

DIVERSITÉ ET INCLUSION

DANS LES ENTREPRISES DE JEU VIDÉO

AVEC WOMEN IN GAMES FRANCE



**W**  
WOMEN IN  
GAMES  
FRANCE





# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
LA DIVERSITÉ : POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?	4
QU'EST-CE QU'UNE ORGANISATION TOURNÉE VERS LA DIVERSITÉ ?	5
COMMENT ÉVALUER LA DIVERSITÉ DANS MON ENTREPRISE ?	6
COMPRENDRE LES BIAIS INCONSCIENTS ET LEURS ENJEUX	7
DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'INCLUSION	8
LE RECRUTEMENT INCLUSIF	9
VOIR AU-DELÀ DES QUALIFICATIONS	10
INVESTIR SUR LE LONG TERME	10
ACCOMPAGNER LES TALENTS	11
LE POUVOIR DE LA COMMUNAUTÉ	12
FIXER DES OBJECTIFS	12
POUR ALLER PLUS LOIN	13

« AUJOURD’HUI 14%  
DES EMPLOYÉ·ES DES  
STUDIOS SONT DES  
FEMMES »

## INTRODUCTION

Ce guide propose des idées pratiques pour vous aider à améliorer la mixité et la diversité de votre organisation. Loin d’être exhaustif, il rassemble les meilleures pratiques observées dans le cadre de Women in Games (WIG).

Aujourd’hui l’industrie du jeu vidéo en France compte 14% de femmes dans les studios (avec un retard pour les métiers technologiques et de design, à 6%), 26% dans les formations de jeu vidéo et 10% d’esportives amatrices.<sup>1</sup>

Ce guide est un répertoire d’idées pour conduire le changement au sein de votre organisation. Nous n’avons pas toutes les réponses et souhaitons avancer avec vous. Nous considérons que la diversité est un domaine dans lequel tout le monde a un rôle à jouer, indépendamment de son genre ou de son origine.

Il s’adresse à toutes celles et ceux qui, dans une entreprise, cherchent à créer une organisation inclusive. Nous vous proposons de l’utiliser pour lancer une discussion dans votre organisation, en incluant les femmes et les autres groupes sous-représentés au processus.

Ce guide se concentre sur la manière d’accroître la place des femmes dans l’industrie du jeu. Des stratégies similaires peuvent être appliquées pour favoriser l’inclusion d’autres groupes sous-représentés.

<sup>1</sup> Sources : Baromètre du jeu vidéo en France, IDATE DigiWorld/ SNJV 2019, Baromètre annuel France Esport, 2019

# LA DIVERSITÉ

## POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

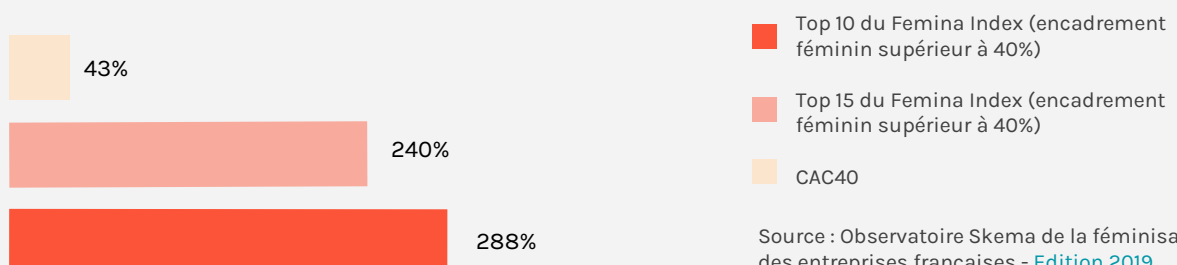
### LA DIVERSITÉ EST IMPORTANTE PARCE QUE :

- 1 Une équipe diversifiée a une intelligence collective supérieure et aura tendance à prendre de meilleures décisions.
- 2 Les organisations ont la responsabilité légale d'assurer une égalité des chances.
- 3 Les équipes mixtes et les cultures d'entreprise qui favorisent la diversité créent des produits pour un public plus large. Intégrer les femmes au processus de création peut aider à créer des jeux plus attractifs pour elles. La proportion de joueuses varie considérablement selon le type de jeu, allant de 2 à 70%.
- 4 Une étude de McKinsey a démontré que les entreprises avec une plus grande proportion de femmes aux postes de direction ont une Rentabilité des Capitaux Propres supérieure de 47%, et des Bénéfices avant Intérêts et Impôts supérieurs de 55%.<sup>1</sup>
- 5 En termes de recrutement et de développement professionnel, rester focalisé sur des groupes déjà bien représentés bloque l'accès à une réserve de talents importante.
- 6 L'inclusion est une des pierres angulaires d'une société équitable.

<sup>1</sup> Source : McKinsey, Women Matter - Time to Accelerate - Ten years of insights into gender diversity, octobre 2017.

### Féminisation de l'encadrement et performance boursière

Les entreprises dont l'encadrement est le plus féminisé superforment le CAC40 à la fois sur le long terme et sur le moyen terme.



Performance boursière comparée - Indice 2007 - 2019

Source : Observatoire Skema de la féminisation des entreprises françaises - [Edition 2019](#)



## QU'EST-CE QU'UNE ORGANISATION

## TOURNÉE VERS LA DIVERSITÉ ?

**Une organisation tournée vers la diversité est une organisation qui garantit à toutes et tous la possibilité de la rejoindre, de s'y épanouir et d'y contribuer pleinement.**

La diversité permet aux personnes n'appartenant pas aux groupes dominants de trouver un emploi, de contribuer pleinement et de participer aux prises de décisions. La discrimination des groupes dominants peut reposer sur le genre, l'origine – réelle ou supposée –, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, l'âge, la catégorie socio-économique, l'apparence physique ou toute autre différence. Les organisations qui s'assurent d'une égalité de chance et de traitement pour toutes et tous sans discrimination sont dites inclusives. Nous nous concentrons ici sur la mixité de genre, mais nombre de principes sont applicables à d'autres formes de diversité.



# COMMENT ÉVALUER LA DIVERSITÉ

## DANS MON ENTREPRISE ?

Un bon point de départ consiste à mesurer la diversité au sein de votre entreprise. Cette mesure devrait être faite à tous les niveaux de l'entreprise : les équipes junior à senior, les équipes support comme les ressources humaines, jusqu'au comité exécutif. Cette mesure sera renouvelée annuellement pour mesurer les progrès. Il est recommandé qu'une personne au minimum soit nommée responsable de la mise en place du changement et du suivi des indicateurs.

### LES QUESTIONS À SE POSER :

- Les différents groupes sont-ils bien représentés dans mon entreprise (au niveau global, dans les équipes, et sur le lieu de travail) ? Observez les écarts en termes de genre/diversité à différents niveaux de séniorité au sein de votre entreprise. Les femmes sont-elles progressivement moins présentes dans les fonctions senior ?
- Tous les groupes sont-ils représentés aux différents postes du studio ; les femmes sont-elles par exemple moins présentes parmi les développeurs ?
- Que pensent les femmes et les groupes sous-représentés de leur inclusion dans votre organisation ? Cherchez à établir un dialogue pour comprendre leurs points de vue.
- En tant qu'organisation, quelles stratégies avez-vous mises en place pour plus d'inclusion, et quelle a été leur efficacité ?
- Cherchez à identifier d'éventuelles disparités de salaire pour les groupes sous-représentés. Explorez les recommandations qui suivent si vous identifiez des écarts de salaire.
- Comment élargir le groupe de décideurs de l'organisation de façon à ce qu'il soit plus inclusif ?
- Examinez votre processus de recrutement. Est-il possible que vous découragiez indirectement les femmes de candidater ?



# COMPRENDRE LES BIAIS INCONSCIENTS

## ET LEURS ENJEUX

On parle de biais inconscients lorsque des décisions sont fondées sur un préjugé dont un individu n'a lui-même pas conscience. La plupart d'entre nous se considèrent comme complètement justes et impartiaux ; ce n'est malheureusement que rarement le cas. Il est possible d'identifier et de remettre en question certains de nos biais inconscients et de les affronter. Cela aide à prendre des décisions plus objectives et mieux informées à tous les niveaux et particulièrement sur les problématiques de recrutement, de promotion et de rétention.

### ALLER PLUS LOIN

- Mettez en place une formation à l'identification des biais inconscients dans votre entreprise. Si vous cherchez des prestataires pour la dispenser, WIG France a recensé des cabinets de formation dans ces domaines.
- Partagez dans votre entreprise les tests individuels qui permettent de prendre connaissance de certains de vos biais inconscients, par exemple ceux de l'[Observatoire des discriminations](#)<sup>1</sup> ou [cette liste de biais cognitifs](#)<sup>2</sup>.
- Passez en revue vos méthodes d'entretien, à la recherche de biais ou de discrimination indirecte. Les modifications à apporter peuvent consister par exemple à demander aux personnes qui conduisent les entretiens de suivre une formation, à prendre les décisions de recrutement en groupe, ou à anonymiser des candidatures.
- Créez une culture d'entreprise qui incite à prendre connaissance des biais inconscients et à les neutraliser autant que possible. Trouvez comment soutenir et encourager les personnes de votre organisation qui mettent ces efforts en pratique.

<sup>1</sup> <http://paris.observatoiredesdiscriminations.fr>

<sup>2</sup> <https://uxinlux.github.io/cognitive-biases/52-liste-fr/>





## DÉVELOPPER UNE CULTURE

## DE L'INCLUSION

L'inclusion consiste à faire en sorte que tout le monde se sente bienvenu, puisse se faire entendre et contribuer au maximum de ses capacités. Il peut sembler contraignant de mettre en place une nouvelle culture d'entreprise mais cela s'avèrera payant sur le long terme. Quand la culture évolue, l'inclusion devient beaucoup plus naturelle. Le changement de culture d'entreprise ne doit pas seulement venir des RH ou de la direction. Il ne doit pas non plus être seulement le fait des membres d'une minorité. Il est de la responsabilité de chacun·e de créer et de renforcer une culture inclusive. Cherchez ce que vous pouvez faire à votre niveau pour développer une culture d'entreprise qui favorise l'inclusion.

- Expliquez à votre organisation pourquoi l'inclusion est une chose importante.
- Rendez l'engagement à la diversité de votre entreprise explicite et encouragé par toutes et tous.
- Soutenez les personnes qui signalent les comportements toxiques ou excluants, ou qui apportent des idées qui encouragent l'inclusion.
- Fixez comme objectifs à vos managers de créer des environnements inclusifs pour leurs équipes.

# « LES PERSONNES TALENTUEUSES VIENNENT DE TOUS HORIZONS »

## LE RECRUTEMENT INCLUSIF

Un des défis à relever pour atteindre une mixité de genre dans l'entreprise commence au moment du recrutement, avec un manque apparent de candidates qualifiées. Voici plusieurs pistes pour contourner cette difficulté :

### DES QUESTIONS À SE POSER

- Comment recrutez-vous ? Diffusez-vous vos annonces là où se trouvent les femmes, les atteignez-vous ?
- Si vous travaillez en collaboration avec une équipe de recrutement, avez-vous explicitement demandé une mixité de genre chez les candidat-es ? L'équipe est-elle incitée à identifier des candidates ?
- Avez-vous consacré du temps à épauler votre équipe dans le processus de recrutement ? Êtes-vous en mesure de lui proposer une formation sur ces sujets ?
- Examinez la formulation de vos annonces. Rendez-les attractives pour tout le monde. Le choix des mots et la formulation des attentes ont un impact.
- Soyez conscients que les femmes peuvent être plus réticentes à candidater à un poste pour lequel elles n'ont pas 100% des compétences demandées.
- Dans vos critères de sélection, avez-vous valorisé la diversité du profil, au même titre que ses compétences techniques, humaines ou son expérience professionnelle ?
- Assurez-vous que les personnes chargées du recrutement sont sensibilisées aux biais inconscients.
- Avez-vous envisagé d'anonymiser les candidatures ? Pouvez-vous avoir plusieurs personnes de profils variés en charge du recrutement et une prise de décision en groupe ?
- Comment votre entreprise est-elle représentée dans les événements publics ? Cela reflète-t-il une organisation diverse et accueillante pour les femmes ?

Les personnes talentueuses et qualifiées viennent de tous horizons ; vous pouvez modifier vos pratiques de recrutement pour les attirer.

# VOIR AU-DELÀ

## DES QUALIFICATIONS

Vous recherchez les meilleurs candidat-es pour le poste, celles et ceux qui apporteront le plus de valeur à votre organisation, et vous voulez les inciter à postuler. Adoptez une vision globale des candidatures et examinez les compétences transférables plutôt que de vous fier uniquement aux qualifications ou au temps passé dans des fonctions similaires. La personnalité et les compétences des candidat-es sont-elles adaptées au poste ? Quel mentorat ou formation pourrait permettre de combler d'éventuelles lacunes ?

## INVESTIR SUR

### LE LONG TERME

Le défi que doit aujourd'hui relever l'industrie du jeu vidéo pour parvenir à une représentation égale des genres est considérable. Pour accélérer le changement, il est bénéfique de mettre en avant des « Modèles » qui pourront raconter leur parcours et montrer par l'exemple ce qu'elles ont accompli dans l'industrie pour inspirer plus de femmes à la rejoindre. Souvenez-vous que chaque employé-e, à tous les niveaux d'expérience, peut être un « Modèle » inspirant pour quelqu'un d'autre.

- Votre entreprise peut-elle proposer des interventions dans les écoles et les universités, souligner les opportunités du secteur et mettre en avant qu'il s'agit d'un milieu créatif ouvert à toutes et tous ?
- Cherchez comment votre studio pourrait s'impliquer dans des listes d'expertes comme celle de Women in Games France et dans les réseaux qui mettent en avant les femmes de l'industrie.
- Y a-t-il des programmes de mentorat auxquels votre entreprise pourrait participer, ou mettre en place, pour accompagner des femmes talentueuses ?
- Comment pouvez-vous devenir un modèle ou un soutien pour inciter ces femmes à envisager un poste dans l'industrie du jeu vidéo ? Vous faites partie de l'une des plus incroyables industries du monde. Partagez votre passion et l'éventail de possibilités que le jeu vidéo offre.

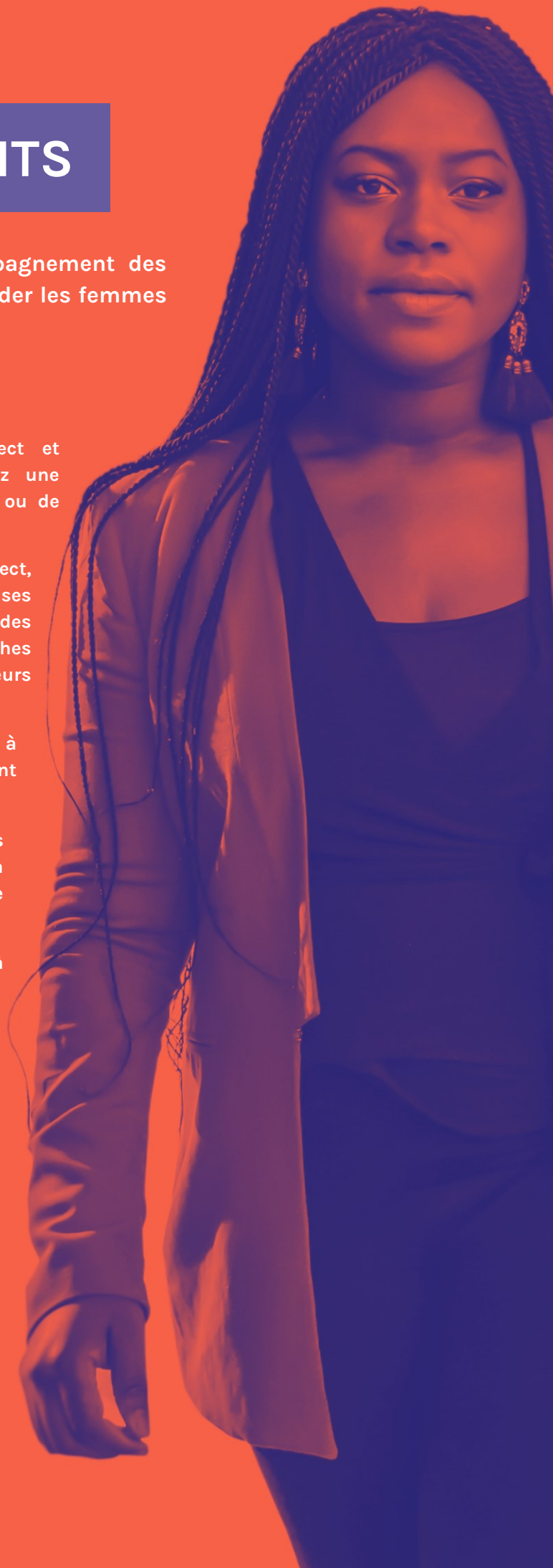




Créer un environnement favorable à l'accompagnement des talents vous permettra de les fidéliser et de garder les femmes dans l'industrie.

### SUGGESTIONS

- Créez un environnement de confiance, de respect et d'ouverture au sein des différentes équipes. Ayez une tolérance zéro à l'égard de toute forme de toxicité ou de harcèlement sexuel ou moral sur le lieu de travail.
- Veillez à ce que chaque personne soit traitée avec respect, quels que soient ses antécédents, sa position, ses attributions et ses capacités. Si vous constatez que des personnes se voient de manière répétée confier des tâches qui n'appartiennent pas à l'éventail de leurs responsabilités, cela doit vous alarmer.
- Encouragez les femmes de votre organisation à s'affirmer. Soyez attentifs aux moments où elles sont interrompues et veillez à ce qu'elles soient écoutées.
- Réfléchissez à la possibilité de proposer des horaires flexibles pour permettre aux parents de jongler avec la garde d'enfants, ainsi qu'aux possibilités de partage d'emploi.
- Proposez aux employé-es des mentors pour les aider à gérer leur carrière.
- Mettez en place de réelles possibilités de congés maternité et paternité, et une aide éventuelle à la garde d'enfants.
- Incitez les femmes/membres des minorités à candidater à des postes en interne. Le simple fait de rappeler que les femmes sont encouragées à postuler peut entraîner une augmentation des candidatures de 5%.
- Assurez-vous que les entretiens de fin de contrat soient menés dans un climat de confiance afin de comprendre pourquoi des employé-es quittent votre entreprise et traiter les causes sous-jacentes.
- Évaluez dans quelle mesure l'environnement de travail est adapté aux groupes minoritaires, en tenant compte des besoins particuliers en termes d'accessibilité et d'aménagements.





## LE POUVOIR

## DE LA COMMUNAUTÉ

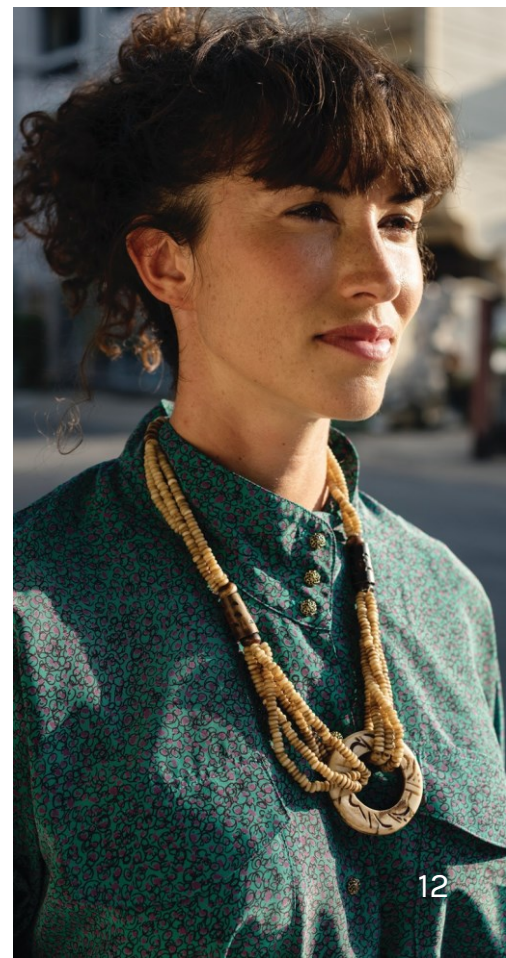
L'industrie du jeu vidéo et de la tech en général dispose d'une véritable culture d'entraide, de partage d'informations et de networking. De nombreuses associations travaillent à plus de diversité et proposent des initiatives et formations. Rejoignez ces réseaux pour bénéficier de leur soutien.

- Rejoignez des communautés qui pourront vous accompagner dans votre parcours pour plus d'inclusion.

## FIXER DES OBJECTIFS

Lorsque vous réfléchissez aux stratégies que vous avez mises en place pour plus de diversité dans votre entreprise, il est essentiel de mesurer vos progrès.

- Définissez des points de contrôle réguliers pour passer en revue les domaines que vous avez mesurés. Vous ne développerez pas une culture inclusive en une seule initiative.
- Assurez-vous que les responsabilités sont claires au niveau de l'exécutif de veiller à ce que les indicateurs soient revus, les objectifs atteints et des progrès réalisés.
- Clarifiez les stratégies auxquelles vous vous êtes engagé-es et celles que vous avez choisi d'ignorer pour le moment.
- Examinez dans quelle mesure vous avez créé une culture d'entreprise inclusive et comment vous pouvez l'améliorer. Beaucoup des stratégies ci-dessus sont difficiles à mesurer quantitativement.
- Prenez en considération les indicateurs aussi bien qualitatifs que quantitatifs.
- Documentez-vous, lisez les recommandations venant d'autres pays ou d'autres industries, partagez vos succès et vos erreurs pour faire grandir notre industrie dans son ensemble.





POUR ALLER

PLUS LOIN

Women in Games France met à disposition des ressources pour vous accompagner dans votre réflexion. Elles sont disponibles sur son site web et enrichies régulièrement. Vous trouverez notamment :

- Un tronc commun de charte égalité homme femme pour les écoles de jeu vidéo
- Des listes de contacts pour vous accompagner dans votre démarche : cabinets de formation, associations engagées sur ces sujets
- Des articles pratiques sur comment rédiger une offre d'emploi inclusive, ou améliorer la représentativité des personnages de jeu vidéo
- Des synthèses sur des analyses clefs comme : le rapport de l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, le rapport Women Matter...

<https://womeningamesfrance.org/ressources>



**W** WOMEN IN  
GAMES  
FRANCE

Women in Games France est une association de professionnelles et professionnels œuvrant pour plus de mixité dans l'industrie du jeu vidéo en France. Nos moyens d'action : mise en avant des femmes, formation, sensibilisation, entraide. Association ouverte à toutes et tous. Rejoignez-nous !

[WomenInGamesFrance.org](https://womeningamesfrance.org)





Traduction et adaptation par Women in Games France. Guide original conçu et développé par Women in Games - Contributions des membres du comité : Marie-Claire Isaaman CEO, David Smith Fondateur & COO, Gemma Johnson Brown, Ambassadors Director.