

**Inclusivité et discriminations  
dans l'industrie de l'animation  
française  
2018-2020**



# Sommaire

Méthodologie

À Propos

Chiffres-clés

Synthèse

Témoignages

I La place des femmes et minorités de genre

1. En école
2. En entreprise / studio de production
3. Croisement des deux situations

II La place des personnes LGBT+

1. En école
2. En entreprise
3. Croisement des deux situations

III La place des personnes handicapées

1. En école
2. En entreprise
3. Croisement des deux situations

IV Classisme et Racisme en animation

Conclusion

# MÉTHODOLOGIE

Cette double enquête, lancée à titre individuel entre juin et décembre 2018, a été construite dans l'optique de réaliser un état des lieux de l'inclusivité et des discriminations systémiques existantes dans l'industrie de l'animation française, et ce, dès la scolarité qui y mène. Elle met l'accent à la fois sur le ressenti et le vécu des personnes derrière les écrans au sein des entreprises et à la fois sur le contenu des productions même sur lesquelles elles travaillent.

Les résultats de l'enquête sont à doubler des [dernières données du CNC disponibles](#), ainsi que de celles du [collectif 50/50](#) oeuvrant pour une plus grande parité et diversité dans les métiers de l'audiovisuel français.

L'enquête fut réalisée en deux questionnaires distincts, l'un spécifique aux élèves, enseignant·e·s et intervenant·e·s en école d'animation, l'autre destiné aux professionnel·le·s de l'industrie. Chaque questionnaire comprend une section témoignages dans laquelle l'autorisation de partage de ces derniers a été demandée aux répondant·e·s. Les textes disponibles dans ce document n'ont pas été retouchés, si ce n'est la grammaire (entre crochets) et sont anonymes.

Il a fallu prendre en compte, avec certains chiffres croisés, les réponses biaisées des répondant·e·s du fait de l'appartenance de chacun·e à des groupes sociaux différents. Ces chiffres croisés mettent ainsi en valeur les réponses des concerné·e·s aux discriminations vécues, ainsi que la différence de perception des discriminations entre concerné·e·s et non concerné·e·s. Les données croisées ont permis de faire ressortir des différences de perceptions des discriminations et inclusivités selon le genre, l'orientation sexuelle, le handicap physique et/ou mental, ainsi que la classe sociale des répondant·e·s. Seules les données sur l'origine ethnique n'ont pu être traitées, du fait d'une mauvaise formulation de la question attenante à l'origine ethnique des répondant·e·s et de l'interdiction française de la collecte de statistiques ethniques hors cadre précis et restreint.



# À PROPOS

Aux vues de certains retours faits sur le questionnaire de l'enquête, il me paraît avant tout nécessaire d'expliquer quelques points sur sa forme comme sur son fond. D'abord, puisqu'il s'agit des deux points centraux de cette enquête, rappelons une nouvelle fois ce que sont une discrimination et l'inclusivité :

**La discrimination** est le traitement inégal et défavorable appliqué à une personne *"en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap."* (Article L122-45 du Code du travail).

Vous n'êtes donc pas discriminé·e lorsque vous choisissez un cursus plutôt qu'un autre, vous fermant ainsi l'accès à certains cours. Vous n'êtes pas non plus discriminé·e si vous faites partie d'une classe sociale dominante de la société et que l'on vous insulte sur la base de celle-ci (pas de racisme anti blanc donc, ni d'hétérophobie ou de cisphobie, qui sont des concepts fallacieux réfutés en sociologie). Il s'agira bel et bien d'une insulte, mais vous ne pourrez être discriminé·e à partir de celle-ci, car elle n'aura pas d'impact autre sur la poursuite de vos études / travail et ne fait pas partie d'un système vous pénalisant sur la base de cette catégorie sociale dominante.

**L'inclusivité** est le fait de prendre en compte la minorisation de catégories de population, mais pas forcément minoritaires (les femmes par exemple), et d'y remédier, non pas nécessairement avec des quotas, mais avec des pratiques remettant par exemple en question nos biais de perception, en favorisant la diversité des équipes via un recrutement qui ne passe pas uniquement par le réseautage, de réfléchir à des pratiques et cultures d'entreprise qui n'excluent pas de fait une partie de la population (les personnes handicapées physiques et/ou mentales par exemple) etc.

Ce questionnaire a été écrit en se basant sur plusieurs précédents, comme celui du [RIJV](#) (Rassemblement Inclusif du Jeu Vidéo). La formulation des questions prend en compte les réalités discriminatoires existantes et renseignées par la sociologie francophone et anglophone. C'est pourquoi certaines questions, notamment celle touchant à la discrimination religieuse, ne précisent entre parenthèse que l'antisémitisme et l'islamophobie car il n'existe pas à ce jour de données sur de potentielles discriminations en France envers les personnes de confession catholique, protestante, bouddhiste, ou même pastafariste.

Pour une compréhension plus globale des questionnaires, le sigle LGBT+ a été choisi plutôt que le plus complet LGBTQIA, moins connu du grand public. Les questionnaires prennent bien en compte toutes les personnes lesbiennes, gays, bissexuelles, transgenres, queer, intersexuées et agenres du dit sigle. Le terme "iel" sera utilisé pour désigner, à la manière du "they / them" anglais, les groupes comportant des personnes féminines et masculines et/ou des personnes non-binaires ou agenres.

Beaucoup de témoignages touchant à des propos discriminants tenus lors de leur scolarité par des professeur·e·s et/ou étudiant·e·s les ramenaient à des plaisanteries. Dans la plupart des cas, l'impact du propos est volontairement minimisé, sachant, aux vues réponses, soit que la direction ne les aidera pas, soit parce que cette minimisation permet d'amorcer une discussion avec la ou les personnes ayant tenu·e·s ces propos pour leur faire comprendre l'aspect insultant de leur discours. Il est néanmoins important de rappeler que ces plaisanteries, même si elles n'ont pas l'intention de blesser, n'en sont pas moins douloureuses à entendre et participent à un système institutionnel (au-delà de l'école) discriminant à bien des égards.

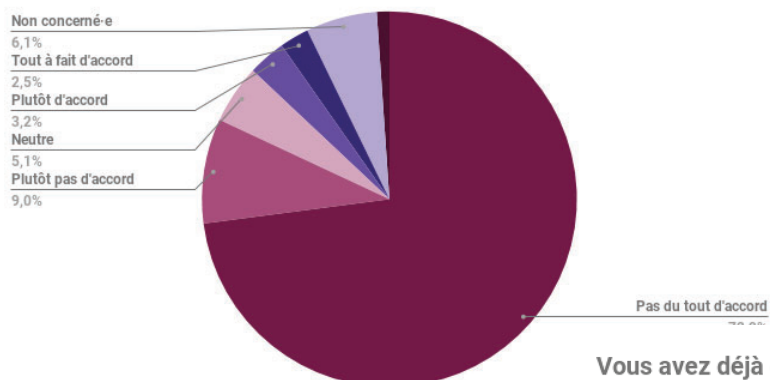
Nous tenons également à rappeler que tous les témoignages sont ici pris au sérieux : les personnes discriminées n'ont aucune raison de porter de fausses accusations envers une ou des personnes ayant une position sociale dominante par rapport à la leur, par ailleurs ici anonymisées. Les accusations, gênes et réactions des concerné·e·s ne sont pas injustifiées ou infondées mais valides et légitimes. Il ne s'agit pas non plus de victimisation puisque les propos / actes discriminants ont plutôt tendance à être minimisés, tant par les victimes que par les auteur·ice·s des dits actes et/ou propos.



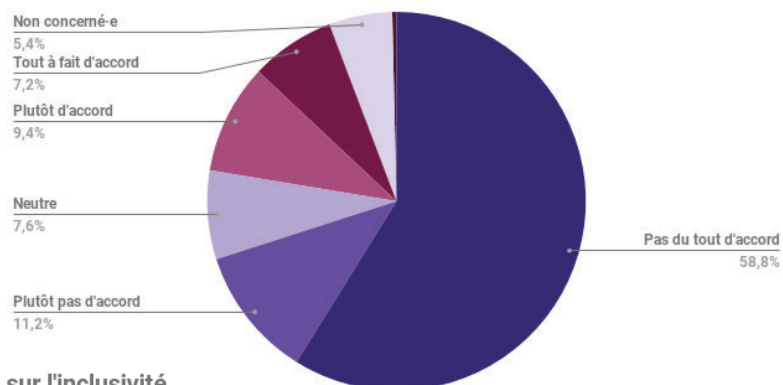
# CHIFFRES-CLÉS

## Formations aux problématiques de harcèlements et discriminations dans les entreprises et écoles d'animation françaises :

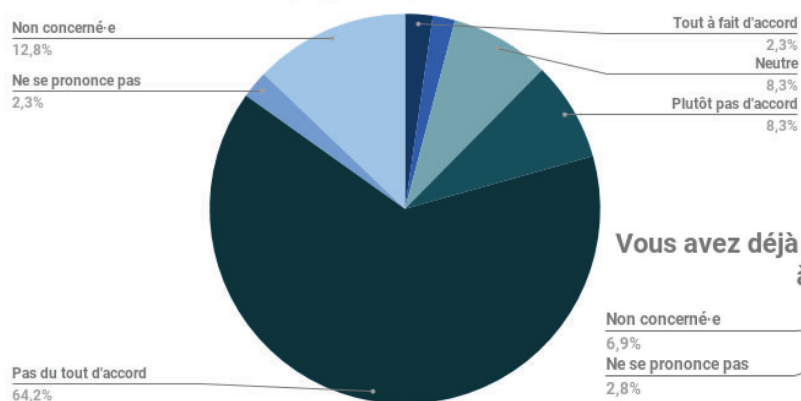
Vous avez déjà eu accès à une ou des formations sur l'inclusivité et/ou les discriminations en entreprise



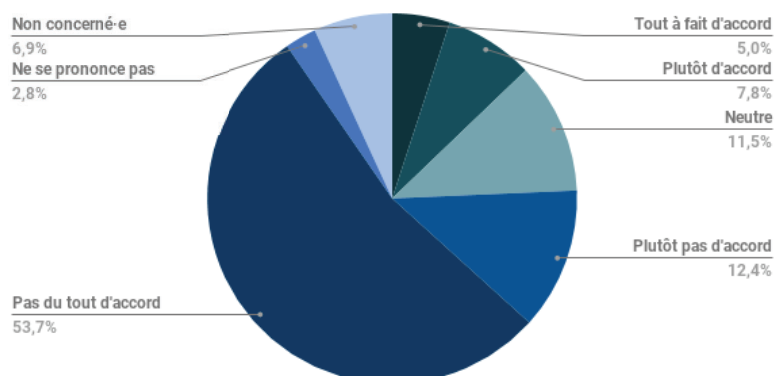
Vous avez déjà été sensibilisé d'autre-s manière-s à l'inclusivité et/ou les discriminations en entreprise (affiche, mail, dépliant)



Vous avez déjà eu accès à une ou des formations sur l'inclusivité proposées par l'école

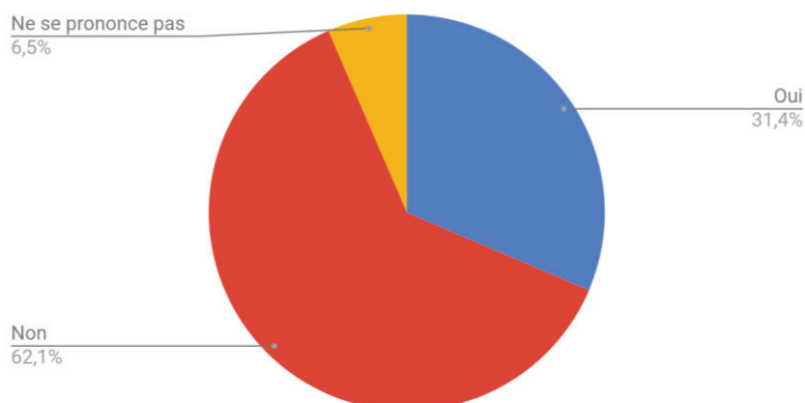


Vous avez déjà été sensibilisé-e d'autre manière à l'inclusivité à l'école (affiche, mail, dépliant)

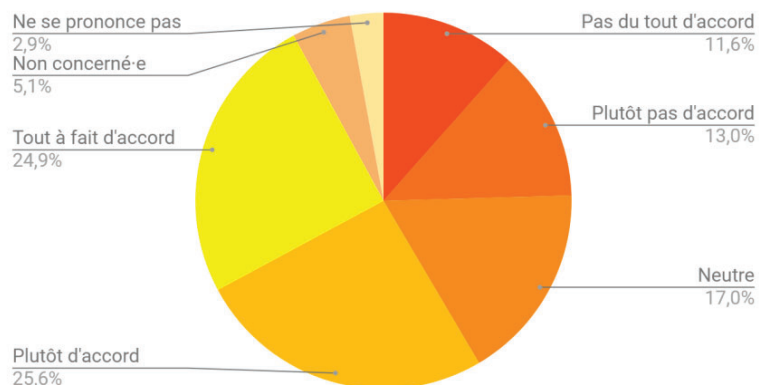


## Ressenti des discriminations dans les écoles et entreprises d'animation françaises :

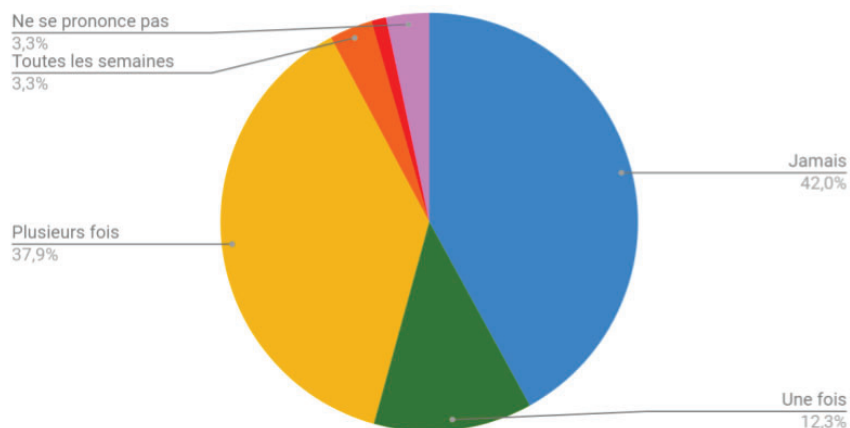
**Vous êtes-vous déjà senti-e discriminé-e au sein d'une ou plusieurs entreprises pour lesquelles vous avez travaillé ?**



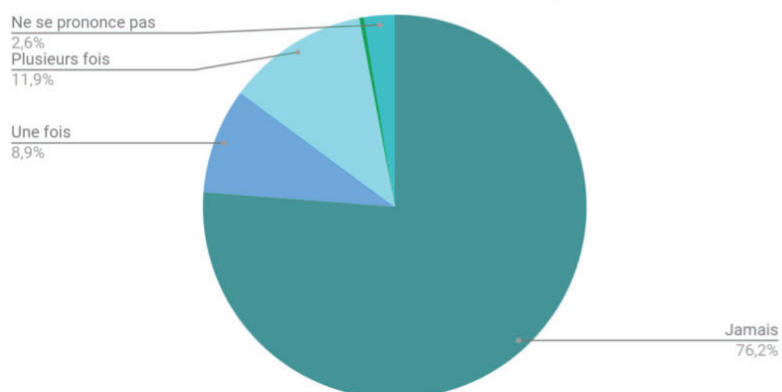
**Vous avez déjà constaté des écarts de salaires entre vos collègues et vous-mêmes pour un même poste qui vous paraissait non justifié.**



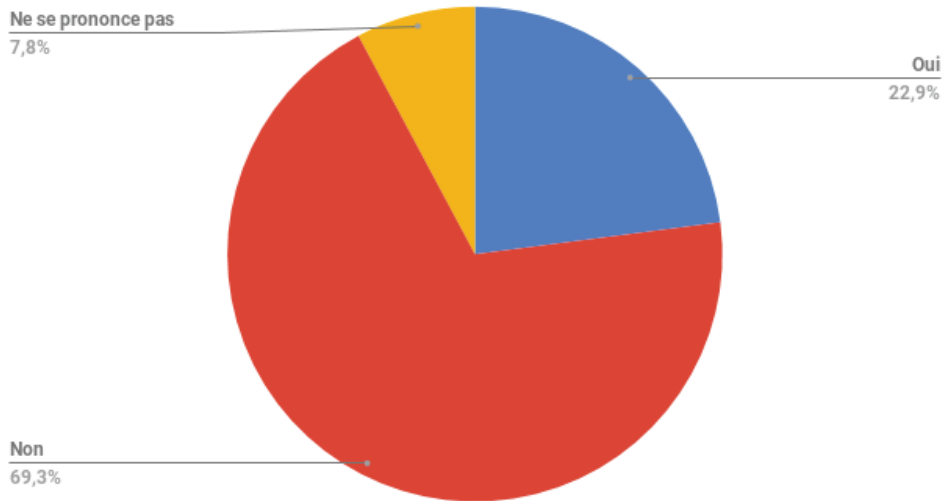
**Avez-vous fait l'objet d'une ou de plusieurs remarques oppressives au sein de l'entreprise ?**



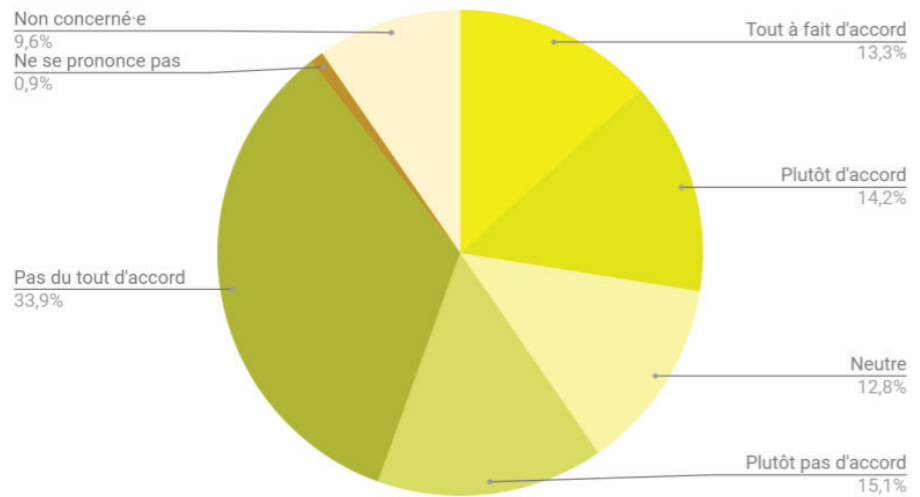
**Avez-vous été ouvertement insulté-e sur la base d'une de ces discriminations au sein de l'entreprise ?**



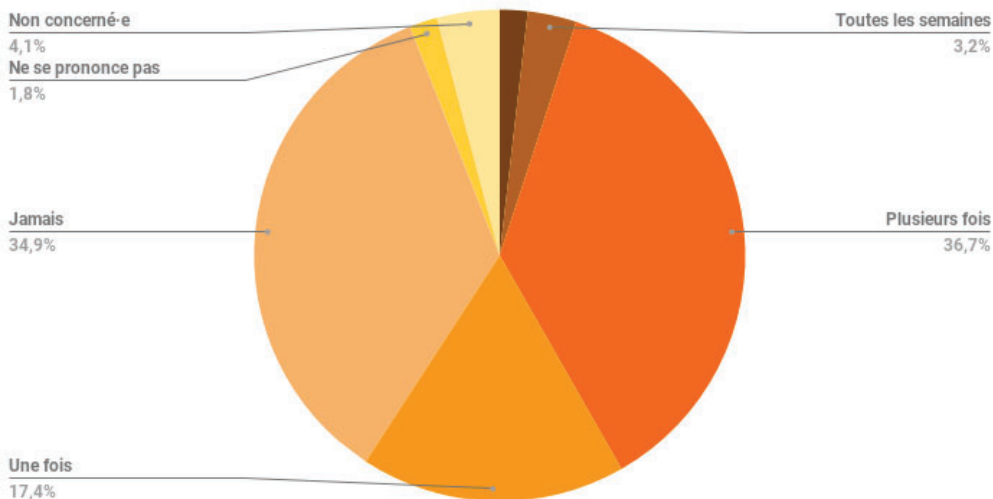
### Vous êtes-vous déjà senti·e discriminé·e au sein de votre école ?



### Vous avez déjà fait face à un élément discriminant dans une production scolaire :



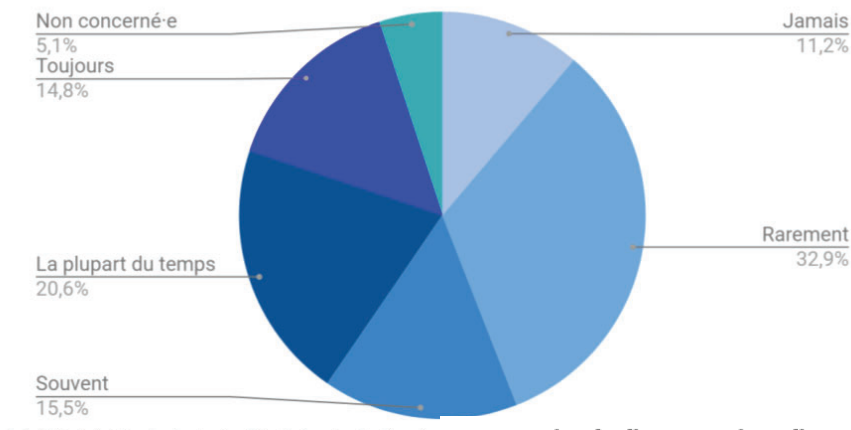
### Avez-vous fait l'objet d'une ou de plusieurs remarques discriminantes (même voulue comme une plaisanterie) au sein de votre école ?



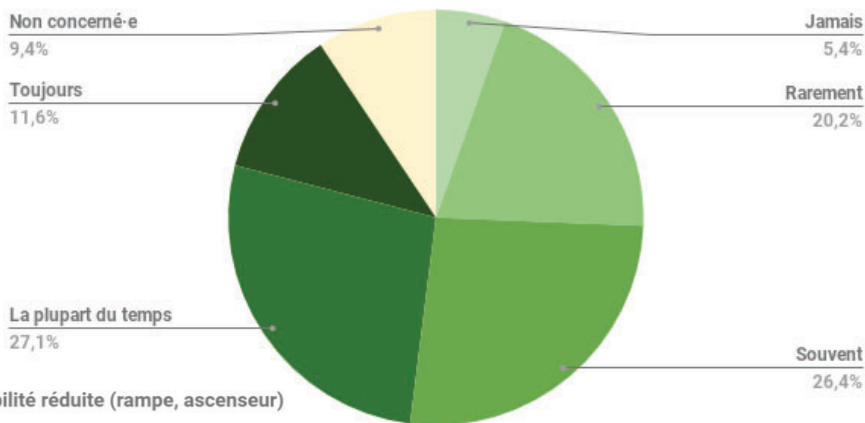


L'accessibilité aux écoles et entreprises d'animation françaises :

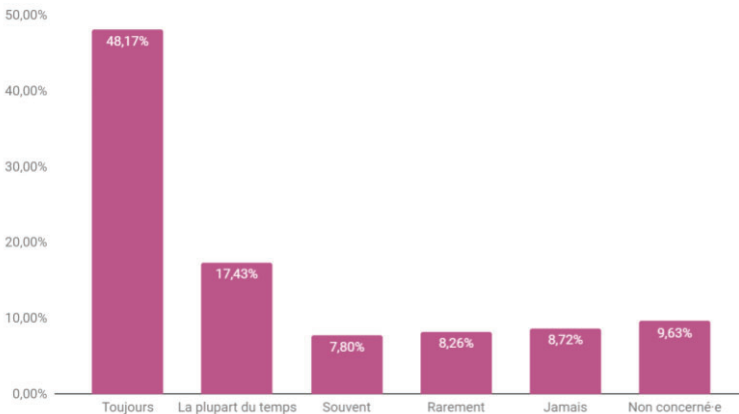
L'entreprise est accessible pour les personnes à mobilité réduite (rampe, ascenseur).



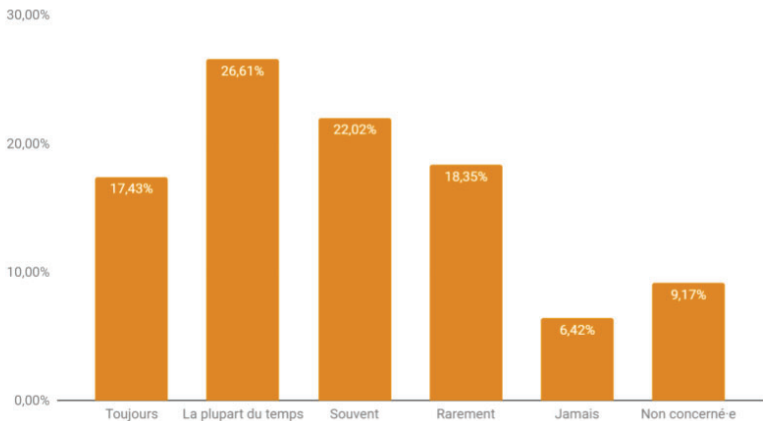
Au sein de l'entreprise, l'espace de travail est aménageable ou adaptable à vos besoins



L'école est accessible pour les personnes à mobilité réduite (rampe, ascenseur)



Les espaces de travail scolaire sont aménageables ou adaptables à vos besoins :



# SYNTHÈSE

**22,9% des répondant·e·s en école et 31,4% de celles et ceux en entreprises se sont déjà senti·e·s discriminé·e·s au sein de leur établissement scolaire ou studio de production, dont télétravail.**

Ces discriminations visibles correspondent aux oppressions suivantes :

- **sexisme** : 46,8% des répondant·e·s pour les écoles et 51,6% pour les entreprises répondent qu'elles ont plusieurs fois été témoins de propos ou comportement sexiste.
- **racisme** : 32,6% des répondant·e·s pour les écoles et 32,9% pour les entreprises répondent qu'elles ont plusieurs fois été témoins de propos ou comportement raciste.
- **homophobie** (dont biphobie) : 21,6% pour les écoles et 36,5% pour les entreprises répondent qu'elles ont plusieurs fois été témoins de propos ou comportement homophobe.
- On retrouve également de la **transphobie** (14,2% en école et 17,8% en entreprise), de l'**antisémitisme** et de l'**islamophobie** (24,8% en école et 24,9% en entreprise), du **validisme** (22% en école et 18,4% en entreprise), du **classisme** (24,3% en école) et de la **grossophobie** (26,1% en école et 33,9% en entreprise).

Certaines de ces discriminations sont plus intégrées que d'autre dans le champ social français et donc moins perçues par la majorité des personnes répondantes. C'est-à-dire qu'un discours et/ou comportement sexiste, raciste ou homophobe peut-être tant et si bien intégré, banalisé, qu'il en devient ordinaire et moins visible. Ces chiffres sont donc à relativiser et ne reflètent pas l'intégralité des discriminations réelles existantes dans le milieu de l'animation française.

**L'absence de formation des professeur·e·s et intervenant·e·s sur les questions d'inclusivité et de discriminations** est mise en lumière dans le questionnaire destiné aux élèves et personnels enseignants des écoles d'animation, dans la gestion des cours, des classes, mais aussi dans les réactions face aux plaintes des personnes discriminées. Il apparaît cependant que cela n'influe pas directement sur le ressenti de notation chez les élèves, mais plutôt sur leur possibilité de s'adresser au corps enseignant en cas de problème, ressenti moindre chez les femmes et personnes LGBT+. Il en résulte également un manque criant d'inclusivité dans les travaux d'étude et dans certains cursus, surtout en 3D, encore considérés comme masculins.

Quant à la gestion des élèves, le questionnaire qui leur est destiné montré également le **peu d'accessibilité des écoles aux personnes à mobilité réduite, d'adaptabilité aux élèves en situation de handicap mental ou moteur, doublé d'une banalisation des heures de travail prolongées**, alors même qu'une partie des élèves substantielle doit travailler pour payer ses études, les écoles d'animation étant majoritairement privées ou publiques consulaires, entre 6000e et 8000e l'année en moyenne.

**Le croisement des statistiques disponibles montre que les personnes non concerné·e·s par une discrimination perçoivent beaucoup moins la présence de celle-ci que les personnes concerné·e·s.** Par exemple, les hommes interrogés sont à 63% en désaccord partiel ou total avec le fait d'avoir déjà fait face à un élément discriminant dans une production scolaire, contre 46% des femmes et 24% des personnes agenes ou non-binaires, et ils ne sont que 3% à être tout à fait d'accord avec la déclaration initiale, contre 17% des femmes et 24% des personnes non-binaires ou agenes. Cela découle d'un manque d'éducation et de formation sur ces sujets, tant chez les élèves que chez les professeur·e·s, et participe à la banalisation de ces discriminations.

**Lorsque les personnes non concerné·e·s sont malgré tout conscientes d'une oppression, cela ne suffit pas pour faire reculer celle-ci.** Les réponses aux deux questionnaires montrent que les hommes en école perçoivent moins les propos et comportements sexistes que leurs consœurs, et y réagissent encore moins. Les personnes transgenres, intersexuées, non-binaires ou agenes ont tendance à percevoir de plus prêt les discriminations touchant au genre, du fait qu'elles en soient plus victimes au quotidien, indirectement et directement.

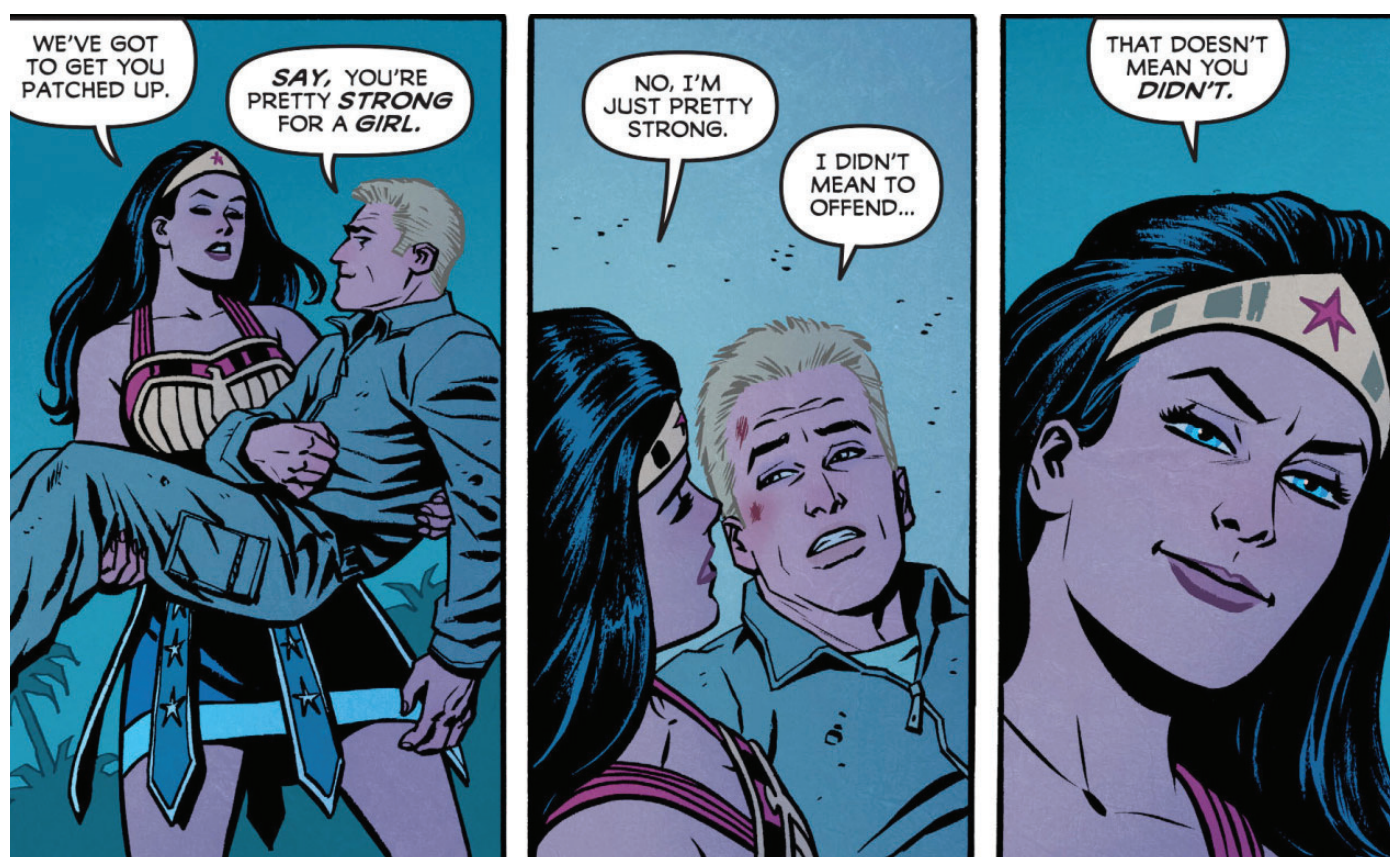


Illustration : Wonder Woman avec Steve Trevor dans les bras, avec ce dialogue :

WW : "On doit aller te faire soigner."

ST : "Dis, tu es plutôt forte pour une fille."

WW : "Non, je suis juste plutôt forte"

ST : "Je ne voulais pas t'offenser..."

WW : "Cela ne veut pas dire que tu ne l'as pas fait."

# Témoignages de discriminations sexistes en entreprise d'animation

On m'a régulièrement mis en contact avec des collègues pour avoir des rapports sexuels..

J'ai vu du harcèlement de "personne en poste" à stagiaire, mais la plupart des "attaques" se font en catimini voire sur le tchat interne, personne ne peut être témoin.

Les remarques venant de femmes sont rarement entendues par leurs homologues masculins. Perte d'efficacité, source de découragement

Agression sexuelle perpétrée par un homme "trop important" pour "se permettre de le perdre sur le projet". Il a été rappelé à répétition.  
On m'a fait retravailler directement avec lui durant 3 mois.

En 2010, chez \*Bip\*, le producteur est violent vis à vis de ses employés. Il humilie en public la prod (100% femmes), et peut se montrer physiquement violent avec les hommes (équipes technique/artistiques). Une de mes pire expériences.

Sur un film, j'étais la seule femme de l'équipe et j'avais un poste et un statut inférieur aux autres parce qu'on pensait que je n'avais pas les mêmes compétences et la même capacité d'apprentissage. Un mec de l'équipe pensait m'avoir prise sous son aile et il voulait travailler à coté de moi. Il faisait beaucoup d'allusions sexuelles, ça me mettait mal à l'aise et ça le faisait rire.  
J'étais jeune et je ne savais pas quel comportement adopter.  
Aujourd'hui encore on me dit qu'il n'était pas méchant, mais ce n'est pas la question.

Dans la boîte où j'ai été le plus harcelée, j'avais des commentaires tous les jours sur la manière dont j'étais habillée, ma coiffure, mon maquillage.

Un collègue m'a fait remarquer qu'il ne fallait plus que je mette de jupe parce qu'il n'arriverait plus à se retenir.

Je recevais souvent des mails, messages etc avec du contenu pornographique.

Quand j'ai voulu en parler au boss, je me suis rendue compte que c'était le pire de tous. Et je l'ai entendu dire à un de mes collègues : "Tu me feras le plaisir de me laisser lui passer dessus avant toi".

J'ai eu aussi ailleurs des remarques du genre mon lead qui me dit : "ah oui tu fais aussi de la 3D ? C'est pas possible ça, tu es une fille.  
Les filles ça n'a pas le cerveau pour comprendre la 3D".

# Témoignages de discriminations en écoles d'animation

Le professeur assurant le cours de cinématographie possède une tendance à justifier le racisme et la transphobie au cinéma, mégenrer ses anciens élèves durant le cours, et réagir de façon agressive lorsqu'on lui dit de prévenir avant de montrer une scène de viol dans un film.

Quotidiennement, des élèves font des blagues horribles (racistes, homophobes, transphobes) et sont protégés par la direction de l'école car ce sont de bons élèves et qu'ils remontent le niveau de la promo. On a été plusieurs à se plaindre de propos entendus lors de cours, cela n'a mené à rien.

Des propos racistes ont été proférés par un professeur à l'égard d'un camarade racisé. Ce même professeur tenait des propos homophobes.

Apparemment je suis une fille, du coup je ne peux pas faire d'animation de personnages 3D. Je ne peux pas être bonne en 3D, je ne peux "que" faire de la préprod 2D.  
Autant abandonner tout de suite.

Lesbophobie de la part de camarades de classe : dégoût lorsque certains d'entre nous ont proposé un couple lesbien pour un projet sur une histoire d'amour.  
Pas de soutien d'un professeur débordé à force de s'occuper de trop d'élèves.

En prépa, un film en stop-motion raciste a reçu la meilleure note de la promo puis a été présenté aux portes ouvertes.

Beaucoup de critiques non sollicitées sur ma tenue vestimentaire et mon maquillage, beaucoup d'a priori sur le fait que je sois très féminine (associé à de la bêtise).  
Déjà vu pas mal de slutshaming également, dans beaucoup de contextes différents.  
Pas mal de remarques déplacées sur les modèles vivantEs aussi de la part des élèves.

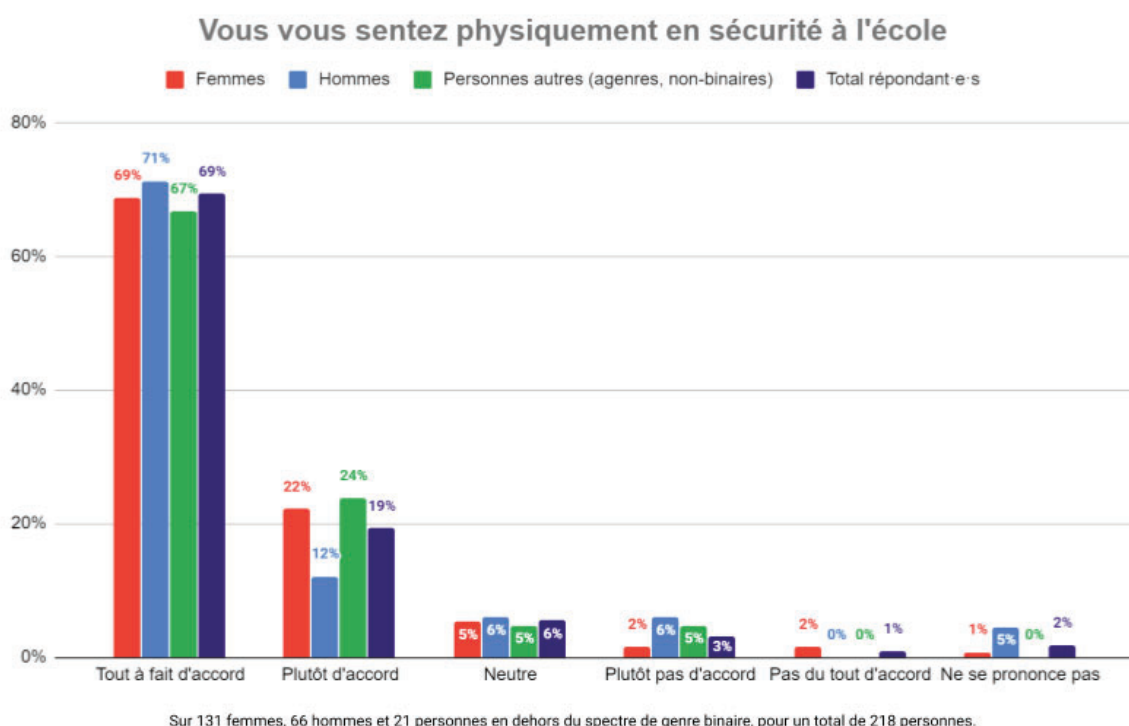
Blagues racistes incessantes des étudiants, blagues sexistes de certains professeurs en plein cours. Mise en avant du travail des étudiants au détriment de celui des étudiantes.  
Une étudiante avec de gros problèmes de santé a été contrainte de travailler à l'hôpital car menacée de ne pas passer en année supérieure.



# I La place des femmes et minorités de genre

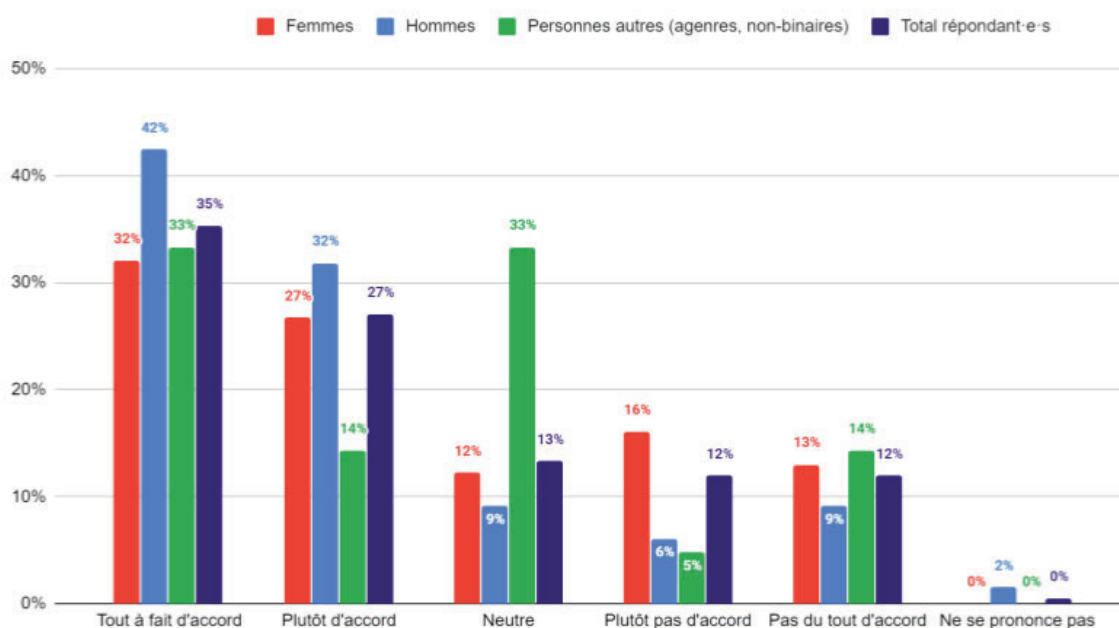
## 1. En école

La majorité des écoles d'animation françaises sont des établissements publics consulaires, dépendant des chambres de commerce et d'industrie. Il n'existe pas, à notre connaissance, de statistiques précisant les proportions de femmes, d'hommes et personnes hors binarité de genre entrant et sortant diplômé·e·s de ces écoles. Ces écoles, proposant des cursus de 3 à 5 ans, sont censées avoir des représentants d'élèves et un personnel enseignant formé à accueillir la parole de ces dernier·e·s en cas de litiges, conflits ou désaccords. Mais les sentiments de sécurité, d'écoute, et d'inclusivité sont-ils pour autant présents et constants ?



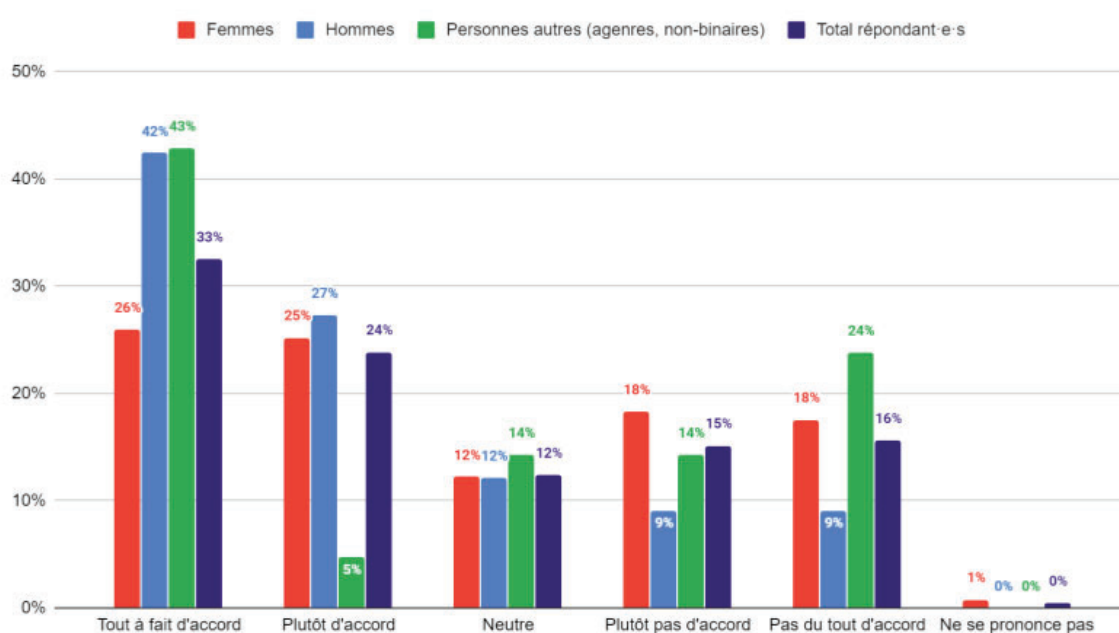
On observe une proportion plus importante d'hommes déclarant être plutôt ou tout à fait d'accord avec le fait de se sentir psychologiquement et émotionnellement en sécurité à l'école, au contraire des statistiques sur la sécurité physique au sein de l'établissement scolaire. En croisant ces données avec celles témoignant du sexisme ambiant et des autres discriminations en école, ainsi que celles liées au potentiel manque d'écoute de la part du corps enseignant, il semble évident que les femmes et personnes hors du spectre de genre binaire se sentent plus sur le qui-vive et moins détendu·e·s au sein de l'établissement scolaire. Cela influe sur le stress qu'iels ressentent, et peut ainsi impacter la qualité de leur apprentissage.

## Vous vous sentez psychologiquement et émotionnellement en sécurité à l'école



Sur 131 femmes, 66 hommes et 21 personnes en dehors du spectre de genre binaire, pour un total de 218 personnes.

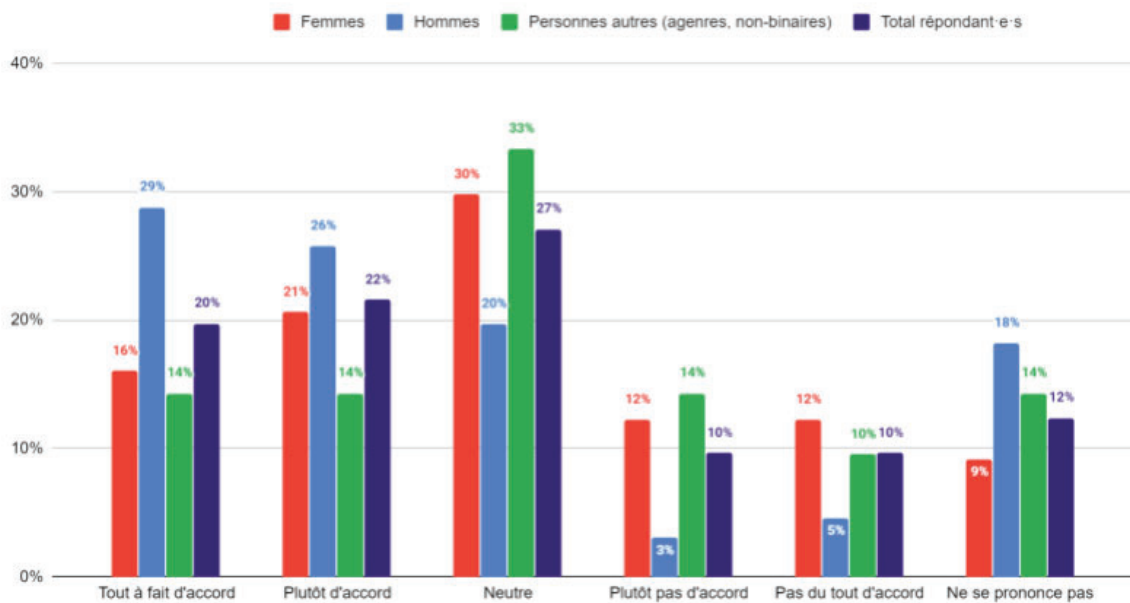
## Vous ne ressentez pas de stress à l'idée d'aller à l'école



Sur 131 femmes, 66 hommes et 21 personnes en dehors du spectre de genre binaire, pour un total de 218 personnes.

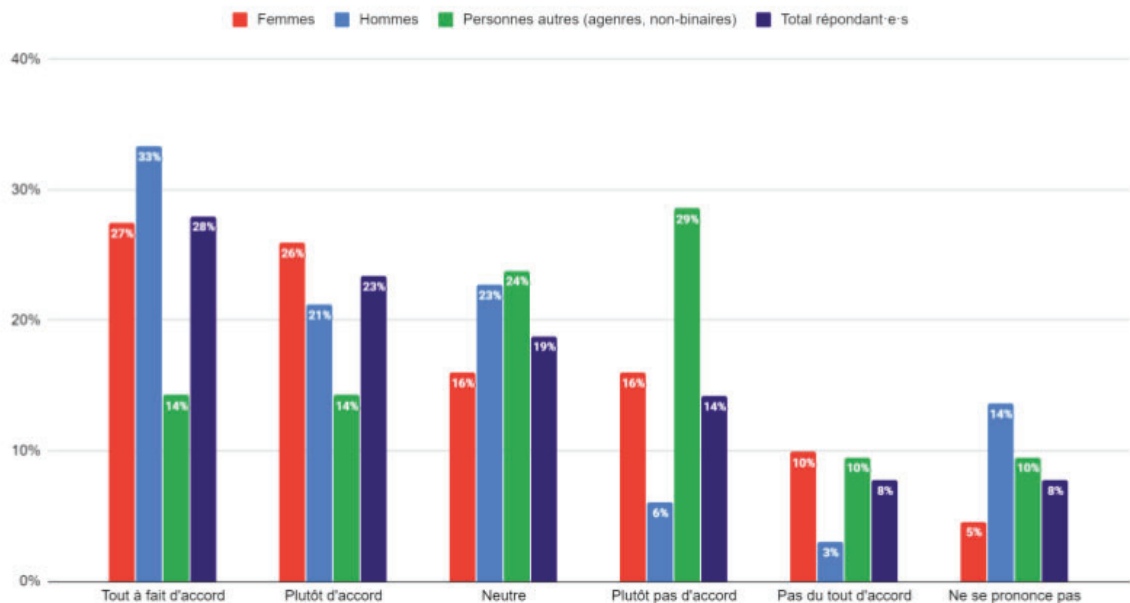
Outre le ressenti immédiat des élèves à l'école, les réponses sur le fond et la forme des apprentissages révèlent également des différenciations genrées, et un sexisme latent dû à un manque d'inclusivité et de prévenance du corps enseignant (que cela soit volontaire ou non). On note ainsi que les femmes et personnes agenres ou non-binaires sont proportionnellement plus nombreux·ses à considérer les travaux d'étude comme peu ou pas du tout inclusifs (24% pour chacune des deux catégories contre 8% des hommes). On observe un même décalage entre femmes, personnes hors binarité de genre et hommes sur la capacité d'écoute de l'équipe pédagogique face à un élément de fabrication discriminant.

## Les travaux d'étude (exercices, courts de fin d'année) sur lesquels vous avez travaillé vous paraissent inclusifs



Sur 131 femmes, 66 hommes et 21 personnes en dehors du spectre de genre binaire, pour un total de 218 personnes.

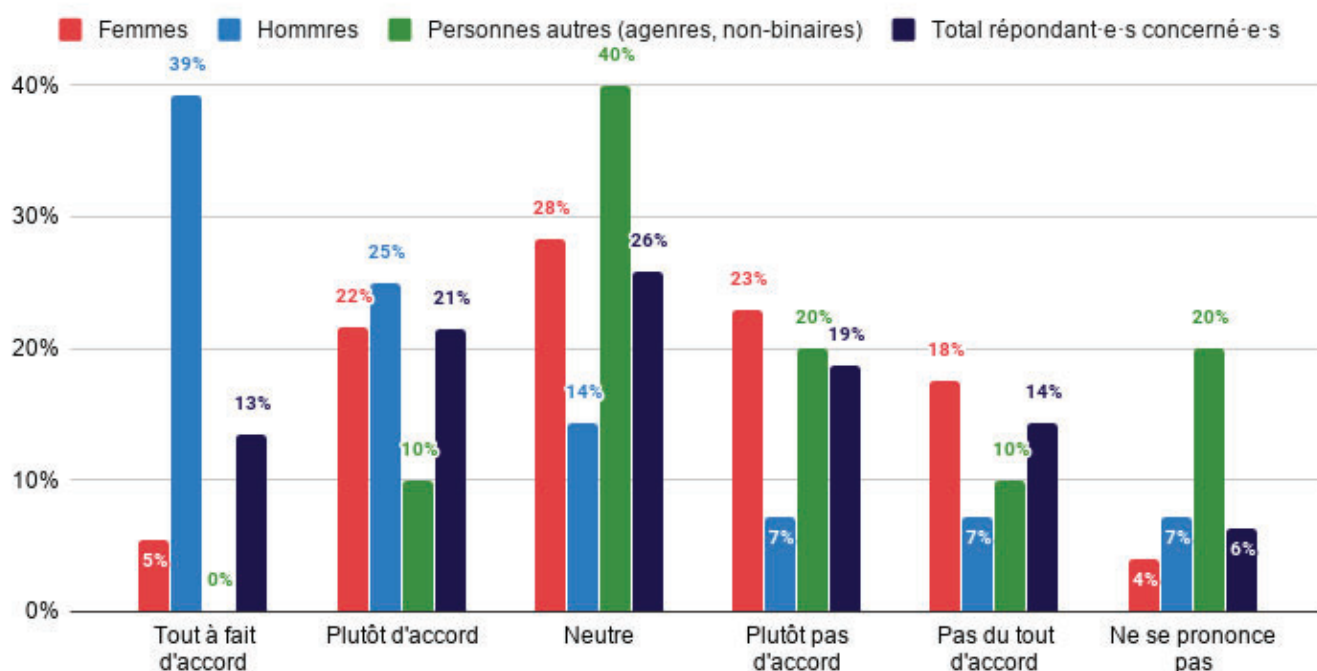
## Si un élément de fabrication (personnage, dialogue, props, décor, FX) vous paraît discriminant, vous savez que l'équipe pédagogique sera à votre écoute



Sur 131 femmes, 66 hommes et 21 personnes en dehors du spectre de genre binaire, pour un total de 218 personnes.

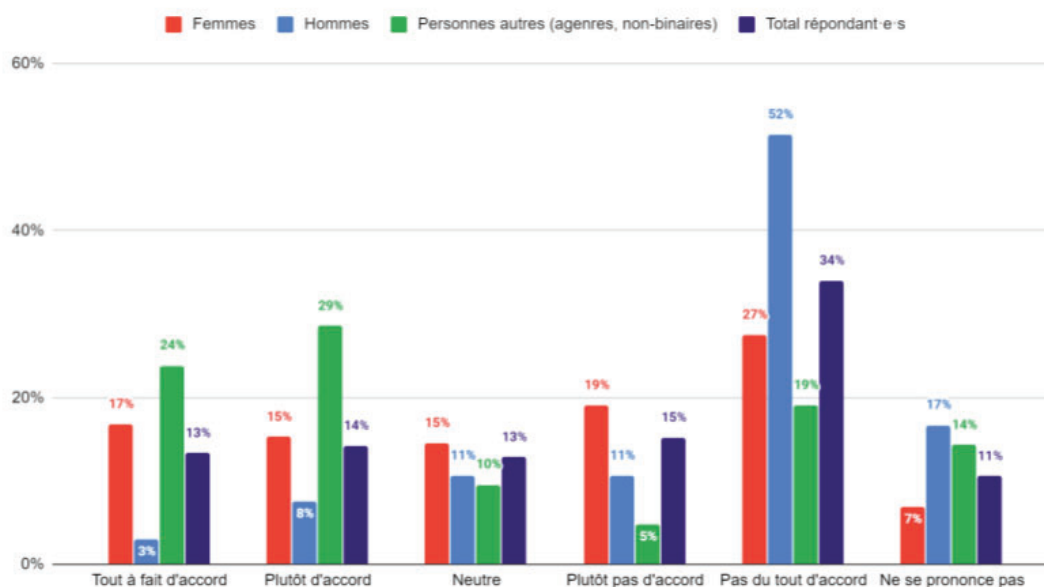


## Vous avez pu faire modifier un élément que vous jugiez inapproprié après l'avoir fait remarquer à l'équipe pédagogique ou à vos camarades



Ce manque d'écoute et d'inclusivité, perçu de manière plus importante chez les femmes et personnes agenres ou non-binaires, influe également, quoi qu'avec un écart genré moindre, sur la perception qu'ils ont de leur notation et liberté de choix d'apprentissage. Sur ce dernier point, on observe également une proportion notable de répondants, 20% ayant choisi une réponse négative (contre 26% des répondantes et 29% chez les répondant·e·s hors binarité de genre). Enfin, il est important de rappeler que la perception des propos / contenus / comportements discriminants n'est pas la même selon le genre de la personne, d'où l'analyse de ces données croisées.

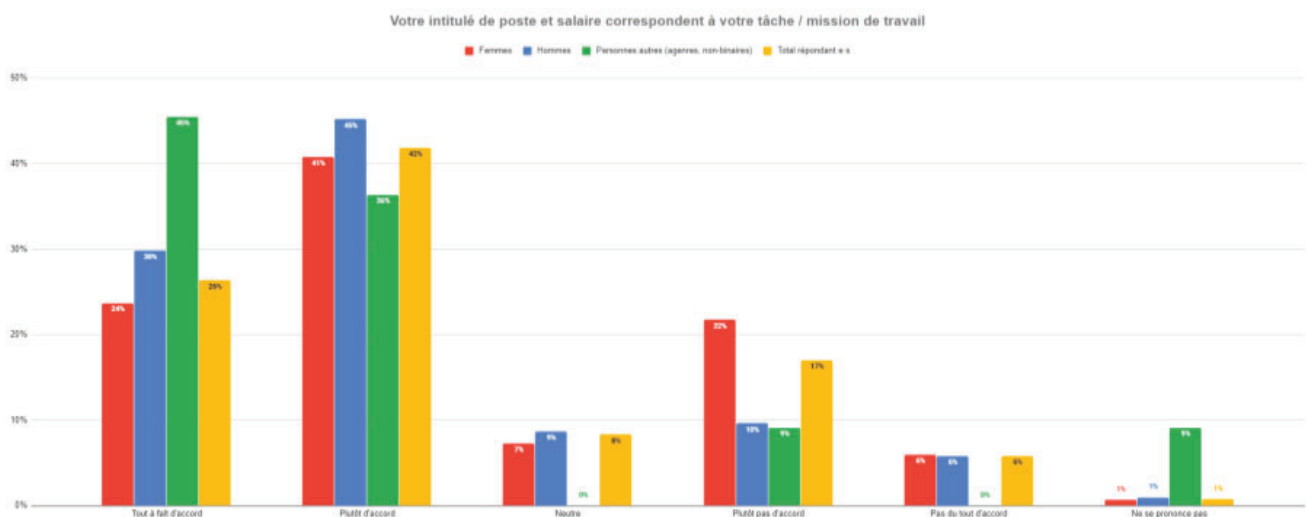
## Vous avez déjà fait face à un élément discriminant dans une production scolaire



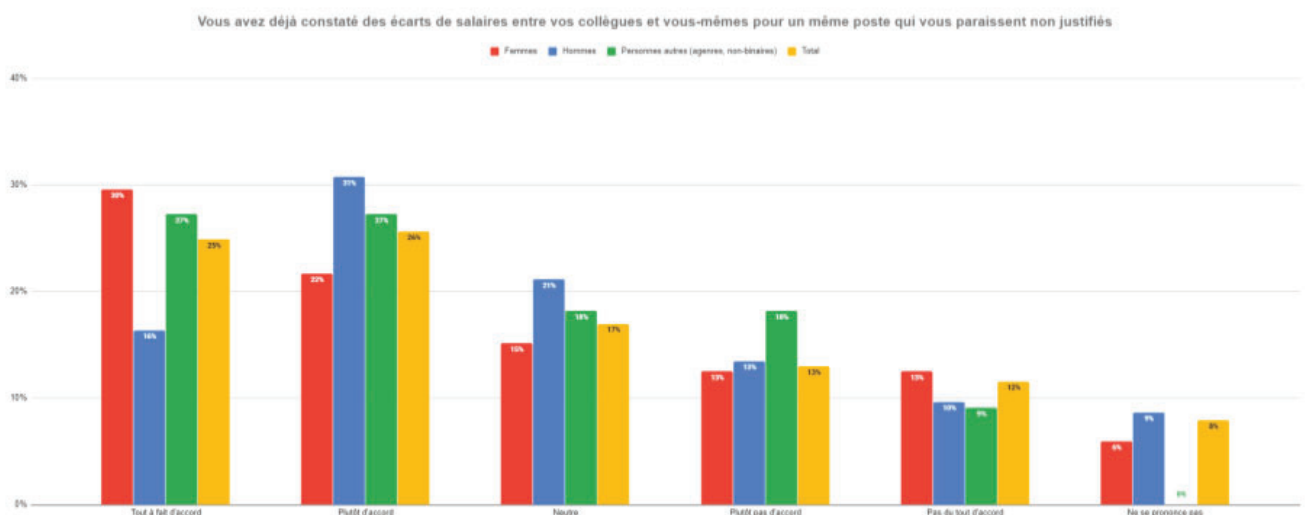
Sur 131 femmes, 66 hommes et 21 personnes en dehors du spectre de genre binaire, pour un total de 218 personnes.

## 2. En studio de production

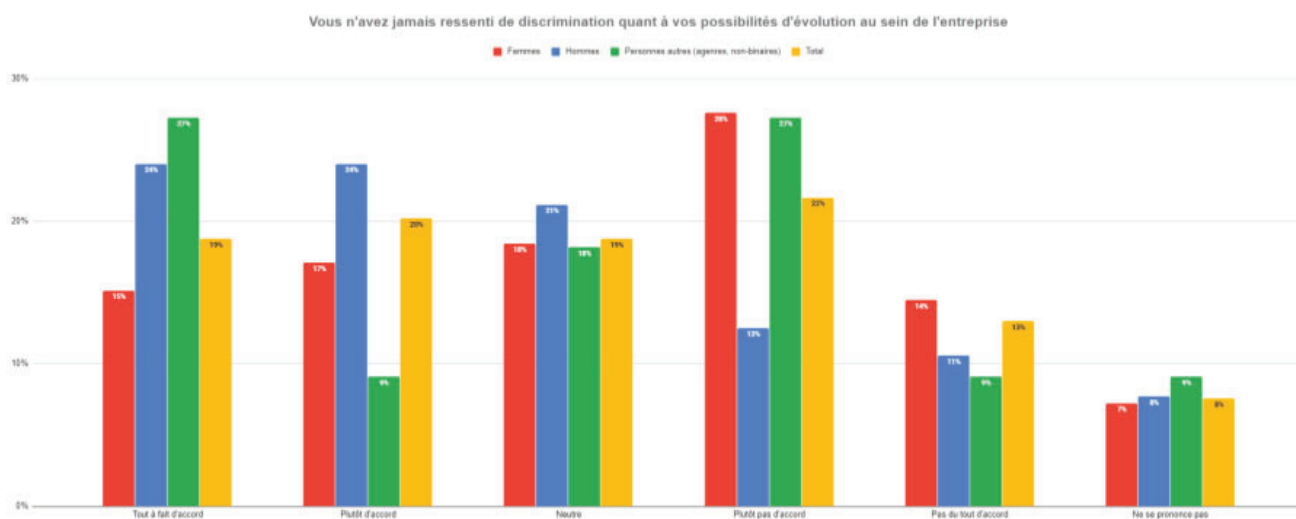
Dans quel milieu atterrissent les anciens·ne·s élèves d'école d'animation ? A quelles nouvelles problématiques d'inclusivité et de discrimination font-ils face en intégrant leur milieu professionnel ? On observe un écart réduit, quoi que présent, chez les répondant·e·s déclarant s'être déjà vu imposer des heures supplémentaires (24% des femmes répondantes, 20% des hommes et 18% des personnes agénres et non-binaires ont répondu "souvent", 15%, 14% et 18% "la plupart du temps", 7%, 10% et 0% "toujours"), ainsi que chez ceux déclarant s'être vu refuser des vacances (11% des femmes, 9% et 0% ont répondu "souvent", 1%, 3% et 9% "la plupart du temps"), il existe une différence genrée plus importante dans les réponses à d'autres questions, touchant à l'intitulé de poste et à l'écart de salaire. Différence encore accentuée, passant du simple au double, pour des questions plus directes, sur le ressenti discriminatoire des répondant·e·s.



Sur 152 femmes, 104 hommes et 11 personnes agénres ou non-binaires.

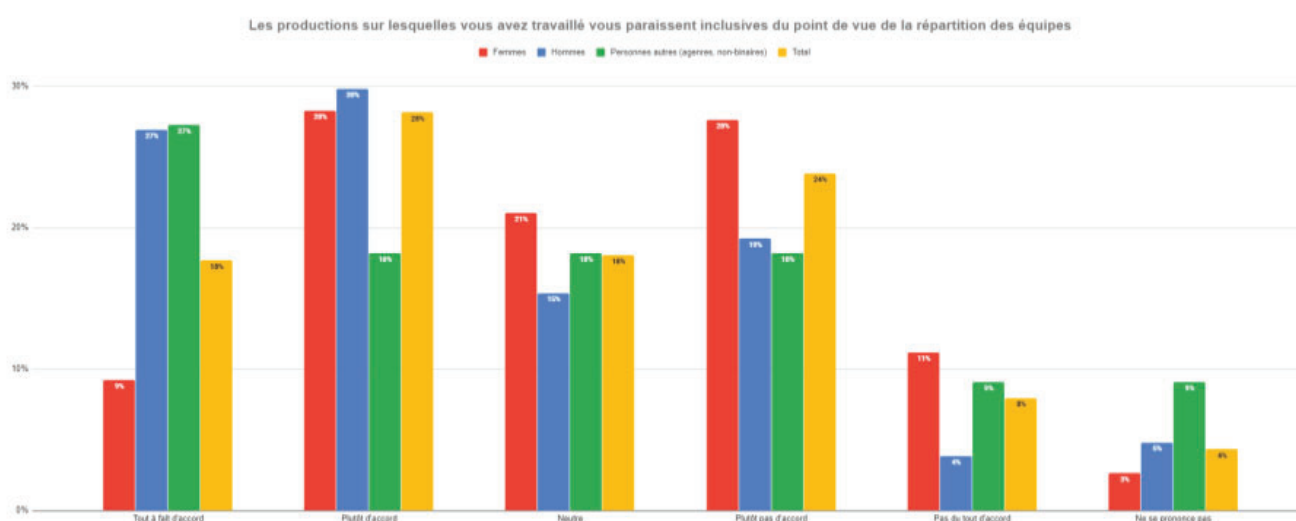


Sur 152 femmes, 104 hommes et 11 personnes agénres ou non-binaires.



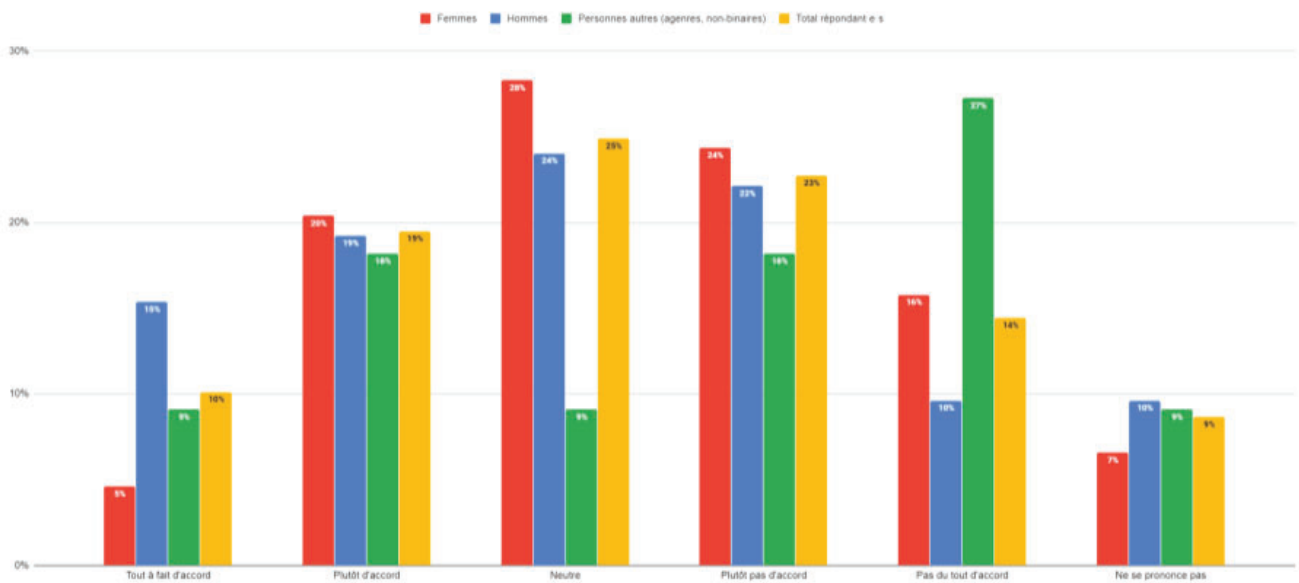
Sur 152 femmes, 104 hommes et 11 personnes agénres ou non-binaires.

La disparité de réponse selon le genre des répondant·e·s s'accroît avec la précision des questions touchant aux discriminations. Ainsi les femmes ont conscience, en grand nombre par rapport aux hommes, que les productions sur lesquelles elles travaillent ne sont ni inclusives du point de vue de la répartition des équipes, ni sur le contenu des productions en question. Les hommes sont plus conscients de ce dernier point, tout en pensant plus largement que leurs homologues féminines que l'équipe de production sera à leur écoute s'ils faisaient remonter un élément de fabrication discriminant. Ils sont également bien moins nombreux à considérer avoir déjà fait face à un élément discriminant au sein d'une production alors qu'ils le sont plus que les femmes à avoir pu faire modifier un élément jugé inapproprié après l'avoir fait remarquer à la production.



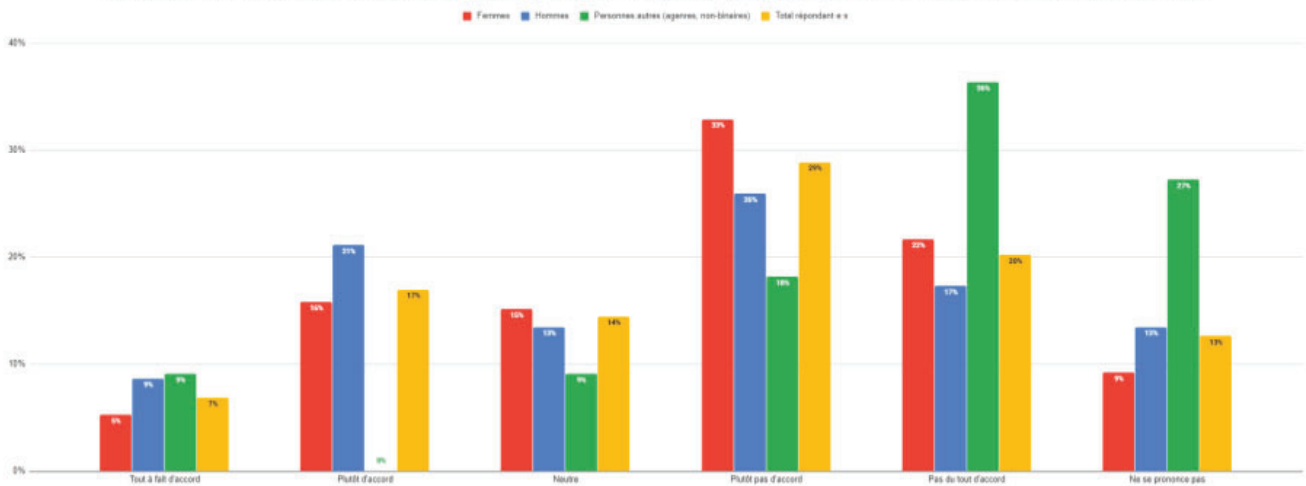
Sur 152 femmes, 104 hommes et 11 personnes agénres ou non-binaires.

### Les productions sur lesquelles vous avez travaillé vous paraissent inclusives du point de vue du contenu de la production

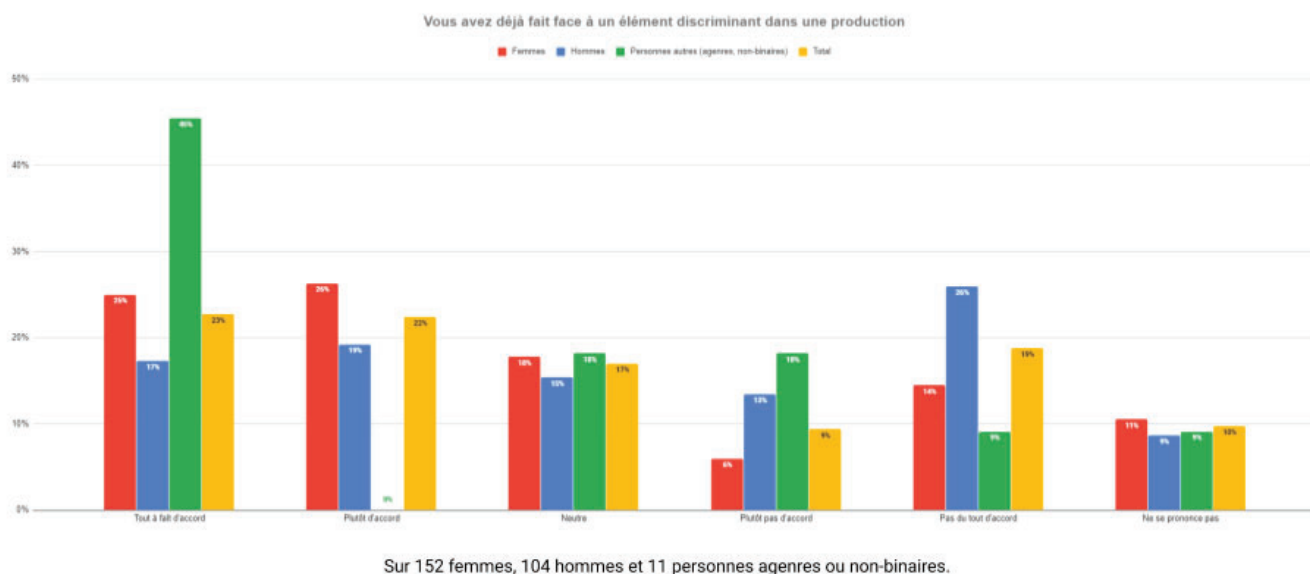


Sur 152 femmes, 104 hommes et 11 personnes agerres ou non-binaires.

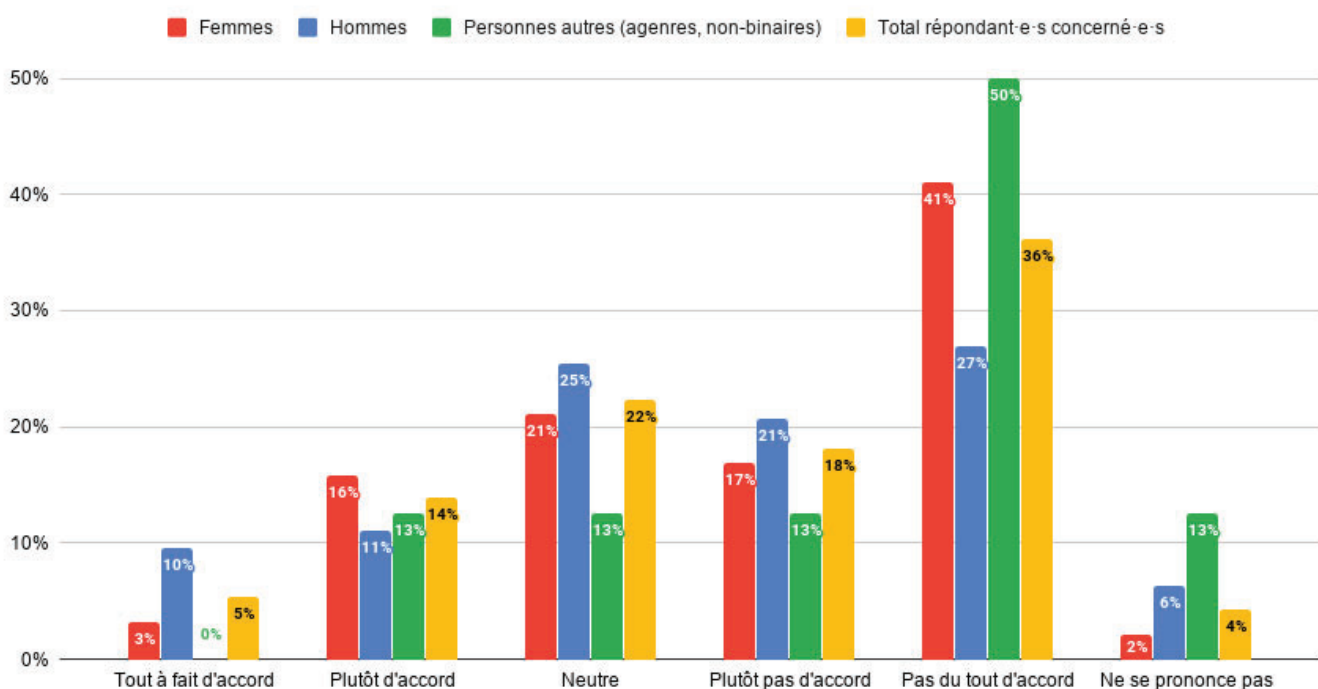
### Si un élément de fabrication (scénario, chara design, dialogue, props, décor, FX) vous paraît discriminant, vous savez que l'équipe de production sera à votre écoute



Sur 152 femmes, 104 hommes et 11 personnes agerres ou non-binaires.



### Vous avez pu faire modifier un élément que vous jugiez inapproprié après l'avoir fait remarquer à la production

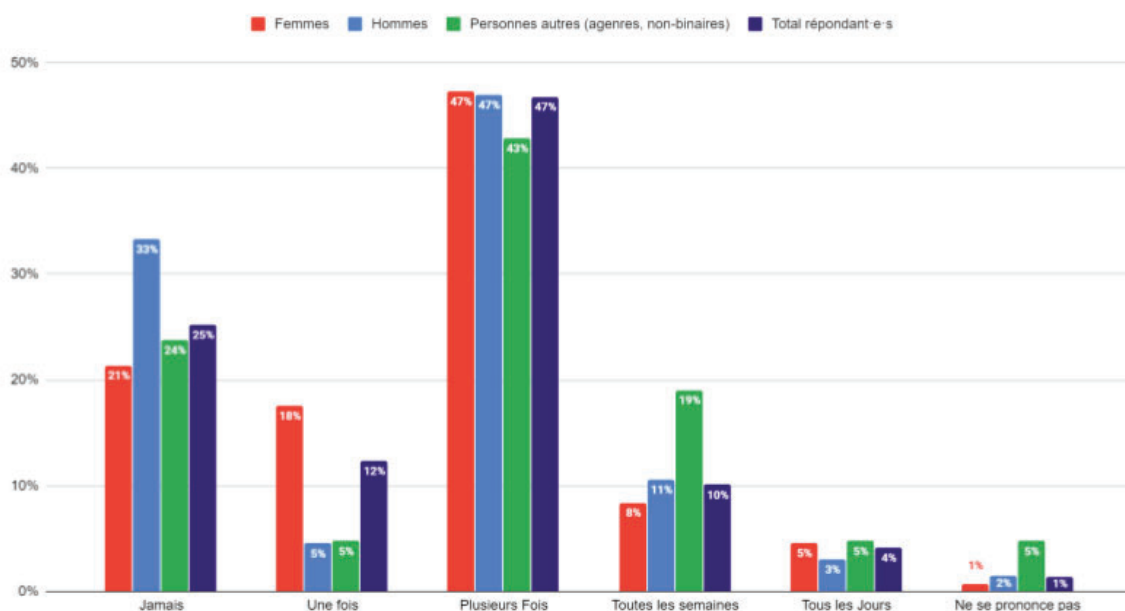


On note enfin une moindre disparité de réponses selon le genre des répondant·e·s sur la question touchant aux horaires de travail adapté au rythme de vie, avec 3% de femmes, 4% d'hommes et 0% de personnes non-binaires considérant que les deux éléments ne coïncident jamais, ainsi que 24%, 19% et 27% considérant qu'ils coïncident rarement. On aurait pu s'attendre à ce que les femmes soient plus nombreuses à être en désaccord avec cette déclaration du fait de la charge mentale et parentale. Il faut cependant prendre en considération le fait que les répondant·e·s ont en majorité moins de 30 ans (62%), et que parmi les plus de 30 ans, les femmes ne représentent que 23% des répondant·e·s. Il faut également noter que 25% des répondant·e·s déclarent n'avoir jamais ou rarement des horaires adaptés, cela reste conséquent même sans importante différenciation genrée.

### 3. Croisement des deux situations

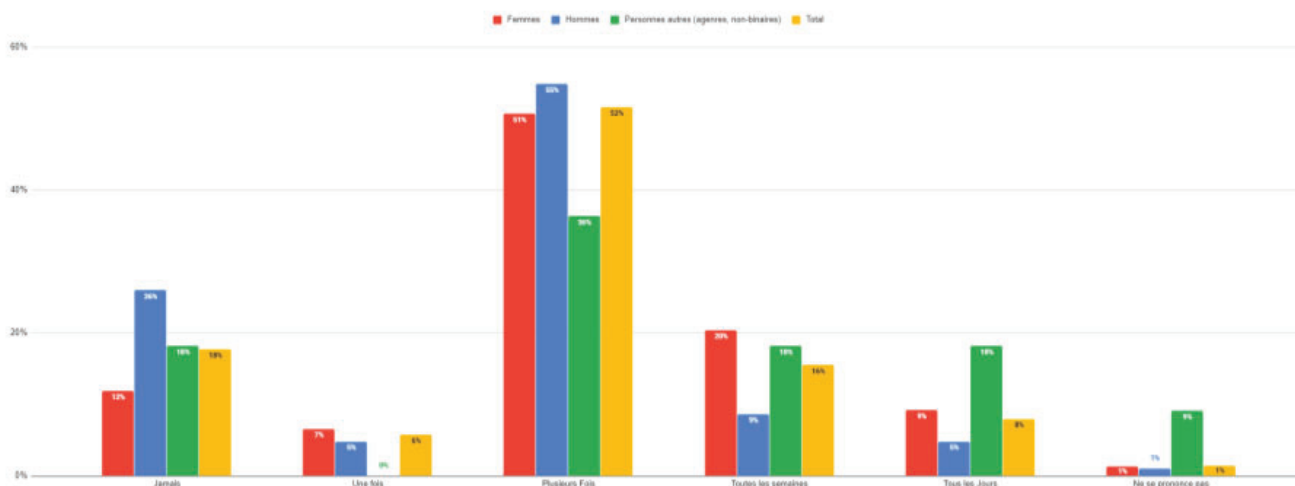
S'il y a des éléments sur lesquels les élèves et les professionnel·le·s se retrouvent, c'est bien sur l'acte de témoin de propos et/ou comportements discriminants sur leur lieu d'étude ou de travail. Et si la visibilité de ces dérives, tant sexistes que grossophobes, mais également racistes, tend à augmenter entre l'école et l'entreprise, cette prise de conscience ne semble pas amener d'action ayant pour but de les réduire. Ainsi, 47% , 10% et 4% des répondant·e·s , tous genres confondus, répondent respectivement avoir été plusieurs fois, toutes les semaines et tous les jours témoins de propos ou comportements sexistes en école d'animation, contre 52%, 16% et 8% en entreprises d'animation. Cela peut signifier que les propos et/ou comportements discriminants augmentent, tout comme cela peut être dû à une attention plus importante des répondant·e·s sur ces sujets.

Avez-vous déjà été témoin de propos ou comportements (voulus ou non comme des plaisanteries) sexistes au sein de votre école ?



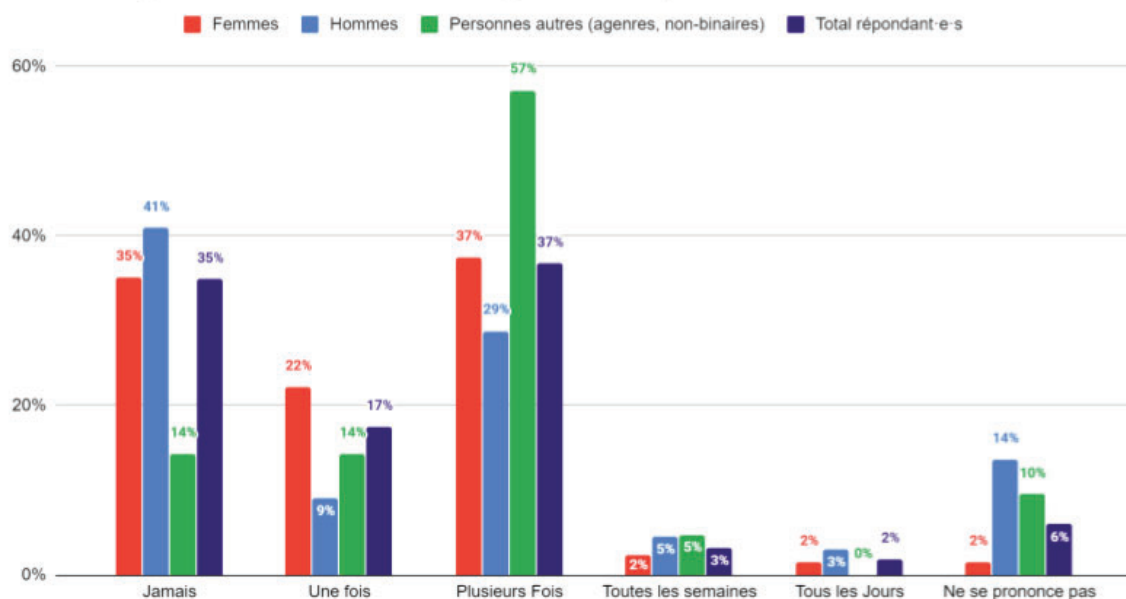
Sur 131 femmes, 66 hommes et 21 personnes en dehors du spectre de genre binaire, pour un total de 218 personnes.

Avez-vous déjà été témoin de propos ou comportements (voulus ou non comme des plaisanteries) sexistes sur votre lieu de travail ?

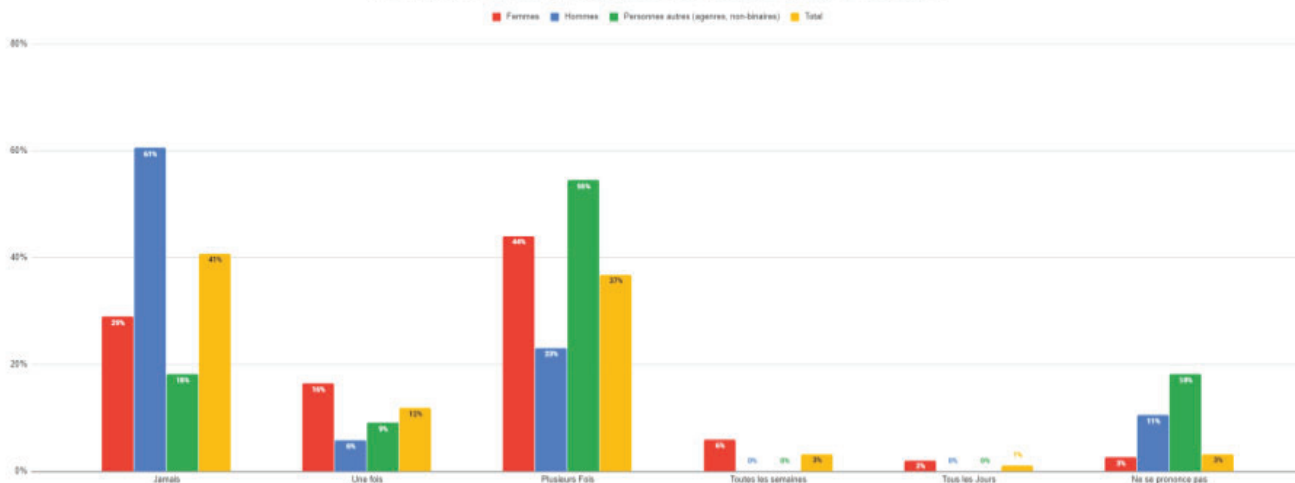


Sur 152 femmes, 104 hommes et 11 personnes agenres ou non-binaires.

### Avez-vous fait l'objet d'une ou de plusieurs de ces remarques discriminantes (même voulue comme une plaisanterie) au sein de votre école ?



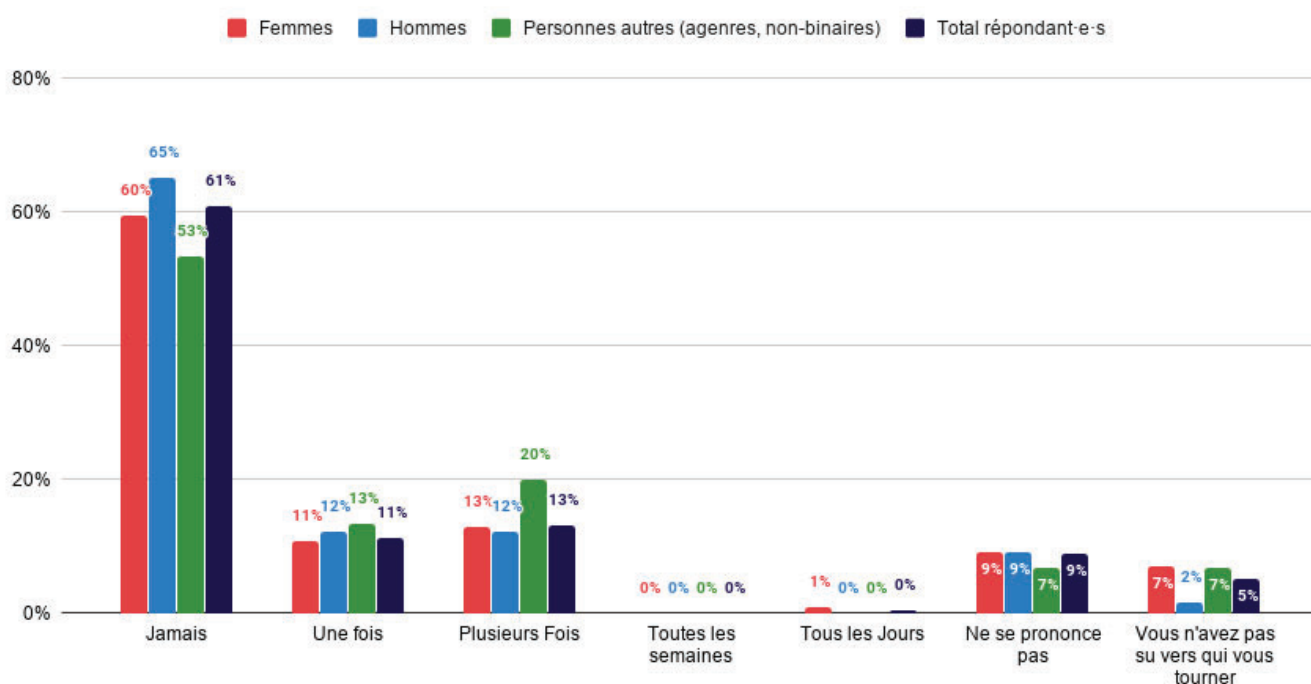
### Avez-vous fait l'objet d'une ou de plusieurs de ces remarques au sein de l'entreprise ?



Sur 152 femmes, 104 hommes et 11 personnes agenres ou non-binaires.

Les femmes et autres minorités de genre sont les premières cibles de ces propos discriminants, ou iels en ont du moins plus conscience (comparativement aux hommes qui sont plus nombreux à ne pas se prononcer sur la question). Iels déclarent aussi moins savoir vers qui se tourner, ne pas savoir à qui reporter la faute pour qu'une action soit prise, que ce soit en école ou en entreprise, dans lesquelles on trouve peu de personnel formé à gérer ce genre de situation (encore plus dans les studios d'animation où le poste de RH ou de délégué du personnel est majoritairement inexistant).

## Avez-vous reporté une ou plusieurs personnes de l'école qui se permettaient des propos et/ou comportements discriminants à l'encontre d'un tiers ou de vous-même ?



## Avez-vous reporté une ou plusieurs personnes qui se permettaient de tels propos et/ou comportements à l'encontre d'un tiers ou de vous-même ?

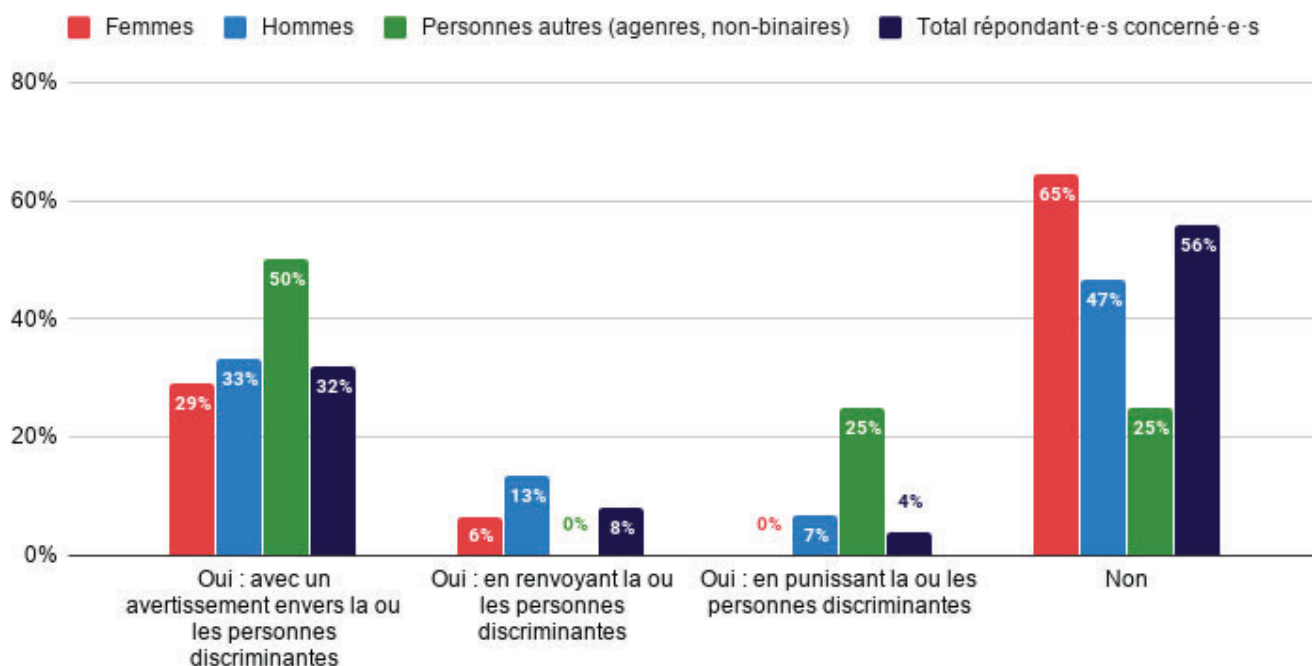


Sur 152 femmes, 104 hommes et 11 personnes agenres ou non-binaires.

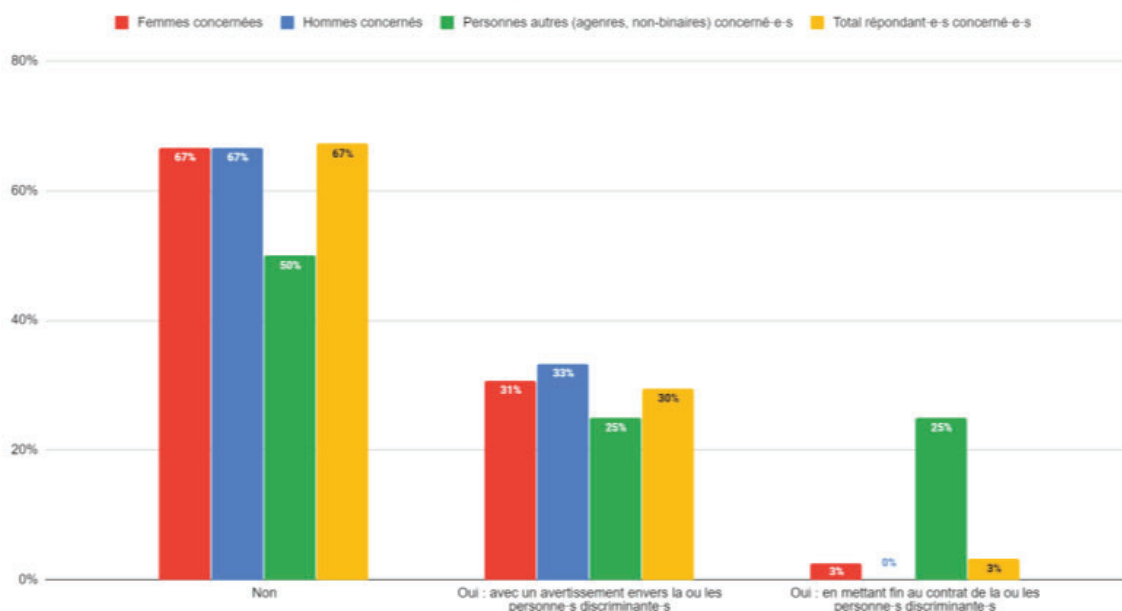
Même lorsque les femmes et personnes non-binaires font remonter les propos et/ou comportement discriminants, elles obtiennent moins gain de cause que leurs camarades et collègues masculins, surtout en école. On remarque qu'en dehors de toute différenciation genrée, les instances saisies, qu'elles soient professionnelles, syndicales, scolaires ou associatives, n'apportent que rarement le soutien voulu et ne sanctionnent que très peu les personnes accusées.



## Si vous avez reporté un propos et/ou comportement discriminant à une instance scolaire ou associative, vous a-t-elle apporté le soutien voulu ?



## Si vous avez reporté des propos et/ou comportements discriminants à une instance professionnelle\*, vous-a-t-elle apportée le soutien voulu ?

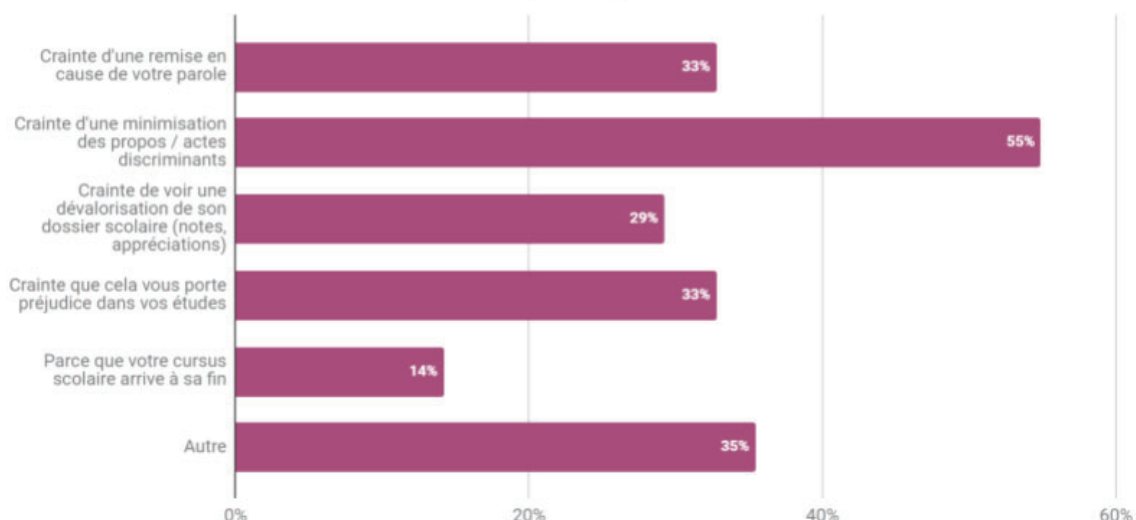


Dans le cas des écoles, certains témoignages font aussi fait de l'impossibilité de se plaindre d'un·e professeur·e car trop installé·e au sein de l'établissement scolaire, ou d'un·e intervenante, celui-ci n'étant présent·e que sur un court laps de temps auprès des élèves. En entreprises, la majorité des contrats courts d'intermittence du spectacle et l'absence de personnel qualifié en soutien aux employé·e-s rendent, entre autres choses, les actions contre les discriminations difficiles.

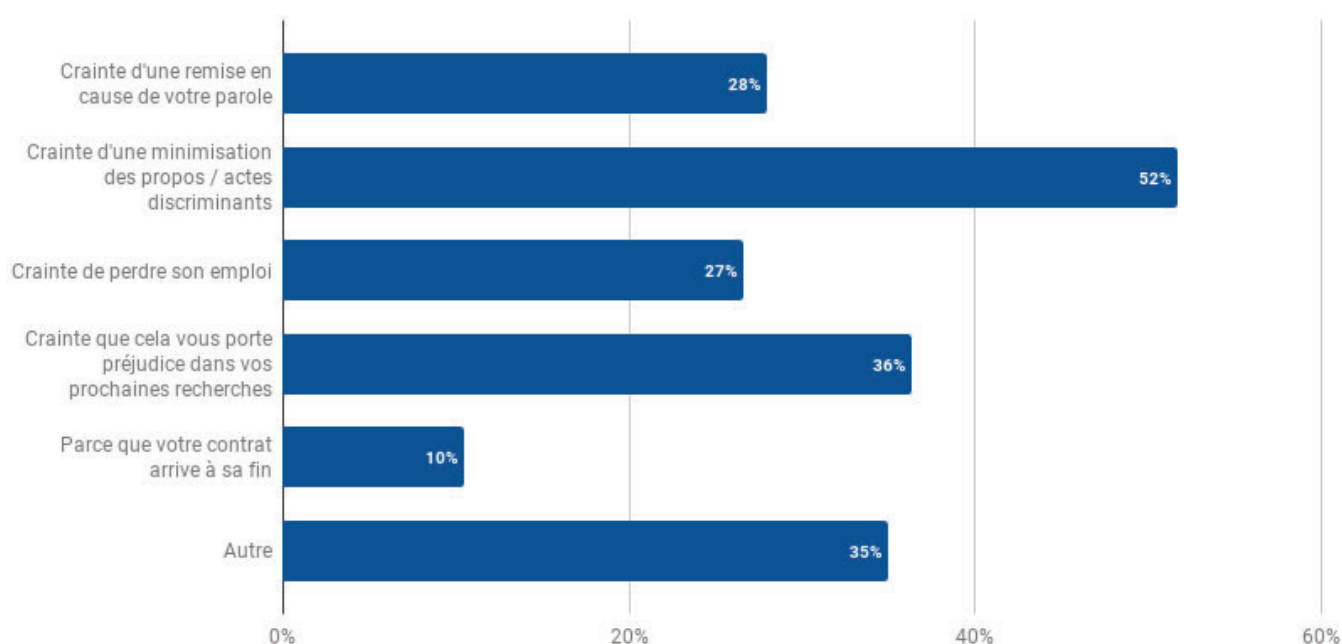
Enfin, beaucoup de personnes ne font pas appel à des instances officielles en cas de propos et/ou comportements discriminants à leur égard à envers un tiers. Une partie d'entre elle préfère régler les choses à l'amiable ou laisser couler et ne pas réagir, qu'elles soient ou non concernées. Mais les répondant·e·s font également part de certaines craintes, d'un potentiel retour de bâton à leur égard.

**Si vous avez été témoin de propos et/ou comportements discriminants au sein de l'école, à l'encontre d'un tiers ou de vous-même, pourquoi ne pas avoir saisi d'instance officielle ?**

Plusieurs réponses possibles



**Si vous avez été témoin de propos et/ou comportements discriminants au sein de l'entreprise, à l'encontre d'un tiers ou de vous-même, pourquoi ne pas avoir saisi d'instance officielle ?**

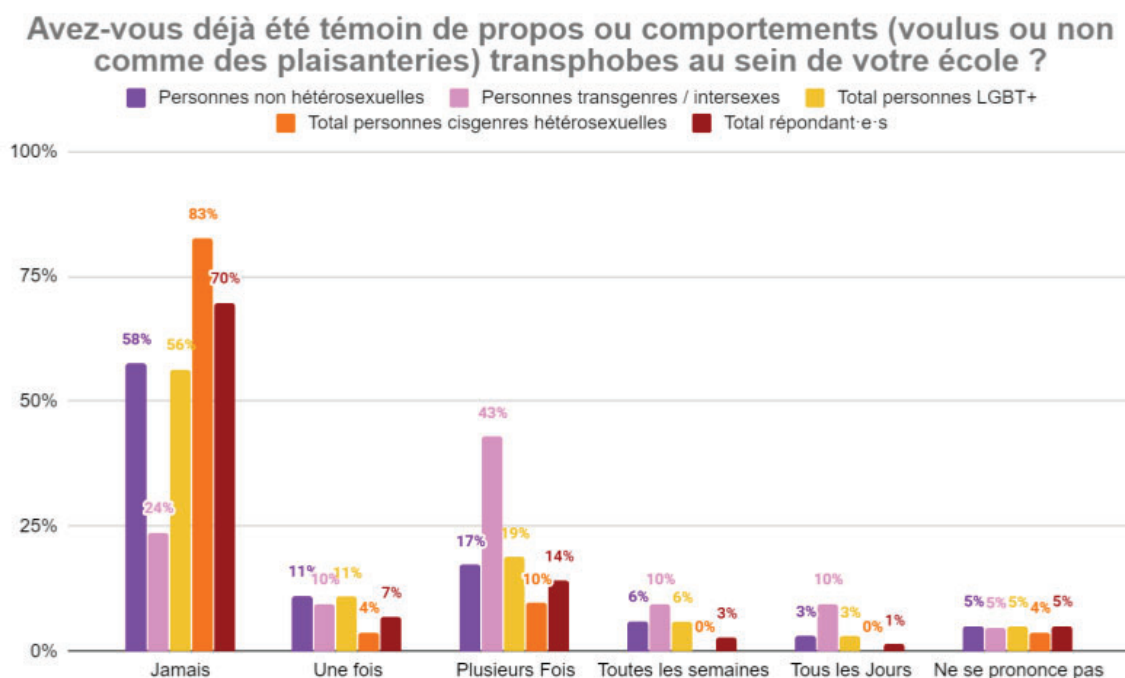


## II La place des personnes LGBT+

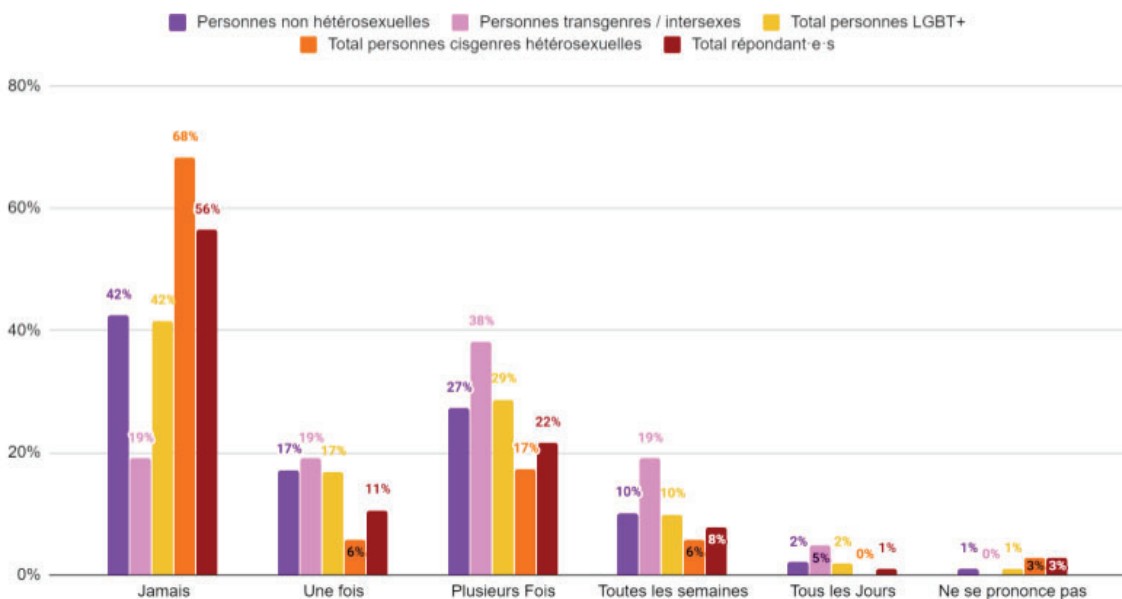
### 1. En école

Quelles sont les spécificités de traitement et de ressenti des personnes LGBT+ (incluant les personnes agénies, intersexuées et/ou non-binaires) dans les écoles d'animation française ? La société française inclue encore aujourd'hui bien peu les personnes transgenres et en dehors de la binarité de genre hommes/femmes, et tous les formulaires en ligne des écoles d'animation disponibles fonctionnent sur ce même modèle. Le sexisme ambiant inclue également, comme partout ailleurs dans la société, une homophobie et une transphobie plus ou moins latente, et pas toujours perçues comme telles par les personnes non concerné·e·s

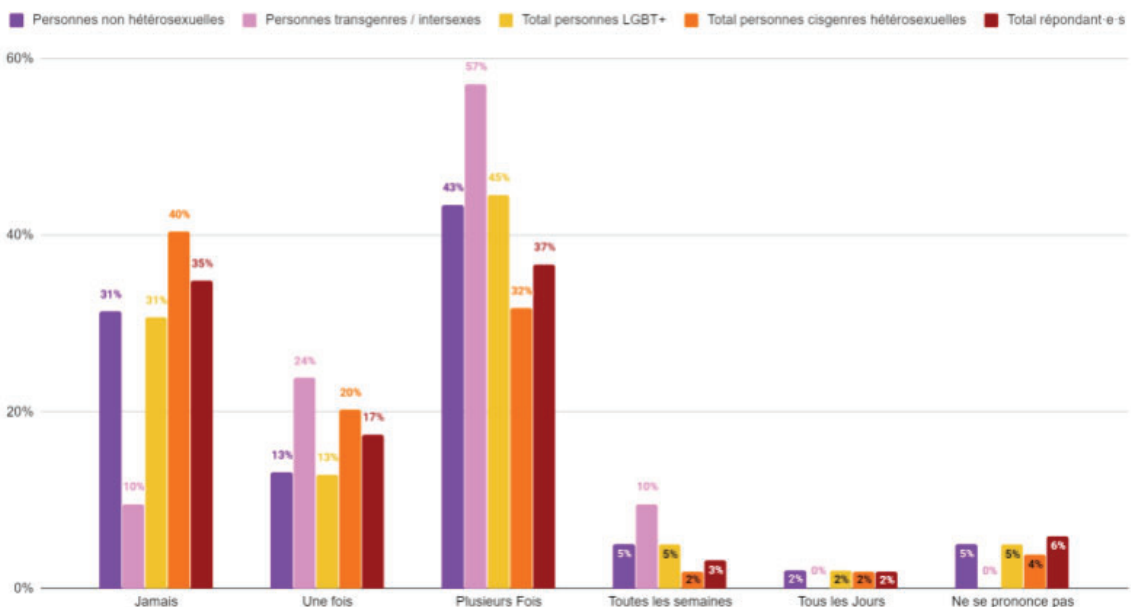
Ce sont les personnes transgenres et/ou intersexuées qui ont le plus conscience des bais transphobes et homophobes (incluant biphobie) dans le cadre scolaire, surtout lorsqu'on compare leur réponses avec celles des personnes cisgenres et hétérosexuelles. En prenant en compte tous·tes les répondant·e·s LGBT+, 19% et 29% d'entre elles ont été respectivement plusieurs fois témoins de propos ou comportements transphobes et homophobes, 6% et 10% toutes les semaines, 3% et 2% tous les jours, soit un total de 28% et 41% plus d'une fois au cours de leur scolarité. Iels sont également plus nombreux·ses à avoir été directement la cible de discriminations, par rapport aux personnes cisgenres hétérosexuelles.



### Avez-vous déjà été témoin de propos ou comportements (voulus ou non comme des plaisanteries) discriminants touchant à l'orientation sexuelle au sein de votre école ?



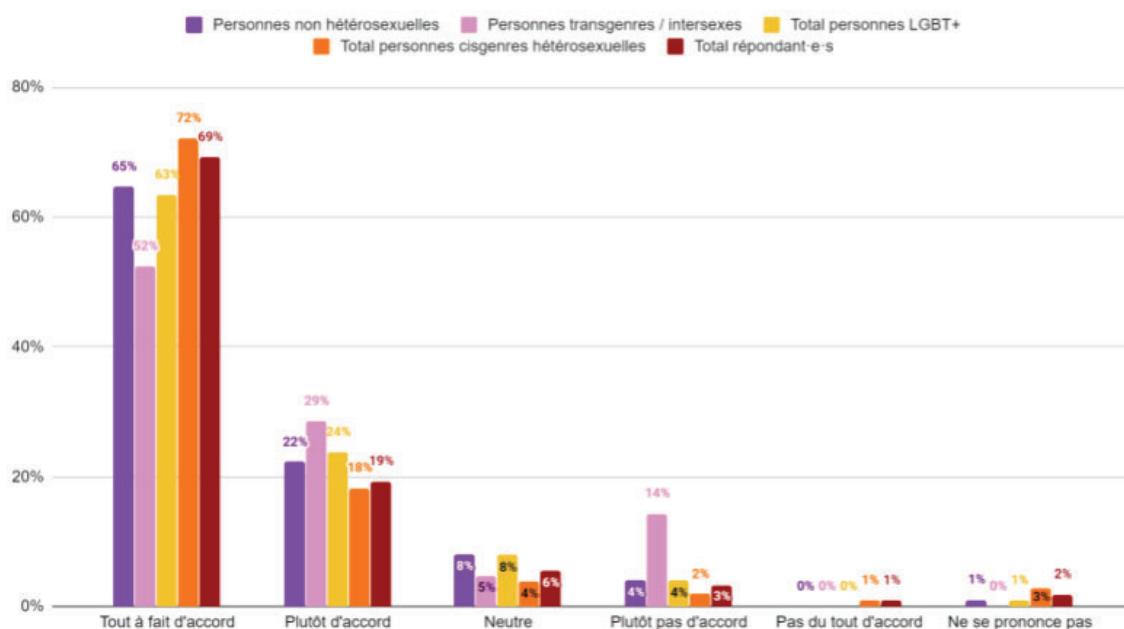
### Avez-vous fait l'objet d'une ou de plusieurs de ces remarques (même voulue comme une plaisanterie) discriminantes au sein de votre école ?



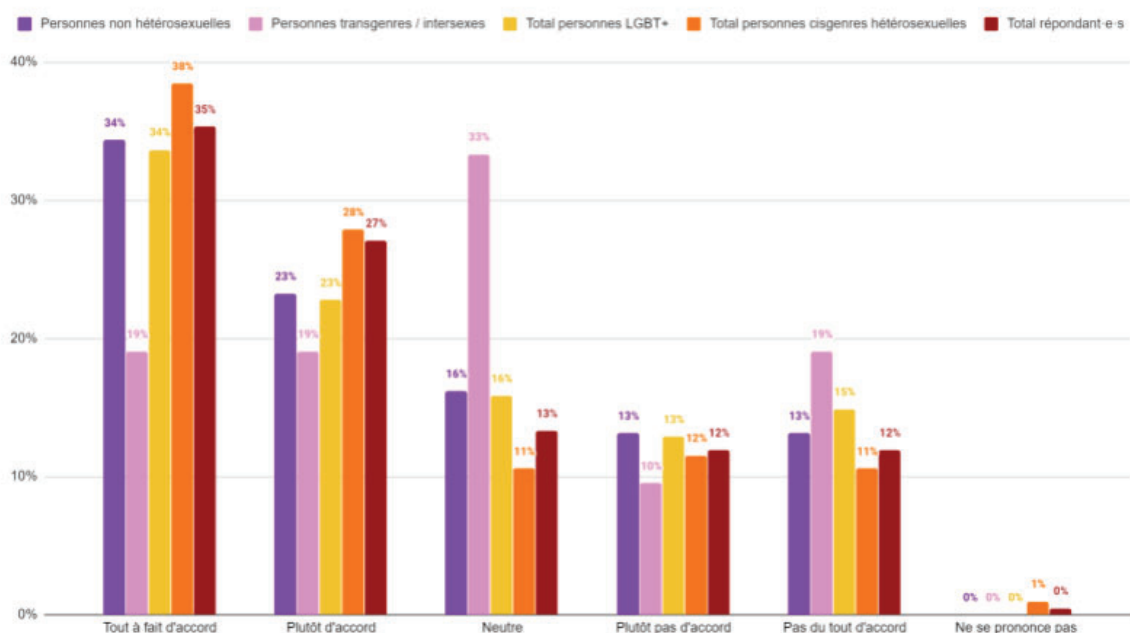
Si on observe une plus grande proportion de personnes cisgenres et hétérosexuel·le·s étant été victime d'une remarque discriminante une fois (20% contre 13% chez les LGBT+), l'écart se retourne et se creuse dès que la remarque unique devient multiple : 45% des LGBT+ contre 32% des cisgenres hétérosexuel·le·s. Il n'est plus ici nécessairement question de biais cognitifs puisqu'on ne parle non plus de perception, d'être spectateur·ice·s d'une discrimination mais d'en être la cible. La multiplicité des remarques discriminantes pourrait potentiellement dénoter de leur banalité, considérées comme peu exceptionnelles et/ou impactantes puisque fréquentes.

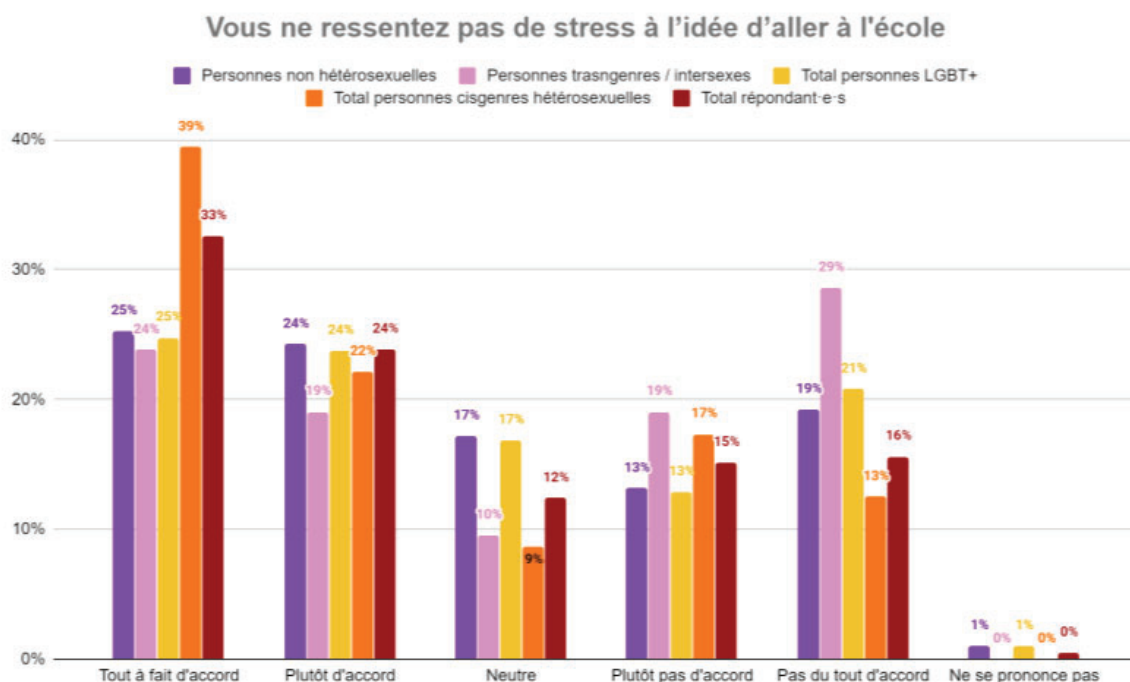
Le sentiment de sécurité et le stress ressenti n'ont rien de comparables entre un·e répondant·e transgenre et/ou intersexué·e, les personnes cisgenres et au sein même du reste des répondant·e·s LGBT+ : 14% sont plutôt en désaccord avec le fait de se sentir physiquement en sécurité à l'école (contre respectivement 2% et 4% des répondant·e·s précédemment cité·e·s, et 38% s'y sentent psychologiquement en sécurité (contre 66% et 57%, ce qui reste peu). De manière plus globale, on observe une plus grande proportion de personnes cisgenres hétérosexuelles que de personnes LGBT+ à ne pas ressentir de stress à l'idée d'aller à l'école, même si ces dernières sont également plus nombreuses à avoir une réponse neutre à la question. L'addition des réponses positives et neutres sur le stress montrent que les personnes cisgenres et hétérosexuelles ont tendance à répondre sans ambages ni doutes par rapport aux LGBT+ plus nuancés et incertains quant à leur ressenti, tendance qui s'inverse sur les réponses négatives.

### Vous vous sentez physiquement en sécurité à l'école

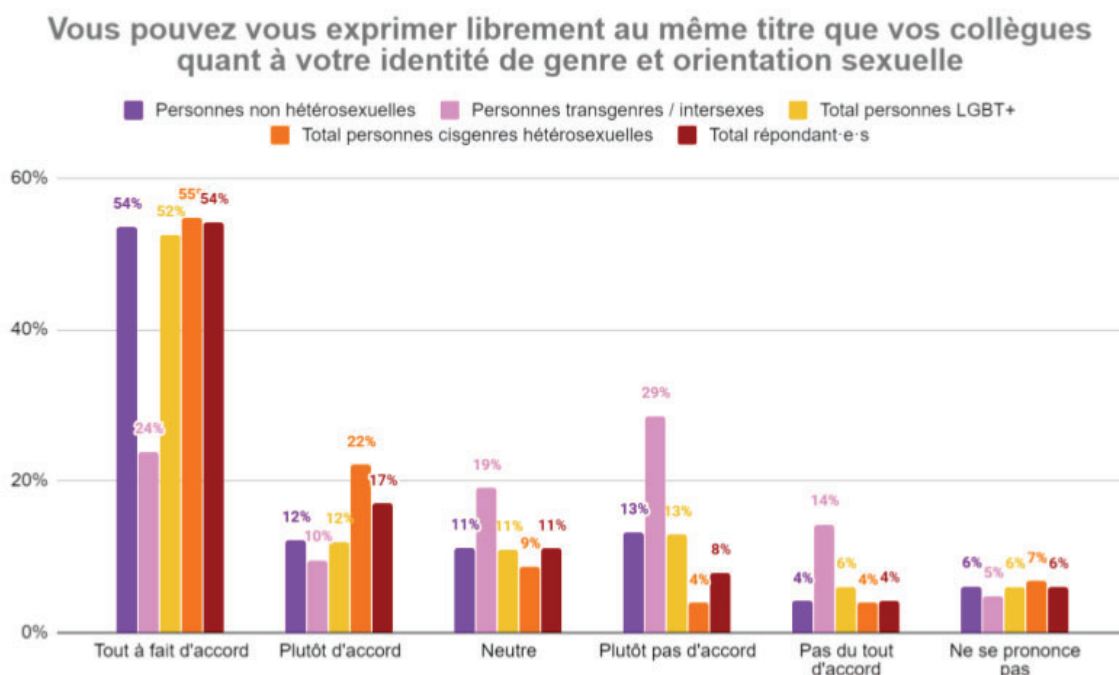


### Vous vous sentez psychologiquement et émotionnellement en sécurité à l'école



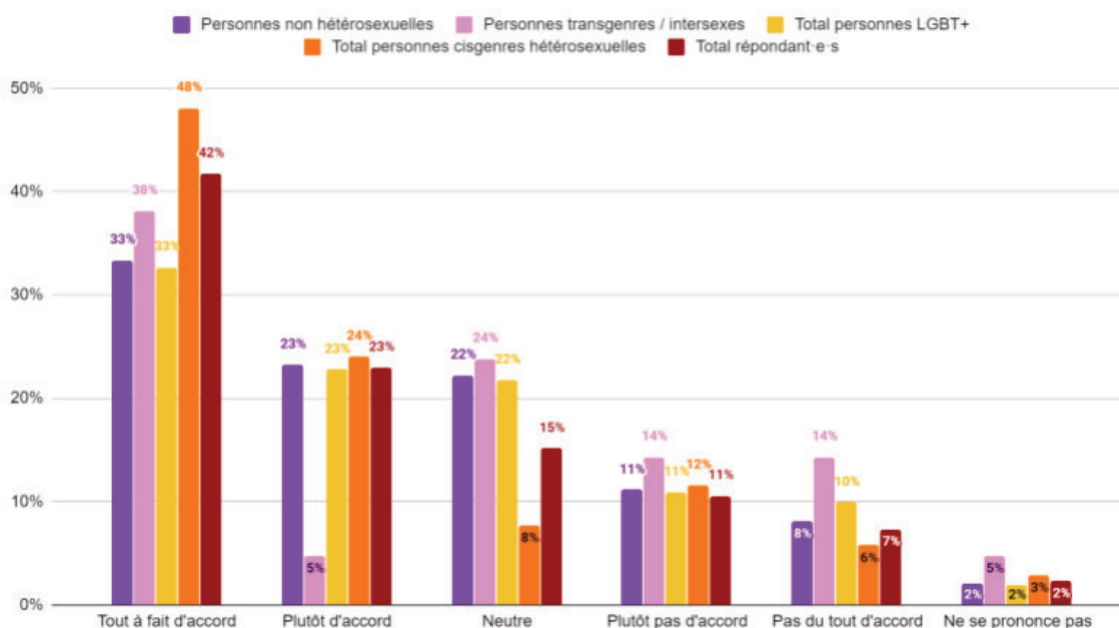


Aux vues des réponses, il semble également que l'expression de l'orientation sexuelle pose moins problème que celle de l'identité de genre trans. On observe malgré tout un écart entre les réponses des personnes cisgenres hétérosexuelles et les personnes LGBT+ puisqu'on comptabilise 77% de réponses positives pour les premières contre 64% pour les secondes, et 8% contre 19% de réponses négatives. Le sentiment de liberté d'expression passe également par la possibilité de s'adresser au corps enseignant en cas de problème. Là encore, on observe une disparité notable entre les réponses des répondant-e-s LGBT+ et les autres, avec une différence aussi existante entre le ressenti des personnes non hétérosexuelles cisgenres et des personnes transgenres et/ou intersexuées, ces dernières répondant à 28% par la négative contre 19% de leurs personnes LGB cisgenres.



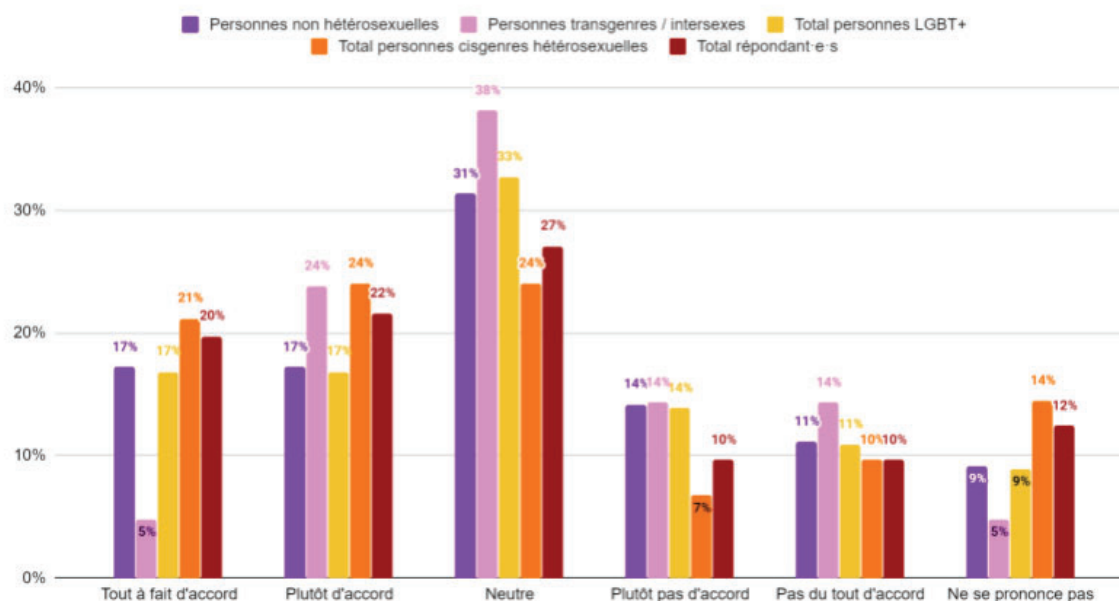


### En cas de problème, vous pouvez parler à un·e membre du corps enseignant



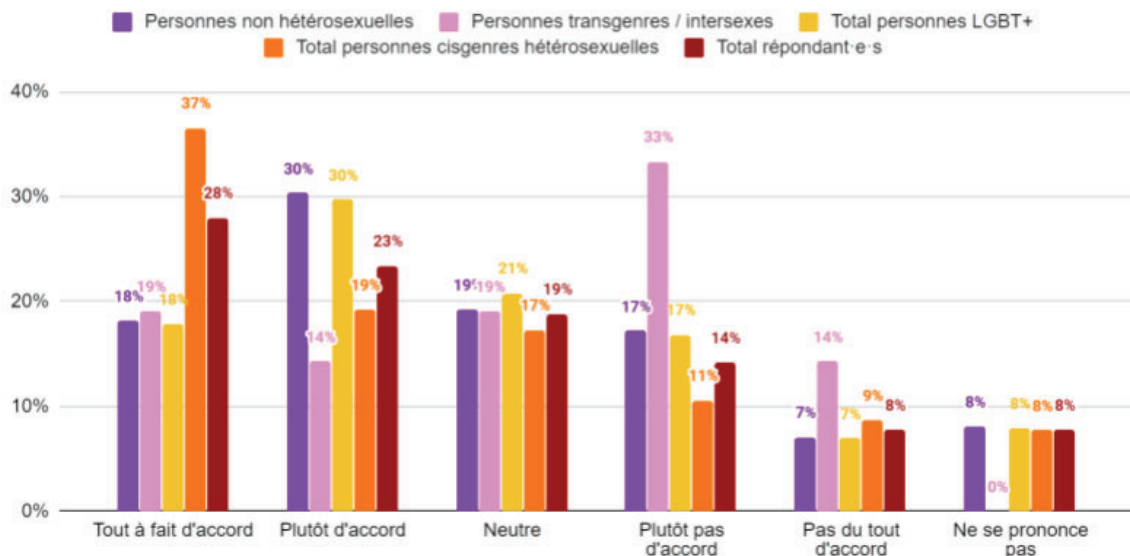
Sur le contenu des cours proposés aux élèves, notamment l'inclusivité des travaux d'étude, les réponses sont plus nuancées, avec une part importante de répondant·e·s LGBT+, notamment transgenres et/ou intersexué·e·s neutres et une proportion notable de personnes cisgenres hétérosexuelles ne se prononçant pas (14% face à 9% des LGBT+). Restent 17% de réponses négatives chez ces dernières, contre 25% chez les répondant·e·s LGBT+, contre respectivement 45% et 34% de réponses positives, dénotant donc malgré tout un écart important entre les deux catégories de personnes, et une part assez faible de réponses positives de manière générale.

### Les travaux d'étude (exercices, courts de fin d'année) sur lesquels vous avez travaillé vous paraissent inclusifs



Si la part de réponses positives à la question sur l'écoute de l'équipe pédagogique en cas d'élément discriminant pointé au sein d'une production scolaire est plus importante, avec 48% de répondant·e·s LGBT+ et 56% des autres, on observe plus de nuances dans cette réponse chez les premier·e·s que chez les second·e·s. Reste également une proportion notable, plus prononcée chez les LGBT+, à répondre de manière neutre (21% contre 17%), ou à ne pas se prononcer (8% pour les deux catégories), dénotant d'une incertitude quant à la capacité d'écoute de l'équipe pédagogique.

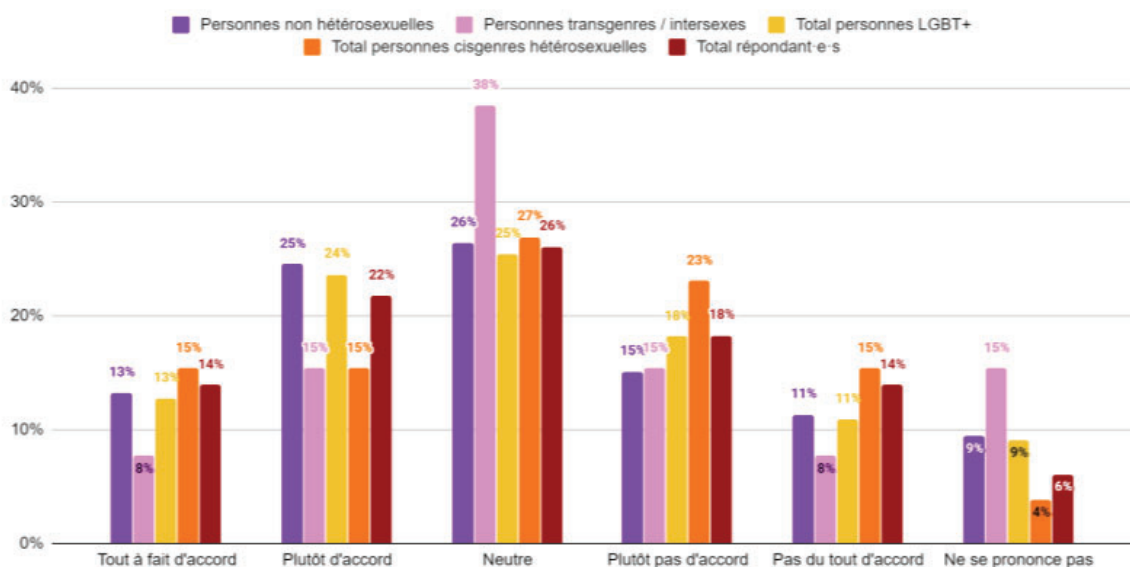
### Si un élément de fabrication (personnage, dialogue, props, décor, FX) vous paraît discriminant, vous savez que l'équipe pédagogique sera à votre écoute



Les biais de perception sont notamment visibles dans les réponses à la question sur la présence d'élément·s discriminant·s dans une production scolaire, avec 45% de réponses négatives chez les répondant·e·s LGBT+ contre 57% chez les autres, ce qui reste par ailleurs globalement peu, même avec les réponses neutres et refusant de se prononcer. On remarque enfin que parmi ceux ayant fait remonter un élément inapproprié d'une production scolaire auprès du corps enseignant, une proportion moindre de répondant·e·s LGBT+ (29%) que des autres (38%) considérant n'avoir pu faire modifier le dit élément. A noter que cette question a amené un taux important de réponses neutre.

### Vous avez pu faire modifier un élément que vous jugiez inapproprié après l'avoir fait remarquer à l'équipe pédagogique ou à vos camarades

Uniquement personnes ayant répondu être concernées par la question



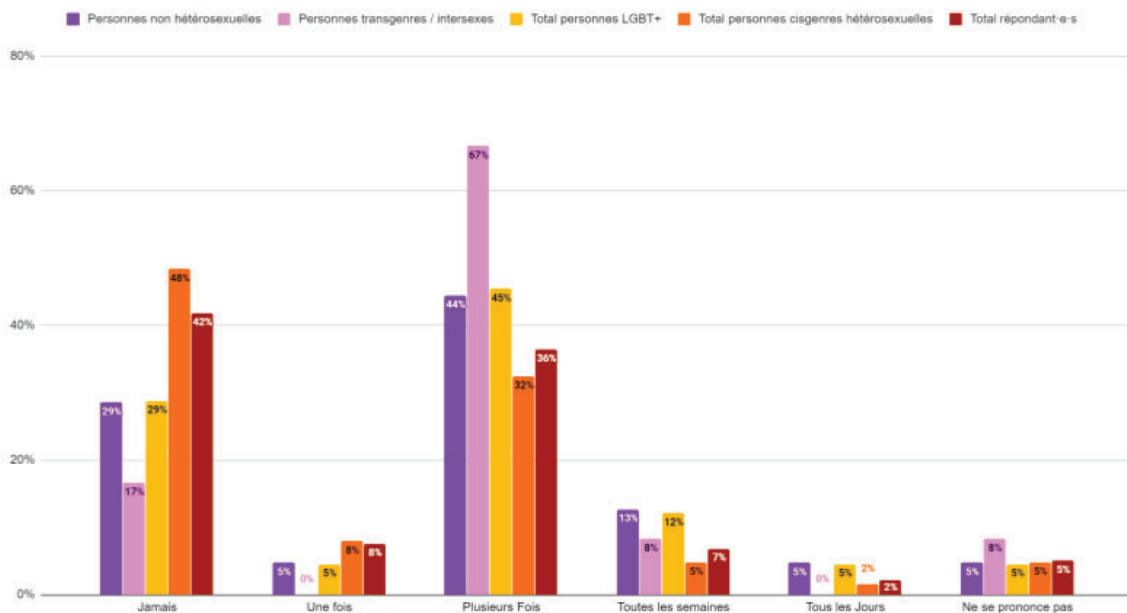


## 2. En studio de production

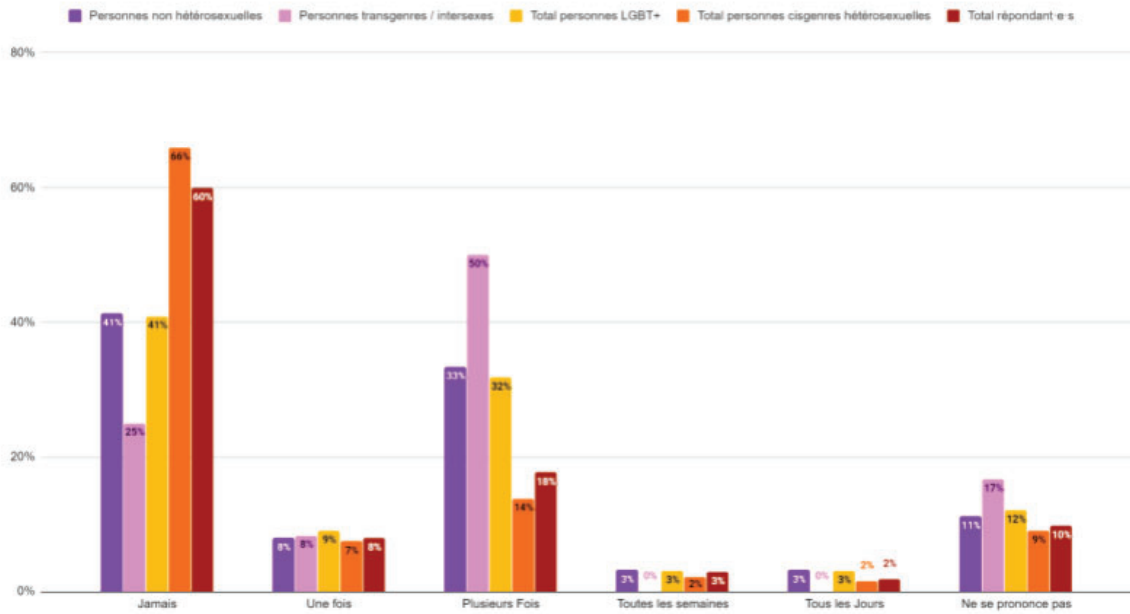
Les studios de production sont-ils des environnements ouverts aux personnes LGBT+ ? Au-delà de l'absence criante de personnages LGBT+ dans les productions d'animation française (voir notre analyse des séries produites depuis 2010), le nombre de personnes impliquées dans une production industrielle est bien plus important (et souvent dispersé) que dans une production scolaire, et de ce fait, la possibilité d'agir contre les discriminations dans le contenu même des productions et au sein des équipes, moindre.

Ainsi, non seulement les travailleuses LGBT+ au sein de l'industrie sont plus sensibles au propos et/ou comportements homophobes (45% déclarent l'avoir été plusieurs fois) et transphobes (32% plusieurs fois et 50% chez les personnes concerné·e·s) que leurs collègues cisgenres hétérosexuel·le·s, mais iels en sont également plus victimes (44% plusieurs fois contre 35% des autres). Iels considèrent également pouvoir bien moins librement s'exprimer que leur collègues, notamment sur leur identité de genre et orientation sexuelle et ne pas pouvoir parler à quelqu'un de l'entreprise en cas de problème (27% de réponses négatives contre 20% des répondant·e·s cisgenres hétérosexuel·le·s). Leur sentiment de sécurité psychologique, émotionnel et leur niveau de stress ne semblent cependant pas en être impacté, car les proportions de réponses n'ont pas d'écart global significatif (moins de 5%) avec les répondant·e·s cisgenres et hétérosexuelles.

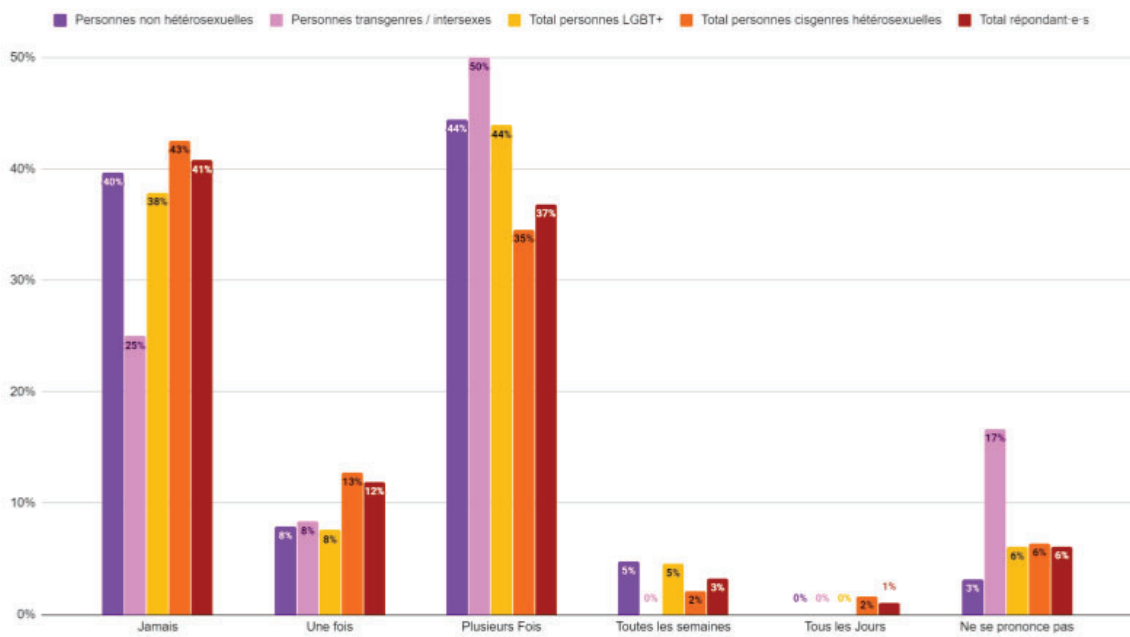
Avez-vous déjà été témoin de propos ou comportements discriminants (voulus ou non comme des plaisanteries) liés à une orientation sexuelle sur votre lieu de travail ?



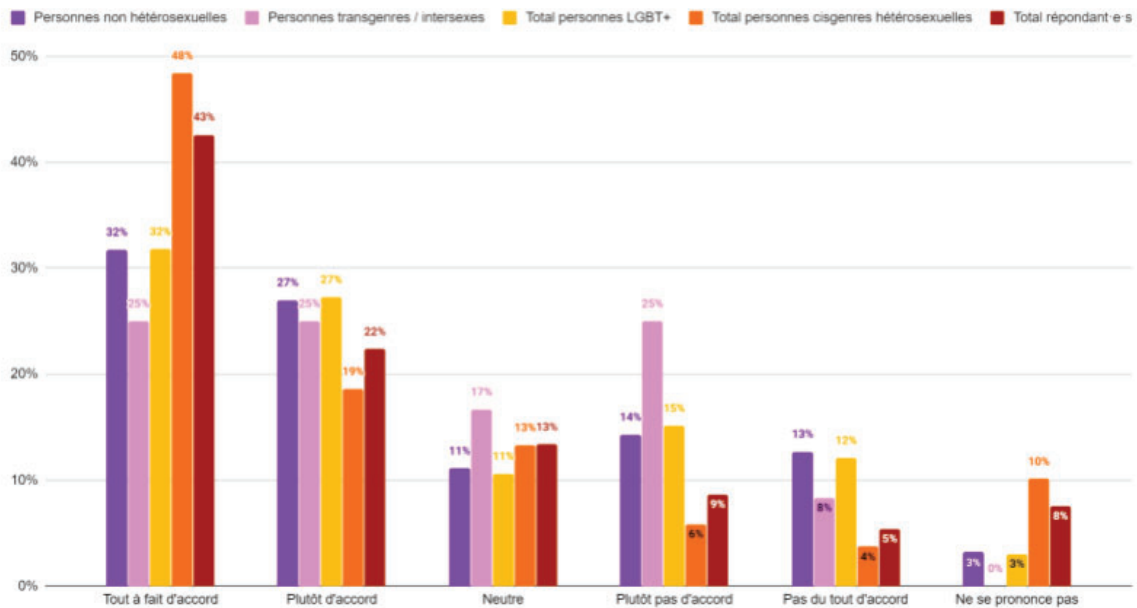
Avez-vous déjà été témoin de propos ou comportements discriminants (voulus ou non comme des plaisanteries) liés à la transidentité ou à l'intersexuation sur votre lieu de travail ?



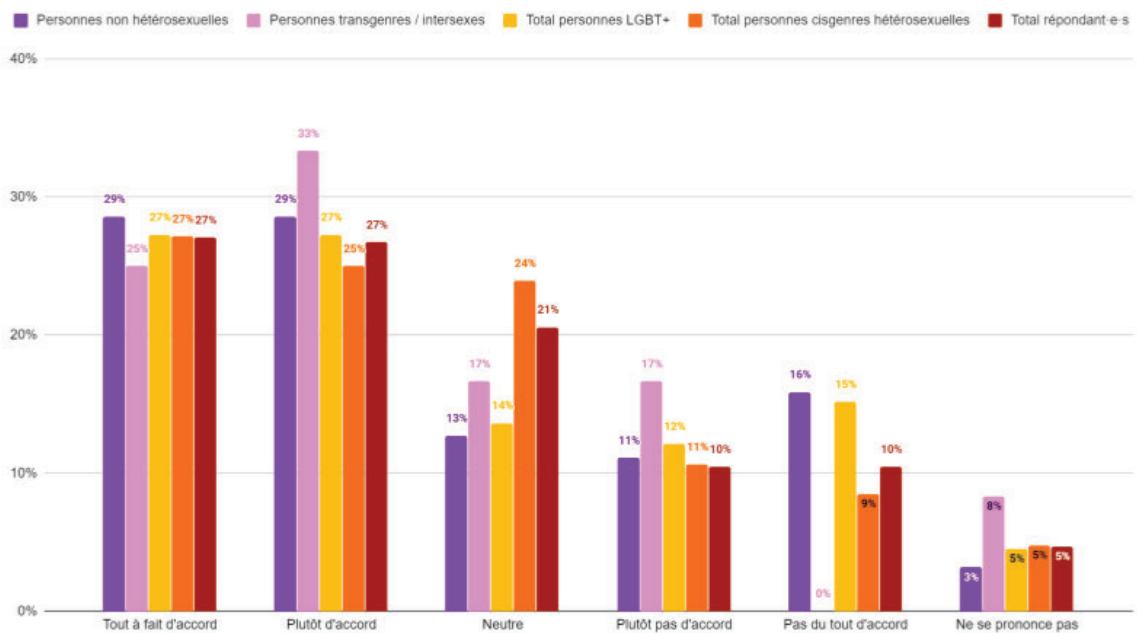
Avez-vous fait l'objet d'une ou de plusieurs remarques discriminantes au sein de l'entreprise ?



### Vous pouvez vous exprimer librement au même titre que vos collègues quant à votre identité de genre et orientation sexuelle

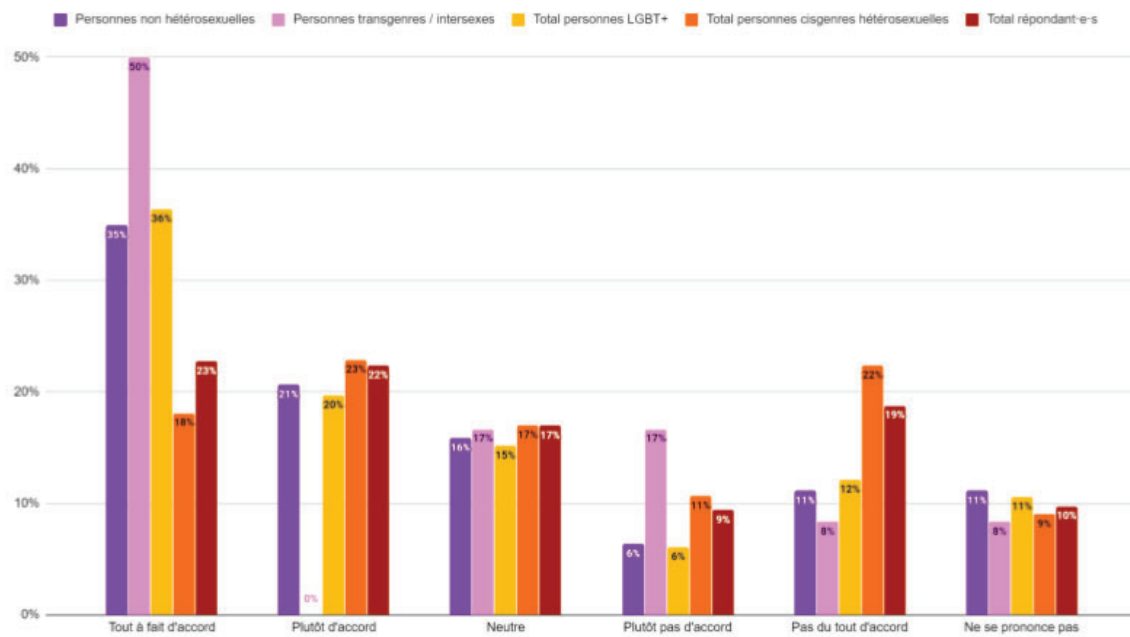


### En cas de problème, vous pouvez parler à quelqu'un dans l'entreprise



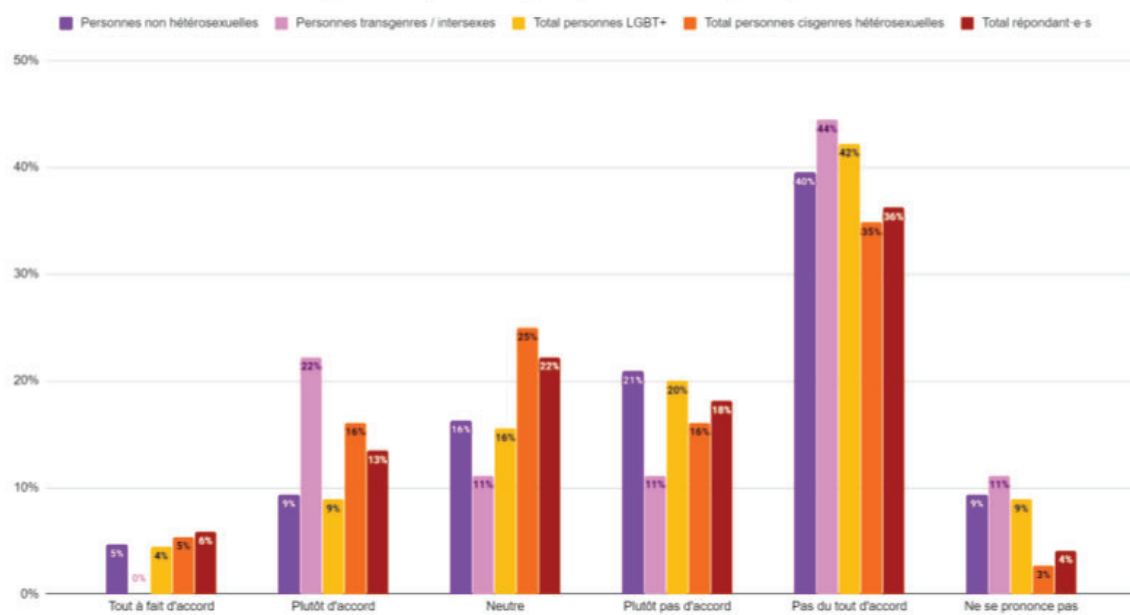
Les travailleuses LGBT+ reconnaissent également avoir déjà fait face à un élément discriminant dans une production, 56% contre 41% de leurs collègues cisgenres hétérosexuel·le·s, avec un écart qui s'inverse sur les réponses négatives, avec respectivement 18% et 33%. Iels considèrent aussi dans une plus grande proportion que leurs collègues cisgenres hétérosexuel·le·s ne PAS réussir à faire changer les éléments inappropriés des productions sur lesquelles iels travaillent, alors même que les réponses positives à cette question sont déjà extrêmement basses (19% au total, 13% pour les répondant·e·s LGBT+ et 21% pour les autres). Avec des écarts beaucoup moins importants, iels ne pensent PAS que l'équipe de fabrication sera à leur écoute en cas de remontée d'élément de fabrication discriminant.

### Vous avez déjà fait face à un élément discriminant dans une production

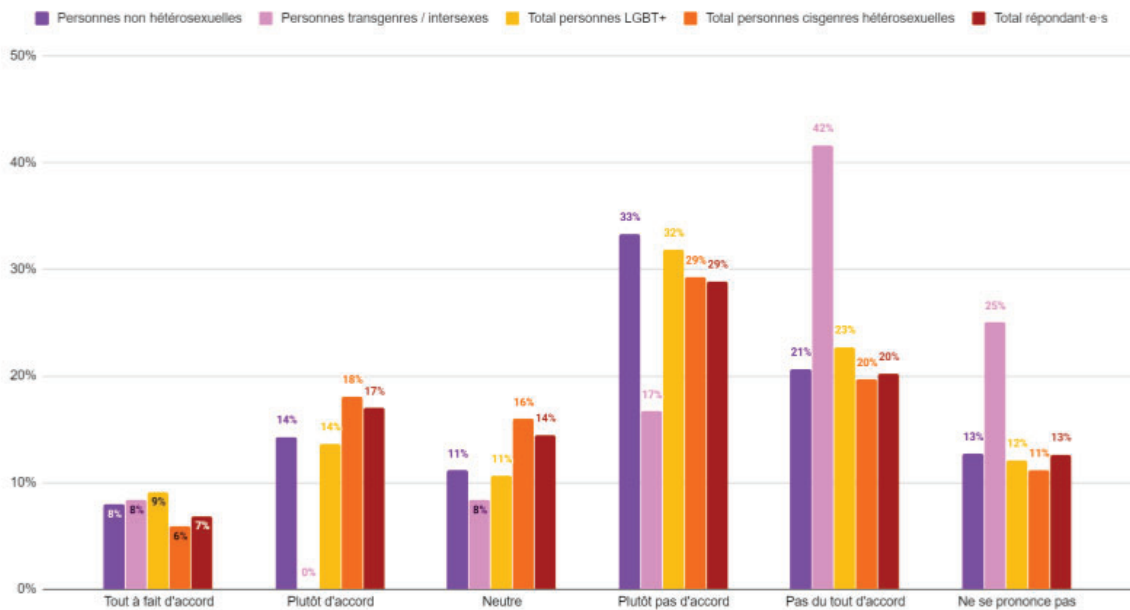


### Vous avez pu faire modifier un élément que vous jugiez inapproprié après l'avoir fait remarquer à la production

Uniquement les personnes ayant répondu concernées par la question

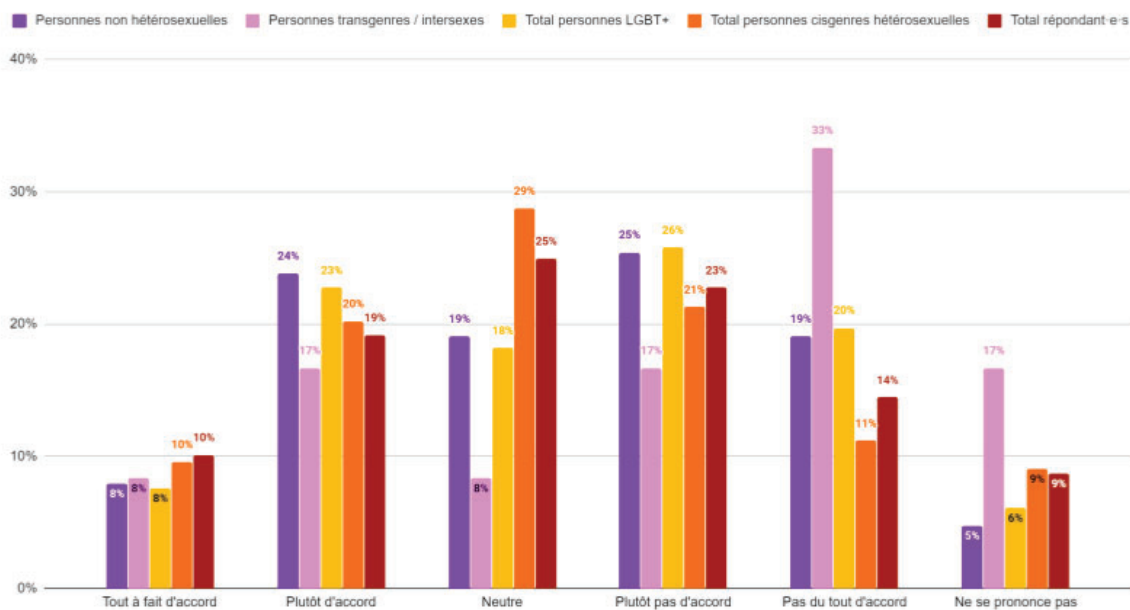


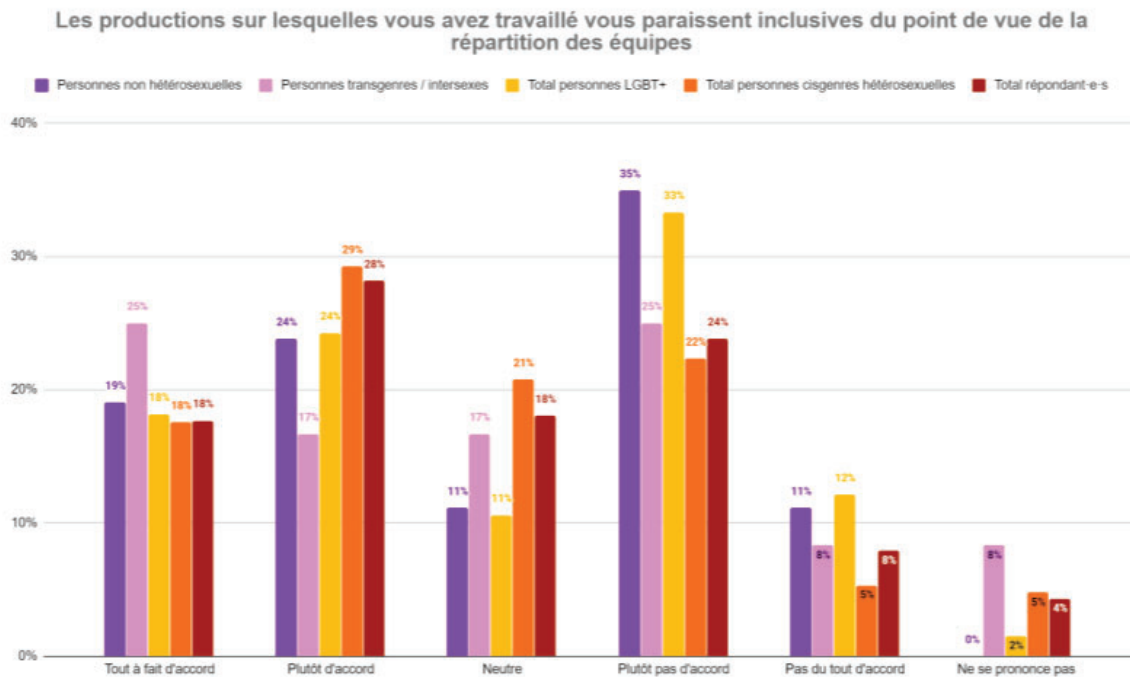
**Si un élément de fabrication (scénario, chara design, dialogue, props, décor, FX) vous paraît discriminant, vous savez que l'équipe de production sera à votre écoute**



Enfin, ni la répartition des équipes ni les contenus des productions ne leur paraissent inclusifs par rapport à leur collègues cisgenres hétérosexuel·le·s. Si les biais de perception entrent ici en jeu, on notera la proximité des pourcentages, très bas dans les réponses entièrement positives. Toutes les catégories de personnes ici représentées ont donc conscience d'un manque d'inclusivité dans les production et équipes en studio d'animation français, mais sans savoir nécessairement le formuler ou l'exprimer, d'où des taux de réponses neutre et "ne se prononçant pas" relativement élevés.

**Les productions sur lesquelles vous avez travaillé vous paraissent inclusives du point de vue du contenu de la production**



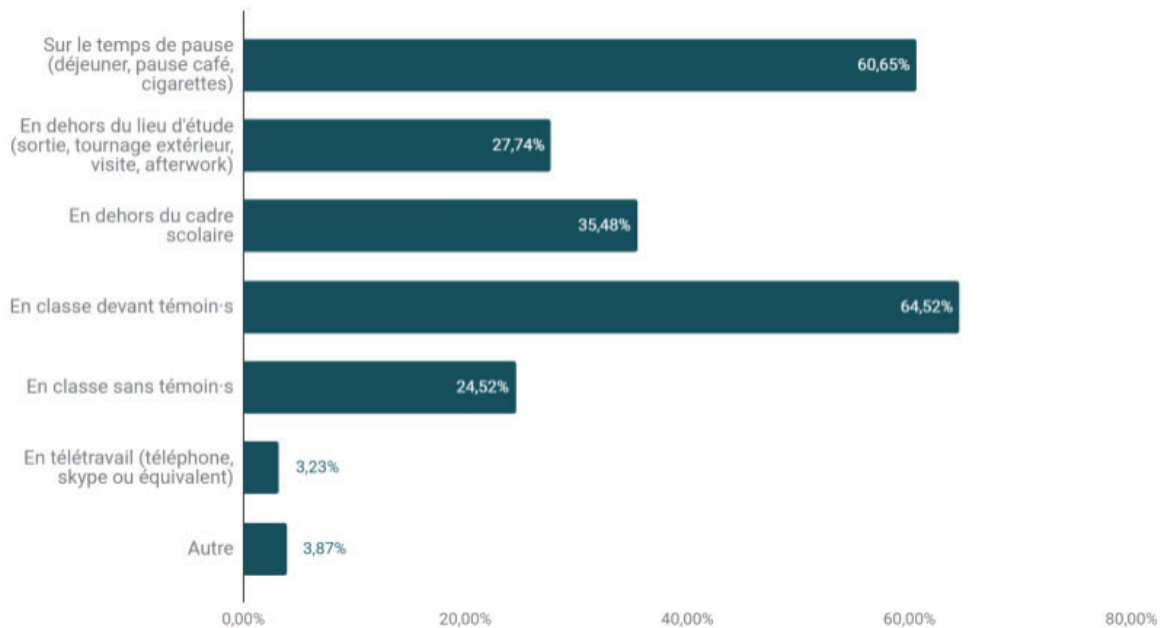


### 3. Croisement des deux situations

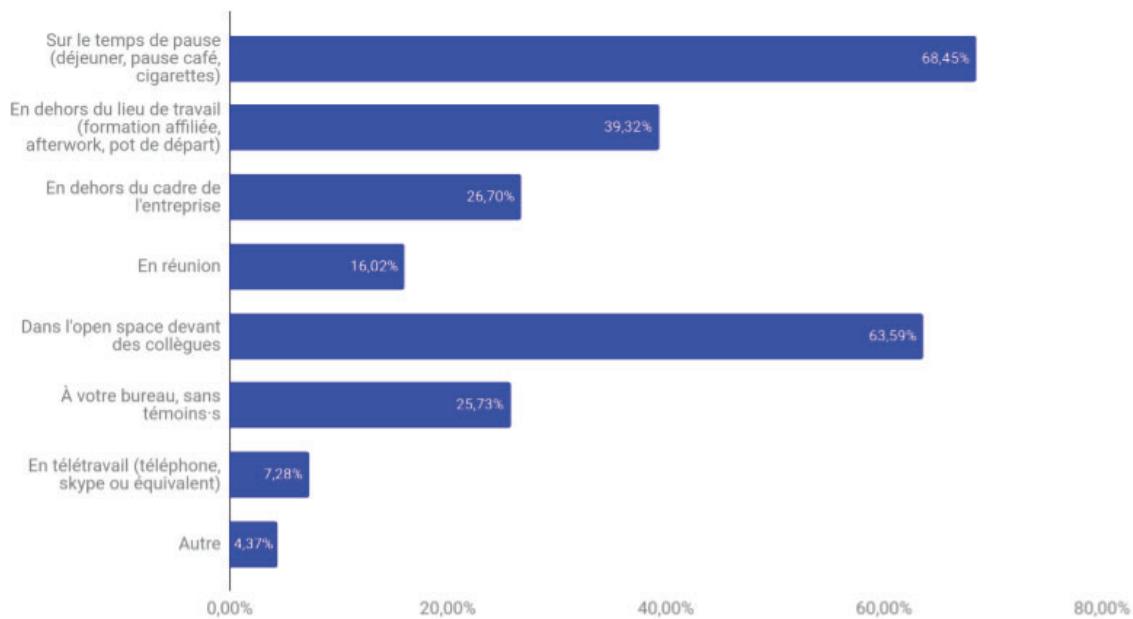
La principale différence existante entre les écoles et les studios de production dans le cas du traitement des personnes LGBT+, comme nous l'avons vu, c'est la taille des groupes de travail et du personnel représentant (l'établissement scolaire ou la société de production). Et si les violences sexistes sont aujourd'hui connues, quoiqu'encore largement banalisée, les discriminations transphobes et homophobes se nourrissent d'une méconnaissance profonde des vécus LGBT+ de la part de nos contemporain·ne·s. Comment savoir alors qu'ils se comportent de manière déplacée, agressive, voire excluante, envers les personnes LGBT+ quand iels n'ont pas même conscience de leur existence ? Et si les nouvelles générations semblent rattraper partiellement ce retard, aux vues des réponses délivrées, cela n'empêche pas les élèves LGBT+ de ressentir un stress plus important à l'idée d'aller à l'école que leur camarades cisgenres hétérosexuel·le·s et que futur·e·s collègues LGBT+ au sein de l'industrie.

Les propos et comportement discriminants ne sont par ailleurs pas nécessairement liés à des supérieur·e·s hiérarchiques, tant à l'école qu'au studio d'animation. Les réponses tendent à montrer que ce sont les camarades de classe (73%) et les membres d'équipe (82%) qui en sont le plus à l'origine, le plus souvent devant témoins, dénotant d'un sentiment d'impunité ou d'une ignorance totale de la portée de ses gestes et/ou paroles discriminantes. Cette situation peut amener, au-delà d'un sentiment de mal-être et d'exclusion, à des outing (révélation publique par un tiers de l'orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle, ou de la transidentité d'une personne), pouvant mettre la personne concernée en danger. Difficile de faire son coming-out personnel (à recommencer à chaque nouvelle classe puis entreprise) dans un contexte où l'on ne peut s'assurer de la bonne réaction des équipes et de la formation du personnel enseignant puis de production.

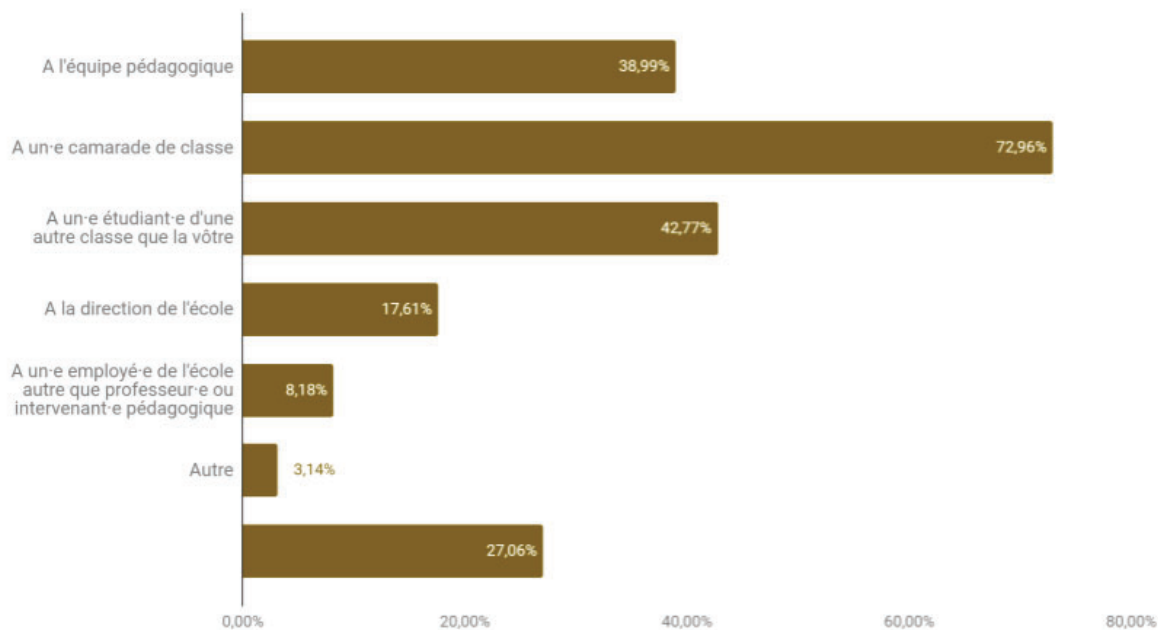
### Ces propos et/ou comportements discriminants ont eu lieu :



### Localisation des Ces propos et/ou comportements discriminants



### Ces propos et/ou comportements sont liés :



### Qui est à l'origine de ces propos et/ou comportements discriminants ?

