

## **Table ronde formation animation/jeu vidéo du 25 octobre chez DreamWall**

### **Compte-rendu**

#### **Table des matières**

Discours d'ouverture	2
Présentation de la brochure	4
Case studies de formations mise en place par une société d'animation et un centre de formations	5
Témoignage d'un entreprise de jeu vidéo	7
Table ronde n°1	8
Table ronde n°2	9
Table ronde n°3	10
Conclusions des tables rondes	11
Conclusions générales	13
Liste des participants	14



## Discours d'ouverture

Par Thibault Baras, Manager de DreamWall et Président de TWIST.

« C'est avec un réel plaisir que j'ouvre cette table ronde formation consacrée aux secteurs de l'animation et du jeu vidéo. Je suis ravi que DreamWall accueille en son sein des membres de chaque élément qui composent l'ensemble du secteur : entreprises, hautes écoles et universités, centre de compétences, fédérations, etc.

Il y a deux ans, TWIST et l'INFOPOLE Cluster TIC ont décidé, suite à la demande des acteurs du marché, de créer une grappe qui regrouperait les acteurs du marché du Serious Game afin de le structurer et de permettre d'harmoniser les efforts de ses membres en matière de visibilité, de recherche et développement et de compétitivité. C'est une optique habituelle des clusters et particulièrement chez TWIST puisque cette notion de grappe existe également dans le marché du cinéma.

Pourquoi organiser une table ronde formation ?

Tout d'abord, il est primordial que ce genre de grappe et d'évènements comme celui-ci aient lieu. Ces moments de rencontre où nous pouvons discuter, travailler et renforcer nos synergies doivent exister et ce malgré notre concurrence.

En tant qu'acteurs d'un même secteur, d'un même marché, nous avons l'obligation de regarder dans la même direction et c'est dans cette optique que TWIST, L'INFOPOLE Cluster TIC et, dans le cas de la table ronde de cet après-midi, la Grappe Serious Game œuvrent.

La rencontre de cet après-midi s'inscrit donc dans un plan d'action mené par la grappe Serious Game et plus particulièrement dans l'axe formation de ce plan d'action. Nous avons voulu élargir le plus possible le débat en incluant dans notre réflexion, le jeu vidéo puisque le Serious Game est avant tout du jeu vidéo mais aussi le cinéma d'animation puisque en terme de techniciens, les trajectoires de formation peuvent être similaires.

La formation est un enjeu capital, surtout dans nos industries du jeu vidéo et de l'animation qui sont en perpétuelle évolution.

D'une part nous devons avoir la possibilité de pouvoir engager des techniciens qui possèdent un bagage suffisant pour pouvoir apporter une plus-value à l'entreprise, d'autre part nous devons avoir la possibilité de former en continu notre personnel afin qu'ils évoluent en fonction des avancées technologiques.

Les objectifs de cette table ronde sont donc multiples :

Outre la rencontre entre les différents acteurs du secteur, nous devons anticiper les besoins. Les défis de demain en matière d'animation et de jeu vidéo, qu'ils soient technologiques ou artistiques, sont une préoccupation constante dans nos industries.



Il nous faut donc mettre en place des solutions en terme de formation, adaptées aux entreprises pour leur permettre d'être compétitives, adaptées aux techniciens afin qu'ils puissent évoluer tout au long de leur carrière et adaptées aux écoles qui doivent garder leur philosophie d'enseignement, leur autonomie et leurs besoins et forces spécifiques, qu'elles soient écoles supérieures, privées ou centres de compétence.

Je vous renouvelle donc mes remerciements pour votre participation qui témoigne de la volonté de synergie qui existe et qui doit se renforcer dans nos secteurs. J'espère que cette table ronde pourra faire avancer la formation et à terme améliorer la qualité de nos jeux vidéos et nos films d'animation qui sont un vecteur de notre savoir-faire artistique et technologique et qui offre à la Belgique francophone une vitrine non négligeable sur le monde. »



## Présentation de la brochure

par Amaury Sépulchre, chargé de projet SeriousGame.be

Cette publication tente de recenser toutes les formations liées à l'animation et au jeu vidéo en Belgique francophone. Ce recensement était une étape indispensable avant une rencontre entre les différents acteurs du secteur de l'animation et du jeu vidéo. Elle permet un regard sur l'offre de formation existante en Belgique francophone en 2011. Grâce à celle-ci, nous pourrions travailler sur une meilleure collaboration entre les acteurs de ces secteurs afin de rapprocher offre de formation et demande du secteur.

Cette brochure s'articule de la façon suivante :

- Description des tâches :

Afin de donner une vision globale des étapes de la création d'un film animé ou d'un jeu vidéo, nous avons développé deux workflow types qui permettent de classer les différentes étapes de production et de les définir de façon délibérément schématique.

Ces schémas se concentrent sur les métiers techniques et spécifiques à l'animation et au jeu vidéo.

- Description des formations :

Les formations sont divisées en trois catégories :

- Les formations courtes informent sur une thématique particulière ou visent à l'apprentissage d'un outil particulier.
- Les formations longues proposent l'apprentissage pratique d'un métier.
- Les cursus supérieurs permettent l'acquisition de compétences dans un secteur défini.

- Annuaire : La fin de la publication comprend un annuaire reprenant les coordonnées de tous les organismes de formations présents dans le recensement.

À noter encore que la datation proche des formations d'une part (les programmes des cours et la programmation des modules varient régulièrement) et l'évolution constante des outils informatiques sont deux facteurs d'obsolescence auxquels il ne sera pas possible d'échapper.

Cette publication est une cartographie instantanée de l'offre de formation en Belgique francophone en 2011.



## **Case Study de formations mises en place par un entreprise et un centre de compétences**

Par Bernard Devillers, responsable du développement chez Mikros Image Liège et Sébastien Dohogne de Waooh!

Bernard Devillers nous a retracé la mise en place d'une formation entre une société, Mikros Image Liège et une centre de compétence, Technifutur.

Lorsque Mikros s'est installé en Belgique, un problème en matière de compétence des techniciens libres sur le marché s'est rapidement imposé. Mikros a donc entamé des démarches afin de former son personnel à acquérir les compétences nécessaires. Une collaboration est ainsi née avec Technifutur, centre de compétence liégeois.

Le secteur de l'animation fonctionnant par projet, les sociétés engagent du personnel sous des contrats à durée déterminée et de courte durée. Pour que la formation soit la plus intéressante possible, Mikros et Technifutur l'ont élargie au maximum afin de préparer au mieux les personnes qui la suivent à intégrer différents projets, notamment en formant à l'utilisation d'outils utilisés dans d'autres studios que celui de Mikros.

Ne possédant pas eux-mêmes les compétences d'enseignement, Mikros et Technifutur se sont tournés vers une école française, Artfx. Ce choix s'explique par plusieurs raisons :

- Il n'y a pas d'école belge qui cadrerait de manière optimale et professionnelle avec les workflows qu'on retrouve dans les grands studios d'effets spéciaux et d'animation. Cela s'explique par le fait que l'enseignement en Belgique diffère de celui donné en France. Il n'existe peu ou pas d'école privée et les écoles belges sont soumises à des programmes développés par la Fédération Wallonie-Bruxelles et qui ne sont pas toujours en adéquation parfaite avec le monde professionnel.
- La qualité d'enseignement d'Artfx est reconnue internationalement. Les techniciens diplômés de cette école ont un taux de placement de 100% et sont courus dans le monde entier.

La première formation a débuté il y a un an. Elle était dédiée au compositing et aux effets spéciaux. Mikros, du fait de sa collaboration avec Technifutur, a tenu à garder une philosophie de mise à l'emploi. La formation de 5 mois a permis à 6 stagiaires sur 12 de trouver de l'emploi, ce qui apparait comme un bon résultat au vu de la sélection relativement ouverte.

Mikros et Technifutur espèrent que ce taux sera encore plus important pour la deuxième formation entamée en novembre. Une sélection plus rigoureuse des candidats a été effectuée. On exigeait, par exemple, une certaine expérience de production ou des softs qui seraient enseignés dans le cadre de la formation.

L'objectif était de valoriser au mieux les compétences en les adaptant à des workflows plus fréquents que certains enseignés dans certaines écoles.



Témoignage de Sebastien Dohogne, directeur de studio chez Waooh! :

Waooh est une structure créée en novembre 2010 et dont la première mission a été et est toujours de faire les décors du Magasin des suicides, film d'animation de Patrice Leconte. Un logiciel spécifique a été créé en vue de mettre en relief les décors de ce film d'animation. Ce programme étant inconnu, Waooh! a pris le pli d'engager des artistes et de les former à l'utilisation de celui-ci. Par l'intermédiaire de Cedric Iland du Pole Image de Liège, Waooh a rencontré Georges Nikolaidis de Technifutur et une formation courte a été mise sur pied. 8 personnes sur 12 ont été engagées.

Fort de cette expérience, une deuxième formation a démarré mi-novembre dans le cadre d'un nouveau projet. Elle est basée sur l'animation cut-out. La sélection exigeait une formation de base en animation. Waooh engagera 7 personnes sur les 11 pour cette série pour la télévision.

Sébastien Dohogne souligne que le soutien de Technifutur était indispensable à la création de ces formations. A l'instar de Wallimage ou du Tax Shelter., ces formations sont des soutiens supplémentaires pour pouvoir développer des projets.

Intervention de Thibault Baras :

De son côté DreamWall s'est associé avec le centre de compétence Technocité et depuis 2007 organise des formations en animation. Sur les 20 personnes qui effectuent la formation de 4 mois, 5 sont généralement engagées pour un projet. Au bout de ces 4 années, un vivier d'une vingtaine d'animateurs s'est constitué mais cela reste insuffisant au vu de la demande des studios.

Thibault Baras regrette que cette année lorsqu'il a entrepris les démarches pour reconduire la formation, il s'est avéré qu'avec ses 20% taux d'insertion, la formation était loin d'atteindre les 70% fixé par les autorités. Ce genre d'initiative est donc en danger au vu des demandes de taux de placements requis.



## Témoignage d'une entreprise de jeu vidéo

Par Laurent Grumiaux, responsable Marketing de Fishing Cactus,

Fishing Cactus accueille beaucoup de jeunes diplômés qui veulent travailler dans le jeu vidéo. Malheureusement, dans de nombreux cas, ils ne connaissent absolument pas la réalité, que ce soit dans le domaine technique ou artistique.

Laurent Grumiaux souligne un manque de créativité de la part des étudiants formés. Ils sont restés dans un cadre trop scolaire (par exemple : ils ne présentent dans leur book que des travaux d'école), et sont incapables de proposer de vraie création sans guidance, modèle ou consignes à suivre. C'est évidemment un problème qui vient des écoles qui n'incitent peut-être pas assez les étudiants à découvrir leur univers mais aussi des artistes eux-mêmes qui revendiquent de vivre de leur art mais qui n'ont pas réalisé de véritable recherche de style.

Le monde du jeu vidéo est en pleine explosion et s'est considérablement professionnalisé ces derniers années. Les écoles belges n'ont pas encore pris acte de cette évolution.

Ainsi au niveau des formations à des métiers du jeu vidéo, il n'existe pas de formation de Game Designer comme c'est le cas dans d'autres pays. C'est pourtant une fonction tout à fait spécifique. La bonne connaissance de différents jeux vidéo ne suffit pas, la fonction de Game Designer nécessite une vision commerciale, une vision production du jeu et la capacité de guider un projet de A à Z et de gérer tous les départements.

Le problème est le même pour le poste de chefs de projets. C'est une fonction capitale pour les studios. Très peu de gens postulent pour devenir chef de projet. Ce sont les sociétés qui doivent inciter les demandeurs à se diriger dans cette voie quand ils sentent qu'ils ont la capacité de gestion d'équipe, de deadline, de prise d'initiative.

Au niveau marketing, les écoles n'ont pas encore assimilé les nouveaux modèles économiques. Aucun étudiant sorti d'une école de Marketing ne connaît les business modèles actuels : jeu gratuit qui doivent rapporter, advertising, comment positionner son jeu sur le marché, comment donner de la valeur au travail accompli, etc.

Aucune boîte en Belgique ne peut prendre 6 mois à former des Game Designer, des chefs de projets ou des marketer compétents et c'est là qu'est selon Laurent Grumiaux, le décalage entre les entreprises de jeu vidéo et le monde de la formation.



## **Table 1 : L'offre de formation rencontre elle les besoins des entreprises de jeu vidéo ?**

Modération par François Delpierre, Administrateur de Belle Productions et Delphine Rousseau, responsable de projet chez Techno.bel.

Cette première table ronde s'est attardée aux échanges entre entreprises et organismes de formations en jeu vidéo :

Un premier constat s'est très vite dégagé : bien que cela existe déjà, il faut renforcer une méthode d'enseignement basé sur la réalisation de projet en équipe multidisciplinaire. Un jeu vidéo étant le fruit d'un travail entre une plusieurs pôles (artistique, informatique, d'infographiste), il faut apprendre à l'apprenant à travailler dans cet esprit de collaboration.

Les entreprises reprochent aux écoles de ne pas former assez spécifiquement les techniciens. Il existe dans un studio de jeu vidéo, beaucoup de profils différents d'animateur 2D ou 3D. Les écoles assument leur position, en préférant former à une base commune et proposent à l'étudiant de se spécialiser par son choix de stage et/ou son T.F.E. la voie de l'infographie qui le passionne le plus.

Il a été souligné qu'en France, on acceptait les élèves dans les écoles d'animation seulement avec un bac +2 ou une expérience professionnelle et qu'il n'était pas rare de faire 5 ans d'études pour accéder à ces métiers alors qu'en Belgique, les élèves et les écoles veulent tout faire en 3 ans ce qui semble très difficile surtout au vu du peu d'insertion professionnelle (qui se résume généralement à un stage de quelques semaines en dernière année).

Il faudrait plus de participation de professionnels dans les cours mais les statuts des écoles ne le permettent pas toujours. Les entreprises n'ont pas toujours l'occasion de détacher quelqu'un à cette tâche et les professionnels n'ont pas toujours les compétences pédagogiques nécessaires.

L'idée d'une formation commune suivi d'une insertion professionnelle avant de clôturer ses études a été plusieurs fois avancées.

En effet, les entreprises recherchent des artistes et techniciens qui soient bons dans leur domaine et qui sachent ce qu'ils veulent. Or sans expérience professionnelle, l'étudiant ne peut savoir dans quelle branche pratique il veut se diriger.

Au sujet des programmes, les acteurs du secteurs sont assez d'accord: il faut évidemment une bonne base de technique, la possibilité pour l'élève de travailler sa créativité mais aussi une bonne formation en sciences humaines, ce qui permet à l'étudiant d'apprendre à réfléchir. Il faut toutefois orienter ces cours généraux vers des thématiques intéressantes pour les apprenants.



## **Table 2 : L'offre de formation rencontre elle les besoins des entreprises d'animation ?**

Modération par Bernard Devillers, responsable du développement chez Mikros Image Liège et Michaël Ballez, professeur à la Haute École Albert Jacquard.

Le parallèle avec les écoles françaises a rapidement été fait lors de cette table.

Il est vrai que avec des moyens supérieurs, des classes plus restreintes et des libertés totales dans le choix des programmes, elles produisent des techniciens plus efficaces à la sortie des cours.

Néanmoins, les écoles belges ne veulent pas prendre ce pli. Elles tiennent à leur mission de formation de techniciens citoyens, ouverts sur le monde et qui ont développé leur sens artistique. Ils ne semblent pas intéressés de former des techniciens purs surtout au vu de la vitesse d'évolution des programmes utilisés dans les studios.

Les acteurs ont mis le doigt sur un manquement dans le cursus des futurs animateurs. Il est faux de faire croire que le simple cursus d'école supérieure permet à un étudiant d'être opérationnel dans un studio dès sa sortie d'école. Il faut donc mettre en place des solutions pour régler cet amalgame.

2 possibilités ont été mises en avant :

D'une part renforcer les passerelles entre sociétés et organismes de formations : favoriser les masterclass, les visites d'entreprises et les stages. Bien que cela existe déjà, il est encore trop fréquent que des techniciens fraîchement diplômés ne connaissent absolument pas la réalité de terrain.

D'autre part, il faut faire comprendre aux étudiants des écoles supérieures qu'ils doivent sortir du cadre scolaire s'ils ont l'ambition de travailler dans le secteur de l'animation.

Les entreprises tout comme les écoles remarquent un manque de motivation et de passion dans le chef des apprenants et des demandeurs d'emploi.

Ces derniers doivent apprendre à s'auto-former en parallèle de leur cursus scolaire. Ils doivent être conscients que leur formation initiale n'est pas suffisante, ils devront sans doute refaire des formations courtes pour maîtriser certains outils techniques. De son côté l'école supérieure doit donner les bases de grammaire nécessaires pour pouvoir utiliser ces programmes.

Certaines collaborations existent déjà comme par exemple, Technocité avait dispensé des cours du logiciel Maya dans le cadre du Cursus de La Cambre.



## **Table 3 : Quelle complémentarité entre les formations ?**

Modération par Claudine Tilkin, directrice du Forem Formation Namur et Dominique Fiore, superviseur des effets visuels de Dame Blanche.

Cette troisième table ronde avait pour objectif de se pencher sur une vision plus globale de la formation dans les domaines de l'animation et du jeu vidéo.

Il faut tenir compte de la spécificité des secteurs de l'animation et du jeu vidéo qui fonctionnent par projet. Il y a donc un noyau dur permanent au sein des studios mais ceux-ci engagent des techniciens pour des périodes de quelques mois lors de projets.

Quels sont les problèmes actuels ?

Le système de formation des centres de compétences fonctionnent sur une obligation d'un taux de mise à l'emploi qui doit être relativement élevé. Or comme les emplois sont souvent de courte durée, les objectifs fixés par les pouvoirs publics ne sont pas toujours rencontrés, ce qui met en péril la survie de ces formations ultra spécialisées.

Quelles pistes de solutions mettre en place ?

3 pistes ont été abordées lors de ces échanges.

- La création d'une cartographie des métiers ou des compétences  
En repartant des différentes cartographies dont celles établies par TWIST, Technifutur et la Haute École de la Province de Liège lors des Grenelles de l'animation qui avaient eu lieu en juin 2008, il faudrait créer un répertoire de compétence qui serait avalisé par une autorité compétente. Chaque fois qu'un technicien accomplirait une formation et acquerrait certaines compétences, celles-ci seraient validées et inscrites dans un répertoire. Ce qui permettrait au studio lors de projet de pouvoir recruter plus facilement des personnes déjà formées.
- La mise en place de formation reconnue comme apprentissage de ces compétences  
Nous l'avons vu à l'heure actuelle, seules des formations très précises existent. Elles répondent à des besoins spécifiques d'entreprise qui mettent en place avec des centre de compétences des formations.
- La communication vers les demandeurs d'emplois et les techniciens libres pour les projets des studios à venir. Il existe, notamment en France, des relais d'informations qui permettent de rechercher des techniciens de façon beaucoup plus ciblées que les sites de recherche d'emploi plus généralistes. Il faudrait donc centraliser ces recherches et ces offres d'emploi via un site. Cette démarche existe déjà dans le chef de Mediarte.be



## Conclusions des tables rondes

Animées par Philippe Reynaert, directeur de Wallimage.

Dans sa position d'observateur, le directeur de Wallimage s'est dit interpellé par le nombre d'entreprises qui manquent de gens compétents et donc du problème de formation en Belgique francophone.

Il a rappelé que les autorités politiques n'anticiperont pas les besoins du secteurs. Il est donc capital de se structurer pour formuler des demandes précises alliant thématique de production et de formation vers les pouvoirs publics.

### Conclusion de la table N°1 :

Les deux modérateurs ont précisé que cette rencontre n'était qu'un premier pas et qu'il faudrait continuer dans cette démarche pour faire accentuer les synergies entre monde professionnel et éducatif.

Sur toutes les thématiques abordées lors de la table ronde, les modérateurs ont voulu insister sur deux points :

- Le problème de la formation des enseignants qui ne s'adapte pas assez aux nouvelles technologies.
- Les méthodes d'enseignement : il faut, même si cela existe déjà, préconiser le travail en équipe et si possible en équipe multidisciplinaire et accentuer les travaux pratiques.

### Conclusion de la table n°2:

Les deux modérateurs ont rapporté un constat unanime de la part des participants de cette table : les attentes des entreprises ne sont pas comblées par les étudiants diplômés des écoles supérieures de Belgique francophone.

Il faut donc mettre en place une solution pour combler ce chaînon manquant : les écoles permettent à l'étudiant de s'épanouir, d'apprendre à apprendre et les entreprises recherchent des techniciens formés, efficaces et productifs le plus rapidement possible.

Selon l'ensemble des participants de cette table, ce sont les centres de compétences qui doivent agir pour proposer des formations qualifiantes de courte durée.

3 pistes de réflexion ont donc été mises en avant :

- Renforcer le rôle des centres de compétences et accentuer les collaborations avec les entreprises et les écoles supérieures afin de mettre en place des formations qualifiantes de qualité.
- Sensibiliser les écoles supérieures afin qu'elles conscientisent leurs élèves au fait que leur formation initiale ne sera pas suffisante pour être inséré directement dans le monde professionnel et aborder la possibilité des formations qualifiantes.
- Renforcer les passerelles entres école supérieures et entreprise en organisant des visites d'entreprises et des masterclass.



### **Conclusion de la table 3 :**

Cette table est également revenue sur la complémentarité entre formation initiale et formation professionnalisante qui devait s'accroître tout en conservant leurs différences et leurs évolutions propres.

L'idée d'une base de données a été avancée. Elle reprendrait l'ensemble des techniciens dont les compétences seraient validées. Les studios auraient donc accès à un réservoir de techniciens compétents en vue de leur projet.

Cette base de données s'appuierait sur une validation des compétences basée sur une cartographie des métiers propres aux secteurs de l'animation et du jeu vidéo.



## **Conclusions générales de la table ronde formation animation/jeu vidéo du 25 octobre à Marcinelle**

Constat :

Lors des trois tables rondes, plusieurs constats se sont unanimement révélés :

- Il existe un fossé réel entre les objectifs de formation des écoles supérieures et les attentes des entreprises en matière de compétences des techniciens sortis des écoles. Tout le monde s'accorde à dire que le rôle de l'enseignement supérieur n'est pas de fournir de la main d'œuvre qualifiée pour les entreprises. Sa vocation est de former des techniciens qui, grâce à un mélange de cours généraux, artistiques et techniques, se sont épanouis et sont capable d'apprendre et d'évoluer au fil de leur carrière. Il faut donc trouver le chaînon manquant entre ces deux mondes.
- Le monde de l'animation et du jeu vidéo fonctionne par projet. Il est donc très difficile pour les entreprises de former de la main d'œuvre puisque les techniciens formés vont de projet en projet et donc l'investissement de la formation est vite perdu. Lorsque des formations se mettent en place entre entreprises et centre de compétences, le taux d'insertion professionnelle est souvent un facteur important pour le renouvellement de ces formations or ce critère n'est pas du tout adapté à ces secteurs spécifiques.

Piste de réflexion :

- Il faut accentuer le processus d'échange entre les entreprises les écoles via des Masterclasses et des visites des studios et d'ateliers afin que les apprenants mesurent les défis de la vie en entreprise.
- Il faut renforcer la collaboration entre les écoles et les centres de compétences. Ces derniers doivent devenir le chaînon supplémentaires entre enseignement et entreprises. Ils doivent apporter leurs compétences techniques en proposant des formations professionnalisantes élaborées en collaboration avec les entreprises. Cela implique de conscientiser les étudiants que leur formation initiale leur apportera des compétences transversales, de réflexion, de créativité et d'adaptation auquel il faudra ajouter des compétences techniques précises qu'ils acquerront lors d'une formation en centre de compétence.
- Afin de faciliter la recherche de techniciens compétents, l'idée de créer une base de donnée a été soulevée. Celle-ci comprendrait l'ensemble des techniciens présents sur le marché belge (voire du Nord de la France), leurs compétences et éventuellement leur statut (en projet ou demandeur d'emploi). L'idéal serait de pouvoir valider ses compétences par des organismes qualifiés.



**Participants présents :**

Pierre Colle et Myrto Mélard de l'**AWT**  
Amandine Godefroid, Arnaud Yung, Bertrand Willot, Xavier Boer, Julien Chandelle, Benjamin Moreau, Simon Di Notte, Anthony Cabula de **B71**  
François Delpierre de **Belle Productions**  
Eric Macquet du **CAD**  
Gregory Fichere et Michèle Vos du **CEPEGRA**  
Dominique Fiore de **Dame Blanche**  
Serge Umé de **Digital Graphics**  
Thibault Baras et Marc Urlus de **DreamWall**  
Laurent Grumiaux de **Fishing Cactus**  
Claudine Tilkin du **Forem Formation Namur**  
Marc Lavigne de **Game-In**  
Michaël Ballez et Joël Jacob de la **Haute École Albert Jacquard**  
Toni Bastianelli et Thomas Boudron de la **Haute École de la Province de Liège**  
Frédéric Denil de l'**IFAPME**  
Laurent Lardinois d'**Immeractive**  
Michel Black de l'**INFOPOLE Cluster TIC**  
Vincent Gilot de **La Cambre**  
Tristan Lilien de **www.tristanlilien.com**  
Jan Vermoesen et Alexandra Bouisseau de **Mediarte.be**  
Bernard Devillers de **Mikros Image Liège**  
Julian Alvarez du **Pôle/CCI Nord de France**  
Cédric Iland du **Pôle Image de Liège**  
Françoise Klein et Thierry Cuvelier de **Saint Luc ESA Bruxelles**  
Delphine Rousseau de **Techno.Bel**  
Paul Attia de **Technocité**  
Pierre Collin de **TWIST**  
Thierry Dutoit de l'**Université de Mons**  
Virginie Nouvelle et Philippe Reynaert de **Wallimage**  
Sébastien Dohogne de **Waooh!**

