

NORME PROFESSIONNELLE

TESTEUR OU TESTEUSE DE JEUX VIDÉO

**Cette norme professionnelle a été approuvée
par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
le 24 mars 2011**

Cette norme professionnelle a été réalisée par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences) grâce au soutien technique et financier de la Commission des partenaires du marché du travail.



Équipe de développement

Directrice générale

M^{me} Sylvie Gagnon
Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies
de l'information et des communications
(TECHNOCompétences)

Responsable du projet

M. Rémi Villeneuve
Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies
de l'information et des communications
(TECHNOCompétences)

Collaboration

M^{me} Monique Deschênes
Conseillère en développement des compétences
Direction du développement des compétences
et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

M. François Pouliot
Consultant pour TECHNOCompétences
Alia Conseil

TABLE DES MATIÈRES

Description de la situation et du développement du métier dans le secteur	1
<i>Raison d'être de la norme</i>	1
<i>Code de la classification nationale des professions</i>	1
Portrait du secteur du jeu électronique au Québec	2
<i>La composition du secteur et la répartition géographique des entreprises</i>	3
Caractéristiques significatives de la profession	7
<i>Définition</i>	7
<i>Appellation d'emploi</i>	7
Niveaux d'exercice reconnus	8
Nature du travail exercé (secteur d'activité, champs d'exercice, types de résultats)	9
<i>Législation et réglementation</i>	9
<i>Normalisation</i>	10
<i>Organisation du travail et responsabilités (collaboration et supervision)</i>	10
Conditions de travail	11
<i>Statut d'emploi et horaire de travail</i>	11
<i>Exigences physiques</i>	11
<i>Facteurs de stress</i>	12
Conditions d'entrée sur le marché du travail	13
Perspectives de carrière	13
Changements à venir dans la profession	14
Processus d'élaboration de la norme professionnelle pour le métier	15
Méthode utilisée pour analyser la profession	15
<i>Élaboration du profil de compétences</i>	15
<i>Validation du profil de compétences</i>	16
Démonstration du consensus sectoriel	17
<i>Représentativité de l'échantillon selon le nombre et la taille des entreprises</i>	17
<i>Représentativité de l'échantillon selon les régions</i>	18
<i>Représentativité de l'échantillon selon la syndicalisation</i>	18
<i>Obtention du consensus</i>	18
<i>Liste des compétences à maîtriser</i>	19
Description détaillée des compétences	21
Annexes	25
<i>Lexique</i>	25
<i>Organisation du travail d'un studio de développement de jeux</i>	26
<i>Étapes de création d'un jeu électronique</i>	27
<i>La structure de projet en assurance qualité (AQ) dans les entreprises spécialisées en tests</i>	28
<i>Liste des répondants et répondantes au consensus sectoriel (experts et expertes du métier)</i>	29

REMERCIEMENTS

L'établissement d'un système de qualification professionnelle permettant à la fois la reconnaissance et la qualification des travailleurs et travailleuses en emploi est au centre des préoccupations du Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TECHNO*Compétences*) depuis plusieurs années déjà. Issu d'une initiative du milieu, ce projet assure la prise en compte des intérêts tant des travailleurs et travailleuses que des employeurs.

Le Comité sectoriel tient à souligner, tout particulièrement, l'appui de la Commission des partenaires du marché du travail et le soutien financier du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Le Comité sectoriel profite également de cette occasion pour souligner la participation et la contribution des membres du comité de coordination du projet (comité de validation, comité d'apprentissage, comité de projet et personnes-ressources).

La vigilance et l'intérêt soutenu de ces personnes ont permis de mener à terme ce projet et d'entrevoir la poursuite de projets connexes, notamment le carnet d'apprentissage et le guide du compagnon ou de la compagne, outils menant à une certification officielle.

Nous sommes fiers d'inscrire aujourd'hui la norme professionnelle de testeur ou testeuse de jeux vidéo au Registre d'État.

Cette norme est le reflet et le résultat de la volonté commune de l'ensemble du secteur des technologies de l'information et des communications de faire de la formation un outil de développement primordial.

Sylvie Gagnon

Directrice générale

Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications
(TECHNO*Compétences*)

LISTE DES EXPERTS ET EXPERTES CONSULTÉS ET DES MEMBRES DES DIFFÉRENTS COMITÉS

REPRÉSENTANTS ET REPRÉSENTANTES D'ENTREPRISES ACTIVES DANS LE DOMAINE DU JEU ÉLECTRONIQUE

Catherine Bourdages
Coordonnatrice aux ressources
humaines
Babel Games Services
Montréal, Québec

Caroline Cloutier
Conseillère en ressources humaines
Ubisoft Divertissements
Montréal, Québec

Mathieu Fortin
Superviseur AQ
Babel Games Services
Montréal, Québec

Jean Edwidge Edouarzin
Chef de projet localisation
Laboratoires Bug-Tracker inc.
Montréal, Québec

Daniel Sarrazin
Assistant-formateur
Studio Contrôle Qualité
Ubisoft Divertissements
Montréal, Québec

Olivier-Félix Dupuis
Assistant-formateur
Studio Contrôle Qualité
Ubisoft Divertissements
Montréal, Québec

Sylvianne Pilon
Directrice Alliance jeu et SIJM
Alliance numérique
Montréal, Québec

Stéphane Maltais
Directeur de l'efficacité
organisationnelle
Laboratoires Bug-Tracker inc.
Montréal, Québec

Amélie Lajoie
Conseillère RH
Eidos-Montréal
Montréal, Québec

Emmanuel-Yvan Ofoé
Superviseur AQ
Eidos-Montréal
Montréal, Québec

François Perreault
Directeur assurance qualité
Frima Studio
Québec, Québec

Peter Dimitropoulos
Directeur local du département AQ
Electronic Arts
Montréal, Québec

Jean-Philippe Noël
Responsable des ressources
humaines
Electronic Arts
Montréal, Québec

Antoine Lépine
Responsable des ressources
humaines
Beenox
Québec, Québec

REPRÉSENTANTE DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (CPMT)

Monique Deschênes
Conseillère
Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
Montréal, Québec

REPRÉSENTANT DE TECHNOCompétences

Rémi Villeneuve
Chargé de projets / Conseiller en formation
Montréal, Québec

REPRÉSENTANT DU GROUPE ALIA CONSEIL

François Pouliot
Conseiller en formation
et développement organisationnel
Québec, Québec

REPRÉSENTANT OU REPRÉSENTANTE DU MILIEU DE L'ÉDUCATION

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec n'a pas de programme de formation destiné spécifiquement aux testeurs et testeuses de jeux vidéo, que ce soit au niveau secondaire, collégial ou universitaire¹.

1. TECHNOCompétences, *Étude de pertinence : Programme d'apprentissage en milieu de travail pour le métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo*, 2009.

DESCRIPTION DE LA SITUATION ET DU DÉVELOPPEMENT DU MÉTIER DANS LE SECTEUR

Raison d'être de la norme

Une analyse de pertinence produite en avril 2009 pour le compte du Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences) démontrait l'intérêt du secteur du jeu électronique pour l'implantation d'un Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo.

Pour sa part, l'analyse de profession réalisée à l'automne 2009 a réitéré l'importance de l'implantation d'un PAMT pour ce métier, mettant de l'avant que l'établissement d'une norme professionnelle et des outils afférents assurerait le maintien et le rehaussement des qualifications des testeurs et testeuses de jeux vidéo.

Les besoins du secteur du jeu électronique n'ont cessé de s'intensifier depuis. La validation du profil de compétences des testeurs et testeuses de jeux vidéo menée récemment avec des intervenants et intervenantes du secteur du jeu électronique venait une fois de plus mettre en lumière l'importance que ces derniers accordent à l'implantation d'un PAMT.

Code de la classification nationale des professions

Le métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo n'a jamais fait l'objet d'une classification CNP à ce jour. Il peut cependant être relié au code CNP 2283 – Évaluateurs/évaluatrices de logiciels et de systèmes informatiques.

« Les évaluateurs de logiciels et de systèmes informatiques exécutent des scripts d'essai pour évaluer la performance des applications logicielles et des systèmes d'information et de télécommunications. Ils travaillent dans les services informatiques des secteurs privé et public.

Les évaluateurs de logiciels et de systèmes informatiques exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Élaborer et documenter les scénarios d'essai de logiciels.
- Installer le matériel et les logiciels, configurer les logiciels de systèmes d'exploitation et de télécommunication, et documenter les résultats.
- Élaborer et mettre en œuvre des règles, des procédures et des scripts d'essai de logiciels et de systèmes d'information. »

Même si certaines tâches accomplies par les testeurs et testeuses de jeux vidéo peuvent montrer quelques similitudes avec les tâches énumérées ci-dessus, l'analyse comparative des tâches révèle que le travail des testeurs et testeuses de jeux vidéo n'exige pas une maîtrise de compétences informatiques aussi approfondie que celle qui est nécessaire à un évaluateur ou à une évaluatrice de logiciels et de systèmes informatiques.

Code de la classification nationale des professions (suite)

Les exigences en matière de scolarité sont très différentes pour les testeurs et testeuses de jeux vidéo et pour les évaluateurs et évaluatrices de logiciels et de systèmes informatiques. Dans le premier cas, les employeurs embauchent principalement des personnes ayant un diplôme d'études secondaires. Dans le second cas, ils exigent habituellement un baccalauréat en informatique (B. Sc.) ou en génie logiciel (B. Ing.), ou un diplôme d'études collégiales (DEC) en informatique, en programmation informatique ou en administration de réseaux, ou encore une attestation d'études collégiales (AEC) en techniques de l'informatique.

Les salaires offerts aux testeurs et testeuses de jeux vidéo sont par le fait même inférieurs à ceux qu'obtiennent les évaluateurs et évaluatrices de logiciels et de systèmes informatiques.

PORTRAIT DU SECTEUR DU JEU ÉLECTRONIQUE AU QUÉBEC

Depuis le début des années 1990, « l'implantation de studios de grands éditeurs, les acquisitions et la croissance organique ont permis de développer une masse critique significative de "talents" qui positionnent le Québec parmi les régions phares de l'industrie internationale² ». Selon une étude réalisée pour Alliance numérique en novembre 2008, « le Québec se classe au troisième rang, après la Colombie-Britannique et l'État de Washington, pour le nombre d'emplois en développement *par personne*³ ». De plus, le Québec « compte parmi les régions qui se positionnent le mieux, c'est-à-dire des régions "matures"⁴ ayant atteint une certaine masse critique tout en connaissant encore des niveaux de croissance importants⁵ ».

Au Québec, « même si Montréal présente de nombreux atouts pour les entreprises de développement de logiciels de divertissement, l'un d'eux et non des moindres étant une main-d'œuvre spécialisée dans l'animation, c'est l'engagement du gouvernement provincial, en 1996, à les aider par des dégrèvements d'impôt sur la main-d'œuvre jusqu'à un maximum de 37 %⁶ » de ses coûts qui a constitué un facteur d'attraction pour plusieurs grandes entreprises de l'industrie du jeu électronique. Cette politique gouvernementale a aussi permis la création d'une grappe de petites entreprises de développement de jeux dans la ville de Québec.

2. SÉCOR, *Étude de positionnement de l'industrie du jeu interactif du Québec*, Alliance numérique, novembre 2008, p. 59.

3. *Ibid.*, p. 27.

4. Sont dites « matures » les régions qui comptent plus de quinze ans d'existence et qui ont développé des compétences importantes dans le domaine. Au Québec, l'industrie du jeu a fait ses débuts vers les années 1990 et est reconnue pour les compétences techniques et artistiques développées au cours des années.

5. *Ibid.*, p. 27.

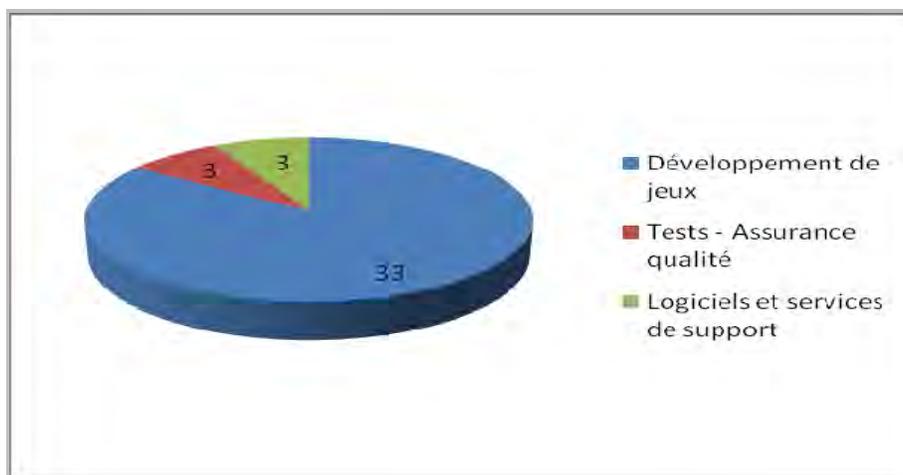
En 2009, TECHNOCompétences estimait la main-d'œuvre de l'industrie du jeu électronique québécoise à environ 7 500 personnes⁷.

Voici un bref portrait du secteur du jeu électronique au Québec, réalisé à partir de données recueillies dans différentes études.

La composition du secteur et la répartition géographique des entreprises

L'industrie du jeu électronique compte près de 60 entreprises. Le portrait du secteur, présenté pour cette norme professionnelle, se fonde principalement sur un sondage mené par TECHNOCompétences, en août 2009, auprès de 39 entreprises de même que sur l'étude de pertinence réalisée en avril 2009.

Graphique 1 – Répartition des entreprises selon le type d'activité



Selon le sondage, 6 293 emplois sont directement reliés à l'industrie du jeu électronique au Québec. De ce nombre, 5 183 emplois sont répartis dans 33 entreprises de développement de jeux électroniques, 779 emplois sont distribués dans 3 entreprises spécialisées en tests et en assurance qualité⁸, et 331 emplois sont répartis dans 3 entreprises de logiciels et services de support aux entreprises de jeux électroniques.

Une concentration des entreprises est observée près des grands centres, soit, par ordre d'importance, les régions de Montréal et de Québec, comme le démontre le tableau de la page suivante.

6. TECHNOCompétences, *L'emploi dans l'industrie du jeu électronique au Québec en 2009*, juin 2009, p. 4.

8. L'assurance qualité a comme principale fonction de s'assurer que le produit développé réponde aux critères de qualité de l'entreprise et du client.

La composition du secteur et la répartition géographique des entreprises (suite)

Répartition des entreprises et des emplois par région⁹

	Nombre d'entreprises	Nombre d'emplois
Montréal	25	5 061
Québec	7	936
Autres régions	7	296
Total :	39	6 293

- Selon ces données, la taille moyenne des entreprises du secteur est de 160 employés.
- Le secteur demeure fortement concentré autour des activités de développement, qui comptent pour 75 %¹⁰ de l'emploi. L'industrie québécoise s'est toutefois diversifiée avec l'émergence de services connexes comme les services de production (tests, assurance qualité, localisation), les services créatifs (animation et son) et les services de soutien aux jeux en ligne (logiciels et intergiciels)¹¹.
- Sur 27 entreprises consultées dans le cadre de l'étude de pertinence, 9 développeurs embauchent des testeurs ou des testeuses de jeux vidéo à l'interne et 5 offrent des services spécialisés en test. Treize autres entreprises de développement ont déclaré privilégier l'impartition des activités de test pour leurs jeux en développement¹².
- Les services de l'assurance qualité sont sans conteste ceux qui, selon les prévisions, connaîtront la plus forte croissance au cours des prochaines années.

9. TECHNOCompétences, *L'emploi dans l'industrie du jeu électronique au Québec en 2009*, p. 4.

10. TECHNOCompétences, *op. cit.*, p. 4.

11. SÉCOR, *op. cit.*, p. 60.

12. TECHNOCompétences, *Étude de pertinence : Programme d'apprentissage en milieu de travail pour le métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo*, 2009.

La composition du secteur et la répartition géographique des entreprises (suite)

Le nombre d'emplois dans le secteur

- Selon les données prévisionnelles de 2010-2011¹³, les professions liées au contrôle de la qualité devraient connaître une croissance de 24 %, comme l'indique le tableau suivant.

Profession	Emplois 2009	Emplois 2010	Embauches prévues	Croissance prévue
Contrôle de la qualité	1 533	1 896	363	24 %
Production artistique	1 464	1 686	222	15 %
Programmation	1 997	2 193	196	10 %
Conception de jeux	659	737	78	12 %
Gestion de la production	639	684	45	7 %
Total :	6 293	904	740	10 %

- Cette hausse de 24 % suppose 360 nouveaux emplois, principalement des testeurs ou des testeuses de jeux vidéo¹⁴.
- Actuellement, en 2010, les professions liées au contrôle de qualité qui incluent des testeurs et testeuses de jeux vidéo représentent 26 % de la main-d'œuvre de l'industrie.)
- De plus, l'annonce de l'arrivée de deux entreprises de développement de jeux vidéo d'importance (Warner Bros et THQ) à Montréal en 2010 confirme la croissance de ce secteur et, par voie de conséquence, d'éventuels nouveaux emplois pour les testeurs et testeuses de jeux vidéo.
- Plus de 75 % des entreprises consultées estiment que les perspectives de croissance de l'industrie du jeu électronique au Québec pour les trois prochaines années sont « positives » ou « très positives¹⁵ ».

Sur le plan démographique, selon l'étude de pertinence, le groupe le plus important, parmi les testeurs et testeuses de jeux vidéo, est celui des 25 ans et plus (36,3 %). La combinaison de ce groupe avec celui des jeunes de 23 à 25 ans totalise 65 % des testeurs et testeuses de jeux vidéo à l'emploi des entreprises de jeux électroniques.

Fait à noter, 90 % des postes sont occupés par des hommes. Par ailleurs, près de 75 % des testeurs et testeuses de jeux vidéo ont moins de deux ans d'expérience de travail dans le métier.

13. TECHNOCompétences, *L'emploi dans l'industrie du jeu électronique au Québec en 2009*, p. 9.

14. *Ibid.*, p. 13.

15. TECHNOCompétences, *Étude de pertinence : Programme d'apprentissage en milieu de travail pour le métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo*, 2009.

En ce qui a trait au statut d'emploi, toujours selon l'étude de pertinence, qui a sondé huit entreprises de développement et cinq entreprises spécialisées en tests, 46 % des employés sont des salariés réguliers à temps complet.

Dans les entreprises de tests, 40 % des testeurs et testeuses de jeux vidéo occupent ce même type de poste. Toutefois, 6 % des employés des entreprises de tests sont des salariés réguliers à temps partiel. L'autre moitié des travailleurs occupe un emploi contractuel à durée déterminée ou non.

CARACTÉRISTIQUES SIGNIFICATIVES DE LA PROFESSION

Définition

La nature du travail d'un testeur ou d'une testeuse de jeux vidéo concerne la préparation et la réalisation de tests, la rédaction de rapports de bogues et la réalisation des suivis requis.

Appellation d'emploi

Plusieurs termes faisant référence aux emplois du domaine du test de jeux vidéo sont employés dans l'industrie.

Certaines appellations sont utilisées pour désigner des tâches spécialisées relatives au métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo :

- testeur ou testeuse de précertification ou analyste de standards techniques;
- testeur ou testeuse de production;
- testeur ou testeuse de compatibilité;
- testeur ou testeuse de localisation.

Dans ces cas, on réfère à des tests spécifiques qui représentent une certaine spécialisation du rôle de testeur ou de testeuse et qui ne font pas partie de la présente norme professionnelle.

Enfin, d'autres termes, également utilisés pour désigner les testeurs et testeuses de jeux vidéo, sont plutôt associés à des rôles de supervision d'équipe ou de gestion de l'assurance qualité, soit :

- « lead testeur » ou « lead testeuse »;
- « lead en assurance qualité »;
- gestionnaire de projets de tests;
- gestionnaire du contrôle de la qualité;
- testeur principal ou testeuse principale en assurance qualité.

Les recherches effectuées permettent toutefois de conclure que ce dernier groupe d'appellations réfère surtout à des tâches liées à la gestion de l'assurance qualité ou à la gestion de projet, lesquelles ne font pas partie de la présente norme professionnelle.

Le titre générique retenu pour le métier associé à cette norme professionnelle est : testeur ou testeuse de jeux vidéo ou testeur ou testeuse de fonctionnalité¹⁶.

16. Analyse de profession, 2009, p. 9.

NIVEAUX D'EXERCICE RECONNUS

Il n'existe pas réellement de niveaux d'exercice dans la profession de testeur ou testeuse de jeux vidéo.

Le testeur ou la testeuse de jeux vidéo débute son métier comme apprenti ou apprentie (« testeur ou testeuse junior »). Cette personne se présente comme ayant peu ou n'ayant pas d'expérience dans la réalisation de tests. La plupart des entreprises de jeux électroniques souhaitent que les apprentis testeurs ou testeuses qu'elles embauchent aient un diplôme d'études secondaires de même qu'une expérience de jeu relative aux jeux électroniques.

À ce jour, il n'existe pas, au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec, de programme de formation destiné spécifiquement aux testeurs et testeuses de jeux vidéo, que ce soit au niveau secondaire, collégial ou universitaire. Toutefois, il existe un programme de formation professionnelle offert par Intégration Jeunesse du Québec, qui forme des jeunes au métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo. Le programme, d'une durée de cinq mois en alternance études-travail, inclut cinq semaines de stage en entreprise.

Lorsque l'apprenti testeur ou l'apprentie testeuse de jeux vidéo a acquis une expérience suffisante et démontré son savoir-faire, certaines entreprises lui offrent des responsabilités plus importantes à titre de testeur supérieur ou testeuse supérieure (« testeur ou testeuse senior »). Le testeur supérieur ou la testeuse supérieure recherche des bogues plus complexes et teste des jeux comportant des particularités non conventionnelles. Cette personne peut également agir à titre de personne-ressource auprès des apprentis testeurs ou testeuses de jeux vidéo.

Comme nous l'avons mentionné, il existe des spécialisations dans le domaine du test de jeux électroniques. Ces spécialisations ne sont pas liées à une progression de carrière ou à des niveaux d'exercice reconnus. Elles sont plutôt liées à des connaissances et habiletés particulières. Un testeur ou une testeuse de jeux vidéo peut être embauché directement dans l'une ou l'autre des spécialisations énumérées précédemment, sans avoir occupé un poste de testeur ou de testeuse de jeux vidéo de fonctionnalité.

NATURE DU TRAVAIL EXERCÉ (SECTEUR D'ACTIVITÉ, CHAMPS D'EXERCICE, TYPES DE RÉSULTATS)

Le métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo consiste principalement à réaliser des tests afin de détecter et de rapporter des bogues dans un jeu électronique. Les tests portent sur différentes plateformes multimédias, PC ou Mac, Internet, consoles de jeu des fabricants (ex. : Nintendo Wii, Microsoft Xbox 360, Sony PlayStation 3), cellulaires. Ces tests visent principalement la navigabilité et la jouabilité d'un jeu.

Le testeur ou la testeuse de jeux vidéo vérifie aussi si les bogues détectés se retrouvent dans les différents niveaux du jeu ou dans ses différentes versions. Pour effectuer ce travail, le testeur ou la testeuse suit un protocole spécifique pour vérifier les bogues, utilise une matrice de tests afin de vérifier si le jeu fonctionne de manière adéquate et de n'oublier aucun test à réaliser et, enfin, communique les résultats aux développeurs et intervenants techniques ou artistiques en rédigeant des rapports de bogues.

Les entreprises de jeux électroniques du Québec travaillent souvent pour des clients situés dans différents pays, ce qui entraîne une exigence linguistique pour les testeurs et testeuses de jeux vidéo. Cette exigence se rapporte principalement à la rédaction des rapports de bogues en anglais. La rédaction de ces rapports en français est effectuée à la demande des développeurs. D'ailleurs, l'importance de l'anglais dans le domaine des jeux électroniques explique la nécessité d'un lexique visant à assurer la correspondance entre les termes usuels anglais et les termes français¹⁷.

Pour tester le jeu, le testeur ou la testeuse de jeux vidéo utilise différents outils informatiques tels des logiciels de tests de jeux et des bases de données.

Les testeurs et testeuses de jeux vidéo ne sont pas syndiqués, mais ils peuvent être membres de l'International Game Developers Association (IGDA), qui a un bureau à Montréal et un autre à Québec. Cette association qui regroupe des personnes actives dans le domaine du développement de jeux électroniques a pour mission de développer et d'améliorer la vie professionnelle des développeurs de jeux par des activités de réseautage des membres avec des collègues, par la promotion du développement professionnel, et par la défense des intérêts de ses membres et du domaine¹⁸.

Législation et réglementation

Aucune législation ou réglementation spécifique ne s'applique au métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo.

17. Le lexique des termes français et anglais est présenté en annexe.

18. Source : <http://www.igda.org/about>.

Normalisation

Les normes en vigueur dans l'industrie du jeu électronique incluent principalement celles qu'adopte chaque entreprise de développement de jeux ou entreprise spécialisée en tests ainsi que les normes spécifiques à chaque fabricant de consoles.

NATURE DU TRAVAIL EXERCÉ (SECTEUR D'ACTIVITÉ, CHAMPS D'EXERCICE, TYPES DE RÉSULTATS) (SUITE)

Organisation du travail et responsabilités (collaboration et supervision)¹⁹

La production d'un jeu électronique nécessite l'intervention de plusieurs personnes. L'organisation du travail varie d'une entreprise à l'autre, principalement selon l'approche d'assurance qualité de l'entreprise et le fait que ce soit une entreprise de développement de jeux ou une entreprise spécialisée en tests.

Dans les entreprises de développement de jeux, les tests sont soit confiés aux équipes de développement du jeu, soit donnés en impartition. Dans le premier cas, les testeurs ou les testeuses de jeux vidéo participent aux phases de préproduction, de développement (phase alpha), de production (phase bêta) et de soumission de la version finale. Les principales étapes clés de la création d'un jeu électronique sont présentées en annexe²⁰. Les tests peuvent être effectués à différentes étapes de ce processus, selon l'approche d'assurance qualité adoptée par l'entreprise.

Dans les entreprises de tests, les testeurs et testeuses de jeux vidéo interviennent principalement à la fin du processus de développement, pour s'assurer que le jeu ne comporte pas de bogues majeurs. L'organisation du travail est également différente dans ce type d'entreprises. Habituellement, la ligne hiérarchique est la suivante : directeur/directrice ou chargé/chargée de compte, superviseur/superviseuse ou gestionnaire de projet, chef d'équipe en assurance qualité, et testeur ou testeuse de jeux vidéo. Cette structure est présentée en annexe²¹.

19. L'organisation du travail est représentée de façon schématique en annexe.

20. Les étapes clés de la création d'un jeu électronique.

21. La structure de projet en assurance qualité dans les entreprises spécialisées en tests.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et horaire de travail

La semaine de travail type des testeurs et testeuses de jeux vidéo compte 40 heures, habituellement en semaine. Certaines entreprises offrent toutefois une flexibilité dans la gestion du temps de travail.

La principale période de pointe est liée au lancement des jeux pour la période des fêtes, soit de mai à octobre. C'est également durant cette période que le nombre d'employés saisonniers est le plus élevé.

Durant les périodes de pointe, les testeurs et testeuses doivent souvent faire des heures supplémentaires. Ce travail supplémentaire est fréquemment fait en soirée, et parfois durant la fin de semaine. Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les normes du travail en vigueur au Québec ou selon les normes en vigueur dans les entreprises.

L'industrie du jeu électronique regroupe deux types de travailleurs : la moitié se compose de salariés, et l'autre moitié, de travailleurs autonomes ou saisonniers.

Exigences physiques

En ce qui a trait aux risques relatifs à la santé et à la sécurité du travail, les testeurs et testeuses de jeux vidéo sont exposés aux mêmes risques que toute personne travaillant devant un ordinateur ou devant un écran.

Les facteurs déterminants du travail à l'ordinateur sont les suivants :

- les caractéristiques dimensionnelles du poste;
- les caractéristiques du mobilier;
- les caractéristiques des équipements et des accessoires informatiques;
- la disposition du poste par rapport aux actions à faire et au travail à réaliser;
- l'ajustement des éléments du poste et de leur utilisation;
- les conditions d'éclairage;
- les aspects relatifs à la durée et à l'intensité du travail²².

22. Chaire en gestion de la santé et sécurité au travail de l'Université Laval (Sylvie Montreuil), *Guide d'ergonomie : travail de bureau avec écran de visualisation*, 2008, p. 10.

Exigences physiques (suite)

Les principaux risques du métier sont liés à l'ergonomie, soit aux troubles musculosquelettiques qui peuvent se manifester principalement au niveau du cou, du dos, des épaules et des bras.

Toutefois, lors des périodes de pointe, alors que les testeurs et testeuses de jeux vidéo sont amenés à faire des heures supplémentaires, les risques sont accrus, car le temps de récupération est diminué par l'augmentation du nombre d'heures de travail et la réduction du nombre d'heures de repos. Ainsi, il est possible d'observer une corrélation positive entre la diminution du temps de sommeil et, souvent, de la qualité de la nourriture consommée et l'augmentation du stress et du nombre de blessures musculosquelettiques²³.

Aucun équipement de protection n'est requis dans l'exercice de ce métier.

Facteurs de stress

Les périodes de travail précédant un livrable créent du stress chez les testeurs et testeuses de jeux vidéo. Ces périodes sont caractérisées par une augmentation de la charge de travail combinée avec la pression exercée par le temps pour livrer le jeu à l'échéance.

23. Source : Mélanie Ladner, ergonome chez Ubisoft Montréal.

CONDITIONS D'ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En ce qui a trait à la scolarité, l'exigence minimale générale est le diplôme d'études secondaires. Certaines formations sont considérées comme un atout, soit toute formation collégiale ou universitaire en informatique, en animation 3D, en multimédia, en infographie, ou autre. Des certifications informatiques (A+, Java, Mac) sont également des atouts.

Une expérience antérieure dans le domaine du jeu électronique est souhaitable, mais non obligatoire. Une connaissance des jeux électroniques et des différentes consoles ainsi qu'une passion pour ceux-ci s'avèrent toutefois essentielles.

La connaissance de l'anglais écrit est considérée comme essentielle pour occuper un emploi de testeur ou testeuse de jeux vidéo. Une capacité à communiquer verbalement en anglais est un atout.

Les entreprises du secteur recherchent également les aptitudes et habiletés suivantes :

- maturité au travail;
- autonomie;
- souci du détail et minutie;
- capacité à travailler de manière prolongée devant un écran.

PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

L'emploi de testeur ou testeuse de jeux vidéo est une porte d'entrée dans l'industrie du jeu électronique ou dans un autre domaine lié à l'assurance qualité ou au développement. Plusieurs personnes ayant une formation reliée à l'industrie, par exemple en informatique ou en animation 3D, utilisent ce moyen pour entrer dans une entreprise de développement de jeux électroniques.

Après quelques années d'expérience (le nombre peut varier selon l'entreprise), le testeur ou la testeuse de jeux vidéo est considéré comme un testeur supérieur ou une testeuse supérieure. Ce poste est assorti de responsabilités supplémentaires liées à la nature des tests effectués et à leur complexité. Le testeur supérieur ou la testeuse supérieure doit par exemple effectuer des tests liés à des cas d'exception ou approfondir l'analyse des bogues.

Le testeur supérieur ou la testeuse supérieure peut ensuite accéder à un poste de chef d'équipe, lequel comporte des responsabilités spécifiques liées à la gestion d'une équipe, à la répartition des tâches et au contrôle qualité des rapports de bogues. Ce poste n'est pas considéré dans le cadre de cette norme professionnelle, car il demande des compétences différentes, soit des compétences en gestion et des habiletés interpersonnelles particulières, qui ne sont pas directement liées aux tests.

CHANGEMENTS À VENIR DANS LA PROFESSION

L'industrie du jeu électronique est en effervescence, tant sur le plan de la croissance globale qu'en ce qui a trait à la rapidité des changements qu'elle subit. En effet, ce secteur est intimement lié aux changements technologiques, au cycle de renouvellement des consoles ainsi qu'à l'explosion du nombre de nouvelles plateformes supportant les jeux électroniques.

Ainsi, l'apparition de nouvelles technologies amène de nouvelles réalités pour les testeurs et testeuses de jeux vidéo. Par exemple, de nouveaux types de jeux ont été lancés dans les dernières années, notamment des jeux de sport ou de musique qui demandent un plus grand investissement physique de la part des joueurs, et donc des testeurs et testeuses de jeux vidéo. L'explosion des jeux éducatifs demande également une adaptation quant aux types de tests à effectuer. Certaines entreprises envisagent par ailleurs l'utilisation de tests automatisés.

Le nombre de jeux multijoueurs est également en hausse, ce qui demande davantage de compétences en communication et d'habiletés interpersonnelles aux testeurs et testeuses de jeux vidéo qui doivent effectuer des tests en simultané sur ce type de jeux.

De plus, le cycle de développement des jeux se modifie, car de plus en plus de contenu supplémentaire est lancé durant toute l'année. Les périodes de pointe sont ainsi réparties sur toute l'année plutôt que d'être concentrées sur une courte période.

Finalement, comme nous l'avons mentionné précédemment, plusieurs entreprises de développement de jeux intègrent des testeurs ou des testeuses de jeux vidéo aux équipes de projets de développement de jeux. Les testeurs et testeuses de jeux vidéo participent ainsi activement dès les premières étapes de développement du jeu et contribuent à l'amélioration continue de celui-ci.

PROCESSUS D'ÉLABORATION DE LA NORME PROFESSIONNELLE POUR LE MÉTIER

La norme professionnelle est un document qui est considéré comme une référence pour l'industrie et pour Emploi-Québec en ce qui a trait à l'exercice d'un métier, d'une profession ou d'une fonction de travail.

Elle décrit les compétences qui sont essentielles à l'exercice de ce métier, de cette profession ou de cette fonction de travail, et elle sert de référence pour la reconnaissance des compétences, pour la structuration de l'apprentissage en milieu de travail, pour l'évaluation et pour la certification.

Le projet consiste à élaborer un programme d'apprentissage en milieu de travail pour le métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo. Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) comprend la norme professionnelle, un carnet d'apprentissage, un guide du compagnon ou de la compagne, des outils de formation hors production et le matériel didactique s'y rattachant.

MÉTHODE UTILISÉE POUR ANALYSER LA PROFESSION

L'analyse de profession a été élaborée à l'automne 2009 par la firme Alia Conseil, en étroite collaboration avec TECHNOCompétences et des intervenants clés de l'industrie. La méthodologie utilisée est celle du Cadre de référence et d'instrumentation pour l'analyse d'une profession²⁴. Tel que stipulé dans le Cadre de référence, l'analyse de la profession avait pour objet de :

- faire le portrait le plus complet possible de l'exercice d'une profession, au niveau du plein exercice;
- fournir une description représentative de l'exercice de cette profession au Québec;
- fournir l'information qualitative nécessaire à la formulation ultérieure des compétences selon les exigences de qualification professionnelle et du niveau de compétence communément attendu sur le marché du travail.

Élaboration du profil de compétences

Le profil de compétences a été élaboré par la firme Alia Conseil au printemps 2010. La méthodologie observée est celle qui est présentée dans le Guide du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences établi par la Commission des partenaires du marché du travail. Les compétences qui composent le profil de compétences ont été sélectionnées à l'aide de l'analyse de profession portant sur le métier.

Par la suite, une rencontre s'est tenue avec un expert du métier afin de bonifier et de valider le profil de compétences et de s'assurer qu'il soit adapté à la réalité du métier.

24. Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et Commission des partenaires du marché du travail / ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Cadre de référence et instrumentation pour l'analyse d'une profession*, Québec, mai 2007.

MÉTHODE UTILISÉE POUR ANALYSER LA PROFESSION (SUITE)

Validation du profil de compétences

Une fois le profil de compétences élaboré, il a fait l'objet d'une validation auprès d'un comité de travail qui s'est réuni le 13 avril 2010.

Le comité de travail était composé de 14 personnes représentant des entreprises de tests, des entreprises de développement de jeux vidéo, des organismes gouvernementaux et une association. Un représentant d'une entreprise de tests a également participé au comité en transmettant ses commentaires par voie électronique.

Les entreprises étaient représentées par des testeurs ou des testeuses de jeux vidéo supérieurs, des conseillers en ressources humaines, un formateur et des gestionnaires en assurance qualité. Il est important de mentionner que les participants et participantes ont tous une connaissance approfondie du métier. De plus, la majorité de ces personnes exercent ou ont déjà exercé le métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo et maîtrisent les compétences présentées dans cette norme.

Une représentante de la CPMT, un représentant de la firme Alia Conseil, une représentante d'Alliance numérique et un représentant du Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences) complétaient le comité.

La participation et la collaboration de ces personnes ont permis de parfaire le profil de compétences qui avait été élaboré préalablement avec l'expert du métier.

Par la suite, un courriel ayant pour objet la validation du profil de compétences a été transmis à 25 personnes de 14 organisations. En réponse à cet envoi, 13 personnes représentant 8 entreprises du secteur ont confirmé que le profil de compétences correspondait à la réalité du métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo dans leur entreprise.

DÉMONSTRATION DU CONSENSUS SECTORIEL

Une fois formulée, la norme professionnelle a été soumise aux différentes entreprises du secteur des technologies de l'information et des communications afin d'obtenir un consensus sectoriel. Ces dernières devaient se prononcer sur la validité des éléments qui composent la norme, soit :

- l'énoncé de la compétence;
- le contexte de réalisation;
- les éléments de compétence;
- les critères de performance.

Le consensus sectoriel est valide lorsque l'échantillon d'entreprises ayant validé le document répond à des critères de représentativité en fonction des facteurs suivants :

- Représentativité en fonction du facteur « nombre d'entreprises »;
- Représentativité en fonction du facteur « taille de l'entreprise »;
- Représentativité en fonction du facteur « région »;
- Représentativité en fonction du facteur « syndicat ».

Représentativité de l'échantillon selon le nombre et la taille des entreprises

L'analyse de pertinence produite en 2009 avait établi que le secteur du jeu électronique était composé à 75 % d'entreprises de développement de jeux et à environ 10 % d'entreprises spécialisées en tests. Chez les développeurs de jeux, l'activité d'assurance qualité est effectuée à l'interne ou donnée en impartition à des entreprises spécialisées en tests.

Toutes les personnes qui ont répondu, soit 23 personnes²⁵, ont attesté que la norme professionnelle décrit bien l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice du métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo. Ces personnes étaient réparties dans 12 entreprises, tant des firmes spécialisées en tests que des entreprises de développement de jeux. Ces 12 entreprises emploient environ 1 000 testeurs ou testeuses de jeux vidéo, soit approximativement 60 % de la main-d'œuvre du milieu, fournissant ainsi une bonne représentativité des entreprises du secteur.

De plus, selon les données recueillies, ces 12 entreprises comptent en moyenne 300 employés. La taille des entreprises du secteur se situe entre 100 et 2 000 employés, ce qui signifie que les entreprises répondantes sont représentatives du secteur.

Finalement, des 12 entreprises répondantes, 9 se consacrent au développement de jeux vidéo, soit 27 % (9 sur 33) des entreprises de l'industrie, et 3 sont spécialisées en

25. La liste des entreprises répondantes est présentée en annexe.

tests, soit 100 % (3 sur 3) des entreprises du secteur. Encore une fois, ces données sont représentatives de l'industrie.

Nous pouvons donc affirmer que l'échantillon des entreprises retenues est représentatif du secteur en ce qui a trait aux facteurs « nombre d'entreprises » et « taille de l'entreprise ».

Représentativité de l'échantillon selon les régions

Selon les plus récentes données provenant de TECHNOCompétences, la grande majorité des entreprises actives dans le domaine du jeu électronique est répartie dans les grands centres que sont, en ordre d'importance, la région de Montréal et la région de Québec. Les entreprises retenues pour la validation de la norme professionnelle proviennent de ces régions ou y offrent leurs services. Nous pouvons donc affirmer que l'échantillon retenu est représentatif du secteur en ce qui a trait à la situation géographique.

Représentativité de l'échantillon selon la syndicalisation

Pour le moment, les personnes qui travaillent dans les entreprises de jeux électroniques ne sont pas syndiquées – les testeurs et testeuses de jeux vidéo peuvent toutefois être membres de l'International Game Developers Association (IGDA). La représentativité syndicale n'a donc pas été évaluée.

Obtention du consensus

Nous pouvons affirmer que l'échantillon utilisé pour la validation de la norme professionnelle relative au métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo est conforme aux critères de représentativité en ce qui a trait au nombre d'entreprises, à la taille des entreprises, à leur situation géographique et à la syndicalisation.

En effet, trois des entreprises ayant participé à l'exercice étaient spécialisées dans le développement de jeux alors que deux étaient spécialisées en tests. Donc, les entreprises de développement de jeux étaient représentées à 60 % dans la validation de la norme, comparativement à 75 % dans l'industrie. Quant aux entreprises spécialisées en tests, elles étaient représentées à 40 % dans la validation de la norme, comparativement à 25 % dans l'industrie. Compte tenu du taux de participation des entreprises, on peut considérer ce critère comme étant rempli.

Pour ce qui est de la taille des entreprises ayant participé à la validation de la norme, on peut également considérer que ce critère est satisfait, puisque les entreprises participantes comptaient de 100 à 2 000 employés, ce qui correspond à l'étendue de la taille des entreprises du secteur. De plus, ces entreprises comptaient en moyenne 300 employés, ce qui est également représentatif du secteur.

Le critère se rapportant à la situation géographique des entreprises participantes est lui aussi rempli, puisqu'elles provenaient toutes (100 %) des régions de Montréal et de Québec ou y offraient leurs services.

Finalement, puisqu'il n'y a pas de syndicats dans le milieu, nous n'avons pas tenu compte de la représentativité relative à ce critère.

Les résultats de la consultation démontrent que l'ensemble des employeurs et des travailleurs consultés affirme que les compétences contenues dans la norme professionnelle reflètent la réalité du métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo.

Ainsi, les employeurs et les travailleurs sont unanimes à penser que la certification doit reposer sur ces compétences.

Liste des compétences à maîtriser

Le secteur des technologies de l'information et des communications considère que les compétences suivantes sont nécessaires à l'exercice du métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo.

Compétence 1 – Être capable de se préparer de façon proactive

Compétence 2 – Être capable d'effectuer les tests dans le jeu

Compétence 3 – Être capable de rapporter le bogue

Compétence 4 – Être capable de réaliser les suivis requis

DESCRIPTION DÉTAILLÉE DES COMPÉTENCES

MÉTIER : TESTEUR OU TESTEUSE DE JEUX VIDÉO		CODE CNP : AUCUN
<i>Compétence 1 – Être capable de se préparer de façon proactive</i>		
Contexte de réalisation		
<ul style="list-style-type: none"> • À partir de la documentation associée au projet (documents design, documents techniques, plans de test, matrices de test et autres). • À partir de la base de données. • À l'aide du matériel et des logiciels appropriés. • En collaboration avec le supérieur immédiat et les membres de l'équipe. • En respectant les méthodes de travail de l'entreprise. • En respectant l'utilisation des biens matériels de l'entreprise. • En respectant les règles de confidentialité en vigueur dans l'entreprise. • En respectant les règles de santé et sécurité au travail. 		
Éléments de compétence	Critères de performance	
<i>Être en mesure de...</i>		
1.1 S'informer des tâches assignées	<ul style="list-style-type: none"> • Compréhension de l'information requise (communications ou documents en partage). • Régularité de la consultation et des mises à jour sur les documents requis (via les communications ou les documents en partage). • Participation proactive aux rencontres d'information. 	
1.2 Préparer les logiciels et le matériel requis pour les tests	<ul style="list-style-type: none"> • Sélection adéquate du matériel et des logiciels requis. • Installation adéquate de la version du jeu. • Exécution des configurations spécifiques en lien avec les directives données. • Mise à jour fonctionnelle et pertinente des périphériques et/ou logiciels. • Validation méthodique du bon fonctionnement du matériel. 	
1.3 Planifier les travaux à réaliser	<ul style="list-style-type: none"> • Identification précise des tests à réaliser. • Organisation logique des tests à réaliser. • Validation des modifications à apporter selon les tests assignés. 	
1.4 S'assurer de comprendre les modifications documentées de l'information pertinente associée au projet	<ul style="list-style-type: none"> • Lecture assidue de la documentation de design et des mises à jour périodiques. • Compréhension claire des résumés des modifications. • Recherche de l'information nécessaire associée au titre et au genre de jeu. 	

DESCRIPTION DÉTAILLÉE DES COMPÉTENCES (SUITE)

MÉTIER : TESTEUR OU TESTEUSE DE JEUX VIDÉO		CODE CNP : AUCUN
Compétence 2 – Être capable d'effectuer les tests dans le jeu		
Contexte de réalisation		
<ul style="list-style-type: none"> • À partir de la documentation associée au projet (documents design, documents techniques, plans de test, matrices de test et autres). • À partir de la base de données. • À l'aide du matériel et des logiciels appropriés. • En collaboration avec les membres de l'équipe. • En respectant les méthodes de travail de l'entreprise. • En respectant les règles de confidentialité. • En respectant les exigences du client ou de la cliente. • En respectant les exigences de l'industrie et des fabricants. • En respectant les règles de santé et sécurité au travail. • En respectant l'utilisation des biens matériels de l'entreprise. • Selon les tâches assignées. • Selon les directives de son supérieur immédiat. 		
Éléments de compétence	Critères de performance	
Être en mesure de...		
2.1 Valider la version à tester	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation méthodique de tests éclair. • Réalisation méthodique des parcours de jeu rapides. • Évaluation précise et méthodique des paramètres d'un jeu ou d'un niveau. 	
2.2 Explorer le jeu à la recherche de bogues	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation méthodique et rigoureuse des parcours de jeu. • Clarté et précision des résultats inscrits dans les matrices de test. • Réalisation méthodique et rigoureuse de tests spécifiques. • Réalisation méthodique et logique des modifications mineures aux fichiers et aux configurations. 	
2.3 Effectuer un test de régression ²⁶	<ul style="list-style-type: none"> • Récupération de la liste de régression. • Réalisation rigoureuse et méthodique des étapes de reproduction. • Validation adéquate des statuts des bogues. • Mise à jour de la base de données. • Communication adéquate des résultats. 	

26. Selon le *Grand Dictionnaire terminologique*, un test de régression est un « test qui détecte les défauts introduits après chaque changement apporté dans les programmes d'un système ». Par contre, dans le contexte du développement de jeux vidéo, le mot « régression » fait plutôt référence à la validation des corrections apportées au programme à la suite de la correction d'un bogue.

DESCRIPTION DÉTAILLÉE DES COMPÉTENCES (SUITE)

MÉTIER : TESTEUR OU TESTEUSE DE JEUX VIDÉO		CODE CNP : AUCUN
Compétence 3 – Être capable de rapporter le bogue		
<p>Contexte de réalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • À partir des informations recueillies. • À partir des recherches effectuées. • À partir de la base de données. • À l'aide du matériel et des logiciels appropriés. • À l'aide des outils. • En collaboration avec les membres de l'équipe. • En respectant les méthodes de travail de l'entreprise. • En respectant la nomenclature utilisée. • En respectant les exigences du client ou de la cliente et/ou de l'entreprise. • En respectant les règles de santé et sécurité au travail. • Selon les tâches assignées. • Selon les directives de son supérieur immédiat. 		
Éléments de compétence	Critères de performance	
Être en mesure de...		
3.1 Analyser les résultats du test	<ul style="list-style-type: none"> • Catégorisation adéquate du bogue. • Utilisation adéquate de l'outil de recherche de la base de données. • Pertinence de l'information recherchée par rapport au résultat du test. • Identification adéquate des actions à faire (confirmation, mise à jour ou création). 	
3.2 Reproduire le bogue	<ul style="list-style-type: none"> • Identification précise de la source et de la spécificité du bogue. • Détermination méthodique et rigoureuse des étapes de reproduction du problème. • Identification précise de la fréquence du problème. 	
3.3 Préparer l'information complémentaire au bogue	<ul style="list-style-type: none"> • Création méthodique des données nécessaires (captures d'images, captures vidéo, captures audio, alternatives de contournement, texte, etc.). • Récupération méthodique et rigoureuse des informations complémentaires (rapports d'erreur, configurations, sauvegardes). • Pertinence des modifications des informations complémentaires (images, vidéos, captures audio, configurations, etc.). 	
3.4 Saisir le bogue dans la base de données	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction complète et compréhensible du bogue. • Mise à jour claire et précise des informations du bogue. • Champs correctement remplis. • Informations complémentaires combinées de façon adéquate (images, vidéos, captures audio, configurations, etc.). 	

DESCRIPTION DÉTAILLÉE DES COMPÉTENCES (SUITE)

MÉTIER : TESTEUR OU TESTEUSE DE JEUX VIDÉO		CODE CNP : AUCUN
Compétence 4 – Être capable de réaliser les suivis requis		
<p>Contexte de réalisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • À l'aide du matériel et des logiciels appropriés. • À l'aide de la base de données. • À l'aide des documents pertinents. • En collaboration avec les membres de l'équipe. • En collaboration avec le supérieur immédiat. • En respectant les méthodes de travail de l'entreprise. • En respectant les exigences du client ou de la cliente et/ou de l'entreprise. • En respectant les règles de santé et sécurité au travail. • Selon les tâches assignées. • Selon les directives de son supérieur immédiat. 		
Éléments de compétence	Critères de performance	
Être en mesure de...		
4.1 Effectuer un suivi des bogues dans la base de données	<ul style="list-style-type: none"> • Réponses claires et pertinentes aux demandes d'information. • Mise à jour méthodique des bogues. • Régularité de la consultation de la base de données. 	
4.2 Traiter l'information reliée au projet	<ul style="list-style-type: none"> • Transmission adéquate des informations relatives aux bogues majeurs aux membres de l'équipe. • Communication efficace des progrès réalisés. • Énoncés clairs et précis des modifications apportées au jeu. • Apport d'idées pertinentes de tests potentiels. • Suivi adéquat des communications. 	

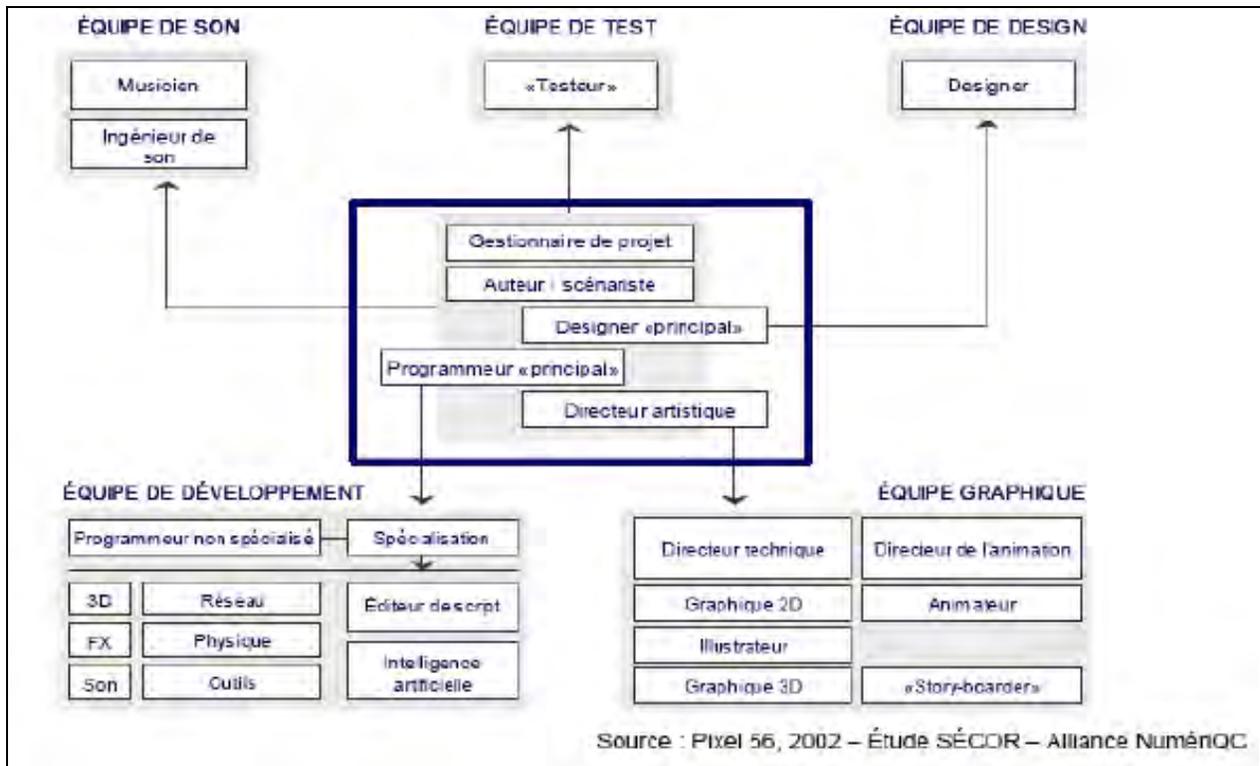
ANNEXES

Lexique

Termes français utilisés dans l'analyse de profession	Termes anglais utilisés dans l'industrie
Parcours	Walkthrough et playthrough
Précertification	Compliance
Matrices de test	Checklist
Tests éclair	Smoke test
Alternatives de contournement	Work around
Rapports d'erreurs	Crash log
Compatibilité	Compatibility
Version de jeu	Build
Résumés des modifications	Build Notes

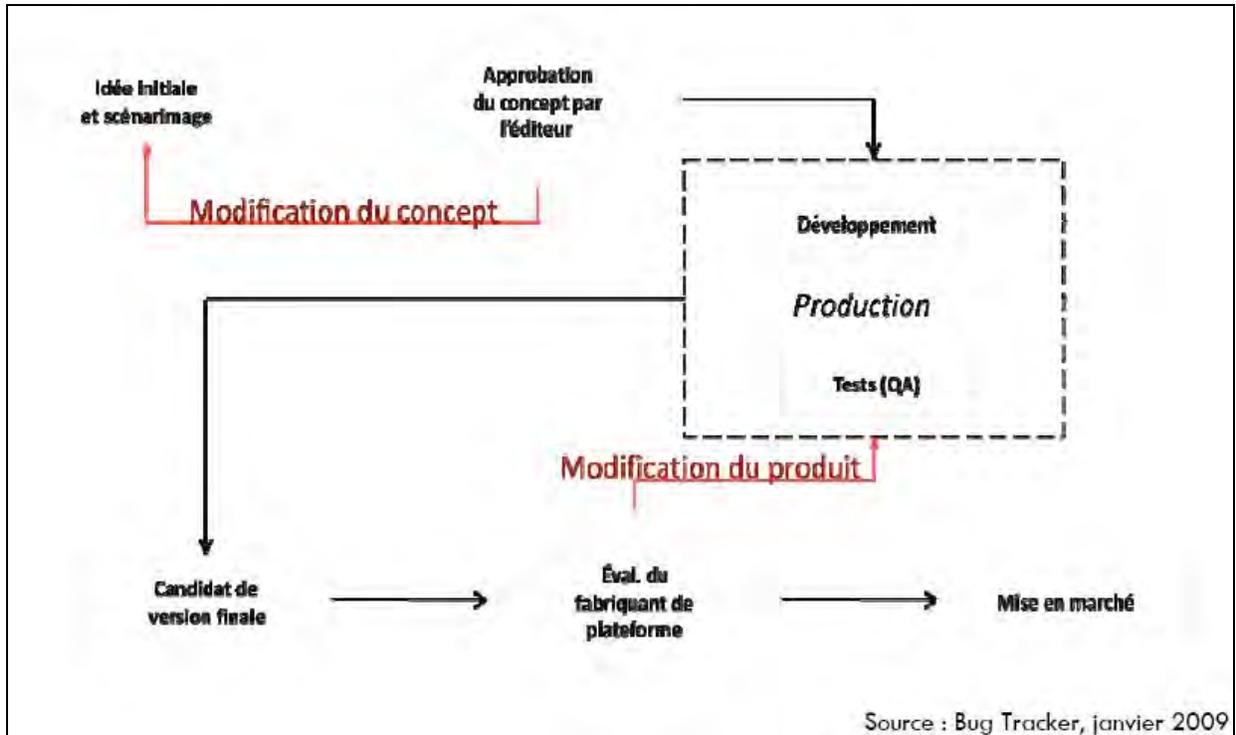
ANNEXES (SUITE)

Organisation du travail d'un studio de développement de jeux



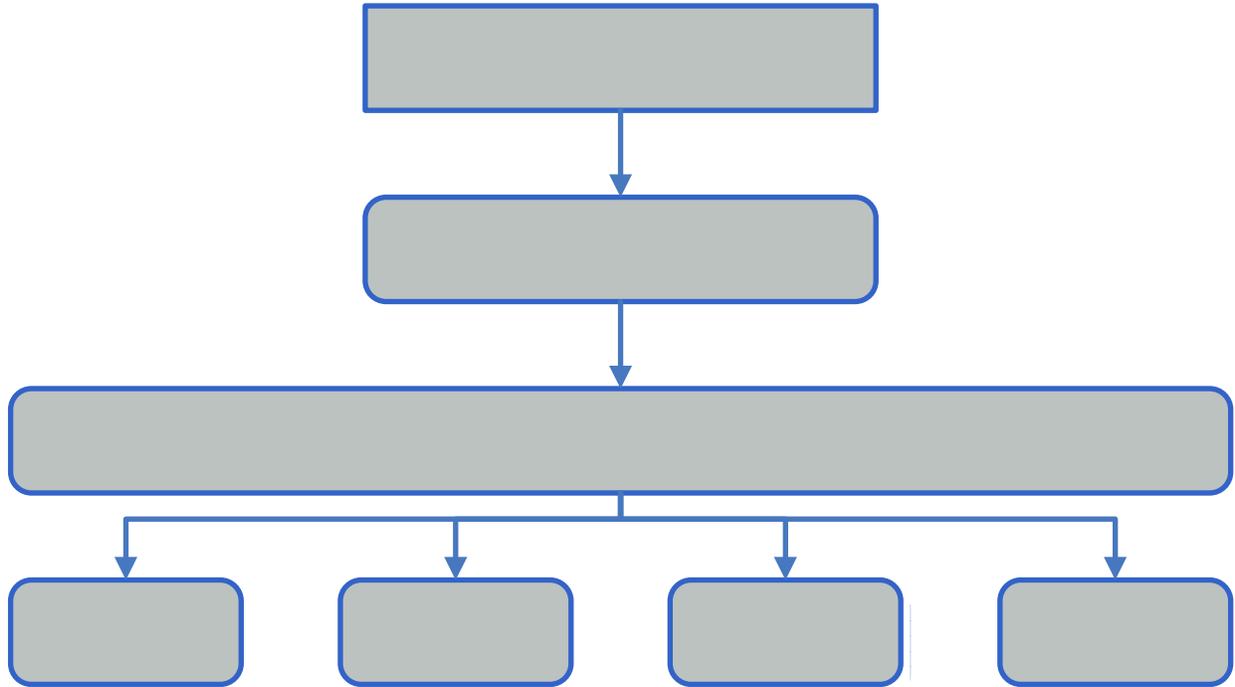
ANNEXES (SUITE)

Les étapes clés de la création d'un jeu électronique



ANNEXES (SUITE)

La structure de projet en assurance qualité (AQ) dans les entreprises spécialisées en tests



Source : TECHNOCompétences, *Étude de pertinence : Programme d'apprentissage en milieu de travail pour le métier de testeur ou testeuse de jeux vidéo*, 2009

ANNEXES (SUITE)

Liste des répondants et répondantes au consensus sectoriel (experts et expertes du métier)

Nom	Entreprise	Nombre d'employés
Olivier Chrun	Babel Media	entre 160 et 400
Catherine Bourdages	Babel Media	entre 160 et 400
Pierre-Marc Savoie	Eidos-Montréal	320
Michel Lavoie	DTI Software	198
Olivier-Félix Dupuis	Ubisoft Divertissements	2 200
Daniel Sarrazin	Ubisoft Divertissements	2 200
Jean-Denis Bernier	Ubisoft Divertissements	2 200
Antoine Lépine / Guillaume Weber	Beenox inc.	300
Kim Carpentier	Eidos-Montréal	320
Guillaume Facon	Ludia Inc. Develop.	115
François Dussault	Artificial Mind & Movement maintenant Behaviour Interactif	300
Mathieu Fortin	Babel Media	entre 160 et 400
Christian Bélanger	Babel Media	entre 160 et 400
Peter Dimitropoulos	Electronic Arts	300
Philippe Cadieux	Eidos-Montréal	320
Stéphane Maltais	Laboratoires Bug-Tracker inc.	250
Dave Hardy	Sarbakan inc.	80
Serge Boudreau	Laboratoires Bug-Tracker inc.	250
Aurélie Nguyen	Laboratoires Bug-Tracker inc.	250
Dominique Savard	Frima Studio	250
Amélie Lajoie	Eidos-Montréal	320
Francis Renaud	Laboratoires Bug-Tracker inc.	250
Alexandre Fiset	Beenox Inc.	300