Néanmoins, cela reste difficile de rencontrer de grandes artistes féminines³⁹, du moins on n'en parle pas, on les invisibilise comme cela a déjà été le cas des femmes dans l'informatique. Pourtant Howard S. Becker, avait mentionné dans son ouvrage, les progrès dans la féminisation notamment dans la médecine, même si ce domaine restait de façon écrasante à domination masculine (Becker et al., 1961, cité par Tripier, 2010). L'accès à certaines orientations d'études qui jusque-là étaient interdites aux femmes⁴⁰ explique certainement, du moins en partie, cette amorce de processus de féminisation de certaines professions (Le Feuvre et Guillaume, 2007).

N. Lefeuvre et C. Guillaume parlaient d'un discours de « féminitude » où les femmes tout en restant « ce qu'elles ont toujours été », pouvaient espérer intégrer quelques niches professionnelles spécifiques, sans modifier pour autant l'éthos professionnel dominant, qui continue de valoriser les hommes et le masculin. Une adolescente qui aspirait à assumer des rôles domestiques et/ou familiaux plus qu'à un statut professionnel prendrait donc une posture conforme aux normes de genre (Gianettoni et al., 2010). Ce processus de féminisation aux anciens « bastions masculins » pourrait donc être considéré par la société comme une transgression à la norme de genre et donc « effectuer un acte non conforme à un système de normes imposées par la société » (Becker, 1985 : 48).

L'article de L. Gianettoni, P. Simon-Vermot & J-A. Gauthier⁴¹ évoque également la problématique des aspirations professionnelles atypiques du point de vue du genre de la part de filles et garçons, et son impact sur l'identité et le conformisme à leur rôle sexué. De fait, les filles qui choisiraient un métier qualifié de masculin auraient moins de chance que les garçons, qui ont les mêmes aspirations à occuper un métier qualifié de féminin, de pouvoir occuper un emploi de ce type. Par conséquent, peut-on parler d'un réel « dépassement du genre » (Le Feuvre, 2008 cité par Gianettoni, Simon-Vermot & Gauthier) avec une remise en question de la division de la hiérarchie des sexes, ou plutôt une transgression plus stratégique qu'on pourrait qualifier de « virilitude » (Le Feuvre, 2008, cité par Gianettoni, Simon-Vermot & Gauthier) où là les filles qui souhaitent faire carrière adoptent les normes masculines ?

³⁷ <https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/wallonia-wonder-women>

³⁸ Claro Mona, année 2020-2021, Séance de cours n°11 « genre, travail, emploi : enjeux socio-économiques », enseignante à la faculté des Sciences sociales de l'Université de Liège.

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ Une affaire belge qui a fait parler d'elle, « l'affaire Popelin » (1888-1913), où une dame après avoir obtenu son diplôme en droit, aurait souhaité poursuivre en accédant au barreau de Bruxelles, mais la Cour d'Appel lui a refusé avec pour argument juridique son incapacité d'ordre biologique.

⁴¹ <https://journals.openedition.org/rfp/2535#tocto3n1>, consulter le 3 février 2021

- **Le milieu professionnel**

Tout d'abord, il nous semble essentiel de rappeler que parler de métiers « féminins » ou de métiers « masculins » est une construction sociale renvoyant à la notion de genre. À ce sujet, un article avait été écrit en 2014 par une collaboration entre trois auteurs « Le métier a-t-il toujours un genre ? Une question de génération » (Gavoille et *al.*, 2014), comme quoi la question se posait toujours à l'époque. En effet, un métier considéré masculin pour un pays peut ne pas l'être dans un autre, un bel exemple illustratif est paru dans un article du journal « Le Monde Diplomatique » (rédigé par I. Collet) où Madame Mazlila Othman, responsable du département de la faculté d'informatique et des technologies de l'information (en Malaisie), parle de 65 % d'étudiantes dans la section, elle fut d'ailleurs fort étonnée d'entendre parler de l'informatique comme métier masculin (Collet, 2007).

Si un métier peut changer de « sexe » selon l'époque comme cela a été le cas pour l'informatique, l'article de N. Le Feuvre et C. Guillaume attire notre attention sur d'autres changements qui ont eu lieu, notamment sur le rapport des femmes vis-à-vis du travail. Effectivement, celles-ci s'investissant désormais plus dans des activités professionnelles, modifiant leur disponibilité dans la sphère familiale, et donc, limite les possibilités des hommes à maintenir leur investissement professionnel, comme justification à ne pas participer aux tâches domestiques. De plus, des répercussions sur leur légitimité de l'exclusivité dans certaines professions se posent également. Néanmoins, les hommes semblent augmenter modérément leur participation aux tâches domestiques et éducatives, nous serions face à une orientation tendancielle vers un rapport plus indifférencié des hommes et des femmes à l'emploi et à la carrière. Tout cela ne signifie pas que les principes de différenciation et de hiérarchisation aient totalement perdu de leur prégnance dans les expériences sociales des hommes et des femmes (Le Feuvre & Guillaume, 2007).

Mais *quid* lorsqu'un enfant arrive au sein du couple ? En effet, suite à un tel événement, la plupart choisissent de mettre de côté la carrière de la femme plutôt que celle du mari. Tout d'abord parce qu'idéologiquement c'est la mère qui s'occupe prioritairement des enfants, et à côté de cela, souvent les femmes ont un salaire inférieur à celui de leur conjoint.

Sur ce dernier point, un article de J. Gadrey et N. Gadrey énonce justement ces inégalités professionnelles entre hommes et femmes, les auteurs mettent en avant le fait que les femmes ont des diplômes de niveaux de plus en plus élevés alors que leurs situations professionnelles restent moins bonnes que celle de leurs homologues masculins. Dans ce même article, S. Lemièrre et R. Silvera exemplifient cette inégalité de traitement entre hommes et femmes de même niveau d'études. En effet, avec un niveau BTS⁴² la femme recevait un salaire inférieur que l'homme avec un BTS dans un autre domaine d'études (J.Gadrey & N.Gadrey, 2017).

⁴² **Brevet de Technicien Supérieur (bac+2)**

III. *Méthodologie*

A. *Statistique de cadrage*

Notre recherche repose sur plusieurs méthodes empiriques. En effet, le taux de femmes dans l'industrie est assez bas que ce soit en Belgique ou en France. Mais il nous a semblé intéressant de se pencher tout d'abord sur les écoles qui organisent ce type de formations, y a-t-il beaucoup d'établissements de ce type ? Le taux de filles est-il représentatif par rapport à celui des filles que l'on retrouve dans l'industrie ?

Nous avons débuté par une recherche sur internet des différents établissements organisant ce type de formation en Belgique et en France. N'ayant pas accès aux chiffres d'inscriptions ni au taux de diplômés sur internet, nous avons envoyé un mail à plusieurs écoles (deux établissements en Belgique et cinq en France) pour obtenir les proportions homme-femme pour les inscriptions ainsi que pour les diplômés dans les différentes sections, et ce pour au moins trois années consécutives. Une seule nous a transmis ses chiffres (une école belge : la HEAJ), les autres n'ont pas répondu.

Pour constituer notre partie empirique, nous avons également utilisé des statistiques réalisées par différentes sociétés spécialisées telles que « Eurostat », « Statbel », mais aussi des sites officiels qui transmettent leurs chiffres comme le « SELL », « le SNJV »... Pour obtenir les pourcentages de filles s'inscrivant dans les différentes filières d'études, nous avons utilisé le site de statistiques officielles « Ares.be ».

Par la suite, nous nous sommes penchée sur l'industrie belge. À nouveau, aucune information ne figurant sur internet concernant la répartition du personnel féminin et masculin dans les studios, nous avons envoyé un mail à plusieurs d'entre eux afin de connaître le nombre de personnes travaillant dans l'établissement, la répartition homme-femme et dans quelle fonction retrouve-t-on le plus de personnel féminin (artiste ou programmeur). Nous les avons également interrogés pour savoir si des demandes de stage étaient fréquentes et pour quelle fonction, à nouveau avec la répartition homme-femme.

Pour choisir les studios où nous allions envoyer ces mails, nous avons consulté le site « Digital Wallonia.be » qui répertorie tous les studios présents sur le territoire belge francophone. Nous avons fait le choix de prendre le nom des studios les plus représentatifs en nombre de personnes travaillant pour ces entreprises (trois studios wallons souvent cités dans la presse) et deux autres studios pris au hasard sur la même source internet.

Nous avons également envoyé notre demande au plus gros studio implanté en Flandre, qui est également le seul studio belge reconnu à l'international⁴³. Nous n'avons malheureusement pas eu de retour de celui-ci.

⁴³ Larian studio a sorti des jeux à succès tels que notamment « Baldur's Gate III » sorti en octobre 2020 et « Divinity : Original Sin II » sorti en 2017

Un seul des « grands » studios wallons nous a transmis les informations sollicitées. Les autres sont restés sans réponse. Mais nous obtiendrons, par la suite, certaines informations à ce sujet par l'intermédiaire d'entretiens semi-directifs. En effet, nous avons eu la chance d'obtenir l'entretien d'une personne travaillant dans un des deux studios dont nous n'avions pas eu de réponse auparavant.

Après l'obtention de ces informations chiffrées, nous nous sommes penchée sur une autre technique de recensement d'informations, l'analyse d'un corpus d'articles de presse et de documentaires en ligne.

B. Analyse d'un corpus de presse et documentaires

Les extraits de documentaires et de témoignages issus de différents sites internet sont tous référencés en note de bas de page tout le long du travail. Ce corpus a pu être constitué grâce à des recommandations de notre réseau personnel, dont plusieurs travaillent dans l'industrie. Nous avons complété celles-ci par des recherches personnelles par thèmes et les recommandations des algorithmes de nos flux sociaux (LinkedIn, Twitter...). Enfin, la dernière technique de recensement utilisée est la passation d'entretiens semi-directifs.

C. Passation d'entretiens semi-directifs

Veillez noter que lorsque nous utiliserons des extraits de ces interviews, nous aurons recours à des prénoms d'emprunts.

Nous sommes d'abord passée par une phase exploratoire où nous avons fait le choix d'interroger uniquement des filles. Assez vite, l'idée de réaliser un parallèle entre les parcours féminins et masculins afin de voir si des points de convergences et/ou de divergences se manifestaient a émergé. Nous avons donc introduit dans notre phase exploratoire un entretien avec un garçon, qui réside en Belgique, toujours dans le milieu à l'heure actuelle. Nous avons également interrogé trois filles, une ayant quitté le milieu et résidant en Belgique, les deux autres habitants en France, l'une programmeuse a créé son entreprise et l'autre, artiste 3D, travaille dans un studio de grande taille.

Le choix de notre échantillon lors de la phase exploratoire s'est constitué de manière la plus « large possible ». En effet, notre profil masculin faisait partie de notre réseau de connaissances, il est le CEO (Chief Executive Officer) de sa propre entreprise depuis 2008 et avant cela cumulait une expérience de plusieurs années dans différents studios. Le profil féminin ayant quitté le milieu faisait également partie de notre réseau de connaissances de longue date. Enfin, les deux derniers profils proviennent d'une recherche sur internet réalisée sur le conseil de ma première interviewée, qui m'avait parlé d'une association « Women in Games France », qui œuvrait pour la mixité dans l'industrie du jeu vidéo en France⁴⁴. Cette association répertorie une série d'intervenantes prêtes à participer lors de

⁴⁴ Association professionnelle créée en 2017, regroupe 2200 membres et mène des actions à travers toute la France qui ont pour objectifs : améliorer la visibilité des femmes dans l'industrie, soutenir les femmes avec des formations et du réseautage, et enfin communiquer avec les jeunes filles sur les métiers du jeu vidéo. Site internet de l'ASBL : <https://womeningamesfrance.org/a-propos/>

tables rondes, conférences, témoignages de leur expérience... Nous sommes donc allée chercher nos deux profils sur cette liste, nous avons choisi une programmeuse et une artiste pour avoir des profils de métiers plus diversifiés.

Pour notre phase de fond, nous avons fait des recherches sur plusieurs canaux. En effet, ayant investigué pour trouver des noms de studios, nous avons remarqué que ceux-ci avaient pour la plupart un profil sur le réseau « LinkedIn » sur lequel nous sommes également inscrite. Nous avons donc utilisé cette voie pour trouver des personnes qui travaillent dans ces studios.

Notre but était de trouver au minimum un profil par studio que nous avons déjà fixé précédemment (quatre sur les six studios qui avaient été contactés par mail pour avoir les proportions de filles-garçons). Afin d'obtenir au moins une personne, nous avons bien évidemment envoyé plusieurs demandes par mail aux studios. Pour le gros studio en Flandre, les trois personnes contactées n'ont jamais donné de retour. Concernant les trois autres gros studios contactés en Belgique, une personne a accepté de participer à la recherche dans le premier studio, une autre personne a accepté dans le deuxième. Quant au troisième studio, la personne a refusé pour raison personnelle que nous ne divulguerons évidemment pas, par respect de l'anonymat de la personne.

Concernant les six studios français, nous n'avons eu aucune réponse pour quatre d'entre eux. Dans les deux studios restants, nous avons eu deux personnes pour notre phase de fond qui ont accepté l'interview. L'une travaille dans un gros studio français reconnu de manière internationale, ce qui répond totalement à nos attentes. La deuxième n'est plus dans le secteur mais est passée par un gros studio français.

Nous avons également utilisé le réseau des personnes interviewées, qui nous ont donné des noms de personnes qui pourraient éventuellement participer à l'étude. Trois noms nous ont été transmis et tous ont accepté l'interview.

Enfin, nous avons pour but également de pouvoir interroger deux professeurs idéalement d'écoles différentes dans les filières du jeu vidéo. Un des professeurs a été trouvé par le réseau LinkedIn, le deuxième faisait partie du réseau d'une de nos connaissances personnelles. Nous avons également tenté de contacter plusieurs étudiants actuels d'écoles de jeu vidéo mais malheureusement aucun n'a donné de retour.

La majorité des demandes pour réaliser l'interview ont été faites par mail, une autre partie a été faite par téléphone, et enfin la dernière partie a été contactée par divers outils de messagerie en ligne. Nous nous présentions à eux comme une personne en reprise d'études et, dans le cadre de la réalisation de notre travail de fin d'études, nous étions intéressée par l'industrie du jeu vidéo et nous les inviterions à nous faire part de leur parcours d'accession au milieu.

Un seul de nos interviews sur quatorze a été réalisé en face à face, les autres ont été effectués à distance par l'intermédiaire des applications « Skype » et « Discord ». Les entretiens à distance ont présenté des limites. Effectivement, des coupures sons, des distorsions sonores, l'obligation d'éteindre

nos caméras pour avoir un meilleur son, voire couper totalement l'application puis la redémarrer, furent les aléas de ce type d'expérience. Nous avons la chance d'avoir des personnes qui avaient toutes les aptitudes nécessaires pour utiliser ce genre de technologies, ce qui n'a rien d'étonnant lorsqu'on travaille dans l'industrie du jeu vidéo dirions-nous.

Ce type d'entretien a aussi son lot d'avantages. De fait, nous avons pu interroger des personnes éparpillées géographiquement sur toute la France et la Belgique. Cela permet également une certaine souplesse horaire pour la fixation des rendez-vous, ainsi que la réduction des coûts de déplacement.

Pour réaliser notre grille d'entretien, nous avons repris et adapté une grille réalisée dans le cadre d'un travail précédent concernant l'identité selon Dubar⁴⁵, pour étudier la carrière des femmes ingénieures. Celle-ci est divisée en plusieurs parties : la socialisation primaire, la socialisation secondaire, parcours professionnel, la représentation du personnage féminin dans le jeu vidéo.

Notre recherche ayant pour objectif la compréhension d'un phénomène, les motivations et comportements d'individus, cela justifie notre choix pour la méthode qualitative. Suite au recueil de toutes ces données, une typologie⁴⁶ a pu être posée dans laquelle chaque interviewé a pu trouver sa place.

⁴⁵ Pour rédiger notre grille d'entretien, nous avons pris comme référence le chapitre 5 de l'ouvrage de C. DUBAR « Socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles » de 2010.

⁴⁶ Celle-ci est présentée dans la partie analytique de ce travail à la page 26.

IV. *Partie analytique*

Concernant l'industrie du jeu vidéo, toutes les personnes interrogées ont obtenu au minimum un Bac+3. Trois filles sont titulaires d'un master pour trois garçons.

L'une a un master en mathématiques informatique, une autre est ingénieure en informatique et enfin la dernière a un master en informatique IMAGINA (conception de jeux et médias interactifs).

Pour les garçons, nous avons un master en *game design/projet management*, un autre en sciences informatiques et le dernier a un master d'ingénieur en informatique.

Concernant les filles ayant un bac+3, cinq sont diplômées dans le domaine artistique. Parmi les garçons nous retrouvons un seul ayant un diplôme spécialisé dans le jeu vidéo, les deux autres ont un bachelier en informatique.

Un premier constat peut être effectué : c'est qu'il n'y a pas un seul type de parcours d'études donnant accès à l'industrie du jeu vidéo. Il y a effectivement des écoles qui proposent, en Belgique comme en France, des filières spécialisées en jeux vidéo allant du Bac+3 au bac+5. Mais d'autres orientations permettent aussi l'accès comme les diplômes d'ingénieur, sciences informatiques, artiste BD, 3D animation...

Un deuxième constat qui ressort de notre étude, c'est qu'à diplôme égal, expérience égale, il semblerait que dans l'industrie du jeu vidéo, les hommes comme les femmes recevraient le même salaire, d'autant plus que plusieurs de nos interviewés nous ont affirmé avoir été engagés avec un salaire défini par une grille. Un seul mentionnait avoir eu une fille dans l'entreprise où il travaillait qui s'est plainte d'avoir un salaire nettement inférieur aux autres membres de l'équipe :

« elle gagnait moins parce qu'elle venait d'arriver et était moins expérimentée, et pas moins parce que c'était une fille, mais vu qu'elle travaillait autant et aussi bien que des gens expérimentés, clairement y avait un problème d'équité entre elle et le mec qui était assis à côté d'elle ». (Marc)

Ce qui ressort aussi fortement dans les discours, c'est le fait que les salaires sont assez bas, et que pour un programmeur dans un autre secteur que le jeu vidéo, il serait beaucoup mieux rémunéré. Cette affirmation nous a été communiquée assez tôt dans notre recherche, la personne avait travaillé à l'étranger dans le domaine classique du développement parce qu'elle n'avait pas trouvé dans l'industrie du jeu vidéo, elle affirme ceci :

« je connais bien le marché de l'emploi dans le jeu vidéo et je sais que les salaires sont bien inférieurs à ce qu'on peut trouver dans l'industrie plus classique [...] c'est sûr que dans le jeu vidéo même en tant que développeuse le salaire est bien plus développé à Montréal qu'en France [...] dans le développement classique les salaires sont beaucoup plus élevés à Montréal qu'en France, donc l'industrie classique reste quand même plus rémunératrice que l'industrie du jeu vidéo même à Montréal ». Cette même personne à qui j'ai posé la question suivante : « les salaires homme/femme sont-ils plus ou moins égaux à Montréal ? » m'a affirmé ceci : « à Montréal, dans la boîte où j'étais pas du tout, après c'est compliqué de dire parce qu'on n'avait pas exactement le même parcours, les mêmes études mais [...] c'était du simple au double [...] j'avais un collègue qui lui n'avait

pas fait un bac+3, je pense, mais qui avait quatre-cinq ans d'expérience et qui touchait deux fois plus que moi ».

Par contre, son expérience en France semble avoir été plus égalitaire :

« En France, là par contre les salaires étaient vraiment équivalents parce que c'était basé sur des grilles qui [...] ont des critères très objectifs sur quel diplôme y a, combien d'années d'expérience et donc indépendant du genre pour le coup ». (Anita)

Une autre diplômée plutôt du côté artistique confirme les faits en énonçant ceci : *« j'avais reçu mes premiers sous de chez [...] en comparaison du salaire d'[X] et je trouvais qu'elle avait un salaire assez bas [...] Directrice artistique [...] franchement c'est à peine plus qu'en France le SMIC » (Élodie)*

Un homme de notre échantillon porte le même discours : *« oh ouais on gagne moins dans le jeu vidéo clairement ». (Marc)*

Une artiste ayant par la suite bifurqué dans son parcours vers la programmation nous parle de l'industrie qu'elle a quittée en disant ceci : *« non en général c'était salaire minimum et point, non toutes les boîtes de jeux vidéo c'était on n'a pas d'argent [...] on peut vous embaucher au minimum [...] avec beaucoup de magouilles diverses et variées on vous prend en PFI⁴⁷ parce que [...] le classique on n'a pas de thunes quoi ». (Caroline)*

Une programmeuse, qui a quitté l'industrie, nous a affirmé que les salaires en début de carrière pour les programmeurs sont identiques tant dans l'industrie du jeu vidéo que dans les secteurs plus classiques, mais que par la suite l'industrie du jeu vidéo offre des perspectives d'évolution de salaire moindre.

Ces différents interviews ne révèlent pas une différence de salaire entre homme et femme qui pourrait expliquer un départ du secteur, ce qui est cependant commun à tous c'est que le salaire reste assez bas. Un seul nous a quand même dit par rapport au salaire, qu'il n'avait jamais eu à se plaindre et ajoute :

« Ça a quand même monté un peu dans le jeu vidéo je trouve, le salaire c'est pas non plus le critère actuel dans le travail dans le jeu vidéo [...] qu'il y a suffisamment d'opportunités qui [...] permettent au candidat de négocier un peu, ceux qui sortent des bonnes écoles aussi ». (Christophe)

En revanche, ce que plusieurs artistes nous ont affirmé c'est qu'ils étaient moins bien payés que les programmeurs dans le secteur. Une seule a totalement infirmé ce propos.

« Un développeur, de façon générale, est très bien payé, un artiste moins bien ». (Élodie)

« Les artistes sont d'office moins payés que les développeurs, on va te dire que c'est moins de spécialisation, moins ingénieur dans l'âme, on va te dire qu'un artiste si tu n'es pas content on va te remplacer facilement [...] ». (Inès).

⁴⁷ PFI = Plan-Formation-Insertion est un dispositif permettant à une entreprise de former un demandeur d'emploi selon ses besoins spécifiques. Celui-ci bénéficiera d'une formation plus ou moins longue soit uniquement dans l'entreprise soit en partie en centre de formation. L'employeur a l'obligation de l'engager pour une durée au moins équivalente du temps de la formation.

« Pour les différences de salaires, un développeur dans le jeu vidéo est plus payé qu'un graphiste ».
(Caroline)

Une des programmeuses qui a travaillé dans un gros studio français nous a tout de même dit avoir reçu le même salaire qu'une artiste :

« On a été trois embauchées le même jour dont une RH, une animatrice graphiste [...] et la personne qui était graphiste avait le même salaire que moi exactement. Donc premier emploi, elle avait le même salaire, même niveau d'étude [...] ça m'a surpris et agréablement du coup parce que je sais que souvent les artistes ils sont un peu sous-payés ». (Létizia)

Au vu de ces quelques extraits, nous pouvons déjà confirmer que l'envie de s'engager dans l'industrie du jeu vidéo n'est certainement pas motivée par le salaire, du moins pour la plupart de nos interviewés. Nous avons également la confirmation par ceux-ci que les salaires des artistes sont plus bas que ceux des programmeurs.

Si nous reprenons les taux d'inscription de filles dans les filières artistiques vus plus tôt dans ce travail, nous trouverions normal d'avoir plus de filles dans les postes artistiques dans l'industrie que dans des postes de programmeuses. En effet, pour rappel en 2016-2017, pour « les arts plastiques, visuels et de l'espace » 70,9 % de filles étaient représentées dans l'orientation pour un petit 20,15 % pour les « science de l'ingénieur et technologie ».

Quelques informations ont pu être récoltées lors de nos entretiens à ce sujet :

Dans le studio belge Fishing Cactus : sur vingt-sept personnes, il y avait quatre filles, dont deux artistes (pas de programmeuse).

Dans un gros studio français : l'interviewée n'a pas les chiffres exacts nous a-t-elle dit, elle chiffre sur plus ou moins trois cents personnes dont 20 % de filles, mais elle nous a juste dit que dans ces 20 % la gent féminine était plus représentée du côté artistique mais elle ne savait pas nous en dire plus.

Un autre studio belge de taille moyenne : l'interviewée n'avait pas les chiffres exacts car elle occupe sa fonction depuis peu. Elle chiffre entre quarante et septante personnes et parle de vingt-cinq femmes mais parmi celles-ci on y retrouve le personnel marketing, Rh... elle table sur une dizaine de filles dans la conception du jeu, elle affirme qu'il n'y a qu'une programmeuse et le reste ce sont des artistes.

Un de nos interviewés n'est plus dans le secteur mais nous a dit que lors de son passage dans l'industrie jusqu'en 2015, il a connu une seule fille artiste sur vingt et une personnes au total.

Et enfin nos deux dernières interviewées, qui étaient toutes deux programmeuses, confirment une part plus importante de filles artistes que de programmeuses.

Au vu de ces données récoltées, nous avons la confirmation premièrement que la représentation féminine est toujours, à l'heure d'aujourd'hui, nettement plus basse que celle des personnes de sexe masculin. Deuxièmement, que la part de femmes du côté artistique est plus importante que du côté programmation.

Ce constat va dans le sens de ce que nous énoncions dans la théorie de métier prestigieux. En effet, l'informatique dans les années 80 avait gagné assez de prestige pour attirer en masse les garçons vers ce type de métier, où il est question derrière de pouvoir et de la violence⁴⁸. Or, toujours à l'heure actuelle, il y a plus de garçons dans le secteur que de filles.

Le fait que les artistes soient moins bien payés que les programmeurs rejoint également la théorie vu que le métier de programmeur a un historique de métier plus prestigieux et donc qualifié de masculin. Pourrait-on qualifier le métier d'artiste comme métier féminin vu ses qualités requises de sensibilité ?

Notons que la plupart de nos interviewés n'ont pas une connaissance claire des salaires de leurs collègues : si les entreprises où ils travaillent pratiquent la confidentialité salariale, la plupart des interviewés avaient un système de grille salariale par rapport à leur fonction et niveau, ce qui leur permet de connaître la fourchette de salaire dans laquelle se situent leurs collègues.

Si nous avons pu constater qu'il ne semble pas y avoir d'inégalité salariale homme/femme parmi notre échantillon (ou tout du moins, pas à la connaissance de nos interviewés), nous avons pu voir qu'il y a une grande disparité entre les métiers eux-mêmes. En effet, les artistes sont moins bien payés que les programmeurs. Or c'est du côté artistique que l'on retrouve le plus de femmes. Nous ne pouvons donc pas parler d'inégalité homme/femme en tant que telle mais une inégalité de traitement entre les métiers d'artistes et les métiers de programmeurs est nettement saisissable.

Cette différence de salaire ne serait-elle pas une marque de manque de reconnaissance des métiers artistiques ? Or, lorsque nous avons vu le concept d'identité professionnelle, nous avons énoncé qu'à travers notre métier il y a continuellement une recherche de reconnaissance. Pour illustrer ceci, nous reprenons cet extrait d'entretien :

« Les artistes sont d'office moins payés que les développeurs, on va te dire que c'est moins de spécialisation, moins ingénieur dans l'âme, on va te dire qu'un artiste si tu n'es pas content on va te remplacer facilement, c'est un peu dur pour un créateur ça, l'artiste qui se met au service de quelque chose qu'il n'a pas créé lui-même, tu vas toucher à quelqu'un qui est fort sensible à ça [...] il est déjà mis dans un carcan, et on te dit que ta création elle vaut pas ça parce qu'on peut te remplacer au pied levé [...] en étant artiste on choisit une voie où on va déjà un peu devoir racler les fonds de tiroir [...] ». (Inès)

Cet extrait nous semble très révélateur par rapport à la reconnaissance du métier d'artiste qui semble être moins bien considéré car « remplaçable au pied levé » comme nous disait notre interviewée.

Finalement nous pourrions émettre l'hypothèse que les artistes femmes ne sont peut-être pas intéressées d'entrer dans le secteur car elles savent que leur créativité va être limitée, cantonnée dans un projet parfois imposé par un éditeur, *« l'artiste qui se met au service de quelque chose qu'il n'a pas créé lui-même »* disait Inès dans notre interview. Or si c'est pour recevoir un salaire bas pour en plus ne pas avoir sa liberté de créer, peuvent-elles vraiment être attirées par le secteur ? Comment expliquer que les hommes accepteraient mieux ces conditions que les femmes ? Une de nos interviewées nous rapportait un côté « prêt à tout » pour travailler dans leur passion, et que ce côté serait moins présent

⁴⁸ Gavray Claire, année 2017-2018, Cours « analyse transversale de genre », enseignante à la faculté des Sciences sociales de l'Université de Liège.

chez les femmes. Cette allégation nous a amenée à nous interroger sur « la passion » et la façon dont elle se serait enracinée chez nos interviewées.

En effet, nous pourrions nous demander, quelle(s) pourrai(en)t être la (les) raison(s) qui a (ont) motivé les femmes, à s'engager dans ce secteur ?

Pour cela, nous allons nous pencher sur le parcours de celles-ci et voir comment s'est construit ce goût pour l'activité jeu vidéo et qui ont fini par convertir ce choix en activité professionnelle. Nous ferons un parallèle avec le parcours de plusieurs garçons interrogés.

Pour le moment, nous ne distinguerons pas les hommes et les femmes qui sont toujours dans l'industrie et ceux qui l'ont quittée. En effet, dans le cadre de ce travail, nous avons construit une typologie, méthode inhérente à la discipline de la sociologie, nous pouvons là nous référer à l'*Idealtypus* wébérien (Weber, 1965, cité par Demazière, 2013) ou à Durkheim qui invitait à substituer « à la multiplicité indéfinie des individus un nombre restreint de types » (Durkheim, 1895, cité par Demazière, 2013).

Notre typologie est constituée de quatre profils :

- Les passionnés actifs : les interviewés repris dans cette catégorie ont un parcours professionnel quasi exclusivement dans l'industrie du jeu vidéo. Cette même catégorie est divisée en deux sous-catégories : les vétérans et les juniors.
- Les passionnés désenchantés : les interviewés figurant dans cette catégorie ont quitté l'industrie du jeu vidéo de leur plein gré.
- Les passionnés résignés : les interviewés repris dans cette catégorie ont leur chemin de vie qui les a éloignés de la création vidéoludique, leur départ s'est donc fait de manière involontaire.
- Les passionnés tardifs : les personnes qui figurent dans cette catégorie ont découvert plus tardivement dans leur parcours professionnel la passion pour la création de jeux vidéo.

A. La socialisation primaire

« Les jeux vidéo participent à la formation culturelle des individus, on peut le voir dans la manière dont certains joueurs investissent d'une charge émotionnelle forte sur certains jeux, ce qui a des incidences dans leurs trajectoires et parcours de vie » (F. Barnabé, J. Bazile, R. Cayatte, 2019b)

Dans notre échantillon de huit filles : Toutes nos interviewées jouent aux jeux vidéo, et ce, depuis leur plus jeune âge.

Elles nous ont fait part de leurs goûts en matière de jeux vidéo : tous les types de jeux sont représentés allant des *Sims* à *Call of Duty*, en passant par des jeux de gestion, des jeux compétitifs tels que *Counter Strike*, des jeux de combats tels que *God of War*, aux jeux d'aventure, de tir...

Une seule nous a signifié ne pas avoir pu jouer aux jeux vidéo, elle cite :

« quand j'étais gamine, mes parents ne voulaient pas que je joue aux jeux vidéo parce que les filles sont plus matures que les garçons, je mets des gros guillemets là [...] et donc j'avais mieux à faire que jouer aux jeux vidéo [...] je suis l'aînée, j'ai 2 petits frères [...] mais quand il a été question de qu'est-ce qu'on veut à Noël ? [...] mes frères réclamaient des jeux vidéo, alors ils n'en avaient pas toujours parce que mes parents ont toujours été plus ou moins contre les jeux vidéo [...] je me rappelle bien pour Noël,

ils ont reçu leurs PSP⁴⁹ alors que moi j'avais demandé une Nintendo DS que je n'ai jamais eue par exemple ». (Élodie)

« il y avait bien Halo que mes frères ont adoré et moi j'aimais bien jouer avec, comme j'étais plus vieille, j'avais de meilleurs réflexes donc des fois ils passaient la manette genre Élodie on est bloqué, tiens finis le niveau pour moi. Mais je n'ai jamais pu réclamer de jeu auquel moi je voulais jouer [...] c'était vraiment juste le jeu était là, donc si j'aimais bien, je pouvais en profiter ». (Élodie)

	frère	+/-	sœur	+/-
Anita	1	jumeau		
Aurélie	1	8 ans de + (frère 8 ans + âgé)		
Inès	1	5 ans de +		
Maureen	1	5 ans de +		
Élodie	2	6 ans de - / 2 ans de -		
Alexia			2 (+1)	2 plus jeunes (+1)
Caroline			2	2 plus jeunes
Létizia			1	4 ans de -

Élodie : Son père est informaticien et ingénieur commercial (joueur)
Létizia : Ses 2 parents travaillent dans le domaine médical.
Alexia : Son père est informaticien (joueur).
Anita : son père est informaticien (son frère adorait tout ce qui concernait le développement, il travaille à l'heure actuelle chez Ubisoft).
Maureen : son père est un grand « fan d'informatique donc il est très au courant de ce qui se passe dans les ordinateurs, dans les consoles [...] il n'est pas informaticien on va dire qu'il est passionné d'informatique » (son père était un joueur de jeux d'énigmes).

Parmi ces cinq filles dont quatre ont un père nformaticien ou fan d'informatique, trois d'entre elles sont programmeuses (Létizia, Alexia et Anita). Nous pourrions parler d'un certain héritage familial, où le père aurait transmis une « attirance » pour les sciences et une certaine confiance en soi vis-à-vis des mathématiques. Ceci va à contre-courant de divers écrits, où les femmes et les sciences sont décrites comme des termes antinomiques (Ferrand et *al.*, 1996). En effet, nous avons vu plus tôt dans ce travail, que les filles d'elles-mêmes ne s'orienteraient pas vers des études de ce type car elles savaient que ce serait plus difficile de concilier une vie familiale en parallèle car les « contraintes domestiques, pour l'essentiel, continuent à peser sur elle » (Marry, 2004 : 23).

Pourtant, concernant ces difficultés de conciliation vie privée-vie familiale, nous avons aussi fait part dans la théorie des difficultés pour les artistes au féminin de faire face à leur « triple » journée (Naudier & Ravet, 2005). Nous nous retrouvons donc face à deux métiers, celui de programmeur et d'artiste, donnant les mêmes problèmes au quotidien de conciliation de vie privée et professionnelle. Or ces deux métiers sont les principaux que l'on retrouve dans l'industrie du jeu vidéo. Cela voudrait-il dire

⁴⁹ PSP : PlayStation Portable

que ces métiers seraient plus « appropriés » à des hommes qu'à des femmes si l'on en croit la théorie qui laisse les contraintes domestiques peser sur les femmes ?

Or ici, toutes nos interviewées féminines sont passées par un parcours d'étude soit de programmation, soit artistique. Nous pourrions donc émettre l'hypothèse que ces filles ont transgressé à la norme de genre. Cette présentation de résultats nous donne une préreponse à notre première hypothèse posée plus tôt dans ce travail qui pour rappel disait : « *Dans l'enfance et/ou l'adolescence au moment des choix d'orientation, les filles sont découragées de s'orienter vers ce secteur perçu comme masculin* ». Durant la socialisation primaire de ces filles, à part Élodie, les parents ne semblent pas avoir posé leur véto sur le fait que leur fille joue à des jeux vidéo en perpétuant des stéréotypes tels que : « les jeux vidéo c'est pour les garçons » ou « ce type de jeux vidéo c'est pour les garçons ». Leur socialisation primaire dans le cadre familial n'a pas introduit de norme, de valeur genrée aux intéressées. En exemple illustratif, nous citerons : « *quand on me demande quel type de jeu est pour un garçon et quel type de jeu est pour une fille je ne sais pas trop quoi dire* ». (Maureen)

Nous verrons plus tard si ces filles, lors de leur socialisation secondaire, au cours de leur parcours scolaire ont vécu des moments de découragements à cause de conseillers en orientation ou des comportements de sexisme...

Nous pouvons dire que la socialisation aux jeux vidéo pour les filles s'est faite principalement par le père et/ou par le(s) frère(s) lors de la socialisation primaire qui se fait au sein du cadre familial et de l'école. En effet, parmi notre échantillon, nous retrouvons également certains pères eux-mêmes joueurs et surtout tous les frères jouent aux jeux vidéo. Certaines interviewées nous ont fait part d'avoir regardé leur frère jouer, certaines jouaient à la console pendant que leur frère regardait puis ils alternaient vu qu'il n'y avait qu'une console pour la famille.

Dans notre échantillon de six garçons : Comme toutes nos interviewées, ceux-ci jouent aux jeux vidéo. Ils ont commencé dès le plus jeune âge à jouer, le plus jeune avait quatre ans. L'un nous a partagé son expérience plus tardive :

« *On a eu les premières consoles à la maison vraiment très tard, mes parents étaient vraiment très réfractaires à ça et chez mes cousins-cousines on jouait, dès qu'on y allait on passait sa journée à jouer. Chez mon oncle, y avait un ordinateur ce qui était assez rare, j'avais été passer une semaine de vacances chez lui et il m'avait acheté un livre, t'avais un programme à taper et ça te faisait ton jeu, j'écrivais des trucs je comprenais absolument pas ce que je tapais, mais voilà j'avais tapé un programme et y avait un jeu qui était sorti à l'écran, j'avais 10-11 ans, je pense, j'étais en 6^e en France* ». (Marc)

Parmi nos interviewés : deux nous ont parlé de leur père comme un joueur. Tous ont au moins une sœur. Trois nous ont signalé avoir une sœur non joueuse, deux ont leurs sœurs joueuses (une des sœurs a fait ses études dans une école spécialisée jeu vidéo).

Côté goûts : ceux-ci parlent de jeux de stratégie, d'aventure, des jeux comme *Call of Duty*, *Starcraft*...

Parmi nos garçons, nous retrouvons un *game designer*, un artiste (*technical artist*), un ingénieur informatique, un master en sciences informatiques, et un bac+3 en informatique industriel.

Ceux-ci nous ont partagé leur expérience précoce autour du jeu vidéo :

« *En fait moi j'avais toujours bidouillé dans les jeux vidéo, j'avais toujours adoré ça mais je savais même pas qu'on pouvait espérer un jour travailler dans le jeu vidéo* ». (Romain)

Quand je lui pose la question suivante : « *Quand tu disais que tu faisais des petits jeux, c'était durant l'adolescence déjà ?* » il me répondit : « *Oui oui* ». (Christophe) – son père était électronicien-électricien, et avait pour hobby l'informatique.

« *Dans cette période-là [...] dans les cours de récré on se partageait des piles de disquettes avec 50 jeux dessus, on découvrait des tonnes de jeux, j'avais les magazines Tilt [...] à l'époque du jeu vidéo donc il y avait quand même un goût clair d'essayer de créer des jeux vidéo quand même [...] je connaissais pas mal les jeux qui sortaient tout ça* ». (Christophe)

« *Moi dès que j'ai eu 12 ans je leur avais dit que je voulais faire des jeux, j'avais retrouvé une rédaction que j'avais faite à l'école [...] où j'avais dit que je voulais faire des jeux donc ils le savaient assez jeune, et dans ma famille, on avait un couple qui travaillait dans l'informatique mais pas dans le jeu vidéo, et c'est eux qui m'ont installé mes premiers jeux sur ordinateur, c'est deux informaticiens* ». (Frédéric)

Ce qui transparait au travers de ces quelques extraits, c'est une envie précoce de créer des jeux par eux-mêmes. Ce phénomène ne nous a pas frappée dans notre échantillon féminin. Cependant, tant pour les futures artistes que programmeuses, toutes ont été très investies dans l'activité vidéoludique. Nous pouvons en conclure que cette envie de création s'installera plus tard dans leur parcours.

B. La socialisation secondaire

▪ **Jeux multijoueurs en ligne**

Ce qui nous a interpellée lors de nos interviews, c'est une particularité présente uniquement chez certaines de nos interviewées. Il s'agit de leur expérience dans le jeu de rôle (loisir souvent occupé par les garçons⁵⁰) mais également dans les jeux multijoueurs en ligne type *World of Warcraft* et *League of Legends*, qualifiés dans de nombreux articles de presse⁵¹ comme lieux à comportements très toxiques.

La particularité des jeux en ligne c'est de n'avoir besoin que d'une ligne internet pour y jouer car il existe des versions gratuites directement téléchargeables sur le net pour débiter. Il y aurait une surconsommation de ces jeux de la part des adolescents et jeunes adultes qui font régner une ambiance non satisfaisante en prônant des insultes, en tenant des propos discriminatoires, des propos sexistes... L'une de nos interviewées nous dit ceci : « *J'adorais les Jeux de rôle, ça a été la chose qui m'a fait*

⁵⁰ <https://ptgptb.fr/l-absence-de-mixite-chez-les-rolistes>

⁵¹ <https://gameher.fr/blog/en-quoi-les-comportements-toxiques-affectent-ils-les-joueurs>

<https://www.jeuxonline.info/actualite/47812/comportements-toxiques-joueurs-ligne-enjeux-solutions>

accrocher et tenir au jeu très très longtemps, j'aimais vraiment bien, les Suikoden⁵² si tu veux les JRPG⁵³ ». (Caroline)

À sa pratique de jeux de rôle, cette même interviewée ajoute le jeu en ligne : *« J'étais sur "Lineage II" et il y a un monsieur-là qui est actuellement mon homme, mais à ce moment-là il ne l'était pas, qui me parle de son école de jeux vidéo à Namur ».*

Une autre nous dit : *« ma meilleure amie avec qui j'ai commencé à faire du jeu de rôle sur papier dans un monde un peu inspiré de Donjons et Dragons, on fait aussi du World of Darkness et en fait, j'ai accroché direct à tout ça » (Élodie). Élodie a également joué à des jeux en ligne, elle cite :*

« J'ai beaucoup joué à Wakfu, c'est un jeu vidéo, c'est en ligne [...] j'ai beaucoup, beaucoup, beaucoup joué à Wakfu. J'étais chef de guildes⁵⁴. On s'amusait super bien et là c'était la bonne ambiance [...] c'est pas du tout comme League of Legends [...] j'ai joué un peu, mais je n'ai pas accroché. C'est très très toxique [...] je vois mon petit frère, il en est dingue [...] je suis en bas dans mon bureau [...] je l'entends taper sur le bureau et insulter les gens avec qui il joue [...] donc, ce n'était pas une bonne expérience ».

Elle ajoute un peu plus tard en parlant de ce fameux jeu en ligne :

« La langue française fait que quand on parle dans un chat et comme y a 1 "E" à la fin on voit qu'on est une meuf et donc là, parfois les gens relevaient et disaient "oh tu es une fille", là genre oui, "ça va [va] me faire un sandwich, retourne dans la cuisine", franchement c'est arrivé peut-être une ou deux fois maximum [...] ».

Une troisième nous explique faire du « cosplay », il ne s'agit pas de jeu de rôle en tant que tel, mais le but reste tout de même de porter un costume qui donne l'apparence d'un personnage de manga, de jeux vidéo, de science-fiction. Ces personnes « déguisées » jouent un rôle en participant à des rassemblements de « cosplay ». Létizia a déjà tenté des jeux en ligne où il n'y avait aucun sexisme, en revanche, elle énonce son expérience sur le jeu très connu de League of Legend, elle cite :

« Un magnifique jeu qui s'appelle League of Legend où la communauté est assez originale [...] c'était horrible. J'ai arrêté de jouer parce que c'est une communauté déjà de rageux⁵⁵, mais en plus sexiste : une fois je jouais avec ma sœur et on a juste échangé dans le chat commun [...] m'a dit bravo sœur, et y'en a un qui s'est lâché et qui a dit "quoi tu es une femme ! et tu joues aux jeux vidéo ! mais c'est que tu dois être super moche, personne ne voudra jamais de toi, retourne dans ta cuisine au lieu de jouer [...] ce jour-là, carrément avec ma sœur, ensuite on faisait attention à pas dire qu'on était une fille".

⁵² Suikoden = série de jeux vidéo de rôle. <http://dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/Suikoden/fr-fr/>

⁵³ JRPG : sigle issu de l'anglais « *Role Playing Game* » est un type de jeu vidéo s'inspirant des codes et du principe du jeu de rôle sur table. Le « J » renvoie ici au fait que ce soit un RPG à la japonaise. <http://dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/Jeu%20vidéo%20de%20rôle/fr-fr/>

⁵⁴ Une guildes pour but de regrouper un certain nombre de joueurs afin de créer une petite communauté. Celle-ci peut servir à : aider les joueurs les plus faibles, faire du troc, atteindre des objectifs impossibles à faire individuellement, appartenir à une communauté puissante et reconnue dans l'univers du jeu en question. <https://fr.wikipedia.org/wiki/Guildes>

⁵⁵ Le terme « rageux » (de l'anglais « haters ») est à prendre dans le sens de comportement de haine généralisé sur tous les sujets.

« *Je joue pas mal aux MMORPG⁵⁶ dont World of Warcraft principalement, j'ai joué beaucoup à League of Legends* ». (Maureen)

Ce qui ressort le plus souvent par rapport aux jeux en ligne en général, c'est que les joueurs doivent apprendre à coopérer. Effectivement si on se déplace en équipe il vaut mieux échanger entre joueurs sur ce qu'ils vont mettre en place pour surprendre l'ennemi. Et le deuxième aspect est l'esprit de compétition. Dans un combat le but c'est bien sûr de gagner.

Si nous en revenons au sujet principal de ce travail, l'industrie du jeu vidéo exige ces deux qualités. En effet, nous verrons un peu plus tard dans la partie « milieu professionnel » en quoi il est important d'avoir l'esprit de compétition pour entrer dans ce secteur et y rester. Le milieu des jeux vidéo en ligne est toxique, hostile envers les femmes mais si une chose positive doit en être retirée, c'est que les joueurs y apprennent certaines qualités requises pour travailler dans l'industrie du jeu vidéo.

▪ **Une passion intériorisée ?**

L'intérêt pour la création de jeux vidéo est arrivé assez tôt chez plusieurs garçons de notre échantillon. Cependant, le fait que plusieurs d'entre eux soient nés dans les années 80 (l'un étant même né en 1978), a pour conséquence qu'au terme de leur adolescence, peu sont au courant que des formations sont organisées, vu qu'elles sont très rares, et qu'il est possible d'intégrer le secteur en Belgique et en France. Ceux-ci nous en ont fait part lors de l'entretien :

« *Y avait déjà une attirance pour l'informatique à l'époque, je savais pas déjà que c'était un métier faire des jeux et encore moins qu'il y avait des écoles, je ne savais même pas qu'il y avait des boîtes en France* ». (Marc)

« *J'avais toujours bidouillé dans les jeux vidéo, j'avais toujours adoré ça, mais je savais même pas qu'on pouvait espérer un jour travailler dans le jeu vidéo* ». (Romain)

J'ai posé la question à Christophe si son choix pour les études d'ingénieur-informaticien était déjà pensé dans le but d'aller travailler dans l'industrie ou si l'idée était déjà ancrée avant. À cela il répond :

« *Ouais aller dans le jeu vidéo, en fait j'ai développé depuis que j'avais 12 ans, mon père à côté au début quand je commençais lui développait, et puis il m'a montré dès que je savais à peu près compter un peu plus, voilà j'étais dans le bain* ». (Christophe)

À cette réponse, il nous a paru judicieux de lui demander une confirmation par rapport à cette envie d'aller dans l'industrie. En effet, lors de l'entretien par rapport à tout ce qui avait été dit, il nous a semblé que son envie d'aller travailler dans le secteur ne s'était pas construite à travers le fait de jouer aux jeux vidéo mais que c'était plutôt le fait d'avoir baigné très tôt dans l'informatique. À cela, il nous dit ceci : « *Ouais après c'est un petit peu les deux quand même parce que [...] c'était une période où [...] dans les cours de récré on se partageait des piles de disquettes avec 50 jeux...* ».

⁵⁶ MMORPG est un acronyme de « *Massively Multiplayer Online Role-Playing Game* », littéralement « *jeu de rôle en ligne massivement multijoueurs* ». Le joueur doit faire évoluer son personnage pour que celui-ci gagne en puissance (Liège Game Lab, 2019 : 142).

Bertrand, « passionnés actifs – vétérans » comme qualifié dans notre typologie, pourtant né également début des années 1980, a débuté son graduat en programmation tout en ayant la volonté d'entrer dans le domaine du jeu vidéo (il a eu l'opportunité de réaliser un stage dans un studio déjà à ce moment-là). À l'époque, il a dû commencer par ce graduat puis poursuivre son master en France à « *Supinfo* », qui était la première école de *game design* qui a vu le jour. La condition pour l'intégrer était d'avoir déjà en poche un bac+3 et passer un test d'entrée. À l'heure d'aujourd'hui, le cycle entier y est organisé. Nous n'avons trouvé personne malheureusement qui a obtenu ce diplôme plus récemment dans notre échantillon.

Frédéric lui, faisant partie de nos « passionnés résignés »,⁵⁷ depuis l'âge de 12 ans avait mentionné à ses parents son souhait de travailler dans la création de jeux vidéo. Cette envie lui est restée par la suite, il a choisi de suivre des études supérieures d'ingénieur en informatique orientation « imagerie 3D », option déjà spécialisée dans les technologies utilisées dans l'industrie du jeu vidéo. Dans le cadre de ses études, il a eu l'opportunité de réaliser un stage dans le milieu du côté de Lyon.

Du côté des filles, comme nous l'avons abordé dans notre chapitre sur la socialisation primaire, cette envie précoce de création semble absente chez elles et leurs entrées dans l'industrie prennent plutôt la forme d'une « révélation » sur le tard plutôt que d'une « vocation » originelle. E. Zolésio, dans son ouvrage « Chirugiens au féminin ? », conceptualisait ce modèle de révélation pour les filles chirurgiennes qui découvrent la spécialité en stage, donc sur le tard. Le fait de découvrir le métier plus tard dans son parcours aurait-il pour conséquence une passion moins intériorisée et par corolaire, les femmes étant moins « imprégnées » de cette passion, quitteraient plus facilement l'industrie du jeu vidéo ? Cette passion intériorisée serait-elle nécessaire pour supporter les multiples contraintes du métier sous peine d'un risque de départ prématuré accru ?

- **Se détourner du jeu vidéo à l'adolescence ?**

Dans son analyse des trajectoires des « gameuses », J. Soler-Benonie énonce le fait que l'entrée au collège serait un moment où les passionnées des jeux vidéo doivent éviter de parler de leur activité ludique. En effet, c'est durant cette période que l'activité jeu vidéo est loin d'être dominante dans le « groupe de filles », elle est même parfois qualifiée de honteuse⁵⁸. Or cette étape de socialisation est cruciale pour les adolescents, de fait, ils sont en constante recherche d'appartenance aux groupes de pairs. Il s'agit d'un moment où les tensions identitaires sont bel et bien présentes où l'identité pour soi et pour autrui tentent de coïncider, des étiquettes sont attribuées par ces autres significatifs (ici les pairs) et l'adolescent peut soit accepter cette identité proposée soit la refuser car elle ne lui correspond pas.

⁵⁷ Pour rappel, les interviewés repris dans cette catégorie ont leur chemin de vie qui les a éloignés de la création vidéoludique, leur départ s'est donc fait de manière involontaire.

⁵⁸ Soler-Benonie Jessica, 2019, « *Être et (re)devenir une gameuse de jeux vidéo : trajectoires, épreuves et tensions de genre en terrain vidéoludique* ». Université Toulouse 2 - Jean Jaurès [Thèse]

Nos entretiens ont révélé que toutes nos interviewées avaient poursuivi leur activité ludique durant cette période. Certaines évoquent que leurs collègues de classe ne semblaient pas jouer effectivement aux jeux vidéo et allaient même jusqu'à se moquer de ceux qui jouaient.

« Alors mes copines jusqu'à ce que j'arrive au collège donc à mes 13 ans [...] n'étaient pas des filles qui jouaient aux jeux vidéo, c'est vrai que moi je jouais plus avec mon frère, les amis de mon frère, et du coup les amis garçons que je rencontrais qui eux jouaient, je me rapprochais plus de ce genre de personnes pour avoir des conversations sur le jeu vidéo ». (Maureen)

Nous lui avons posé la question si parfois les garçons faisaient des commentaires sur le fait qu'elle joue ou qu'elle parle de jeux vidéo :

« J'ai eu "ah c'est marrant une fille qui joue aux jeux, tiens t'es une fille tu joues aux jeux c'est bizarre", je ne prends pas ça comme un avis négatif, je dis juste qu'un jeu vidéo ce n'est pas forcément que pour les garçons. (Maureen)

« Mes copines à l'époque elles jouaient pas vraiment [...] quand j'étais au lycée j'ai fait un bac S Sciences de l'ingénieur, on était peut-être 5-6 filles sur une classe de 30 garçons [...] dans ces collègues de classe là y avaient des joueurs forcément, mais avant ça, genre avant le lycée, personne autour de moi ne jouait vraiment ». (Aurélie)

« Les jeux elle [sa troisième demi-sœur] ça l'intéressait pas et ses copines c'était pareil, elles jouaient pas [...] à son époque, c'était un truc de ringard, c'est des geeks [...] et même quand elle était encore au collège, je l'avais un peu chambré : y a un pion il se fait victimiser, mais en même temps c'est un gros geek, le cliché toujours avec les lunettes, à parler de jeu vidéo, moi à côté je l'ai regardé en disant tu sais que moi c'est ma passion... ». (Alexia)

« Alors au collège, jouer à des jeux vidéo c'était vu comme être nul [...] je ne parlais à personne [...] visiblement jouer à Pokémon [...] c'était vu être comme un enfant qui refuse de grandir ». (Létizia)

Plusieurs garçons faisant partie de notre échantillon confirment ce constat. En effet, sur cinq garçons interrogés, trois ont affirmé avoir une sœur qui ne s'intéresse pas aux jeux vidéo.

Si nous pouvons parler de cette absence d'envie de création de jeux vidéo précoce chez les filles contrairement à celle des garçons, il semblerait que l'envie de création artistique semble tout de même bien présente, mais l'idée d'aller dans l'industrie du jeu vidéo lors de leur scolarité secondaire (lycée – collège) n'a émergé chez aucune d'entre elles.

Une seule de nos interviewées a eu l'idée en sortant du bac d'aller directement vers des études orientées jeu vidéo. Pour les autres, le fait de se retrouver dans l'industrie cela s'est fait un peu par hasard comme l'ont qualifié plusieurs d'entre-elles. En effet, deux filles voulaient à la base être professeurs de mathématiques, quatre voulaient faire de l'illustration BD et la dernière souhaitait travailler dans le cinéma des effets spéciaux. Finalement deux qui souhaitaient faire illustration BD, l'une a rejoint la Haute École Albert Jacquard section jeux vidéo et l'autre a choisi des études d'ingénieur informatique avec l'objectif de rejoindre Ubisoft.

Si nous comparons les parcours de garçons qui, pour la plupart, étaient des vrais passionnés de longue date mais n'avaient aucune idée des écoles qui organisaient ce genre d'orientation ni qu'il

était possible de travailler dans l'industrie en France ou en Belgique, avec les parcours de filles, qui elles aussi adoraient jouer aux jeux vidéo, mais qui ont découvert l'accès à l'industrie sur le tard, et bien finalement ces parcours sont assez semblables : une forme de hasard, de rencontre accidentelle. Mais tous débute au même endroit, par la passion du jeu vidéo. Nous reviendrons sur cette notion de passion plus tard dans ce travail.

▪ **Discrimination du système scolaire et/ou des parents ?**

Dans notre partie théorique, nous avons énoncé les propos de M. Maruani concernant les discriminations parfois subtiles du système scolaire qui a tendance à ne pas traiter de la même façon les filles que les garçons en matière de propositions d'orientation d'études.

C'est uniquement du côté des filles que nous avons eu des retours de situations de ce type.
« C'est peut-être ma seule expérience un peu stigmatisante dans mon parcours [...] j'avais demandé une S bio et ils m'avaient dit [...] pas possible [...] on m'a pas proposé la SSI (sciences ingénieur) parce qu'à l'époque, c'était vraiment la S technologique et c'est vrai que là-dedans y avait énormément d'hommes, et moi on m'a renvoyé vers un bac économique option math en disant ça suffira pour être prof de math [...] non non c'est pas suffisant, quand suis sortie de mon bac je savais pas quoi faire et les conseillères en orientation elles me disaient "oh tu aimes bien dessiner tu es bonne en math, essaye en architecture" mais l'architecture cela me plaisait pas ». (Alexia)

Notre deuxième interviewée concernée nous a fait part de son expérience lors de son inscription à une formation professionnelle de courte durée :

« Pour une fois, il y a eu quelqu'un de misogyne avec moi c'était la coach. [...] coaché par des personnes qui nous accompagnent dans nos études professionnelles [...] placements professionnels et elle parce que j'étais une femme, elle voulait que j'aille en web. Voilà cherche pas c'est oui t'es une femme t'as été graphiste donc il faut que tu ailles là-dedans, et moi j'ai dit non je veux faire du développement back end donc le truc où il n'y avait pas de graphisme [...] c'est là-dedans j'aime bien, j'y vais ben figure-toi que c'est un mec [...] le patron de la boîte de formation c'est lui qui m'a défendu ». (Caroline)

Pour conclure de cette récolte de données, nous pouvons en retirer que tous nos interviewés de sexe masculin ont converti leur passion pour le jeu vidéo en orientation professionnelle par la suite en passant par le domaine technique, par l'apprentissage de la programmation dès le plus jeune âge. Alors que pour les filles c'est plutôt par le domaine artistique qu'elles sont passées et même pour celle qui est devenue ingénieure-informaticienne. L'interviewée qui souhaitait être professeur de mathématique a finalement fait une année de fac en arts plastiques puis a bifurqué sur des études de programmation pour avoir accès à une licence dédiée notamment à la conception de jeux.

Si les conseillers en orientation mettent parfois des bâtons dans les roues de ces jeunes adultes qui souhaitent s'orienter vers des études qui ne correspondent pas « aux normes de la société », les parents peuvent aussi intervenir dans ce choix. Plusieurs de nos interviewés nous ont parlé de comment s'était construit ce choix en accord avec leurs parents :

« J'avais beaucoup discuté avec mon père, OK le jeu vidéo c'est bien mais aujourd'hui l'industrie est fortement en France pas spécialement en Belgique [...] envie de t'expatrier [...] pas spécialement, et donc il fallait que j'aie d'autres alternatives si jamais le jeu vidéo n'aboutissait pas. C'était un choix commun, car Supinfogame [...] école privée [...] coût [...] non négligeable. (Bertrand)

« On a trouvé cette licence, je pouvais y accéder en faisant deux ans soit en arts plastiques soit en programmation [...] mon père m'a dit comme tu aimes énormément les math, je pense que tu devrais essayer la programmation [...] en plus si [...] pas trouver dans le jeu vidéo [...] tu auras plus de facilité à retomber sur tes pattes avec une licence en programmation qu'en arts plastiques ». (Alexia)

« Je sors avec mon bac et je cherche quoi faire [...] j'ai 2 branches que j'avais vraiment envie d'aller, ma mère le jeu vidéo [...] les écoles françaises [...] très chères [...] m'intéressait pas à 18 ans de prendre un prêt [...] partie en fac de langues et après 6 ou 7 mois [...] j'aimais pas du tout [...] elle [sa mère] voulait [...] j'essaye quelque chose qui était disponible près de chez moi, je pense, et puis comme elle a bien compris que je galérais [...] j'ai voulu partir j'avais 22 ans, ici j'étais assez grande pour prendre ma propre décision ». (Maureen)

À travers nos deux prochains discours d'interviewées, nous verrons que les parents ont plutôt dirigé ou redirigé les orientations de leur(s) fille(s) jusqu'à l'obtention de leur diplôme du secondaire (CESS) ou du Bac (en France). Pour le choix de leurs études supérieures, les parents leur laissent libre cours à leurs envies.

« Le lycée j'ai fait scientifique [...] papa dont je suis l'aînée [...] voulait [...] que toutes les filles fassent scientifiques [...] parce qu'il disait [...] le plus d'opportunités dans la vie, pour pouvoir faire les études supérieures après [...] une fois sortie de mon bac avec option scientifique [...] je me suis dit voilà maintenant je veux faire du dessin ». (Caroline)

« Arrivée en 4e, je voulais partir vers le technique artistique, chose que mes parents ont refusé, ils voulaient vraiment que je termine mes études générales pour pouvoir après avoir le champ libre, et faire ce que je veux, et si vraiment je voulais faire de l'artistique, je pourrais ». (Élodie)

Ces différents extraits montrent à quel point les parents sont conscients de l'incertitude du marché du travail. Dans cette société contemporaine, où les notions de « flexibilité », de « projet » et « d'employabilité » font partie du quotidien, les parents sont très vigilants à ce que leur enfant ait un « filet de sécurité » pour faire face aux risques futurs du marché de l'emploi (Germe, 2011).

Nous avons pu aussi constater lors de nos entretiens que c'était surtout du côté des filles que les parents intervenaient dans ces orientations. Un seul (Bertrand) de nos interviewés sur six a évoqué le fait qu'il en ait discuté avec son père.

Encore une fois, nous pourrions émettre l'hypothèse que le fait que la majorité de nos interviewés ont choisi un cursus en programmation pourrait expliquer que les parents ne se soient pas investis pour influencer leur fils dans leur choix d'études. En effet, de par la forte demande pour ces diplômes sur le marché du travail en général, ils pourront rapidement retrouver quelque chose ailleurs en cas de problème dans l'industrie du jeu vidéo.

Du côté des filles, les parents sont plus souvent intervenus mais les choix des jeunes filles étaient plutôt orientés vers le domaine artistique, peut-être perçu comme métier plus difficilement « employable ». En effet, si l'on prend l'exemple d'Anita, celle-ci voulait être professeur de mathématiques, elle a suivi une orientation math-informatique et dans son discours ses parents ne semblent pas être intervenus même à la création de son studio de jeux vidéo. Nous avons également une autre fille dans notre échantillon qui souhaitait faire des études en BD et dont les parents n'ont pas essayé de la dissuader⁵⁹, il est possible que cet état de fait s'explique par la situation professionnelle des parents qui exercent tous deux des professions indépendantes peu stables ou tout simplement parce que leur fille a choisi une école renommée en la matière. Nous sommes consciente que nous ne pouvons pas généraliser ces faits sur un échantillon si faible et qu'un exemple comme celui d'Anita ne peut être qu'un pur hasard car le fait que les parents ne soient pas intervenus dans son choix d'études n'est peut-être pas à relier d'office au fait qu'elle ait choisi un métier plus facilement « employable », ceci n'étant bien sûr que des hypothèses émises.

C. Le milieu professionnel

Le jeu vidéo est né en plein « néolibéralisme » (Gamespectrum, 2019)⁶⁰, appelé aussi « capitalisme flexible », caractérisé par des dynamiques multiples qui se déploient tant dans le registre des organisations de travail, des conditions de travail que dans les emplois et la régulation de ceux-ci dans un monde toujours plus productif à l'échelle nationale et internationale. (Helardot, 2009)

Si Robert Castel dans un de ses ouvrages mentionnait que l'emploi stable « a constitué le socle principal de la construction de la solidarité dans la société salariale » (Castel, 2007), nous serions passés à présent à une société faite d'emplois atypiques tels que des contrats à durée déterminée plutôt que de contrats à durée indéterminée, des contrats à temps partiel plutôt que des contrats à temps plein, des contrats intérimaires...

L'industrie du jeu vidéo ne semble malheureusement pas faire exception à ces conditions d'instabilité, nous le verrons sur notre terrain un peu plus tard.

Dans un ouvrage intitulé « le travail passionné », est évoqué l'engagement des salariés dont leur métier est plus une passion qu'un travail. Nous pourrions nous demander ce qu'il y a de plus favorable pour le bien-être d'un salarié que de travailler dans un domaine qui le passionne. Pourtant, il semblerait que cette passion pourrait être perçue parfois comme une source de difficultés, voire une source de souffrance, et même être génératrice de soucis de santé (Le Roux & Lorient, 2015). En effet, il n'est pas rare d'avoir des témoignages de salariés et/ou d'anciens travailleurs du milieu qui évoquent leurs expériences négatives dans l'industrie, faites de burn-out suite à un rythme infernal où une quantité de travail pour un projet est prévue sur une trop courte durée, d'un manque de personnel, d'une insuffisance de reconnaissance de leur travail... (Le Roux & Lorient, 2015)

⁵⁹ Pour rappel, celle-ci est venue en Belgique pour suivre ses études en illustration BD car nous bénéficions de plusieurs artistes BD connu à l'international qui sortent de cette école.

⁶⁰ Documentaire « comment se fabriquent les jeux vidéo » - aborde principalement les conditions de travail dans l'industrie du jeu vidéo.

Penchons-nous à présent sur notre étude de terrain en commençant par un terme régulièrement évoqué par les médias : le crunch.

- **Le Crunch**

Le président de la Walga (qui figure parmi nos interviewés) définit cette notion lors d'une interview comme le « moment où on arrive à la fin d'une production et qu'on doit notamment régler des problèmes techniques sur le jeu pour atteindre une certaine qualité qu'attendent les joueurs »⁶¹. Si nous regardons du côté du traitement médiatique du crunch, les journalistes rapportent que « certains le considèrent comme un mal nécessaire lorsqu'il s'agit de livrer une version finale ou intermédiaire d'un jeu dans des délais difficilement gérables »⁶². Dans une série d'articles intitulés « Crunch Investigation »⁶³, l'auteur résume ce terme à « une période de la production d'un jeu vidéo durant laquelle il faut travailler vite et beaucoup. Et si possible efficacement ». Oui, mais que signifie travailler beaucoup finalement ? Selon le studio, le projet et la grandeur de l'équipe, le crunch peut durer de quelques jours de temps à autre à un an d'affilée, ce qui représente soit des journées à « rallonge » soit des semaines à 70-80 heures⁶⁴. Si nous prenons un cas récent (2018), la sortie du jeu « *Red Dead Redemption 2* » a poussé l'équipe travaillant sur le projet à voir leur plage horaire s'étendre entre 50 et 100 h par semaine⁶⁵. Certains travailleurs l'ont vécu comme une réelle charge à porter et d'autres n'ont gardé que les beaux moments. Tout cela n'est bien sûr pas sans conséquence sur la santé des travailleurs, mais aussi sur leur vie de famille.

Dans une enquête réalisée en 2018 et présentée par « Crunch Investigation »⁶⁶, sont énoncés les propos de travailleurs de plusieurs studios (Quantic Dream, Ankama, Ubisoft...) disant « Je ne connais pas de studio où l'on ne crunche pas ». D'autre part, nous avons Julien Villedieu, délégué général du SNJV, parlant en 2021 d'une réelle prise de conscience du crunch présent dans l'industrie et pour lui, elle aurait tendance à diminuer ces périodes intensives de travail. Il dit : « Le crunch, ça a été quelque chose de pratiqué dans certains studios il y a quelques années, c'est quand même une pratique qui tend à disparaître ».

Si nous quittons le traitement médiatique du crunch pour nous attarder du côté scientifique, nous trouvons du côté de l'Université de Montréal deux chercheuses qui avancent dans le chapitre intitulé « *So Into it They Forget What Time it Is ? Video Game Designers and Unpaid Overtime* » (Legault &

⁶¹ Interview de Bruno Urbain diffusé le 6 avril 2021 – Source : Canal Z.
https://canalz.levif.be/talk/trendstalk-avec-bruno-urbain-03-04-21/video-normal-1410869.html?fbclid=IwAR104EErAn4huBvL7ythbxyXV0BjuQ10Kk1ryusRsiRA6eYzJ2-8Gk7Vf0U&cookie_check=1617726217. Consulté le 9 avril 2021.

⁶² <https://www.gamekult.com/actualite/culture-du-crunch-et-detresse-etudiante-au-sein-des-ecoles-de-jeu-video-je-ne-sais-toujours-pas-comment-j-ai-traverse-ca-3050837643.html>

⁶³ <https://www.canardpc.com/374/crunch> consulté le 15 avril 2021

⁶⁴ *Ibid*

⁶⁵ <https://www.gamekult.com/actualite/culture-du-crunch-et-detresse-etudiante-au-sein-des-ecoles-de-jeu-video-je-ne-sais-toujours-pas-comment-j-ai-traverse-ca-3050837643.html>

⁶⁶ <https://www.canardpc.com/374/crunch> consulté le 15 avril 2021

Ouellet, 2013, [traduction libre]) : « Pendant de nombreuses années, le problème des longues heures de travail typiques de l'industrie a été minimisé en faveur d'une image idéalisée d'une éthique de travail comme le jeu (Deuze, Bowen, & Allen, 2007 ; Dyer-Witheford, 2002, 2005). Le surmenage est pourtant loin d'être un phénomène rare (De Peuter & Dyer-Witheford, 2005 ; Dyer-Witheford & Sharman, 2005, p. 203-204 ; Dyer-Witheford & De Peuter, 2006, p. 607-612). [...]. En effet, les heures supplémentaires sont plus souvent la règle que l'exception, selon les résultats d'une enquête en ligne menée auprès de 994 membres de l'International Game Developers Association (IGDA, 2004), soit 10 % de ses membres en 2005 (IGDA, 2005). Au Québec, cette tendance est un frein important pour l'industrie : 70 % des studios rencontrent des problèmes de recrutement (Dumais, 2009, p. 4) ».

Attardons-nous maintenant sur notre échantillon d'interviewés. Plusieurs n'ont jamais connu de crunch : deux « passionnés actifs – juniors », et un « passionné actif – vétéran » qui lui, nous a signalé ne jamais en avoir connu depuis la sortie de ses études en 2007. Enfin, nous avons également deux de nos interviewées classées dans les « passionnés tardifs » qui ont ouvert leur propre studio sans être passées auparavant par l'industrie, et n'ont donc pas connu de crunch et n'en veulent pas dans leur studio.

Il nous semble judicieux de parler ici des « passionnés désenchantés » que nous avons qualifiés de cette façon car ces personnes ont quitté l'industrie pour des raisons personnelles, mais celles-ci ne sont pas liées aux périodes de crunch (parfois aussi appelé « rush »).

D'autres interviewés nous ont partagé leur expérience. Citons d'abord un extrait d'interview d'une personne qui a vu son contrat débiter avec un crunch et s'est terminé alors que l'entreprise était toujours en crunch. Nous avons placé cette interviewée dans le profil typologique « passionnés résignés » car elle a quitté le secteur sans en avoir eu l'intention. En effet, elle cite :

« C'était le rush en permanence. En fait, le problème principal qu'il y a eu et qui a été reconnu, c'est qu'il n'y avait personne qui a eu le temps de m'aider à me former et au final, j'ai dû me dépatouiller pendant tout le long de mes CDD [...] on met fin à ton CDD mais on est content de ce que t'as fait [...] on peut pas te garder parce qu'on va continuer en plus à être en rush, tu vas ravoir une évaluation pire que la première et tu pourras plus rentrer chez Y [gros studio], donc autant que tu partes, que tu reviennes plus tard ». (Létizia)

« ça va dépendre des projets, et de la façon dont les projets sont gérés, en fonction de ça, ça peut se passer complètement différemment [...]. Quand je travaillais sur les "Assassin's"⁶⁷, j'avais pas mal de périodes de rush et ça s'est calmé avec le temps [...] sans doute j'ai eu la chance de tomber sur des projets qui étaient mieux gérés (rire) [...] des heures supp il faisait tout pour les éviter alors que d'autres ça fait partie intégrante du process [...] font partie de leur planning ». (Aurélie)

Suite à cette réponse, nous avons directement profité de la situation pour en savoir plus sur la façon dont notre « passionnée active – vétéran » arrivait à concilier vie professionnelle et vie familiale lors de ces périodes intensives de travail. Elle nous a fait part qu'à l'époque, elle n'était pas encore en couple et n'avait pas encore son petit garçon :

⁶⁷ Assassin's Creed : la personne a travaillé sur ce jeu d'aventure-action à gros budget.

« j'avais pas disons d'engagement personnel donc j'étais beaucoup plus dispo c'est [...] jusqu'à cette période-là que j'ai accepté les heures supp [...] va faire peut-être 2 ans que je suis sur plusieurs projets qui ont jamais demandé d'heures supp ou, en tout cas pas d'heures supp de rush comme on l'entend à finir extrêmement tard, et quand je parle de tard c'est 1 ou 2 h du matin, après ça va m'arriver de travailler jusque 19 h parfois sur des petites périodes et mais ça j'appelle pas ça des rush ». (Aurélie)

Marc fait partie des « passionnés actifs – vétérans », en effet il est entré dans l'industrie du jeu vidéo en 1999 et ne l'a plus jamais quitté. Il s'est tout de même expatrié de France vers la Belgique pour travailler sur un projet qui lui tenait à cœur. Il dit avoir connu dès son entrée dans sa première boîte une période assez ardue de crunch :

« Le premier jeu sur lequel j'ai travaillé on avait 6 mois de travail, et on avait 6 mois pour faire le jeu et donc y avait deux programmeurs d'expérience et 4 débutants [...] donc j'ai commencé en juillet, l'été ça s'est doucement mis en place au mois de septembre on a vu qu'on allait être en retard et à partir de fin septembre c'est parti jusqu'à Noël » (Marc). Du coup nous lui avons demandé s'il était en couple à cette époque. Celui-ci nous dit qu'il était avec quelqu'un mais que les crunch ne posaient pas de souci car il ne voyait sa compagne que le week-end et qu'il rentrait chez ses parents la semaine. Cependant, il déclare avoir travaillé avec un collègue à l'époque qui avait des soucis de couple clairement dus aux *crunch*. Nous lui avons demandé si ces périodes intensives de travail lui semblaient moins fréquentes, à présent, il cite :

« Si tu dois fournir autant d'efforts en dehors de tes heures normales en période de crunch, tu peux quand même rentrer chez toi, être avec tes enfants, ta femme, ton mari et continuer à travailler de chez toi en crunch [...] je pense qu'il est plus facile aujourd'hui de prévoir ». (Marc)

Si nous prenons à présent un autre « passionné actif – vétéran », celui-ci a également vécu de grosses périodes intensives de crunch dit-il. Pour lui, il est toujours présent de nos jours alors qu'avant on acceptait parce que « c'était comme ça », aujourd'hui « on évitera de te parler de faire des crunch, on te dira de ne pas en faire mais au final, l'équipe en fait quand même ». Ce qui nous a interpellée dans son discours ce sont les conséquences de ces longues périodes de travail ardu. En effet, il raconte :

« c'est là que je suis passé quand même à une boisson énergétique par jour, 2 boissons énergétiques, 3 boissons énergétiques par jour quoi. [...] je me souviens que sans boisson énergétique je me serais planté parfois en rentrant. Ça je suis sûr parce que j'avais des micro-sommeils parfois graves ». Un peu plus tard dans la conversation il ajoute : « Il se passe parfois 1 h ou 2 h du matin ou c'est variable si c'est le premier crunch, 2e Crush, 3e crunch, et ça malheureusement c'est un peu un piège. Le burn-out aussi entre la passion, l'investissement et les effets néfastes, la frontière est très limitée, on ne la voit pas toujours venir » (Christophe). Sur cela, nous avons rebondi en lui demandant s'il y avait des filles dans les équipes et si elles étaient invitées aussi à participer d'office aux *crunch* lorsqu'elles avaient une famille derrière, sa réponse fut celle-ci : « Les filles n'auraient pas besoin de le faire parce que le crunch n'a jamais été obligatoire pour toute l'équipe ». (Christophe)

Mais ces expériences de rush, laisse tout de même à Christophe de bons souvenirs :

« Parfois c'était aussi pour se donner comment dire un petit coup de boost à la fin [...] c'était aussi parce que les gens aimaient bien [...] parce que c'est un changement d'ambiance [...] quand il y avait un

crunch on mangeait ensemble et c'était l'occasion de faire pizza-burger-sushi ou je sais pas quoi. C'était une occasion d'un extra entre collègues [...] voilà on est content ». (Christophe)

Caroline « passionnée désenchantée » quant à elle, a quitté le milieu où elle professait comme artiste, et s'est réorientée vers la programmation en tant que consultante. Elle se rappelle avoir vécu des périodes régulières de *crunch* lors de ses passages dans l'industrie. Nous lui avons demandé de nous parler de son organisation avec son compagnon durant ces périodes vu que lui-même était dans le milieu, elle nous raconte :

« En crunch, quand je rentrais déjà j'étais bien fatiguée, il avait cuisiné donc je pouvais manger un plat ou le réchauffer ou alors il m'attendait pour manger en général, quand parfois c'était lui qui était trop fatigué parce que mine de rien, il est aussi dans l'industrie quand même tu vois, donc des fois c'était moi qui cuisinais donc on essayait d'alterner un petit peu ». (Caroline)

L'ensemble de ces extraits confirme et infirme certains points théoriques vus plus tôt dans le cadre de ce travail. Le délégué du SNJV n'avait pas totalement tort quand il parlait d'une industrie qui mûrissait en diminuant ses périodes intensives de travail. Effectivement, il semblerait que le *crunch* ne figurerait plus comme moment indispensable pour délivrer un jeu ou sa partie intermédiaire, tout serait une question d'organisation de planning par son manager (Aurélie et Inès l'avaient également énoncé dans leur discours) et/ou une question de studio (Létizia a connu dernièrement de grosses périodes de travail).

En effet, l'entreprise peut tout à fait, comme l'a fait un gros studio cité par une de nos interviewées, poursuivre normalement ses périodes de *crunch* quand c'est nécessaire, tout en sachant que les heures supplémentaires sont bien sûr rémunérées. D'autres studios ont des méthodes plus insidieuses comme nous l'a expliqué Christophe en disant « *on ne parle pas de crunch, on ne doit pas en faire mais au final on en fait* ». Marc lui trouve plus facile de concilier les périodes de *crunch* avec les temps familiaux de nos jours, car toutes ces heures peuvent être réalisées à son domicile, il n'y a plus besoin de rester au boulot jusqu'à pas d'heure.

Ces périodes de temps familiaux ont d'ailleurs pris une place importante chez plusieurs de nos interviewés qui justement énoncent le fait que travailler dans le domaine reste difficile parfois pour concilier vie de famille et vie professionnelle, car le *crunch* n'est malheureusement pas l'unique problème que l'on retrouve dans l'industrie du jeu vidéo. Cette idée de conciliation vie de famille et vie professionnelle nous rappelle le discours de Didier Vrancken dans son ouvrage « Le Crépuscule du Social » où celui-ci parle d'une nouvelle configuration où la frontière entre vie privée et vie professionnelle deviendrait perméable. Le temps se décomposerait, entre autres, en temps de formation. Un exemple nous a été confié par l'un de nos interviewés : son CEO, afin que l'équipe mette à jour ses connaissances, a imposé la lecture de deux livres, respectivement de huit cents et six cents pages durant son temps libre, donc en dehors des heures de travail. À côté de ces moments de formation, le temps se distillerait également en temps passé en dîners avec les collègues, comme nous l'a raconté Christophe en évoquant ces *crunch* où l'équipe en profite pour prendre un bon repas tous ensemble.

Pourtant si l'une de nos interviewées qui a travaillé dans un gros studio français nous a parlé de périodes intensives de travail, celle-ci insiste sur le fait qu'elle acceptait les heures supplémentaires à l'époque parce qu'elle n'avait aucun engagement derrière elle. Celle-ci nous a signifié qu'à l'heure actuelle étant en couple et avec un enfant, la famille passerait en premier plan.

Cet engagement que l'on retrouve chez ces professionnels du secteur, qualifié par plusieurs de nos interviewés comme un secteur de passionnés, rappelle une enquête réalisée en 2012 sur l'engagement exigé des jeunes chercheurs dans les universités (Del Río Carral & Fusulier, 2012). En effet, nous pourrions faire un parallèle entre ces deux types de travailleurs car si l'université est qualifiée d'« institution gourmande » parce qu'elle valorise « la figure symbolique du chercheur entièrement investi dans son travail » (Del Rio Carral & Fusulier, 2012), l'université suppose que ses chercheurs garde un rapport exclusif à leur métier, et comme nos travailleurs dans le jeu vidéo, ces jeunes sont soumis à l'injonction de produire beaucoup et vite. Ces chercheurs sont parfois même soumis en même temps à l'obligation de se soumettre à la mobilité internationale pour faire face à la concurrence régnante pour les quelques postes définitifs existants. Cette situation semble assez proche des travailleurs du secteur du jeu vidéo.

Si les personnes souhaitent rester dans l'industrie, nous pouvons confirmer que la conciliation de vie professionnelle vie familiale peut rester difficile si la personne est dans un studio à gros budget où les expériences de crunch peuvent être plus fréquentes. En effet, deux de nos interviewés nous ont parlé d'horaire allant jusqu'à une ou deux heures du matin. Dans ces circonstances, il est nécessaire d'avoir une certaine organisation si on est en couple et/ou si un enfant est présent dans l'équation. La répartition des tâches domestiques est à prendre en compte et sur ce point, l'une de nos interviewées a pu justement nous éclairer car elle partage sa vie avec un compagnon travaillant dans le même secteur qu'elle et donc les deux ont connu des périodes de *crunch*. L'expérience de Caroline a été citée ci-dessus et confirme ce qui a été vu de manière théorique sur une augmentation de l'investissement de la part des hommes dans les tâches ménagères. De fait, au vu des changements opérés par les femmes quant à leur rapport au travail, celles-ci s'investiraient plus dans leurs activités professionnelles modifiant sur le coup leur disponibilité dans la sphère familiale (Le Feuvre & Guillaume, 2007) mais aussi dans les tâches éducatives. Sur ce dernier point, deux de nos interviewés nous ont fait part de leur expérience :

« Quand je vois à l'école ou en général, c'est autant les pères que les mères qui vont rechercher les enfants, pour notre fils [...] c'est quand l'un est libre, chez nous y a pas de c'est toi ou non c'est toi [...] maintenant dans les familles en général, les pères ne veulent pas forcément eux [...] travailler et la femme s'occupe des enfants, ils veulent pouvoir profiter autant j'ai l'impression [...] après au boulot on voit encore certains qui sont dans la vision l'homme carriériste et la femme avec les gamins ». (Frédéric)

Romain lui confirme s'occuper autant de ses enfants que son épouse, et affirme que c'est lui exclusivement qui s'occupe de la préparation des repas.

Cependant, la conciliation vie privée et vie professionnelle resterait difficile disent certains :

« Aujourd'hui [...] c'est un milieu que tout homme qui a une vie de famille [...] va se rendre compte que c'est compliqué pour lui aussi [...] les filles de Supinfo game [...] qui ont quitté l'industrie, elles se sont rendu compte [...] à certains moments [...] une vie professionnelle qui prend le pas pendant une période assez conséquente sur la vie de famille [...] et elles se disent je l'ai fait une fois mais je le ferais pas une deuxième fois ». (Bertrand)

Caroline a quitté le secteur et met en garde : « Ça dépendra du studio et puis de ta propre organisation, il faut se mettre beaucoup de règles, parce que c'est un métier de passion et les gens se laissent vite happer par ça, ils donnent plus d'importance à leur métier qu'à leur vie familiale et ça c'est un problème ».

« J'étais au courant que c'était quand même un milieu très chronophage [...] qu'il faudrait faire beaucoup d'heures "sup" moi je n'ai pas bossé longtemps dans ce milieu-là donc j'ai pas vécu ça, mais beaucoup de mes connaissances l'ont vécu, difficile de mener une vie à côté, faire du sport, d'avoir des loisirs, en période de crunch ils sont à bout ». (Létizia)

Revenons à présent sur les conséquences de ces périodes de crunch, sur ce qu'elles peuvent engendrer sur la santé des travailleurs. Interrogé à ce sujet, Christophe nous avait fait part que pour ne pas s'endormir au boulot durant les longues nuits de travail, il consommait de plus en plus de boissons énergétiques. Un autre nous a fait part de ses débuts dans le milieu qui l'ont amené à un burn-out.

Mais, à la suite de ces interviews, nous nous sommes posé la question si pour les personnes interviewées qui ont suivi une formation spécialisée dans le jeu vidéo, la problématique du crunch était évoquée durant leur cursus.

Nous avons pu discuter à ce sujet avec deux personnes qui sortent d'une école très réputée en Belgique pour ses formations, la Haute École Albert Jacquart (HEAJ).

« C'est vrai que les crunch on nous dit toujours de pas travailler plus que ce qu'on doit travailler pour le prix qu'on coûte [...] de pas en faire trop pour faire plaisir... ». (Maureen)

Cette même interviewée nous a parlé également de l'organisation des cours : « les cours sont très chargés, y a beaucoup de choses à faire, en grosse quantité donc c'est assez difficile, c'est vrai qu'il n'y a pas beaucoup de pourcentage de réussite dans cette filière ». (Maureen)

Cet extrait nous a rappelé la lecture d'une enquête très récente réalisée par « Gamekult »⁶⁸ et « Libération » évoquant la détresse d'étudiants en formation dans divers établissements français spécialisés dans le jeu vidéo, qui dès le début de leur cursus subissent déjà la « culture du crunch ». Les étudiants seraient donc déjà passés par le crunch avant même d'avoir mis le pied dans l'industrie.

⁶⁸ <https://www.gamekult.com/actualite/culture-du-crunch-et-detresse-etudiante-au-sein-des-ecoles-de-jeu-video-je-ne-sais-toujours-pas-comment-j-ai-traverse-ca-3050837643.html>

Alerté par un appel à témoins du STJV, Gamekult s'est intéressé de près aux formations du jeu vidéo en France et à leurs dysfonctionnements. Cette enquête se base sur 41 entretiens directs avec élèves et ex-élèves, professeurs, et une cinquantaine de témoignages écrits et de discussions avec différents acteurs du milieu.

Nous avons également un interviewé qui possédait deux casquettes, l'une comme « passionnés actifs vétérans » dans le secteur du jeu vidéo depuis de longues années mais aussi comme professeur à la HEAJ. Nous lui avons demandé si la notion de *crunch* était évoquée dans le cursus, il nous répond :

« J'aborde pas ça, moi je leur dis d'emblée que c'est un métier difficile et élitiste et je veux pas leur faire peur mais que parfois il faut s'investir plus [...] c'est pas un boulot [...] où on va arriver à 8 h 30 et pointer à 16 h 30 [...] c'est un métier de passion et que parfois c'est très difficile pas forcément physiquement mais moralement parce qu'on veut faire des choses, on n'y arrive pas, on est bloqué, les projets tournent pas [...] métier qui pour le moment est assez incertain, du côté économique parce que tu ouvres un studio, dans les trois mois il peut fermer parce qu'on t'a joué un mauvais coup ». (Romain)

▪ **La mobilité internationale**

Le concept de mobilité internationale forgé par Guillaume & Pochic lors de leur étude sur les entreprises françaises pourrait également nous apporter un éclairage intéressant sur notre terrain. Elles précisent dans leur étude que les possibilités d'expatriation semblent se développer de plus en plus pour les cadres français. Mais derrière cette mobilité, « ces cadres partent avec l'idée que cette expatriation courte ou longue doit être rentable pour leur carrière ultérieure » (Guillaume & Pochic, 2010), il y a une idée de monter au niveau hiérarchique que ce soit à l'endroit où la personne est transférée ou si c'est une mission courte, acquérir un poste de plus haut niveau à son retour.

Il semblerait que le processus d'expatriation soit différent selon les sexes. Effectivement, le texte « les femmes dans le processus d'expatriation » (Mérignac, 2009) mentionne que les employeurs trouvent diverses excuses pour ne pas envoyer de femmes à l'étranger, en justifiant soit qu'elles n'y montrent pas d'intérêt ou qu'elles ne peuvent pas, renvoyant à l'asymétrie décrite par Jane HOOD (1983) dans le processus de décision dans un couple lorsqu'une opportunité de transfert se montre, l'homme prendrait un rôle dominant dans la décision finale.

Les femmes s'engageant dans une expatriation seraient donc des profils plutôt de célibataires vu que le passage en couple, et « la volonté de fonder une famille écarteraient toute possibilité de parcours internationale » (Mérignac, 2009).

Revenons maintenant dans l'industrie du jeu vidéo : notre terrain de recherche révèle que la quasi-totalité de nos interviewés ont fait la démarche de s'expatrier à un moment donné de leur parcours. Ici, ce terme doit être pris dans le sens de « bouger » (terme souvent utilisé par nos personnes interrogées), c'est-à-dire que ceux-ci ont dû déménager avec ou sans famille à l'étranger, ou du moins à une distance assez longue pour ne pas pouvoir faire les chemins de manière quotidienne.

Le point commun qui est ressorti de nos analyses de nos quatre entretiens exploratoires (trois filles et un garçon) est le fait que ceux-ci avaient fait l'objet de divers voyages dans le cadre de leurs études et/ou trouvé un travail.

Ci-dessous, nous avons repris les noms (noms d'emprunt) de tous nos interviewés avec leur pays d'origine, le pays dans lequel ils ont obtenu leur(s) diplôme(s), et enfin le pays dans lequel ils travaillent.

	Diplôme (pays obtention)	Pays où il travaille	Originaire de
Bertrand	Bac – Belgique + Master - France	Belgique	Belgique
Anita	France	France (Canada)	France
Aurélie	France	France (Australie)	France
Inès	Belgique	Belgique	France
Frédéric + Marc + Christop.	France	Belgique	France
Létizia (*) + Alexia	France	France	France
Romain + Élodie + Patrick	Belgique	Belgique	Belgique
Maureen	Belgique (stage Tokyo)	Belgique	France
Caroline	Bac – France + Bac - Belgique Form. Professionnelle - Belgique	Belgique	France

Ce tableau montre que quatre interviewés sur quatorze (deux filles et deux garçons) ne se sont jamais expatriés ou effectué un déménagement pour trouver un travail ou pour travailler dans l'industrie du jeu vidéo. Deux filles se sont expatriées (une au Canada, l'autre en Australie) dans le cadre d'un travail hors-jeu vidéo. Trois filles se sont expatriées pour leurs études et sont restées sur place après l'obtention de leurs diplômes et toutes ont trouvé un emploi dans l'industrie. Une fille a déménagé à plusieurs reprises à travers la France pour effectuer des stages dans l'industrie du jeu vidéo et pour trouver un emploi par la suite dans un gros studio français.

Chez les garçons, sur six interviewés, trois sont venus travailler en Belgique dans l'industrie du jeu vidéo. Un seul est parti faire son master en France, dans la seule école à organiser une spécialisation « *game designer* » à l'époque. Il est revenu en Belgique après l'obtention de son diplôme.

Nous pouvons faire un lien entre notre théorie sur la mobilité internationale et notre terrain. Effectivement, dans l'industrie du jeu vidéo, s'expatrier n'est pas synonyme de montée hiérarchique, ni automatiquement gagner un salaire supérieur, du moins dans les cas que nous avons rencontrés.

Dans le cas qui va suivre, en partant, il y avait un souhait de rejoindre l'industrie du jeu vidéo :

« Quand je suis arrivée à Montréal je cherchais un boulot de développeuse et je m'étais dit quitte à travailler dans le développement informatique cela me plairait plus d'aller travailler dans le jeu vidéo que dans le développement de logiciels [...] j'ai pas trouvé [...] j'ai trouvé dans le logiciel en une semaine [...] j'avais mon fils à charge et mon mari ». (Anita)

Cet extrait contredit un élément de notre exposé théorique. En effet, dans ce cas de figure, la décision finale de partir à l'étranger venait principalement d'Anita, l'époux a accepté ce transfert. Dans cet exposé donc, nous ne pouvons pas parler de l'homme dans « le rôle dominant dans la décision finale ». Nous constatons également que l'expatriation n'est pas une démarche réservée aux femmes célibataires et sans enfant.

À ce sujet, nous avons tout de même remarqué que quatre interviewées n'étaient pas en couple lors de leur expatriation ou déménagement, pour trois qui l'étaient. L'une nous a signalé avoir envie de se poser avec son compagnon, car jusque-là elle voyageait seule à travers la France pour différents emplois. L'autre a décidé de s'expatrier en Belgique pour suivre son cursus scolaire spécialisé dans les jeux vidéo et son compagnon a accepté de la suivre dans l'aventure.

Il nous semble tout de même important de signaler que deux de nos interviewées qui n'étaient pas en couple lors de leur expatriation ont pris cette décision de « bouger » assez jeune puisque celles-ci sortaient de leurs études secondaires.

Le professeur donnant cours à la HEAJ (dont nous avons parlé plus tôt dans cet exposé) confirme que dès le début du cursus, il prévient les étudiants de ce risque d'expatriation : « *il y a énormément de chance que tu trouves pas de boulot en Belgique même si t'es bon il faudra que tu partes* ». Un autre professeur enseignant en Belgique à la « Ludus Académie » nous confirme les difficultés de trouver un emploi dans le domaine en Belgique.

Une partie du propos du professeur de la HEAJ nous a tout de même fortement interpellée. De fait, dans notre partie théorique nous avons énoncé que les filles ne s'orienteraient pas vers les études scientifiques, parce qu'elles seraient conscientes de la difficulté à concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Or, le propos de l'enseignant nous parle du manque de projection que peuvent avoir les jeunes de 18 ans. Leur dire qu'à la fin de leurs études il y a beaucoup de chance qu'ils ne trouvent pas de boulot en Belgique et qu'ils doivent s'expatrier n'a pas vraiment de sens pour eux. Nous nous posons donc la question de savoir si à 18 ans les jeunes manquent de projection, comment les filles, elles, pourraient ne pas s'orienter vers les études scientifiques pour une raison de conciliation de vie ?

Ce qui a pu être mis en avant par nos différents entretiens c'est que l'expatriation est un phénomène qu'on retrouve plus en début de carrière. En effet, plusieurs de nos interviewés même sans avoir suivi une formation spécialisée jeu vidéo sont assez conscients que devoir « bouger » dans toute la France ou de partir au Canada n'est pas à exclure.

Le domaine de l'industrie du jeu vidéo est un monde instable pour différentes raisons : C'est une industrie jeune composée de nombreux de petits studios qui emploient parfois deux ou trois personnes. Une grande partie de ces studios n'ont pas les moyens de développer un second produit dû au fait de ne pas avoir vendu suffisamment le premier, les menant directement à mettre la clé sous la porte. Certains vont même faire faillite sur quelques mois. Ce manque de stabilité est très palpable et c'est pourquoi, très peu de studios peuvent se permettre d'engager en CDI, faire partie du « noyau dur » d'une grosse boîte serait pourtant une « presque » garantie de stabilité, mais faut-il encore en faire partie. Aurélie fait partie de ces « élus » ayant intégré le « noyau dur » de chez Ubisoft, après un premier passage chez Ubi en CDD, une fin de contrat qui l'amène à acquérir de l'expérience dans d'autres studios puis des retours vers Ubi, elle finit par acquérir assez d'expérience et d'expertise pour faire partie de nos « passionnés – actifs vétérans » de l'industrie.

Chez les programmeurs, le *turnover* est fréquent, mais il peut être qualifié de « *turnover* volontaire » alors que pour les artistes c'est plutôt un « *turnover* subi ». Effectivement si les programmeurs ont « des compétences particulièrement recherchées, ce qui leur permet de maîtriser leurs engagements et leurs mobilités, de concilier travail et projets personnels » (Gazier cité par Le Guehenec, 2003), il n'en est pas de même pour les artistes, je cite les propos de Christophe qui me semble très révélateur :

« *En tant qu'artiste ce n'est pas toujours facile de persévérer, jeux vidéo ou pas mais faut sortir de la précarité, ça permet un salaire confortable* ». En effet, il y a ici un réel paradoxe où les programmeurs sont tellement demandés qu'ils peuvent entrer et sortir à leur guise de l'emploi qu'ils occupent pour aller dans un autre, l'industrie du jeu vidéo ne fait pas exception sur ce point. Alors que les artistes, qui entrent dans l'industrie en espérant acquérir un peu de stabilité, comme nous avons pu le voir précédemment, sont souvent peu reconnus par certains dirigeants de studios, qui les considèrent comme des gens facilement interchangeable et donc, par conséquent, les artistes enchaînent les CDD à chaque fin de projet, voire l'employeur ne souhaite que des contrats « *freelance* ».

La concurrence est bien réelle sur ce marché, une concurrence entre des personnes passionnées qui n'ont qu'une chose en tête, intégrer l'industrie. Du fait qu'il y a beaucoup d'appelés mais peu d'élus, une interviewée nous confirme que les jeunes qui sortent des écoles sans expérience sont une réelle concurrence, car ils acceptent d'être payés au moindre prix pour faire le travail dont ils rêvent.

V. Discussion

Comme première hypothèse, nous posons que durant l'enfance et/ou l'adolescence, au moment où un choix d'orientation doit être fait, les filles seraient découragées à s'orienter vers le secteur de l'industrie du jeu vidéo car ces métiers seraient perçus comme masculin.

F. Lignon dans un article de 2013 parlait de la croyance populaire prônant le jeu vidéo comme devant être créé par et pour des hommes et nous avons vu que l'industrie s'est développée principalement grâce à des hommes. Or, nous savons que les métiers de l'informatique étaient originellement occupés par des femmes, avant que ceux-ci ne soient investis par les hommes lorsque ces professions sont devenues prestigieuses. Si l'on constate en effet cette hégémonie masculine du côté des créateurs, confirmée par les statistiques récoltées lors de notre enquête montrant toujours actuellement un faible taux de femmes dans les filières d'ingénierie-technologie, ce n'est pas le cas dans le contenu des œuvres vidéoludiques. En effet, nos interviewés ont souligné la diversité et la pluralité des thèmes abordés.

Pour tenter de répondre à notre hypothèse, nous avons travaillé en deux temps : la socialisation primaire puis la socialisation secondaire. Les résultats de notre recherche montrent que toutes nos interviewées sont joueuses, et ce, depuis le plus jeune âge. Elles ont poursuivi l'activité durant une période de l'adolescence où souvent les filles ont moins, voire pas, tendance à jouer. Quasi toutes nos interviewées ont bénéficié d'une éducation familiale non genrée où des stéréotypes tels que « les jeux vidéo c'est pour les garçons » ou « ça ce sont des jeux de filles et ça des jeux de garçon » ne sont pas perpétués. Il serait tentant de proposer que cette éducation soit une condition *sine qua non* pour entrer dans l'industrie mais la présence d'Élodie dans nos interviewées vient contrarier cette idée. En effet, comme évoqué plus tôt dans ce travail, Élodie a grandi dans une famille perpétuant le stéréotype « le jeu vidéo c'est pas pour les filles... elles ont mieux à faire ». Cela ne l'a pas empêché de demander une console portable à plusieurs reprises à ses parents, même si cela lui a été refusé alors que ses frères en ont obtenu. Le cas d'Élodie fait donc d'exception dans notre échantillon, montrant qu'il est possible d'avoir des parents qui donnent une éducation genrée et malgré tout intégrer un secteur qualifié de masculin. Même si les parents d'Élodie l'ont empêchée d'avoir ses propres jeux, elle a développé d'autres stratégies pour profiter de ce loisir. Nous pourrions donc avancer que si une éducation non genrée n'est pas nécessaire, elle aide grandement à y accéder.

Il en est de même pour les orientations scientifiques où les parents n'ont pas détourné leurs filles du domaine des sciences, voire même ils les ont encouragées vers cela afin de leur donner le plus d'ouverture possible pour leur futur professionnel. De fait, parmi nos huit interviewées, quatre ont un père informaticien ou fan d'informatique, et trois d'entre elles sont devenues programmeuses. Notons que six sur huit ont obtenu un bac scientifique ou orienté vers les mathématiques. Nous pourrions presque parler « d'héritage familial » pour ce qui est de « l'attrance » pour les sciences.

Nous avons également pensé à la notion de « garçon manquant » utilisée par Catherine Marry dans son ouvrage « Les femmes ingénieures » (Marry, 2004 : 158-160). Celle-ci mentionne que « les

parents exprimeraient sans doute moins clairement aujourd'hui le regret d'avoir une fille plutôt qu'un garçon ». Mais notre échantillon ne comptait qu'une seule femme sans frère, trop peu pour investiguer de ce côté. De plus, difficile de parler de « fils manquant » dans son cas : certes, le père de Caroline, aînée d'une fratrie de trois sœurs, souhaitait que ses filles obtiennent un bac scientifique, mais il n'avait aucun desiderata pour leurs études supérieures. En effet, si Caroline obtint son bac scientifique, elle poursuivit avec le soutien de son père des études aux beaux-arts, et aucune de ses sœurs ne suivit une filière scientifique.

Il serait intéressant de pouvoir interroger plus de femmes sans fratrie masculine, afin de voir si ce concept trouverait une résonance, mais il nous est hélas impossible de nous prononcer avec notre échantillon.

Durant l'enfance et l'adolescence, aucune fille n'a dit à ses parents vouloir faire de la création de jeux vidéo leur métier, alors que du côté des garçons l'un le dit ouvertement à ses parents dans son enfance et trois autres ont commencé à « bidouiller » dans les jeux vidéo et la programmation dès le plus jeune âge.

Pour ce qui est du pendant artistique des filières d'accès à l'industrie, les résultats montrent que les deux filles ayant obtenu un bac littéraire ont suivi par la suite des études artistiques. Sur les six restantes ayant obtenu un bac S, trois sont parties dans des études artistiques.

Notre terrain présente une proportion de femmes artistes supérieure à celle des femmes programmeuses, mais peut-on pour autant dire que les métiers artistiques dans l'industrie sont plus féminins que ceux de la programmation ? Ce taux reste relativement faible si on le compare à celui des hommes dans les mêmes fonctions. Au niveau théorique, nous avons noté que les femmes artistes étaient aussi amenées à faire des « triples » journées de par l'investissement créatif demandé et nous avons, en conséquence, émis l'hypothèse que les métiers artistiques seraient donc également plus favorables aux hommes pour la conciliation vie de famille/vie professionnelle. Si l'on prend le postulat que les filières artistiques et de programmation sont plus adaptées aux hommes, cela signifie que la totalité des femmes interrogées transgresse doublement la norme de genre en exerçant l'un de ces métiers et qui plus est, dans l'industrie du jeu vidéo. Pourtant aucune n'a parlé de son choix d'orientation comme une transgression à la norme de genre. Nous pouvons donc infirmer notre première hypothèse : elles n'ont, ni dans l'enfance ni dans l'adolescence, été découragées d'entreprendre une filière vidéoludique parce que ce serait perçu comme masculin.

Notre deuxième hypothèse évoquait le fait que les filles entreraient dans le secteur mais n'y resteraient pas, parce qu'elles constataient en début de parcours professionnel que les conditions de travail rendent difficiles la conciliation vie de famille et vie professionnelle.

Claire Gavray, dans un article de 2006 intitulé « Au fur et à mesure qu'elles se construisent, les trajectoires professionnelles divergent entre les sexes : l'exemple belge » présentait une analyse des différences de plus en plus marquées dans les trajectoires professionnelles entre les femmes et les hommes plus ils avancent dans leurs carrières. À la sortie de l'école, les sorts semblent similaires puis

des critères tels la répartition des tâches domestiques dans le couple et/ou les périodes de chômage plus fréquentes entre deux emplois provoqueraient une divergence des trajectoires.

Si nous prenons à présent notre échantillon d'interviewés tous sexes confondus, nous constatons que la période de *crunch* est pour la majorité présente dans leur discours. En effet, ce dernier est bien endémique à l'industrie du jeu vidéo. Si le délégué du SNJV parle d'une industrie qui tend à faire disparaître ces périodes intensives de travail, des employés du secteur disent ne pas connaître de studios où on ne *crunch* pas. En effet, deux de nos interviewées, passées par du développement gros budget chez Ubisoft, parlent de *crunch* pouvant aller jusqu'à une ou deux heures du matin, avec un impact non négligeable sur la vie de famille. L'une ajoute avoir accepté ces heures supplémentaires à ce moment car elle n'avait pas d'engagement familial. L'autre évoque des périodes de *crunch* incessantes tout au long de la production.

Deux de nos « passionnés actifs – vétérans » évoquent une réelle difficulté à maintenir cette frontière entre vie professionnelle et vie privée. Pourtant, une amélioration dans la parité des tâches ménagères semble émerger. En effet, certains de nos interviewés déclarent participer aux tâches domestiques, une interviewée et son compagnon ayant tous deux travaillé dans le secteur mentionnent aussi une organisation paritaire à ce niveau. Cependant, Bertrand justifie le départ de plusieurs de ses anciennes collègues ayant suivi le même cursus spécialisé que lui à l'époque, en disant que concilier vie de famille et vie professionnelle est compliqué dans ce secteur. La vie professionnelle prend le pas pendant des périodes assez conséquentes sur la vie de famille, l'ayant certainement vécu au moins une fois elles ne souhaitent pas réitérer l'expérience et quittent définitivement le secteur.

Une de nos interviewées « passionnée résignée » a quitté le secteur et ne cherche pas à y retourner pour l'instant, car elle souhaite se poser avec son compagnon. Elle a préféré intégrer une société informatique dite « classique » afin d'éviter de nouveaux déménagements et/ou expatriations, qui sont légion dans l'industrie vidéoludique.

Concernant le bilan de cette partie de recherche, nous pouvons citer une seule fille ayant ouvertement dit ne pas vouloir réintégrer le secteur pour les difficultés de conciliation de vie, une autre a évoqué ce point mais au sein de plusieurs autres, une troisième dit avoir accepté les heures supplémentaires parce qu'elle n'avait pas d'engagement. Plusieurs garçons ont parlé également du problème de conciliation. Il nous semble donc très difficile de confirmer ou d'infirmer cette hypothèse sur base seulement de notre faible échantillon de quatorze interviews. De plus, nous avons dû choisir, dans un souci de concision, de ne cibler qu'un petit faisceau de problématique (*crunch*, mobilité...). Or, il y en a une myriade (turn-over, non-rétention des seniors, *modus operandi* des studios, présence de sexisme...) qui mériterait d'être étudiée pour comprendre leur potentiel impact sur la conciliation de vie pour les femmes du secteur.

Pour terminer, quelques limites que nous avons rencontrées pendant notre étude :
Tout d'abord la diversité de notre échantillon. En effet, nous aurions vraiment souhaité interroger des étudiant·e·s en cours de cursus spécialisé en jeu vidéo, des demandes leur avaient été adressées par

mail mais nous n'avons eu aucun retour malheureusement. Ceux-ci nous auraient certainement éclairée sur la façon dont ils perçoivent l'industrie du jeu vidéo avant de l'avoir intégrée, s'ils ont conscience des difficultés du milieu, s'ils comptaient s'expatrier. De plus, notre échantillon est assez déséquilibré. En effet, nous manquons de profils artistes masculins et de profils d'origine belge.

Lors de nos analyses, nous avons également pris conscience que le choix de notre deuxième hypothèse brassait trop large, rendant l'exercice de confirmer ou infirmer celle-ci difficile. En effet, pour y répondre, un échantillon beaucoup plus grand aurait été nécessaire, ainsi que de trouver plus de femmes qui ont quitté le secteur, et dès lors se reposer sur une méthode quantitative. Mais notre but étant de comprendre une situation, nous avons porté notre choix sur une méthode qualitative qui nous semblait plus pertinente.

Un dernier biais est le manque réel de littérature francophone sur le sujet sur laquelle se reposer pour effectuer une quelconque comparaison. De fait, les problématiques de conditions de travail dans l'industrie ont été évoquées dans des mémoires, thèses et quelques articles mais à notre connaissance pas de travaux scientifiques sur l'industrie même, du moins de studios en Europe.

Conclusion

Ce travail avait pour but de comprendre le faible taux de femmes travaillant dans l'industrie du jeu vidéo alors que le nombre de joueuses avait atteint la quasi-parité. En résumé, comment peut-on avoir de plus en plus de filles qui portent un intérêt pour ce média et pas plus qui s'orientent professionnellement vers ce secteur ? Nous avons effectué une comparaison de parcours de filles et de garçons qui sont entrés dans le secteur et tenté de repérer des convergences/divergences pouvant expliquer ce phénomène.

Une des particularités de notre recherche est de se pencher sur un terrain peu étudié, l'industrie belge, et la comparer dans ses conditions de travail avec l'industrie française, tout aussi peu étudiée mais abritant un plus large spectre de taille de studio de développement.

Pour cela, nous avons posé deux hypothèses : une première couvrant la période de socialisation de l'enfance au début de l'adolescence. En effet, durant l'enfance et/ou l'adolescence, au moment où les filles doivent effectuer un choix d'orientation, elles seraient découragées à s'orienter vers le secteur de l'industrie du jeu vidéo car ces métiers seraient perçus comme masculin.

Nous avons débuté ce travail par un bref historique de l'accès des femmes au marché du travail, car celles-ci n'ont pas toujours eu accès à celui-ci, ni aux études et certaines orientations, notamment scientifiques, qui étaient au départ réservées à la gent masculine.

Nous avons ensuite présenté quelques chiffres pour confirmer notre constat tels que la proportion de joueurs-joueuses (comparaison Belgique-France), le ratio hommes-femmes dans l'industrie et les taux d'inscription des étudiants dans les différentes filières. Nous avons pu vous présenter des chiffres d'inscription de deux écoles spécialisées en jeux vidéo en Belgique obtenus par nos soins.

Enfin cette première partie se terminait par un historique de la tendance inversée où les métiers de l'informatique étaient exclusivement féminins pour, par la suite, devenir masculins et en évincer la gent féminine en justifiant « le prestige » de ces métiers.

La deuxième partie de notre travail présente une revue de littérature non exhaustive sur notre sujet : ce qui ressort c'est que si le jeu vidéo a commencé à intéresser peu à peu les sciences sociales, les conditions de travail de l'industrie du jeu vidéo n'a pas encore été mis au centre des débats scientifiques. Par contre, des scandales éclatent par endroit et sont relégués par la presse « spécialisée » du jeu vidéo et des journaux tels que « Libération » qui a effectué très récemment une enquête sur le « *crunch* » en collaboration avec la revue spécialisée « Gamekult ».

Cette partie aborde également des concepts sociologiques utilisés dans le cadre de notre travail : il s'agit de l'identité définie par Dubar, reprenant la socialisation primaire allant de l'enfance à l'adolescence puis la socialisation secondaire allant jusqu'à l'âge adulte. Ensuite, nous avons étudié la socialisation professionnelle sur le milieu du travail en évoquant notamment la notion de reconnaissance.

Pour présenter la socialisation primaire, nous avons évoqué la famille comme agent socialisateur de première ligne et ce sont donc les parents en premier qui peuvent perpétuer des stéréotypes sur le jeu vidéo et/ou les orientations d'études. Dans notre étude, les résultats montrent que les parents n'ont pas perpétué des stéréotypes genrés sur le jeu vidéo comme activité masculine et/ou classé un jeu vidéo masculin ou féminin, une seule faisait exception. La socialisation s'est faite principalement par un ou des frères plus âgés ou du même âge en complément parfois d'un père joueur. Toutes nos interviewées ont poursuivi leur activité jeu vidéo, même durant leurs années de collège. C'est là qu'elles se différencient des autres filles de leurs âges qui stopperaient à cette période. Certaines ont constitué des groupes de filles joueuses, d'autres ne parlent de jeux vidéo qu'avec des copains masculins, certaines se sont vues être rejetées par les autres. Aucune des filles lors de cette socialisation n'a encore l'idée de travailler un jour dans l'industrie du jeu vidéo. En revanche, plusieurs garçons commencent déjà à coder de temps à autre sans pour autant dire ouvertement qu'ils veulent travailler là-dedans, d'ailleurs plusieurs nous ont dit ne pas savoir qu'il existait des écoles et même des studios en Belgique.

Pour présenter la socialisation secondaire, nous avons évoqué que la majorité des filles jouent à des jeux en ligne réputés toxiques, car on y rencontre beaucoup de misogynie, mais ils développent également deux qualités requises dans l'industrie du jeu vidéo : l'esprit de compétition et de coopération. Plusieurs filles ont été encouragées à suivre leur scolarité secondaire en option science, bac S ; or certaines avaient un père fan d'informatique ou informaticien. Aucune des filles à la sortie de leur bac n'a encore l'idée d'aller travailler dans l'industrie du jeu vidéo, contrairement aux hommes de notre échantillon qui, s'ils n'ont pas suivi des filières spécialisées jeu vidéo, ont construit leur parcours en espérant arriver dans l'industrie.

Nous avons terminé par l'étude du milieu professionnel. Pour cela, nous avons posé une deuxième hypothèse disant que les filles entreraient dans le secteur mais n'y resteraient pas, parce qu'elles constateraient en début de parcours professionnel, que les conditions de travail sont difficiles pour concilier vie de famille et vie professionnelle.

Trois grands points ont pu être abordés dans cette partie : celui de l'inégalité salariale non pas entre hommes et femmes mais entre artistes et programmeurs mais également un salaire plus bas dans l'industrie du jeu vidéo par rapport à un autre secteur surtout pour les programmeurs. Le *crunch*, spécificité de l'industrie du jeu vidéo, a également été évoqué par tous nos interviewés. Cette période intensive de travail hors-norme aurait tendance à disparaître de certains studios mais persisterait dans d'autres et même parfois de façon insidieuse, menant à des soucis de conciliation de vie de famille/vie professionnelle. Pourtant la répartition des tâches ménagères et éducatives semble plus équitable, du moins selon le discours de plusieurs de nos interrogés qui parlent de réelle parité dans les tâches entre eux et leur compagne/compagnon respectif même si cela n'empêche pas d'avoir une frontière qui semble de plus en plus fine entre le milieu professionnel et la vie personnelle. Le troisième point évoqué est la mobilité internationale. Dans notre cas, les résultats montrent que pour travailler dans l'industrie du jeu vidéo il ne faut pas être frileux en matière de voyages et déménagements divers, notamment en

début de parcours professionnel où il n'est pas rare de devoir s'expatrier à la sortie des études pour trouver un travail dans un secteur très concurrentiel, voire même avant pour suivre son cursus.

Afin de poursuivre la recherche initiée dans ce travail, il serait intéressant de réaliser une étude où l'on se rendrait dans différents studios afin de trouver des profils de développeurs et/ou artistes qui ont une fratrie du sexe opposé et d'étudier leur parcours en parallèle. Ayant bénéficié de la même socialisation, cela permettrait de comprendre comment chacun a fait évoluer son activité jeu vidéo pour la transformer ou non en activité professionnelle.

Bibliographie et sources

▪ Littérature scientifique et littérature grise

- Barnabé, F., Bazile, J., & Cayatte, R. (2019b). Entretien avec Sébastien Genvo : Le jeu comme espace d'expression. *Emulations - Revue de sciences sociales*, 30, 111-117.
<https://doi.org/10.14428/emulations.030.08>
- Beckers, H. (1985). *Outsiders : Etudes de sociologie de la déviance*, Métailié, Paris.
- Benonie-Soler, J. (2019). « Être et (re)devenir une gameuse de jeux vidéo : Trajectoires, épreuves et tensions de genre en terrain vidéoludique ». Université Toulouse 2 - Jean Jaurès. [Thèse]. Consulté le 3 avril 2021 à l'adresse internet : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/tel-02838672/document>
- Besenal, M. (2021). Résister dans les interstices : La subversion au travail dans un studio de création de jeux vidéo. *Sociologie du travail*, 63(Vol. 63-n° 1), Article 1.
<https://doi.org/10.4000/sdt.37951>
- Cacouault-Bitaud, M. (2001). La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? *Travail, genre et sociétés*, N° 5(1), 91-115.
<https://doi.org/10.3917/tgs.005.0091>
- Caille, J.-P., Lemaire, S., & Vrolant, M.-C. (2003). Filles et garçons face à l'orientation. *Imaginaire Inconscient*, no 10(2), 101-105.
<https://doi.org/10.3917/imin.010.0101>
- Castel, R. (2007). Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarité ? In *Repenser la solidarité : L'apport des sciences sociales*, PUF, pp 416-433.
- Castra, M. (2013). Socialisation. *Sociologie*. Consulté le 20 février 2021 à l'adresse internet : <http://journals.openedition.org/sociologie/1992>
- Coavoux, S. (2019). Les jeux vidéo, sociologie d'un loisir de masse. *La Vie des idées*. Consulté le 7 avril 2021 à l'adresse internet : <https://lavedesidees.fr/Les-jeux-video-sociologie-d-un-loisir-de-masse.html>
- Collet, I. (2004). La disparition des filles dans les études d'informatique : Les conséquences d'un changement de représentation, *Carrefours de l'éducation*, n°17(1), 42-56.
<https://doi.org/10.3917/cdle.017.0042>
- Collet, I. (2011). Effet de genre : Le paradoxe des études d'informatique. *tic&société*, Vol. 5, n° 1, Article Vol. 5, n° 1. <https://doi.org/10.4000/ticetsociete.955>
- Dart, G. W. et M. (2020) *La place des femmes dans les jeux vidéo : Inégalités de genre et sexisme*. Revue Démocratie. Consulté le 16 mars 2021 à l'adresse internet : http://www.revue-democratie.be/index.php?option=com_content&view=article&id=1408:la-place-des-femmes-dans-les-jeux-video-inegalites-de-genre-et-sexisme&catid=9&Itemid=134
- Del Rio Carral, M., & Fusulier, B. (2012). *Rapport de recherche : "Jeunes chercheurs face aux exigences de disponibilité temporelle. Quelles logiques d'agencement entre la vie professionnelle et la vie privée*. https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/fr/object/boreal%3A142338/datastream/PDF_01/view

- Demazière, D. (2013). Typologie et description. À propos de l'intelligibilité des expériences vécues *Sociologie*, 3(3), 333-347.
<https://doi.org/10.3917/socio.043.0333>
- Dubar, C. (2010). Pour une théorie sociologique de l'identité. In *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, p. 103-118.
- Ferrand, M., Imbert, F., & Marry, C. (1996). Femmes et sciences une équation improbable ? L'exemple des normaliennes scientifiques et des polytechniciennes. *Formation Emploi*, 55(1), 3-18.
<https://doi.org/10.3406/forem.1996.2156>
- Fouquet, A., & Rack, C. (1999). Les femmes et les politiques d'emploi. *Travail, genre et sociétés*, N° 2(2), 47-70. <https://doi.org/10.3917/tgs.002.0047>
- Gadrey, J. & Gadrey, N. (2017). Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes selon leur niveau de diplôme. *La Revue de l'Ires*, 3(3), 3-24.
<https://doi.org/10.3917/rdli.093.0003>
- Gavoille, F., Lebègue, T., & Parnaudeau, M. (2014). Le métier a-t-il toujours un genre ? Une question de génération, *Question(s) de management*, n°6(2), 111-123.
<https://doi.org/10.3917/qdm.142.0111>
- Gavray, C. (2006). Au fur et à mesure qu'elles se construisent, les trajectoires professionnelles divergent entre les sexes : L'exemple belge. *Formation emploi*, n° 93(1), 4-4. Consulté 19 février 2021 à l'adresse internet : <https://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2006-1-page-4.htm>
- Germe, J-F. (2011) : Projet professionnel et Incertitude sur le marché du travail. *Papiers* 96/4, 1125-1138. Consulté le 15 avril 2021 à l'adresse internet :
<https://ddd.uab.cat/pub/papiers/02102862v96n4/02102862v96n4p1125.pdf>
- Gianettoni, L., Simon-Verdot, P., & Gauthier, J.-A. (2010). Orientations professionnelles atypiques : Transgression des normes de genre et effets identitaires. *Revue française de pédagogie. Recherches en éducation*, 173, 41-50.
<https://doi.org/10.4000/rfp.2535>
- Guillaume, C., & Pochic, S. (2010). Mobilité internationale et carrières des cadres : Figure imposée ou pari risqué ? *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 112, 39-52.
<https://doi.org/10.4000/formationemploi.3172>
- Guillemard, A.-M. (2021). *Les défis du vieillissement. Age, emploi, retraite. Perspectives internationales*, Armand Colin, Paris.
- Hélaridot, V. (2009). Les salariés face à la dialectique santé-travail précarisé. *Mouvements*, n° 58(2), 21-28.
<https://doi.org/10.3917/mouv.058.0021>
- Le Feuvre, N., & Guillaume, C. (2007). Les processus de féminisation au travail : Entre différenciation, assimilation et « dépassement du genre ». *Sociologies pratiques*, n° 14(1), 11-15.
<https://doi.org/10.3917/sopr.014.0011>
- Le Guehennec, C. (2004). Bernard Gazier, Tous «Sublimes» : Vers un nouveau plein-emploi. *Revue des politiques sociales et familiales*, 78(1), 95-96. Consulté le 15 avril 2021 à l'adresse internet :
www.persee.fr/doc/caf_1149-1590_2004_num_78_1_2113_t9_0095_0000_2

- Legault, M., & Ouellet, K. (2013). So Into it They Forget What Time it Is ? Video Game Designers and Unpaid Overtime. In *Managing dynamic technology-oriented businesses: High-tech organizations and workplaces*, IGI Global, p. 82-102.
- Le Roux, N. & Lorient, M. (2015). *Le travail passionné : L'engagement artistique, sportif ou politique*. Toulouse, France: Érès.
- Liège Game Lab. (2019). *Culture Vidéoludique!*, Presses Universitaires de Liège.
- Lignon, F. (2013). Des jeux vidéo et des adolescents. *Le Temps des médias*, n° 21(2), 143-160. <https://doi.org/10.3917/tdm.021.0143>
- Marry, C. (2004). *Les femmes ingénieurs : Une révolution respectueuse*, BELIN, Paris.
- Maruani, M. (2017). *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, Repères. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2017.01>
- Menesson, C. (2005). Les femmes guides de haute montagne : Modes d'engagement et rapports au métier. *Travail, genre et sociétés*, 13(1), 117-137. <https://doi.org/10.3917/tgs.013.0117>
- Mérignac, O. (2009). Les femmes dans le processus d'expatriation. *Travail, genre et sociétés*, N° 21(1), 131-151. <https://doi.org/10.3917/tgs.021.0131>
- Naudier, D., & Ravet, H. (2005). 48. Création artistique et littéraire. In *Femmes, genre et sociétés* (p. 414-422). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2005.01.0414>
- Octobre, S., & Berthomier, N. (2012). Socialisation et pratiques culturelles des frères et sœurs. *Informations sociales*, n° 173(5), 49-58. <https://doi.org/10.3917/inso.173.0049>
- Paberz, C. (2019). Garçons manqués, monstres et lolitas. Jouer avec les rôles de filles dans une entreprise de jeux vidéo sud-coréenne. *RESET. Recherches en sciences sociales sur Internet*, 8, Article 8. <https://doi.org/10.4000/reset.1341>
- Peyron, D. (2019). La construction de l'identité culturelle geek dans le monde scolaire : À la recherche d'une autre masculinité ? In S. Ayrat & Y. Raibaud (Éds.), *Pour en finir avec la fabrique des garçons. Volume 1 : À l'école* (p. 109-121). Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine. Consulté le 2 avril 2021 à l'adresse internet : <http://books.openedition.org/msha/1008>
- Pineault, Y. (2014). *Créer ou produire un jeu vidéo ? Étude ethnographique d'un milieu de production vidéoludique montréalais*. Université de Montréal [Mémoire]. Consulté 10 mars 2021 à l'adresse internet : <https://core.ac.uk/download/pdf/151552748.pdf>
- Pochic, S., & Guillaume, C. (2009). 7. Les attendus implicites de la carrière : Usages et mises en forme de la vie privée. Le cas d'une grande entreprise française. In *Politiques de l'intime* (p. 145-167). La Découverte. Consulté 14 février 2021 à l'adresse internet : <https://doi.org/10.3917/dec.berr.2009.01.0145>
- Pruvost, G. (2007). *Profession : Policier. Sexe : Féminin*. Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme.
- Rouet, F. (2009). La création dans l'industrie du jeu vidéo. *Culture études*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.3917/cule.091.0001>

- Silvera, R. (2010). Temps professionnels et familiaux en Europe : De nouvelles configurations. *Travail, genre et sociétés*, n° 24(2), 63-88.
<https://doi.org/10.3917/tgs.024.0063>
- Tô, L. (2018). *L'action collective chez les concepteurs de jeux vidéo : Entre action syndicale et action autogérée*. Université de Québec [Mémoire]. Consulté le 10 mars 2021 à l'adresse internet :
<https://archipel.uqam.ca/11560/1/M15527.pdf>
- Trémel, L. (2011). Le marché des jeux vidéo. Univers de substitution et fabrique de l'opinion. *Communication et organisation*, 40, 103-112.
<https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.3563>
- Tripier, P. (2010). 15. Everett Cherington Hughes : Dimension de genre et différences sexuées. In *Sous les sciences sociales, le genre* (p. 217-230). La Découverte. Consulté 28 avril 2021 à l'adresse internet :
<https://doi.org/10.3917/dec.chaba.2010.01.0217>
- Vouillot, F. (2002). Construction et affirmation de l'identité sexuée et sexuelle : Éléments d'analyse de la division sexuée de l'orientation. Présentation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31/4, 485-494.
<https://doi.org/10.4000/osp.3388>
- Vrancken, D. (2002). *Le crépuscule du social*, Editions Labor, Bruxelles, Quartier libre.
- Zolesio, E. (2012). *Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes*, Nouvelle édition, Rennes, Presse universitaire de Rennes.

- **Documentaires et interview journalistique**

- Game Spectrum (2019, février 14). *Comment se fabriquent les jeux vidéo*. Consulté le 5 novembre 2020 à l'adresse internet : <https://www.youtube.com/watch?v=E8G7zipy6bM>
- Game Spectrum (2020, janvier 7). *Qui sont les joueurs de jeu vidéo ?*. Consulté le 9 septembre 2020 à l'adresse internet : https://www.youtube.com/watch?v=_sUvKvoK9I8
- TrendsTalk avec Bruno Urbain* (2021, avril 3). *CanalZ*, Consulté le 4 avril 2021 à l'adresse internet : <https://canalz.levif.be/talk/trendstalk-avec-bruno-urbain-03-04-21/video-normal-1410869.html>

- **Ouvrages journalistiques**

- Duval Rieunier, S. (2011). *Les Cahiers du jeu vidéo #4 Girl power*, Pix'n Love Editions.
- Ichbiah, D. (2009). *La Saga des jeux vidéo*, Pix'n Love Editions, France.
- Schreier, J. (2018). *Du sang, des larmes et des pixels*, Mana Books, France.

▪ **Articles de presse**

- Bea. (2020). *Dissiper les mythes sur les femmes et les jeux vidéo*, *Jouezmalin*, Consulté le 3 avril 2021 à l'adresse internet : <https://jouezmalin.be/dissiper-les-mythes-sur-les-femmes-et-les-jeux-video>
- Cario, E., Chapuis M. (2020, juillet 1^{er}). *Récits de harcèlement et d'agressions sexuelles à Ubisoft : « les jeux vidéo c'est fun, on peut tout faire, rien n'est grave »*, *Libération*. Consulté le 17 octobre 2020 à l'adresse internet : https://www.liberation.fr/images/2020/07/01/recits-de-harcelement-et-d-agressions-sexuelles-a-ubisoft-les-jeux-video-c-est-fun-on-peut-tout-fair_1793062/
- Cebo, V., Rasera, V., Cario, E., & Chapuis, M. (2021, avril 8). *Sexisme, harcèlement et « bro culture » au sein des écoles de jeu vidéo : « Moi, je me fais pas diriger par une fille »*, *Gamekult*. Consulté le 8 avril 2021 à l'adresse internet : <https://www.gamekult.com/actualite/sexisme-harcelement-et-bro-culture-au-sein-des-ecoles-de-jeu-video-moi-je-me-fais-pas-diriger-par-une-fille-3050837861.html>
- Cebo, V., Rasera, V., Cario, E., & Chapuis, M. (2021, avril 6). *Culture du crunch et détresse étudiante au sein des écoles de jeu vidéo : « Je ne sais toujours pas comment j'ai traversé ça »*. *Gamekult*. Consulté le 6 avril 2021 à l'adresse internet : <https://www.gamekult.com/actualite/culture-du-crunch-et-detresse-etudiante-au-sein-des-ecoles-de-jeu-video-je-ne-sais-toujours-pas-comment-j-ai-traverse-ca-3050837643.html>
- Cebo, V., Rasera, V., Cario, E., & Chapuis, M. (2021, avril 12). *Prédation des étudiants, précarisation enseignante et marché saturé : « On avait le sentiment d'être face à une pompe à fric »*. *Gamekult*. Consulté le 12 avril 2021 à l'adresse internet : <https://www.gamekult.com/actualite/predation-des-etudiants-precarisation-enseignante-et-marche-sature-on-avait-le-sentiment-d-etre-face-a-une-pompe-a-fric-3050837937.html>
- Collet, I. (2007, juin). *L'informatique a-t-elle un sexe ?* *Le Monde diplomatique*. Consulté le 6 avril 2021 à l'adresse internet : <https://www.monde-diplomatique.fr/2007/06/COLLET/14834>
- Cousin, M. (2011, novembre 17). *Jeux vidéo : les femmes aux manettes*. *Madame Figaro*. Consulté le 9 mai 2021 à l'adresse internet : <https://madame.lefigaro.fr/societe/jeux-video-femmes-manettes-171111-185387>
- DK (2018, février 27). *Cette étude va changer votre perception des gamers*. *DH Les Sports*. Consulté le 16 mars 2021 à l'adresse internet : <https://www.dhnet.be/medias/jeux-video/cette-etude-va-changer-votre-perception-des-gamers-5a954ba0cd70b558ed7cba13>
- Héron, C. (2019, mars) *Après le Gamergate et #MeToo, quelle place pour les femmes dans les jeux vidéo ?*, *Le Temps*. Consulté le 24 octobre 2020 à l'adresse internet : <https://www.letemps.ch/societe/apres-gamergate-metoo-place-femmes-jeux-video>
- John H. Kim (2005). *L'absence de mixité chez les rôlistes*. (). *Places to Go, People to Be*. Consulté le 10 avril 2021 à l'adresse internet : <https://ptgptb.fr/l-absence-de-mixite-chez-les-rolistes>.

Laurent, A. (2016, octobre 11). *Comment l'informatique s'est masculinisée le jour où elle devenue prestigieuse*. 20 minutes. Consulté le 10 février 2021 à l'adresse internet :

<https://www.20minutes.fr/high-tech/1940683-20161011-comment-informatique-masculinisee-jour-o-devenue-prestigieuse>

La Rédaction (2018, janvier 24). *Le crunch*. *Canard PC*. Consulté le 18 avril 2021 à l'adresse internet :

<https://www.canardpc.com/374/crunch>

Noëlie (2019, mars 24). *En quoi les comportements toxiques affectent-ils les joueurs ?* *GameHer*. Consulté le 13 avril 2021 à l'adresse internet :

<https://gameher.fr/blog/en-quoi-les-comportements-toxiques-affectent-ils-les-joueurs>

Uther (2015, avril 12). *Les comportements « toxiques » chez les joueurs en ligne : Enjeux et solutions*. *JeuxOnLine*. Consulté le 13 avril 2021 à l'adresse internet :

<https://www.jeuxonline.info/actualite/47812/comportements-toxiques-joueurs-ligne-enjeux-solutions>

▪ **Sources en ligne**

Abrakam Entertainment. *JeuxOnLine*. Consulté le 15 mars 2021 à l'adresse internet :

https://www.jeuxonline.info/societe/Abrakam_Entertainment

Barometre_JV_2019_Interactif.pdf. Consulté le 23 avril 2021 à l'adresse internet :

http://snjv.org/wp-content/uploads/2019/10/Barometre_JV_2019_Interactif.pdf

Éditeur, constructeur, studio de développement : Quelles différences ? Consulté le 20 avril 2021 à l'adresse internet :

<https://www.fnac.com/Editeur-constructeur-studio-de-developpement-queelles-differences/cp49802/w-4>

Étude « Les français et le jeu vidéo » en 2020. AFJV. Consulté le 30 janvier 2021 à l'adresse internet :

https://www.afjv.com/news/10392_etude-les-francais-et-le-jeu-vidéo-en-2020.htm

FLEGA. Consulté le 23 avril 2021 à l'adresse internet :

<https://www.flega.be/>

Gamescom 2019. Consulté le 1 février 2021 à l'adresse internet :

<https://www.digitalwallonia.be/fr/tags/gamescom-2019#secteurDuNumerique>

Guilde. In *Wikipédia*. Consulté le 26 mai 2021 à l'adresse internet :

<https://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Guilde&oldid=179869049>

Indicateurs de l'enseignement supérieur. ARES. Consulté le 12 février 2021 à l'adresse internet :

<https://www.ares-ac.be/fr/statistiques/indicateurs>

Jeu vidéo de rôle : Définition de Jeu vidéo de rôle et synonymes de Jeu vidéo de rôle (français). Consulté le 13 avril 2021 à l'adresse internet :

<http://dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/Jeu%20vid%C3%A9o%20de%20r%C3%B4le/fr-fr/>

Jeux vidéo. Consulté le 1 février 2021 à l'adresse internet :

<https://www.digitalwallonia.be/fr/tags/jeux-vidéo#secteurDuNumerique>

La constitution du jeu vidéo comme objet scientifique | Changer les règles du jeu | Cartographie des controverses. (2016). Consulté le 6 février 2021 à l'adresse internet :

<https://medialab.github.io/carto2016-jeuxvidéos/focus-scientifique.html>

La proportion des femmes travaillant à temps partiel dans l'UE augmente considérablement avec le nombre d'enfants (2016), EUROSTAT Communiqué de presse. Consulté le 4 avril 2021 à l'adresse internet : <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202382/3-07032016-AP-FR.pdf/b6e922f7-c1b8-42b2-afdc-ffa947a1d260>

Le jeu vidéo en France. Consulté le 1^{er} février 2021 à l'adresse internet :

<https://www.gamalive.com/actus/11023-jeu-video-france-chiffres-statistiques.htm>

Le travail à temps partiel, STATBEL La Belgique en chiffres. Consulté le 29 mars 2021 à l'adresse internet :

<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#news>

consulté le 4 avril 2021 à l'adresse internet :

[https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/436-des-femmes-salariees-travaillent-temps-partiel -](https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/436-des-femmes-salariees-travaillent-temps-partiel-Marchetravail_analyse-b_fr.pdf)

Marchetravail_analyse-b_fr.pdf. STATBEL. Consulté le 21 avril 2021 à l'adresse internet :

https://statbel.fgov.be/sites/default/files/Over_Statbel_FR/marchetravail_analyse-b_fr.pdf

Marie Popelin. In *Wikipédia*. Consulté le 10 avril 2021 à l'adresse internet :

https://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Marie_Popelin&oldid=181690954

Suikoden : Définition de Suikoden et synonymes de Suikoden (français). Consulté 13 avril 2021 à l'adresse internet :

<http://dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/Suikoden/fr-fr/>

Wallonia Wonder Women. Consulté le 10 février 2021 à l'adresse internet :

<https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/wallonia-wonder-women>

Women in Games France. Consulté le 2 novembre 2020 à l'adresse internet :

<https://womeningamesfrance.org/>

Annexes

I. Tableau récapitulatif de données concernant les interviewé.e.s

Prénom et année de naissance		Diplôme (pays obtention)	Fonction actuelle
Bertrand	1981	<p>---Bac+3 en programmation</p> <p>---Master <i>game design</i>, project management, level design, sound design.</p> <p><u>BAC</u> obtenu en <u>Belgique</u></p> <p><u>MASTER</u> obtenu en <u>France</u></p>	Gérant de son propre studio de jeu vidéo en Belgique (depuis oct. 2008)
Anita	1986	<p>---Bac+3 mathématiques et informatique</p> <p>---Certif. Aptitude à enseigner (CAPES)</p> <p>---Master math-informatique</p> <p>Diplômes obtenus en France.</p>	Gérante de sa propre boîte de jeu vidéo en France (depuis juin 2018)
Aurélié	1987	<p>Bac +3 computer graphics et 3D animation</p> <p>Diplôme obtenu en France</p>	3D Animator (Ubisoft Annecy)
Inès	1980	<p>Bac +3 Beaux-Arts/St-Luc</p> <p>Diplôme obtenu en Belgique</p>	N'est plus dans l'industrie du jeu vidéo (mais y a travaillé dans une boîte en Belgique)
Frédéric	1986	<p>Diplôme universitaire d' ingénieur en informatique</p> <p>Diplôme obtenu en France</p>	La société ayant changé de nom, celle-ci n'a plus dans ses missions la conception du jeu vidéo. La personne a continué à travailler dans la société en Belgique.

Marc	1978	BTS en informatique industrielle (équivalent ancien graduat : bac+2) Diplôme obtenu en France	Lead Gameplay Programmer dans un studio en Belgique.
Alexia	1989	---Diplôme en programmation informatique (licence -anciennes candidatures) --- Master en informatique IMAGINA, conception de jeux et médias interactifs, ingénieur en informatique. Diplômes obtenus en France	Tool Programmer (Ubisoft Montpellier)
Romain	1985	--- Bac+3 orientation jeux vidéo --- CAPAES (certificat aptitude à enseigner dans le supérieur) Diplômes obtenus en Belgique	Free-lance projets personnels de jeux vidéo + temps plein de professeur dans une école de jeu vidéo en Belgique
Patrick	1993	Bac +3 informatique (technique) Diplôme obtenu en Belgique	Projets personnels de jeux vidéo (jeu non commercialisé à l'heure actuelle) + enseignant dans une école de jeu vidéo en Belgique
Christophe	1978	Master en sciences de l'informatique (bac+5) Diplôme obtenu en France	Technical Director (dans un studio de jeu vidéo en Belgique)
Maureen	1994	Bac +3 en jeu vidéo environnement artiste Diplôme obtenu en Belgique	Environment artist dans un studio de jeu vidéo en Belgique

Caroline	1983	<p>---Bac+2 Beaux-arts (France) + Bac+3 orientation jeu vidéo (Belgique)</p> <p>---Formation professionnelle de quelques mois en développement (Belgique)</p>	Travaille comme développeuse hors-jeu vidéo (mais elle a travaillé dans plusieurs studios en Belgique en tant qu'artiste)
Elodie	1993	<p>---Bac +3 arts appliqués</p> <p>---Bac +3 en BD (illustration)</p> <p>Diplômes obtenus en Belgique</p>	Co-gérante de sa propre boîte de jeu vidéo en Belgique (a fait un stage dans le jeu vidéo précédemment)
Létizia	1993	<p>Master d'ingénieur en informatique</p> <p>Diplôme obtenu en France</p>	Ne travaille plus dans l'industrie du jeu vidéo – travaille à temps partiel dans une boîte de réalité virtuelle et fait ses propres projets de jeu vidéo à côté (France)

II. Grilles d'entretiens

A. Grille pour CEO

Présentation - équipe

- Fonction actuelle :
- Depuis combien de temps occupez-vous cette fonction ?
- Quand vous avez réalisé votre premier projet, de combien de personnes était constituée votre équipe ? Et quelle était la fonction de chacun ? (*combien de développeurs, combien de game designers... Répartition homme-femme*).
- Quel diplôme détenait chacun des membres de votre équipe de l'époque ? Y avait-il parmi eux des personnes qui avaient pu obtenir un poste par une ou plusieurs expérience(s) dans le milieu du jeu vidéo sans un diplôme spécifique de métier du jeu vidéo ?
- Cette équipe s'est-elle constituée avec des personnes que vous connaissiez déjà dans le milieu de l'industrie du jeu vidéo (*présence de femmes*) ou avez-vous fait appel à des personnes extérieures que vous ne connaissiez pas du tout ? Par à un appel à candidatures ?
- Lors de la création de votre entreprise, avez-vous pu bénéficier d'une aide financière par un organisme ou êtes-vous totalement indépendant ?

Équipe actuelle

- Depuis la création de votre entreprise, votre équipe s'est-elle agrandie ?
 - **Si oui** : combien de personnes font partie de votre société à présent ?
- Depuis la création de votre premier projet, avez-vous fait appel à d'autres métiers supplémentaires ?
 - **Si oui** : quels métiers ?
- Avez-vous engagé du personnel extérieur à la Belgique depuis la création de votre entreprise ? Approfondir.
- Existe-t-il à l'heure actuelle une certaine mixité dans votre équipe ?
 - **Si oui** : combien d'hommes par rapport aux femmes ?
 - **Si des femmes font partie d'une équipe**, certaines occupent-elles des fonctions telles que « *game developer* », « *game designer* », « *technical artist* », « graphiste » métiers spécifiques dans la production du jeu ?
- **S'il y a bien des femmes dans votre équipe mais pas dans ce type de métier**, quelles fonctions occupent-elles dans votre entreprise ?
- Pensez-vous qu'avoir des équipes mixtes aurait des avantages et/ou des inconvénients pour la création de vos jeux ?
 - **Si oui** pour les avantages. Le ou lesquels ?
 - **Si non** : pour les avantages pour quelle(s) raison(s) ?
 - **Si oui** : pour les inconvénients. Le ou lesquels ?

- Depuis l'agrandissement de votre équipe, faites-vous toujours par vous-même le recrutement de personnel supplémentaire ou avez-vous délégué cette tâche à une autre personne ?

Relation entre collègues

- Comment se passent les relations entre vos travailleurs de sexe opposé ? y a-t-il parfois des frictions ?
 - **Si oui**, en connaissez-vous les raisons ? Est-ce plutôt de l'ordre d'idées différentes sur les projets ou plutôt des remarques sur la qualité de leur travail ? Ou des petites blagues ou remarques à caractère « misogyne » ?
- Avez-vous tendance à intervenir dans ces types de conflits ?
- Avez-vous déjà vécu un (des) départ(s) de femme(s) suite à des divergences d'opinions trop importantes avec leur homologue masculin ?
- Avez-vous connaissance de femmes, que ce soit dans votre entreprise ou dans d'autres que vous connaissez, ou dans des sociétés où vous avez travaillé précédemment, qui auraient quitté définitivement l'industrie du jeu vidéo pour une tout autre orientation professionnelle ?
 - **Si oui**, en connaissez-vous la ou les causes ?

Les femmes dans l'industrie du jeu

- Au vu du faible taux de femmes qui travaille dans l'industrie du jeu vidéo et le taux assez élevé de joueuses, on pourrait se poser la question du pourquoi elles sont si peu à vouloir entrer dans ce type d'entreprises ?

En fonction de la réponse – insérer question suivante :

- ⇒ Savez-vous si le problème se situe plutôt **avant l'entrée dans les formations** destinées aux jeux vidéo ? Ou si c'est **durant leurs formations** jeu vidéo que les problèmes se posent ? Ou est-ce plutôt **leur entrée difficile sur le marché du travail** qui pose problème ? Ou enfin, **elles y entrent mais repartent très vite** parce qu'elles remarquent que le fait d'être femme dans le milieu de ce type d'industrie est un souci ? (Question supplémentaire : *Mais si l'entrée sur ce marché de l'industrie est difficile se limite-t-elle uniquement aux filles ou touche-t-elle également les hommes ?*)
- D'ailleurs à ce sujet, les studios indépendants n'ont-ils pas plus de soucis pour engager du personnel qu'il soit masculin ou féminin que les gros studios s'ils ne sont pas subsidiés ou aidés financièrement ?
- Cela vous est-il déjà arrivé de ne pas pouvoir engager à cause d'un manque de liquidité pour réaliser cet engagement ?
- Avez-vous un taux de turn over de personnel fréquent chez les femmes ? certaines vous ont-elles déjà signifié la raison de leur départ ? (gagner plus, mauvaises relations avec collègues, projet très intéressant proposé ailleurs...)
- Avez-vous connaissance de CEO ayant montré parfois des réticences à engager des femmes dans leurs équipes et savez-vous pourquoi ces réticences vis-à-vis des femmes ? cette

réticence est-elle aussi bien présente dans des studios indépendants (même de plus grosses tailles) que dans de gros studios tels qu'Ubisoft par exemple ?

- Quelle est votre opinion par rapport à cette question de la réticence de voir des femmes dans l'industrie du jeu vidéo ?

Vision de la femme dans le jeu vidéo

- Pensez-vous que la représentation faite des femmes dans le jeu vidéo, et notamment sur les pochettes de jeu, d'une grande partie de la production vidéoludique, peut avoir un impact sur la volonté des femmes de rejoindre cette industrie ?
- Quelle est votre opinion, en tant que CEO, sur cette représentation de la femme dans les jeux vidéo ?
- Est-ce que le fait de mettre une femme sur une pochette de jeu a un impact sur les ventes ? et qu'en serait-il si ses attributs féminins sont exacerbés ?

Vision de stagiaires

- Lorsque vous avez des stagiaires dans votre entreprise, vous ont-elles déjà fait part de leur(s) difficulté(s) d'être une femme dans une industrie du jeu vidéo ou durant leurs études ?
- Parmi les différentes stagiaires que vous avez pu avoir dans votre studio, est-ce que certaines se sont déjà présentées chez vous après l'obtention de leur diplôme pour être engagées ?

Vos projets

- Sur votre site en ligne, je vois que vous avez travaillé sur des *serious game* (éducatif, thérapeutique), notamment sur « Master F.I.N.D », « Road to EU », vous avez également participé au projet thérapeutique « R.O.G.E.R », domaine plus souvent « populaire » auprès des femmes, savez-vous si l'équipe était constituée d'un nombre plus important de femmes ?
- Avez-vous parfois recours à des free-lances ? si oui, notez-vous une proportion supérieure de femmes dans ce type de statut ?

Quid pour avoir plus de filles dans l'industrie

- À votre avis, quel(s) dispositif(s) devrions-nous mettre en place afin qu'à l'avenir nous puissions attirer plus de filles dans les métiers du jeu vidéo ? Et dans l'industrie du jeu vidéo ?
- Si vous aviez les ressources financières suffisantes, en tant que CEO que mettriez-vous en place pour attirer un peu plus de femmes dans votre industrie ?

B. Grille pour professeur

- Comment vous êtes-vous retrouvé à enseigner dans cette section spécialisée jeu vidéo ?
- Combien d'heures par semaine donnez-vous ? donnez-vous cours dans plusieurs sections et cours différents ?
- Quelle proportion filles-garçons ? Comment se passaient les relations entre étudiant.e.s ?
- Savez-vous si vos étudiant.e.s sont tous.te.s joueur.se.s régulier.e.s ?
- Savez-vous si vous avez des étudiantes jouant parfois à des jeux en ligne ?
- Parlent-elles/ils parfois de leur(s) streamer.se.s préféré.e.s. ?
- Savez-vous comment ces jeunes ont été informés des métiers du jeu vidéo ?
- Connaissent-ils plusieurs métiers ? Et par quel intermédiaire ont-ils été renseignés ?
- Que connaissent-ils du milieu de l'industrie du jeu vidéo ?
- Organisez-vous des journées portes ouvertes, participez-vous à des « conventions », salon type « Siep » ?
- Avez-vous eu l'occasion de parler avec des professeurs du secondaire lors de ces salons et/ou aux portes ouvertes ?
 - **Si oui**, que connaissent-ils du milieu ?
- Même question pour les parents ? Vous ont-ils déjà parlé de leurs craintes ? Approfondir.
- Quand l'enfant/l'ado est présent avec ses parents, expriment-ils leurs craintes ?
- En Belgique, pour bien vous préparer aux études supérieures en jeu vidéo, que conseilleriez-vous de suivre comme orientation scolaire dans le secondaire ? Et en France plutôt un bac S ?
- Les filles ont-elles déjà évoqué leur(s) crainte(s) de subir de la misogynie dans le milieu ? D'autres choses leur font peur ?
- Avez-vous déjà évoqué avec vos étudiant.e.s les raisons qui les ont amené(e)s à se diriger vers ce type d'étude ? À vouloir travailler dans ce type d'industrie ? les réponses sont-elles plus ou moins similaires selon le sexe de l'étudiant ?
- Quelles attentes ont ces jeunes par rapport à un travail ? Qu'est-ce qui est primordial pour eux ?
- Avez-vous déjà évoqué avec eux les points suivants : le crunch, les possibilités de s'expatrier, les difficultés ou pas d'accès au milieu ?

C. Grille générique

Profil

- Toujours joueur(se) de jeux vidéo actuellement ? Joueur.se régulier.e ? Quel type de jeu ? (MMORPG, FPS, aventure, plate-forme, sport...) (+ citer quelques titres)
- Qui vous a mis la 1re fois une manette de jeux dans les mains ou sur clavier si PC ?
- Quel âge aviez-vous ? Est-ce que vous étiez une joueuse régulière lors de votre scolarité ? approfondir « régulière »
- Votre type de jeux a-t-il évolué (changer de style) ?
- Jouez-vous parfois ou avez-vous déjà joué à un MMORPG (type World of Warcraft) ?
 - **Si oui** déjà joué : comment se passaient les relations avec les autres joueurs de sexe féminin et masculin ?
- Jouiez-vous un personnage plutôt masculin/féminin/asexué ?
- Et pour votre pseudo plutôt nom masculin ou féminin ?
- Qu'est-ce qui orientait votre choix plutôt vers un personnage masculin ou féminin ?
- Parent joueur ? Quel type de jeux ?
- Avez-vous des frères et sœurs ?
 - **Si oui** jouent-ils aux jeux vidéo et aux mêmes types de jeux que vous ?
- Frères/sœurs plus jeunes ou plus âgés que vous ?
- Diplôme obtenu ? Quelle école ?
- Fonction actuelle
- En quoi consiste cette fonction sur le terrain ?
- Nombre de personnes dans l'entreprise
 - Répartition homme-femme
 - Quels métiers occupent le plus d'emplois dans celle-ci ?
 - Est-ce plutôt des métiers artistiques ou de programmation ?
 - Proportion de filles programmeuses ?
 - Comparaison pourcentage de filles programmeuses aux filles artistes, quelle proportion ?
 - Quelle est la moyenne d'âge du studio ?
 - Les plus hauts postes sont-ils occupés par des personnes d'un âge plus avancé ?
 - Est-ce parfois des femmes qui occupent ce type de poste ?

Scolarité et relation

- En faisant votre choix d'études, aviez-vous déjà en tête une volonté d'entrer dans l'industrie du jeu vidéo ou cette idée vous est venue plus tôt dans votre scolarité ?
En fonction de la réponse à cette question, demander :
 - Quand dans votre scolarité cette idée vous est-elle venue ?
 - Événement particulier ?

- Avez-vous orienté votre scolarité dès le secondaire (lycée) par rapport à ce choix futur ? En avez-vous discuté avec vos parents, amis, profs ? Y a-t-il eu des réticences ? Approfondir.
 - Si lors de votre choix d'études, vous aviez déjà en tête une volonté d'entrer dans l'industrie du jeu vidéo, la question est le pourquoi le jeu vidéo en particulier ?
 - Aviez-vous déjà une idée des métiers possibles, des lieux où l'on pouvait trouver des boîtes de ce type ?
 - Finalement à cette époque quelle vision aviez-vous de l'industrie du jeu vidéo ?
- **Si votre projet d'orientation d'études était une section jeu vidéo**, comment vos parents ont-ils réagi à ce projet ?
 - **Si vous avez suivi une autre orientation d'études supérieures** mais que par la suite vous avez envisagé une entrée dans l'industrie du jeu vidéo, et que vous en avez parlé à vos parents, entourage, amis, quelles réactions ont-ils eues ? Approfondir quel(s) type(s) de remarque(s) positives, négatives, conseils, inquiétude ?
 - Quid de la proportion d'étudiants de sexe masculin et de sexe féminin dans la section jeu vidéo que vous avez suivie ou une autre section que celle du jeu vidéo ?
 - Comment s'est passée votre intégration dans le groupe d'étudiants masculins (dans le cas d'études de programmation pour une fille) ?
 - Comment se passaient les relations entre professeurs et étudiantes ?
 - Comment se passaient les relations entre étudiants et étudiantes de la section ?
 - Lors de vos études (si études du jeu vidéo), vous a-t-on énoncé la possibilité de devoir vous expatrier pour trouver du boulot ?
 - **Si oui** : et que vous avez poursuivi ces études, quelle idée vous faisiez-vous sur le fait de vous expatrier ? Approfondir. Quid si famille en vue ? Enfant, mari/femme ?
 - **Si non** : est-ce que c'est en recherchant du boulot que vous avez découvert que l'expatriation n'était pas à exclure ? et que s'est-il passé par la suite ? (Approfondir)
 - **-Si l'information a été donnée** lors de votre formation, de la possibilité de devoir s'expatrier lorsque l'on souhaite travailler dans l'industrie du jeu vidéo, avez-vous connu certains de vos collègues de tout sexe confondu stopper ce parcours d'orientation d'études pour cette raison ?

Parcours professionnel

- Parcours professionnel depuis la sortie des études ?
- Différentes boîtes ? Divers postes ? Quel type de contrat : CDD, CDI, free-lance – si choix pour un free-lance approfondir sur la raison de ce statut plutôt qu'un CDD, CDI. Stage dans industrie ?
- Comment s'est passée votre entrée sur le marché du travail (temps avant de trouver 1^{er} job – difficultés rencontrées) ?

- Quelle technique utilise les entreprises pour recruter du personnel : choix dans les CV reçus en candidature spontanée, posent une annonce sur site en ligne, fonctionnent de bouche à oreille, comment l'interviewé est entré dans chacune des entreprises ? Bouche-à-oreille, recherche sur site spécialisé...
- Comment s'est passée son intégration dans l'entreprise et dans son équipe ?
- Lorsque vous dites à quelqu'un de votre entourage proche ou moins proche que vous travaillez dans l'industrie du jeu vidéo quelle(s) réaction(s) de leur part ? Comment est perçu le secteur ?
- Avez-vous eu l'occasion de côtoyer sur votre lieu de travail des personnes qui se sont expatriées ? Ou ont dû déménager, car le lieu de travail était devenu beaucoup trop loin pour faire les trajets ?
 - **Si oui** : est-ce que ces personnes avaient déjà une famille (enfant, femme) ?
 - Est-ce que les personnes que vous avez côtoyées, qui ont déménagé ou se sont expatriées, l'ont fait pour un contrat qui n'était pas de type CDI ?
 - Vous ont-ils déjà énoncé les raisons de ce choix de s'expatrier pour un poste de tel type ?
 - Parmi ces expatriés y a-t-il autant de femmes que d'hommes ?
 - Parmi ces expatriés y a-t-il autant de programmeurs que de métiers artistiques ?
- Est-ce monnaie courante de devoir s'expatrier pour trouver un boulot dans l'industrie ?
- Vous a-t-on déjà évoqué comme raison pour s'être expatrié le fait d'obtenir un salaire plus haut que dans son pays d'origine ? Approfondir.
- Si vous n'aviez pas trouvé de boulot dans l'industrie dans votre pays, auriez-vous été prêt(e) à vous expatrier pour obtenir un poste dans le jeu vidéo ?
 - Si non : pour quelle(s) raison(s) ?
- Si l'on vous propose un boulot plus rémunérateur à l'étranger, toujours dans le secteur du jeu vidéo, seriez-vous d'accord de vous expatrier (cas enfant et conjoint existant - si en couple mais pas d'enfant derrière vous) ?
- Avez-vous connaissance de personnes qui ont choisi de quitter le domaine de l'industrie pour ne plus à avoir à déménager ou devoir s'expatrier pour se diriger vers un emploi plus stable ?
- Dans l'industrie du jeu vidéo, retrouve-t-on autant de joueurs filles que de joueurs garçons réguliers ?
 - Savez-vous si le nombre d'heures consacrées est plus ou moins équivalent ?
 - Ont-ils des enfants ?
 - Et leur compagnon joue-t-il également ?
 - Bosse dans le jeu vidéo aussi ?
- Certains de vos collègues jouent-ils au MMORPG ? Et dans vos collègues de sexe féminin si vous en avez, jouent-elles aux MMORPG parfois ?
- Avez-vous déjà connu une période de crunch dans l'entreprise ou les entreprises dans lesquelles vous avez travaillé ?

- **Si oui** : à quelle fréquence ? Est-ce que le type de jeux « AAA » explique cette fréquence de crunch ? La grandeur de la boîte intervient-elle ?
- Si oui il y a toujours des crunch mais que dans les grosses boîtes : comment cela se fait-il que ceux-ci soient moindres dans les plus petites entreprises ?

Recrutement

- Lorsque vous étiez reçue dans une entreprise dans laquelle vous aviez postulé, étiez-vous reçue par certains membres de l'équipe avec laquelle vous alliez travailler ? Comment cela se passait-il ?
- Est-ce que certains des studios que vous avez fréquentés mettaient en place des stratégies pour attirer plus de profils féminins dans le secteur ? Expliquer.
- Est-ce que certains des studios que vous avez fréquentés mettaient en place des stratégies pour conserver son personnel ? Expliquer (voir si idem pour les profils féminins).
- Dans la ou les boîtes que vous avez côtoyées, avez-vous perçu/connu dès l'embauche une certaine réticence à la mixité dans les équipes ? Expliquez comment cela s'exprimait.
- Cette réticence venait-elle parfois de la part des leads ? Expliquer comment cela s'exprimait.
- En vous reposant sur votre expérience, peut-on considérer le secteur du jeu vidéo comme un milieu difficile d'accès, quels que soient son sexe et son métier... ? Approfondir.
- D'expérience ou celle de quelqu'un que vous avez côtoyé, avez-vous déjà entendu parler d'une différence de salaire entre l'industrie du jeu vidéo et les autres secteurs, que ce soit pour les métiers de la programmation et celui des métiers artistiques ? Salaire inférieur ?
 - Pour quelle(s) raison(s) ?
- Les entreprises que vous avez côtoyées pratiquaient-elles toutes la négociation de salaire à l'embauche ?
- Si le salaire est inférieur, qu'est-ce qui vous motive à rester dans le secteur du jeu vidéo ?
- Les raisons pourraient-elles être différentes entre un homme et une femme ?
- Y a-t-il d'autres choses qui repousseraient l'envie d'entrer dans l'industrie du jeu vidéo ?
- Les raisons pourraient-elles varier entre une femme et un homme par exemple ?
- Quelles attentes avez-vous par rapport à un travail ? Qu'y a-t-il de primordial ?

Relation entre collègues/entre collègue et responsable

- Avez-vous connu des équipes mixtes dans votre expérience (au moins une fille dans l'équipe) ?
- Comment se passaient les relations avec les collègues de votre équipe et plus spécialement avec les collègues de sexe masculin ? Et avec votre responsable dans chaque entreprise/studio que vous avez fréquenté ? (S'il n'en a pas parlé plus tôt : voir si dans certaines entreprises dans lesquelles elle est passée s'il y avait plus de conflits que dans d'autres et *sur quel(s) thème(s) ?*)
- Au cours de votre parcours professionnel dans l'industrie, avez-vous perçu une évolution dans la manière d'intégrer les nouveaux collègues dans leur équipe, la façon de communiquer avec

ces nouvelles « recrues », de se comporter avec ses collègues féminins ? Traitements différents si collègues masculins ou féminins ?

- **Si oui** : approfondir
- Au cours de votre parcours professionnel dans l'industrie, avez-vous perçu une évolution dans la manière d'intégrer le nouveau personnel dans l'équipe, la façon de communiquer, de se comporter de la part des hiérarchies vis-à-vis de leurs équipes ?
 - **Si oui** : approfondir
- Lorsque des tâches sont considérées comme moins intéressantes dans un projet, comment cela se passe-t-il pour la répartition de celles-ci dans l'équipe mixte ? (À tour de rôle, automatiquement à la fille parce que personne d'autre ne veut de cette tâche exemple administratif, communication...) Approfondir.
- Si l'interviewé.e a connu des femmes leads dans la société où il/elle a travaillé : avez-vous vu ou entendu parler de quelque chose par rapport à cela de la part des personnes de son équipe ? Comment cela se passait-il ?
- Turn-over est-il fréquent dans l'industrie du jeu vidéo ? (*S'il ne l'a pas mentionné dans sa réponse : autant chez les femmes que chez les hommes*) vous a-t-on déjà énoncé les raisons ou en avez-vous entendu parler dans l'entreprise que vous avez côtoyée ou d'autres personnes de vos connaissances qui ont travaillé dans le milieu ?

La représentation de la femme dans le jeu vidéo

- Les jaquettes de jeux telles que présentées de nos jours pourraient-elles avoir ne fût qu'un petit impact positif ou négatif sur les femmes/ados à se diriger vers ce type de métier ? et vous étiez-vous sensible aux jaquettes de jeux quand vous étiez enfant et/ou ado ?
- Avez-vous le sentiment que le choix des jeux est plus diversifié pour le sexe masculin que pour le sexe féminin ? et cela jouerait-il sur le nombre de filles à vouloir entrer dans ce type d'industrie ?
- Quel(s) critère(s) donnez-vous à un jeu dit typique « masculin » et/ou « féminin » ?
- Est-ce que la jaquette d'un jeu suffit à dire si le jeu est destiné à un public masculin ou féminin ?
- Avez-vous un avis sur la représentation des personnages féminins sur les jaquettes ? Avez-vous perçu une évolution dans sa façon d'être représenté par rapport à il y a quelques années ?
- Les filles ne manquent-elles pas de modèles féminins dans le secteur ? Cela pourrait expliquer le faible taux de femme dans l'industrie ? Et vous aviez vous un modèle ?
- Est-ce important que la représentation de la femme dans les jeux et sur les jaquettes soit fidèle à la réalité pour attirer celles-ci vers les métiers de l'industrie du jeu vidéo ?
- Avez-vous remarqué des différences importantes ou pas dans les présentations de jaquettes ces 5 dernières années, quel(s) type(s) de changement(s) par exemple ?
- Avez-vous déjà entendu parler d'initiative « Me Too » ?
- Avez-vous connaissance d'initiatives mises en place dans l'une ou l'autre entreprise où vous avez travaillé suite à ce mouvement « Me Too » ?

- Est-ce qu'une diversification de la variété de jeux disponibles, de la façon dont les protagonistes sont représentés, du traitement de leur psychologie... pourrait amener à une réelle augmentation du taux de femmes dans l'industrie du jeu vidéo dans les prochaines années ?
- Les jeunes filles/femmes « youtubeuses gaming » ou « streameuses » actuelles pourraient-elles avoir une quelconque influence sur les filles à s'orienter vers des études dans le jeu vidéo ? (*Influence positive ou négative*)
- Avez-vous déjà vous-même suivi des streameuses et/ou « youtubeuses gaming » ?
- Lisez-vous parfois les commentaires/avis des autres personnes notés en dessous de la vidéo ? Approfondir.
- Lorsque vous comparez vos anciens jeux et les jeux plus actuels, la représentation de la femme dans le jeu vidéo a-t-elle évolué ? Approfondir (*en mieux et sur quel point ?*).
 - **Si oui** : pensez-vous que cela pourrait jouer à l'avenir sur le nombre de filles voulant se diriger vers l'industrie du jeu vidéo ?
- Avez-vous connu un moment crucial qui vous a décidé définitivement à vouloir vous orienter vers ce type d'industrie ? (*fan d'un jeu, d'un personnage d'un jeu, d'une histoire, une émission télé sur le thème, le fait de suivre une youtubeuse...*)
- Y avait-il des choses qui vous faisaient peur dans ce milieu ? Approfondir.
- Est-ce que ces peurs se sont révélées fondées finalement après coup ?

Pour conclure

- Peut-on considérer que l'industrie du jeu vidéo permet de concilier vie familiale et vie professionnelle de manière « harmonieuse » ? (*Voir si horaire stable, crunch, CDI.... Préférence CDI ou CDD ?*)
- Le secteur du jeu vidéo est-il un secteur dans lequel on peut espérer faire une carrière complète ?
- Est-ce un secteur où faire une carrière hiérarchique est possible pour une femme comme pour un homme ?
- Quelles pourraient être les raisons qui vous feraient changer d'orientation professionnelle ?
- Résumons : quel(s) avantage(s) et inconvénient(s), à travailler dans l'industrie du jeu vidéo ? Est-ce que ceux-ci touchent aussi bien les hommes que les femmes ou l'un ou l'autre peut-il être plus touché ? Approfondir.
- En vous basant sur vos expériences acquises jusqu'à présent, conseilleriez-vous à votre(vos) enfant(s) d'entrer dans ce type d'industrie ? Approfondir.