

Collectif National des Techniciens et Réalisateurs du Volume Animé

> collectif.national.volumeanime@gmail.com

25 avril 2017

PANORAMA DE L'ANIMATION EN VOLUME EN FRANCE



2016 - 2017

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	Page 03
L'ÉTUDE.....	Page 07
1. PROFILS PROFESSIONNELS.....	Page 12
2. EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES.....	Page 23

INTRODUCTION

Le Collectif National de l'Animation en Volume

Créé en décembre 2015 lors du Festival National du Cinéma d'Animation de Bruz, le Collectif réunit des techniciens, techniciennes, réalisateurs et réalisatrices exerçant leur art en volume animé. Il s'est donné pour but d'identifier ces professionnels en France, de leur permettre de se rencontrer, afin de promouvoir l'animation en volume et de réfléchir aux différentes problématiques liées à cette pratique.

Une première

L'étude que vous tenez entre les mains est une première en ce sens qu'elle constitue un premier pas vers la connaissance d'un secteur particulier du cinéma d'animation en France: l'Animation en Volume. Cette technique recouvre essentiellement les films de marionnettes animées, de bas reliefs animés sous caméra, ou encore de l'animation d'objets...

Pourquoi observer ainsi cette technique en particulier ?

Tout d'abord, si c'est une approche du cinéma d'animation très ancienne, elle a su traverser toutes les révolutions techniques du cinéma jusqu'à aujourd'hui. Cela pourrait paraître anodin, mais au cœur de l'avènement des films en images de synthèse, et après avoir entendu annoncer sa fin à plusieurs reprises, l'animation en volume semble montrer une résistance aux modes et une grande compatibilité technologique avec les nouveaux outils numériques par exemple. Cette tendance est aujourd'hui assez ancrée pour pouvoir affirmer qu'elle constitue désormais une constante dans le paysage de l'animation mondiale. Elle est ainsi régulièrement présente sur les grands et petits écrans, la série « Dimitri », ou encore le film « Ma vie de Courgette » (pour la production française) peuvent entre autres en témoigner avec éloquence.

Ce dernier point est crucial car il justifie largement le fait que les professionnels français du secteur se soient constitués en collectif, et qu'ils aient entrepris - comme fondation à leur regroupement - la rédaction de ce document, véritable fiche d'identité professionnelle.

Dans quel but cette démarche globale est-elle entreprise ?

En terme d'infrastructures, cette technique d'animation est certainement la moins développée dans notre pays. Cela se ressent notamment dans la quasi-absence de formations aux différents métiers qui la composent (des cours sont seulement dispensés au sein de l'EMCA à Angoulême et il est possible de réaliser des films avec cette technique dans certaines écoles comme La Poudrière par exemple...). On peut aussi constater le manque d'encadrement des évolutions technologiques que le secteur a connu ces dernières années avec le développement des outils numériques. Et sans que la liste des raisons qui justifient cette démarche soit ici exhaustive, on peut aussi noter qu'une bonne partie des producteurs de contenus animés sont peu armés pour affronter le financement et le suivi des productions en volume.

C'est sur la base de ce constat que l'idée de créer une base d'informations fiable et objective est venue à l'ensemble des professionnels qui ont su se réunir au delà de leurs régions d'activité, et de leurs goûts artistiques. Après concertation il nous est apparu que cela devait nécessairement constituer un premier socle qui pourrait servir de base de réflexion pour envisager une série d'actions et de concertations qui auraient pour but de développer ce secteur à la hauteur de son potentiel actuel, et de le mener au delà.

Quels outils, pour quels projets ?

Un rapide tour d'horizon du secteur nous permet de désigner des sujets que nous pourrions aborder à court terme par le biais de ce collectif. Les enseignements issus de l'étude pourront nous amener à développer d'autres pistes. Nous pouvons citer, de façon non exhaustive et uniquement à titre d'exemple, les thèmes suivants :

- Animation en volume et territoires : Sous ce thème générique se rangent plusieurs questions qui entrent en dynamique et concernent la structuration du secteur.
 - La répartition des salariés et des postes sur l'ensemble du territoire français
 - Le potentiel que représentent les pays voisins (Belgique et Suisse, mais aussi le Royaume-Uni, voire l'Espagne et le Portugal).
 - Les possibilités de co-financements régionaux au regard de l'évolution des métiers de l'animation en volume (financements consentis pour des parties

non-négligeables en construction; fabrication de marionnettes; tournage; finitions numériques des images; post-production).

- Les ressources et infrastructures en régions. Évaluation, projets de développement et de synergies.
- Les nouveaux métiers de l'animation en volume : Pour une meilleure évaluation des nouvelles pratiques liées aux outils numériques, en terme d'organisation sur les tournages, mais aussi des filières de post-production. Impacts sur les cadences de tournage, gains de temps, potentiels artistiques nouveaux...
Sous ce chapitre il serait aussi possible - toujours à titre d'exemple - de mieux définir les métiers tels que les installateurs plateaux, pour une fiche de poste clarifiée, une rémunération adaptée, et ainsi une meilleure coordination sur les tournages.
Il faudrait clarifier les nouveaux postes tels que celui de rigger dont l'importance s'est singulièrement accrue ces dernières années, mais aussi les postes de matte painting, nettoyeur de plans, technicien de compositing... Ces métiers ont eu un impact sur une certaine souplesse en terme de mise en scène, avec des nouvelles contraintes d'organisation qu'il serait intéressant d'évaluer.
- Identification et rapprochement des fournisseurs : nos métiers font largement appel à des fournisseurs de matériaux et de produits souvent basés à l'étranger. Un travail de prospection pourrait être effectué afin d'identifier de nouveaux partenaires sur notre territoire. Les k&s; les sphères et mâchoires pour les rotules; les tiges métalliques; les crémaillères; le latex; le silicone; les imprimeurs 3D; etc... De cette manière, nous pourrions avoir à terme des relations plus proches avec ces fournisseurs et aboutir à une rationalisation des commandes, et de la qualité des produits.

Encore une fois, les exemples donnés ci-dessus ne sont que des propositions, il s'agira de fixer des objectifs plus précis sur la base de concertations au sein du collectif, et avec ses partenaires.

Quelles initiatives ?

L'ensemble de ces thèmes, selon leurs caractéristiques propres, peuvent donner lieu à des échanges dans le cadre de groupes de travail paritaires pouvant aboutir à des accords, ou plus simplement à des points d'information. Cela peut aussi nécessiter la mise en place de projets plus lourds, notamment en ce qui concerne la formation. À ce titre, cela nécessiterait des financements, l'identification de

référents formateurs, des partenariats avec l'AFDAS, mais aussi avec les écoles qui seraient désireuses de proposer de nouveaux contenus dans leurs cursus. Il est question ici d'assurer une transmission des savoirs accumulés depuis plus d'une vingtaine d'années et de faire évoluer ces connaissances avec les nouvelles générations de techniciens qui apporteront certainement un souffle nouveau dans nos métiers.

Naturellement, d'autres types d'initiatives peuvent être envisagées, telles que des rencontres interprofessionnelles, des échanges d'informations, la mise en place de bases de données consultables et régulièrement mises à jour, etc...

Conclusion :

Nous espérons que cette rapide introduction pourra clarifier ce qui sous-tend notre démarche que nous souhaitons ouverte, et dont le principal objectif reste un développement et une structuration de nos métiers dont le spectre est particulièrement large. Nous pensons que c'est ce qui en fait la richesse, la singularité, mais aussi ce qui rend cette technique parfois âpre à maîtriser dans sa fabrication et sa production. Ce sont sur ces points que l'ensemble des professionnels réunis au sein de ce collectif ont la conviction qu'il faut avancer.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de ce document, et espérons qu'il nous permettra de nous retrouver rapidement pour avancer ensemble.

L'ÉTUDE

À qui est destinée cette étude ?

Aux professionnels eux-mêmes. Cela afin d'élargir leurs champs de vision sur leur propre métier. Chacun d'entre nous avons parfois eu le sentiment d'oeuvrer dans « notre coin », et qu'un regard plus global nous permettrait d'avoir une perception plus générale des problèmes et des limites qui sont parfois les nôtres. Il y avait aussi certainement l'idée que l'étude révélerait des aspects nouveaux de ce que nous pensions savoir jusqu'ici sur notre situation générale. Enfin, l'idée de partager la même information nous donnerait certainement une conscience de groupe plus forte.

Aux producteurs de films d'animation, nos partenaires naturels, avec qui nous travaillons et collaborons tout au long de l'année depuis longtemps déjà. Nous avons la conviction que le fait de partager ces informations avec eux permettrait d'aller plus loin dans les liens qui sont les nôtres aujourd'hui. Et si nous pensons pouvoir leur faire percevoir plus finement la réalité de nos métiers, nous envisageons aussi de pouvoir mettre en place des rendez-vous de travail avec eux qui puissent leur permettre de mieux nous exposer les contraintes qui sont les leurs dans la perspective de collaborations accrues et plus efficaces sur des projets plus ambitieux. Cette étude leur sera donc remise, ainsi que nous la transmettrons au SPFA entre autres...

Aux institutions qui soutiennent et suivent les films d'animation en volume depuis des années (CNC ; AFCA ; CICLIC Animation ; Agence du Court Métrage ; Les Régions concernées ; CITIA ; etc...). Ce sont elles qui représentent un véritable lien et relais entre les différents membres de la profession. Ces médiateurs sont un vecteur dynamique pour l'organisation et l'accompagnement des actions à mettre en oeuvre.

La diffusion de ces informations doit permettre d'établir des partenariats pour mettre en place, selon les besoins, des groupes de travail, des formations ou, le cas échéant, des tables rondes. Là encore, le but poursuivi est de contribuer à l'amélioration des conditions de développement de cette technique et de ses métiers.

Objectif et méthode

Cette enquête a été réalisée d'avril à juin 2016 par le Collectif National de l'Animation en Volume. Son objectif est de dresser un portrait des salariés du Volume Animé en France. Son ambition est de mettre en lumière les caractéristiques du secteur, d'en révéler les richesses et d'en déceler les faiblesses. Ceci afin de mettre en place des actions futures destinées à les combler, et à faire de ce milieu professionnel un secteur dynamique à même de relever les défis de production qui seront les siens dans un futur proche.

90 personnes ont répondu au questionnaire. Elles n'ont pas hésité à développer leur situation et ont régulièrement ajouté des réponses non prévues, donnant un aperçu précis de leur profil.

D'après nos listes de contacts, **on peut estimer le nombre de personnes travaillant dans le volume en France à un peu plus d'une centaine**. On peut donc considérer l'échantillon étudié comme représentatif.

Les différentes réponses ont été synthétisées et croisées entre elles selon les sujets abordés.

Cette enquête est donc l'approche la plus représentative de ce à quoi ressemble le secteur du volume animé en France en 2016 - 2017. Entre hypothèses et tendances, elle peut constituer une ébauche pour une ou des études plus poussées à propos de la production, de son financement, de ses filières de formation par exemple...

Les thèmes abordés par le questionnaire se sont organisés comme suit :

- Profil professionnel des salariés du secteur (leurs postes, les départements dans lesquels ils exercent, les techniques qu'ils pratiquent)
- Leur parcours : formation, expérience, ancienneté
- Leur localisation afin de dresser une première géographie de l'Animation en Volume en France

À posteriori, on peut regretter l'absence de questions sur les âges, ainsi que l'oubli des métiers du compositing dans l'animation en volume, qui constituent une partie émergente d'importance dans cette discipline depuis l'arrivée des pratiques liées à l'image numérique.

Le Collectif National de l'Animation Volume tient à remercier Gilles Coirier, Anna Deschamps, Maude Gallon, Emmanuelle Gorgiard, Nicolas Lemée, Julia Péguet, et Denis Walgenwitz pour la rédaction et la relecture de ce document.

Synthèse

90 personnes ayant répondu à ce questionnaire, il reste à cerner plus précisément le nombre de salariés du Volume. Mais en considérant qu'il s'approche de ce chiffre, cela représente 2% de l'ensemble des personnes en CDDU¹ dans le secteur du cinéma d'animation et des effets spéciaux (estimé à 4500 selon Audiens²).

En premier lieu, on notera que les salariés ont, dans leur grande majorité, des profils multiples. Que ce soit en poste(s) occupé(s), départements de travail, formations, etc... Les techniciens du Volume sont « multi-facettes », et ce sont les départements « Réalisation », « Animation » et « Décor » qui sont les plus concernés par ce phénomène. En effet, la moitié des salariés réalise, et/ou anime.

Par conséquent, les salariés du Volume ont très souvent travaillé à plusieurs postes, cadres ou non, au sein et entre les différents départements. Ceci particulièrement en Réalisation, Décor et Marionnette. Si cette information reflète fidèlement le type de profils des employés du secteur, il faudrait pouvoir l'affiner afin de mieux déterminer ce qui relève d'une pratique régulière ou occasionnelle, et dans quelle mesure chacun finit par se spécialiser autour d'une ou deux pratiques.

La présence de cadres est importante même si elle est inégale selon les départements. Accessoires, Décor et Moulage ne bénéficient pas, par exemple, d'une proportion de Chefs de Postes conséquente. La petite taille des équipes en court-métrage (format de prédilection de l'animation en volume) en est peut-être une des raisons. On peut s'inquiéter, néanmoins, de la rareté des postes de Chef Mécanicien (poste certes non présent dans la Convention Collective).

Toujours dans cet esprit « multi-facettes », on observe qu'une bonne partie des techniciens du Volume pratiquent une ou plusieurs autres techniques d'animation (papier découpé et 2D numérique principalement, le salarié du Volume est traditionnel et moderne).

De la même façon, leurs parcours de formation sont souvent multiples. La grande majorité a suivi une formation artistique (animation ou autre). Ces formations s'additionnent très souvent même si l'on compte un petit nombre d'autodidactes complets.

¹ Contrat à Durée Déterminé d'Usage. CDD réservé aux emplois par nature temporaire (plus souple pour l'employeur), entre autres pour les intermittents du spectacle.

² La production de films d'animation et d'effets visuels – Rapport Audiens http://www.audiens.org/fileadmin/Images_et_documents/Groupe_Audiens/Etudes/Etude-Audiens-films-animation-2015.pdf

Il n'en demeure pas moins que plus de 90% des techniciens se sont auto-formés au Volume Animé, car l'enseignement de la technique reste rare en école et en formations.

Sans surprise, le court-métrage reste le format de prédilection du volume animé, suivi de très près par la série.

Pratiquement la moitié des salariés a également travaillé en Spécial TV et/ou publicité; aux alentours d'1/3 sur du long métrage et/ou des films institutionnels.

Concernant leurs expériences, les salariés sont partagés en trois groupes quasi égaux entre « débutants », « confirmés » et « experts ». Les plus fortes expériences se rencontrent en Image et en Animation.

L'équilibre de cette répartition est plutôt encourageante d'un point de vue du renouvellement des équipes.

En ce qui concerne l'ancienneté, la moitié des salariés a moins de 10 ans de présence dans le secteur, et ¼ plus de 15 ans.

Les employeurs sont relativement nombreux en volume, mais avec un taux d'emplois varié. On dénombre plus de 65 employeurs en France, auxquels il faut ajouter plus de 25 employeurs à l'étranger.

Ce sont les studios bretons (Vivement Lundi! et JPL Films) qui se placent en tête des employeurs. Cependant, si les studios parisiens ne rivalisent pas individuellement, ils représentent ensemble pratiquement le même nombre d'employés (autour de 40% des salariés).

On constate que les 2/3 des personnes travaillent pour plus de deux employeurs.

Les salariés du volume sont relativement mobiles. Les 2/3 se déplacent en France et 40% travaillent à l'étranger. On notera cependant que 1/4 des personnes travaillent uniquement dans leurs régions de résidence.

On observe quatre pôles principaux de pratique du volume. Dans un ordre décroissant, selon le nombre de salariés, il s'agit de:

- Île de France
- Bretagne
- Un secteur correspondant à l'ancienne région Rhône Alpes (principalement Valence et Lyon)
- Occitanie (centré sur Toulouse)

C'est en Île de France et en Bretagne que l'on rencontre le plus de salariés expérimentés.

Il y a un déséquilibre quant à la répartition des Chefs de Postes sur le territoire national. 40% des Chefs de Postes se trouvent ainsi en Région Parisienne.

Si l'on observe la population du volume à l'aune du genre, la situation semble, à première vue, assez égalitaire: on compte plus de femmes que d'hommes mais ceci dans une proportion raisonnable (55% de femmes).

On notera toutefois que la répartition n'est pas égalitaire selon les départements. On distingue 3 groupes :

- Égalité parfaite ou presque (Réalisation, Marionnette, Moulage et Production)
- Avantage aux femmes (Accessoires, Décor et Animation)
- Avantage aux hommes (Plateau, Image)

La situation semble cependant meilleure que dans le reste du secteur du Cinéma d'Animation en France³.

On constate, malgré tout, que les Chefs de Postes sont plus nombreux chez les hommes.

³ La production de films d'animation et d'effets visuels – Rapport Audiens http://www.audiens.org/fileadmin/Images_et_documents/Groupe_Audiens/Etudes/Etude-Audiens-films-animation-2015.pdf

1. PROFILS PROFESSIONNELS

1. RÉPARTITION PAR DÉPARTEMENT

C'est en Réalisation, en Animation et en Décor que l'on trouve le plus de salariés. Presque la moitié des employés travaille dans l'un de ces départements.

Si l'on additionne les pourcentages de salariés par département par rapport à leur nombre total, on dépasse largement les 100%. Ceci traduit une pluridisciplinarité avérée dans le secteur. De nombreux salariés travaillent en effet dans plusieurs départements. Cette question est approfondie au chapitre 3 « Pluridisciplinarité ».

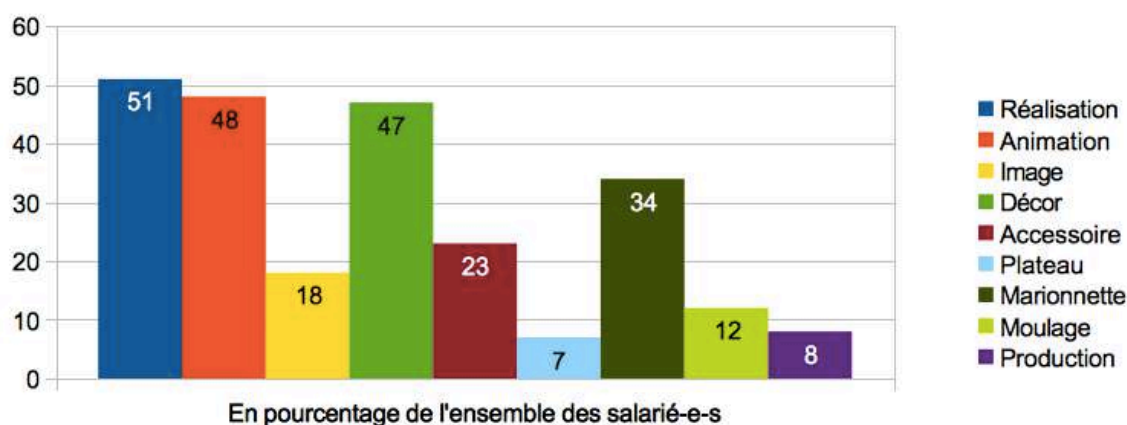


Fig 1a : Répartition des salariés par départements

Pour une représentation de cette répartition en nombre de salariés, voir Annexes: Fig 1b: Répartition des salariés par départements en nombre

2. RÉPARTITION PAR POSTES

Presque la moitié (44%) des personnes travaillant dans le volume animé réalise et une proportion quasi égale (48%) anime.

En Image, la moitié des salariés sont Chefs Opérateurs. Il y a autant de non cadres que de Chefs Opérateurs, ce qui paraît peu. Peut-être peut-on y voir le fait que les tournages se font en très petites équipes (court-métrages avec un Chef Opérateur uniquement).

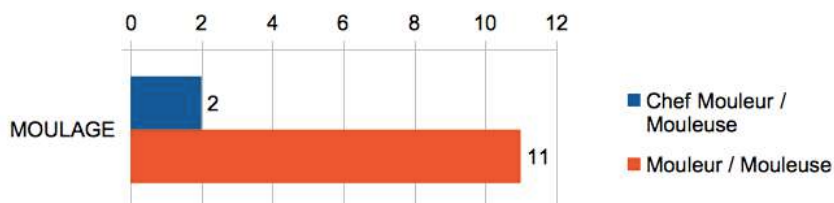
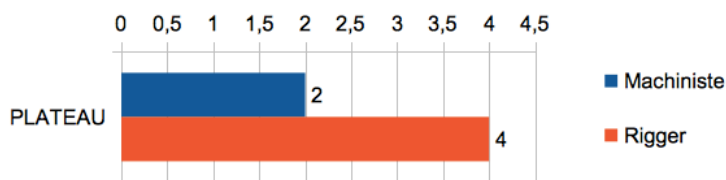
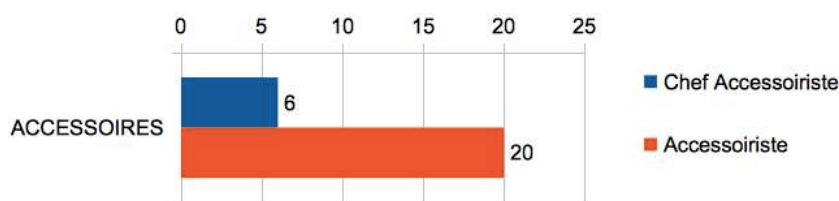
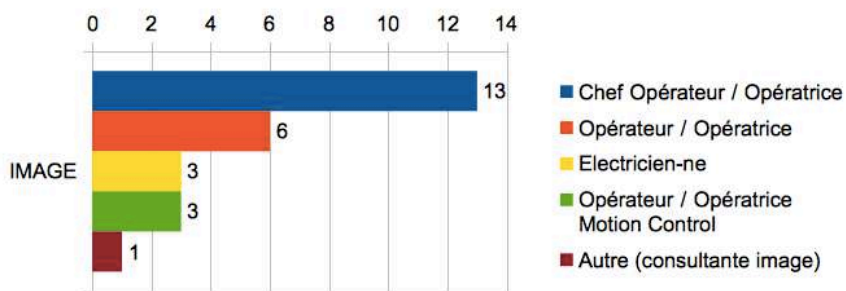
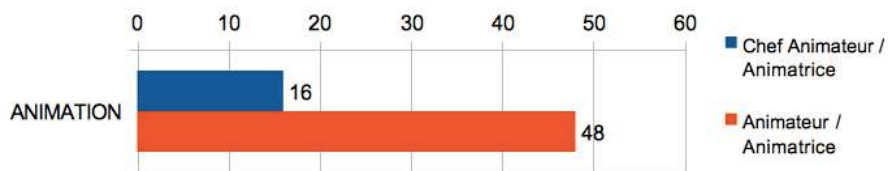
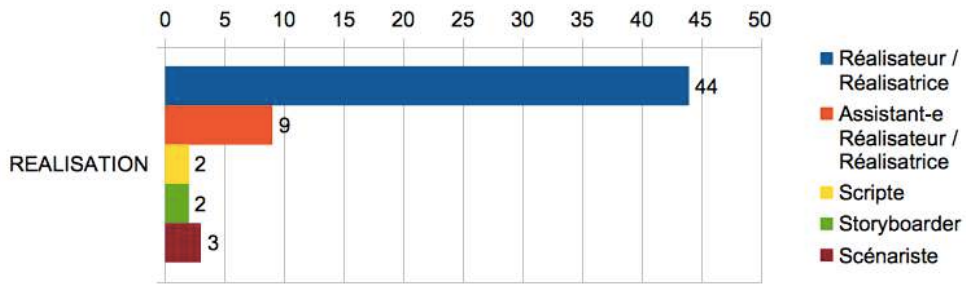
Ceci permettrait d'expliquer le petit nombre de certains chefs de postes (Chef Peintre; Chef Accessoiriste; Chef Mécanicien et Chef Moulage).

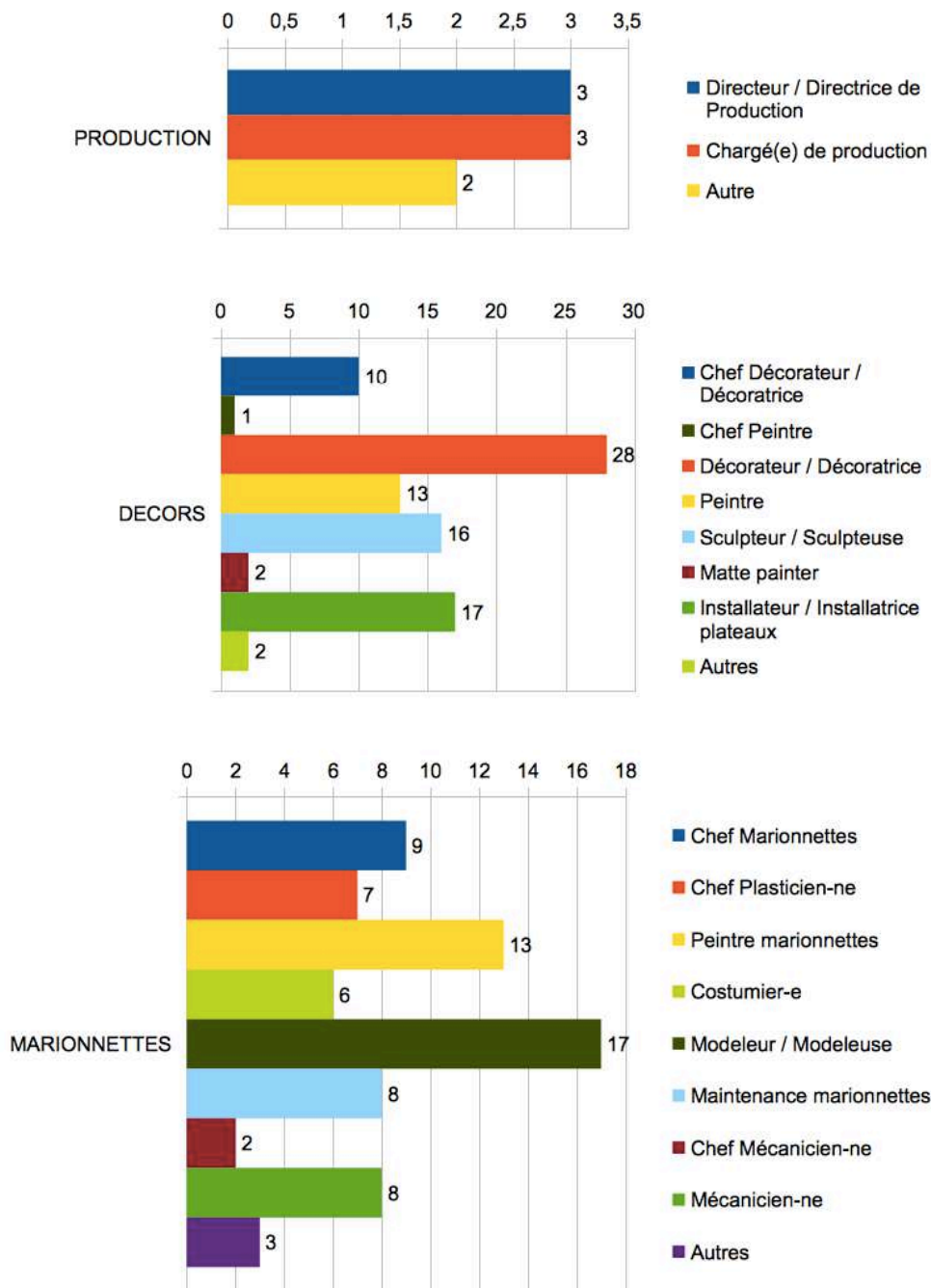
En Décor, le poste de Chef Peintre n'était pas présent parmi les choix. Une seule personne l'a mentionné.

Les Chefs Mécaniciens sont extrêmement peu nombreux (2% soit deux personnes). Ce qui interroge quand on sait l'importance des armatures.

On dénombre également peu de Riggers. Ce qui ne traduit pas l'importance de ce poste à l'heure du numérique où les rigs interviennent de plus en plus lors des

tournages (même si le poste ne se limite pas à cela). Cela pose la question de savoir qui prend en charge cette fonction: l'Animateur ou le Décorateur Installateur Plateaux?





L'ensemble des pourcentages dépassent 100 car de nombreux salariés travaillent dans plusieurs départements

Figure 2a : Répartition des postes en pourcentage de l'ensemble des salariés
Pour une représentation de cette répartition en nombre de salariés, voir Annexes: Figure 2b:
 Répartition des postes en nombre de salariés et en % du département.

3. CADRES / NON CADRES⁴

Les 3/4 des salariés ont un poste de cadre. 80% ont un poste non cadre. Un peu plus de la moitié des salariés combine les deux, cadre ou non cadre selon le poste occupé. Ils peuvent être Chefs Décorateurs (cadre) sur un projet et Animateurs (non cadre) sur un autre par exemple.

Ils sont relativement peu à exercer uniquement un ou plusieurs postes cadres (17%). (Fig. 3a ci dessous).

Et encore, il est intéressant de se pencher sur le cas des Réalisateurs (poste cadre s'il en est).

Pour un peu moins d'1/3 (32%) des personnes ayant un poste cadre, ce poste est uniquement celui de Réalisateur. Ils n'ont pas d'autres fonctions cadres (c'est à dire de Chefs de Postes). Un peu plus d'1/3 (38%) des cadres n'est que Chef de Poste. (cf Annexes: Fig 3c: Chefs de postes parmi les cadres)

2/3 des cadres occupent une fonction autre que Réalisateur. Ils peuvent occuper ce poste mais officient de toute façon également comme chefs de postes. (cf Annexes: Fig 3c: Chefs de postes parmi les cadres).

Si on retire le poste de Réalisateur de l'étude, la proportion de salariés cadres tombe quasiment à la moitié de l'ensemble des salariés (49%).

(Ceci sans compter que parmi l'ensemble des cadres, Réalisateurs ou non, certains auront un autre poste non-cadre).

Réalisation, Image et Production sont les départements où les salariés cadres sont majoritaires.

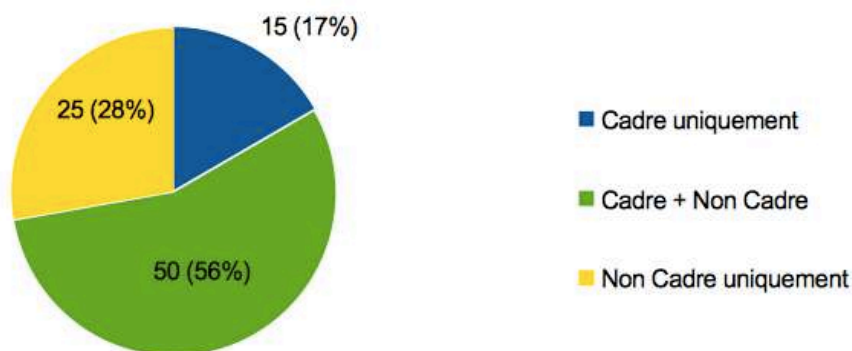


Figure 3a : Cumul des postes Cadres / Non Cadres

⁴ Postes Cadres: Réalisateur/trice, Assistant-e Réalisateur/trice, Storyboarder, Chef Animateur/trice, Chef Opérateur/trice, Chef Décorateur/trice, Chef Peintre (n'existe pas dans la Convention Collective), Chef Accessoiriste, Chef Marionnette (n'existe pas dans la Convention Collective), Chef Platicien-ne, Chef Mécanicien-ne, Chef Mouleur/euse, Directeur/trice de Production, Chargé-e de production.

C'est bien sûr en Réalisation que les cadres sont les plus nombreux. Tous les salariés, qu'ils y occupent également un poste non cadre (scripte) ou non, sont cadres (Réalisateur, Assistant Réalisateur et storyboarder).

Image et Production sont des branches où les Chefs de Postes sont majoritaires en proportion (aux ¾ environ).

Il n'en demeure pas moins qu'en Image, la moitié des salariés officie, exclusivement ou parfois, à un poste non cadre. Cette proportion est un peu moindre en Production (43%).

Les cadres sont minoritaires en Animation, Marionnette, Accessoires, Décor et Moulage. Il n'existe pas de poste cadre en Plateau.

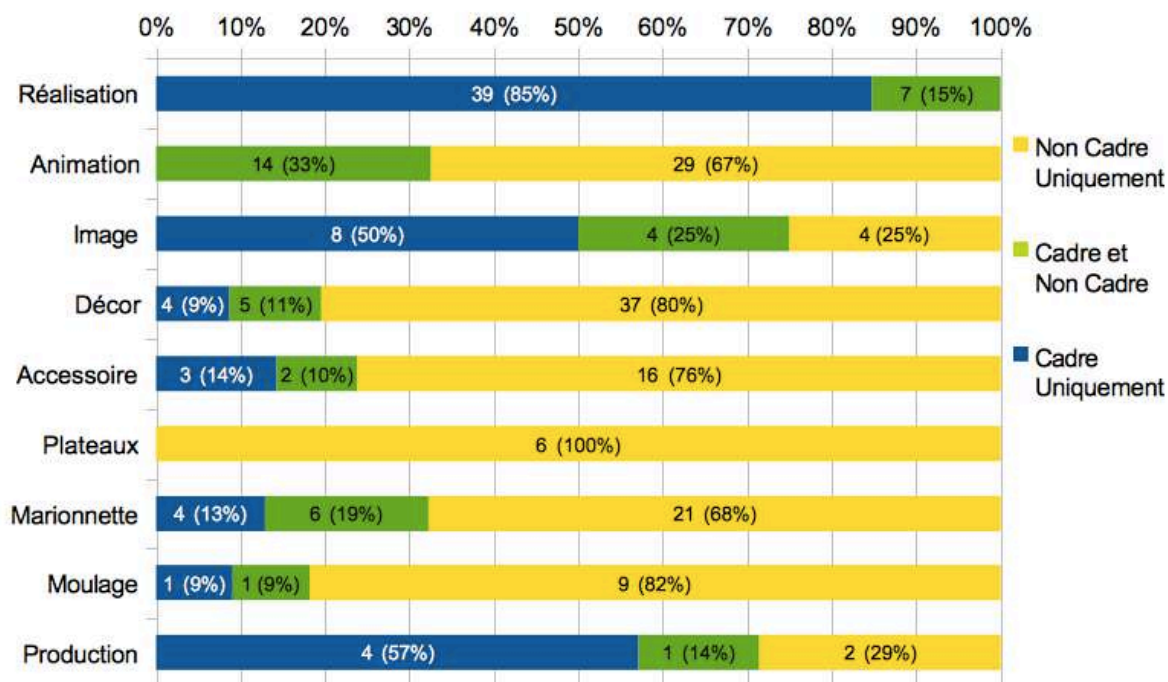


Fig 3b : Cadres et Non Cadres par Département

On remarquera qu'en Animation, il n'existe pas de salarié uniquement Chef Animateur. Avec 1/3 du département, ceux-ci sont bien représentés. Ceci vaut également pour la branche Marionnette avec 1/3 de leurs salariés Chefs de Postes. Ils sont par contre moins nombreux, en proportion de l'ensemble du département, en Accessoires (¼), en Décor (20%) et encore moins en Moulage (moins d'1/5^e).

Si l'on ne considère que le nombre de Chefs de Postes (et non la proportion), on se retrouve avec une dizaine de personnes par département. Sauf pour la Réalisation (voir plus haut) et les Accessoires (5), la Production (5) et le Moulage (2).

Il n'en demeure pas moins qu'à l'intérieur des départements avec plusieurs Chefs de Postes (Réalisation, Décor et Marionnette), les situations sont différentes.

En Réalisation, on compte presque 18% de salariés du département Assistants Réalisateurs. (cf Annexes: Fig 4e: Répartition des cumuls de postes chez les cadres en Réalisation).

En Décor, le nombre de Chefs Peintres se résume, en fait, à une personne (voir plus haut 2. Répartition par poste). Le poste, il est vrai, n'existe pas dans la Convention Collective et n'avait donc pas été mentionné dans les réponses possibles.

Par contre, on peut s'étonner du nombre très faible de Chefs Mécaniciens en Marionnettes (1/5^e des Chefs de Postes du département).

4. PLURIDISCIPLINARITE

Les salariés du volume animé montrent une pluridisciplinarité assez conséquente.

Plus des 4/5^e des salariés ont ainsi plusieurs casquettes, que ce soit à l'intérieur de leur branche ou dans une autre.

Si l'on additionne le nombre de salariés par département, on dépasse ainsi 2,5 fois le nombre de personnes ayant répondu. (cf Annexes: Fig 1b: Répartition des salariés par départements en nombre)

Parmi les salariés n'exerçant qu'à un poste unique, nous trouvons:

- 1 Réalisateur (soit 3% de la profession)
- 2 assistants Réalisateurs (soit 1/4 de la profession)
- 4 Animateurs (soit 10% de la profession)
- 3 Chefs Opérateurs (soit 23% de la profession)
- 2 peintres (soit 17% de la profession)
- 1 Chef Accessoires (soit 20% de la profession)
- 2 Chargées de production (soit la moitié de la profession)

4.1. Pluridisciplinarité interne au Département



Fig 4z : Personnes n'exerçant qu'à un seul poste

À l'intérieur de chaque département, de nombreux salariés occupent différents postes selon la production.

On le voit particulièrement en Décor et Marionnettes où le nombre de postes fournis est le double du nombre de salariés (*cf fig. 1a plus haut «1. Répartition par département » et 1d en Annexe*).

Il est vrai que l'on ne peut pas vraiment comparer des départements comme le Décor, les Marionnettes et l'Image, possédant une certaine variété de postes, avec ceux ne comprenant qu'un Chef et un Confirmé.

On notera cependant que les départements Marionnettes, Décor et Image ont non seulement un personnel plus « multipostes » que les autres (un peu plus de la moitié a deux postes ou plus), mais une proportion importante de celui-ci exerce régulièrement trois postes et plus (à hauteur de 35%, 26% et 12% respectivement).

On nuancera pour l'Image où, si l'on trouve une certaine variété de postes occupés en combinaison par les mêmes salariés (à 31%), 69% des salariés n'ont, malgré tout, qu'un seul poste, ce qui est équivalent avec l'Animation.

Le fait de bénéficier de plus de possibilités de postes entraîne-t-il obligatoirement une plus grande pluridisciplinarité? On notera qu'en Réalisation, ce n'est pas le cas. Si l'on ajoute les fonctions de storyboarder et de scénariste ajoutés par les sondés, on arrive à cinq postes possibles, soit un de plus qu'en Image. Hors les 4/5^e des salariés de la Réalisation n'exercent qu'à un seul poste, à l'intérieur du département en tout cas.

Concernant les autres départements, seuls les salariés de l'Animation semblent officier significativement (1/3) à plus d'un poste (c'est à dire comme Chef et Confirmé), plaçant ce département à quasi-égalité avec l'Image au niveau proportion.

On pourrait également nuancer le résultat pour le département Plateaux si on considérait l'Installateur Plateau comme faisant partie de ce département (il est intégré au département Décor). De fait, tous les riggers sont installateurs plateaux (mais pas l'inverse).

Pour les férus de statistiques, sachez que :

- Les ¾ des Réalisateur n'exercent qu'à ce poste, en Réalisation
- Il y a le même nombre d'Assistants Réalisateur uniquement à ce poste ou se partageant avec une autre fonction (en Réalisation)
- 2/3 des Chefs Opérateurs n'occupent que ce poste, en Image
- 2/5^e des Chefs Décor n'a que ce poste, en Décor
- 1/3 des Décorateurs n'a que ce poste dans la branche
- Les 2/3 restants ont des spécialisations très diverses

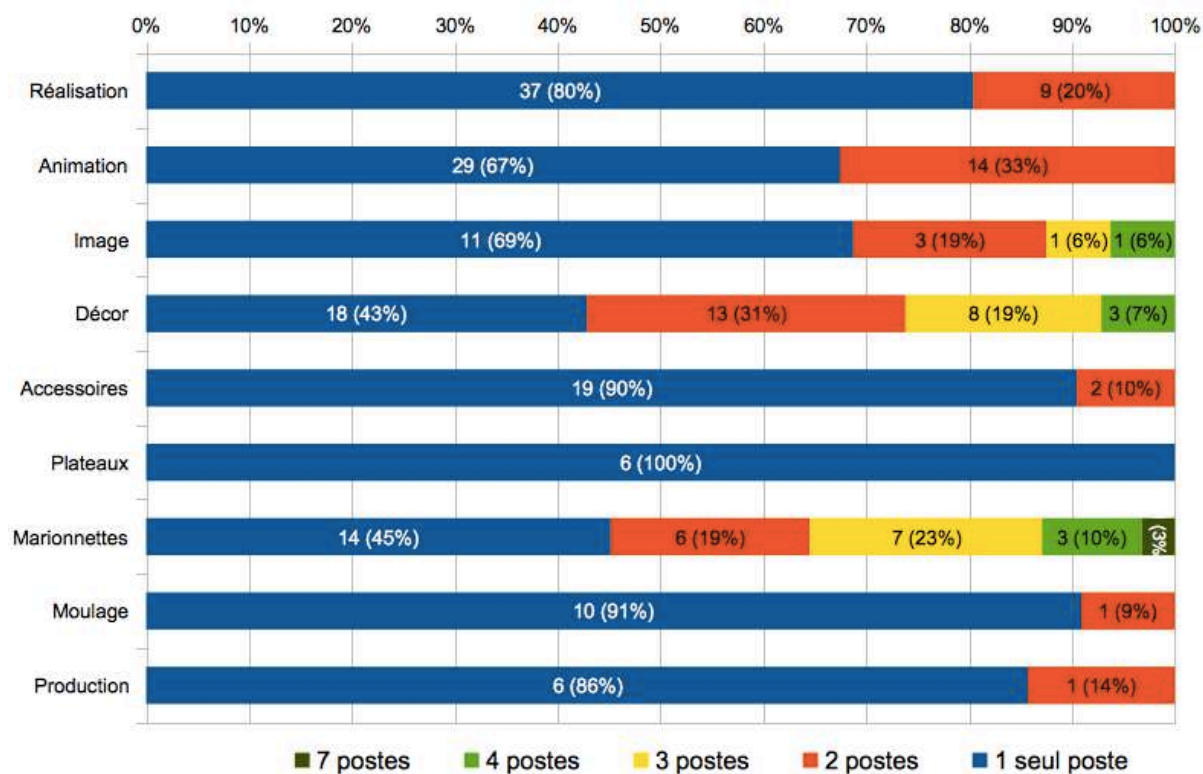


Fig 4b : Répartition du nombre de postes par salarié-e à l'intérieur de chaque département

On remarquera que :

- L'Installateur Plateau est au ¾ aussi Décorateur
- Le Sculpteur et le Peintre, à plus de la moitié, est également Décorateur
- Le Peintre est aussi au 2/5^e Sculpteur et/ou Installateur Plateau
- Pour le Département Marionnettes, on observe une variété de combinaisons extrêmement diverses à l'intérieur desquelles il est difficile de discerner des généralités

Tout au plus peut-on observer que :

- Les Chefs Plasticiens et les Chefs Mécaniciens ont toujours une autre corde à leur arc
- Tous les autres salariés sont à 90% multipostes

4.2 Pluridisciplinarité entre Départements

Plus des 2/3 des salariés du Volume se partagent entre plusieurs départements.

Un peu moins d'1/3 d'entre eux travaillent dans deux départements. 40% dans plus de trois. À partir de cinq départements, cela devient plus anecdotique (7%). (cf Annexes: Figure 4f : Répartition des salariés par nombre de départements d'activité).



Figure 4c : Salarié-e-s travaillant dans plusieurs départements / un seul département

On peut distinguer trois groupes parmi les départements:

- Plateau, Marionnettes, Moulage: totalement polyvalents. Aucun technicien ne travaille exclusivement dans un seul de ces départements
- Réalisation, Décor et Accessoires: très polyvalents
- Animation, Production et Image: moyennement polyvalents

On peut penser qu'en production, le manque de données explique probablement les pourcentages. Il est certainement plus important pour les personnes ne travaillant qu'à ce département.

On remarquera qu'aucun département ne compte moins de 60% de son personnel travaillant dans un autre département.

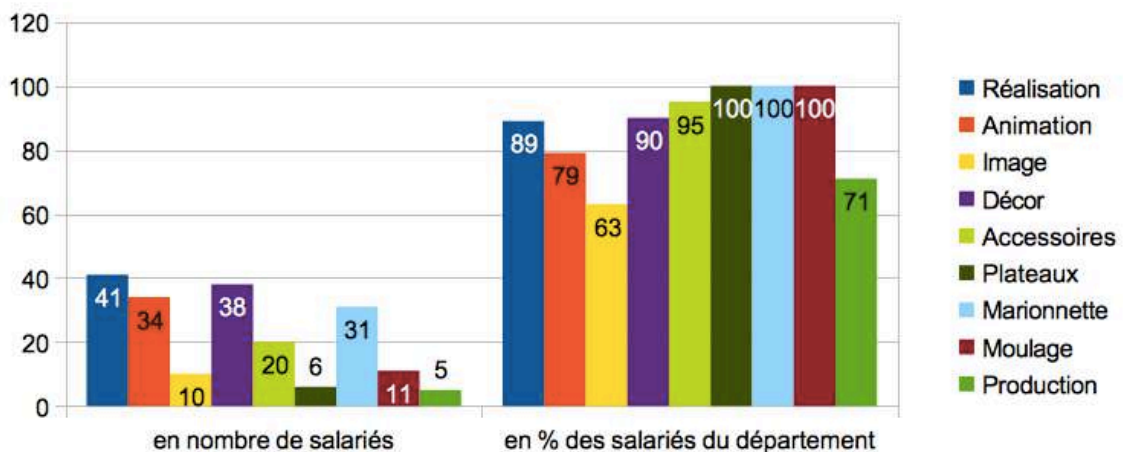


Fig 4d : Salariés travaillant dans d'autres départements / département

ÉTUDE PAR DÉPARTEMENT

RÉALISATEURS / RÉALISATRICES

88 % des Réalisateur·trices travaillent également à l'occasion dans un autre département. Ils ne sont que cinq à ne travailler que dans leur branche. Plus de la moitié (59%) sont Animateurs. 1/3 travaillent en déco ou/et en Marionnettes. (cf Annexes: Fig 4g: Dans quels autres départements les salariés de la Réalisation travaillent-ils ?).

ANIMATEURS

Les 2/3 des Animateurs travaillent également en Réalisation. (cf Annexes: Fig 4h: Dans quels autres départements les salariés de l'Animation travaillent-ils?). Parmi ceux-ci, à une exception près, ils sont tous Réalisateur·trices (parfois un autre poste en plus).

Dans les faits, s'ils ne sont pas Réalisateur·trices, les Animateurs sont peu polyvalents: seuls sept d'entre eux (16%) travaillent dans un ou plusieurs autres départements. Cela ne veut pas dire que ces Animateurs polyvalents ne travaillent qu'en Réalisation. Ils peuvent très bien officier à l'occasion également en Décor, Marionnette, Lumière, etc... (cf même Annexe) mais la condition de Réalisateur·trice doit être remplie dans ce cas.

IMAGE

40% des techniciens de l'Image travaillent aussi en Réalisation. (cf Annexes: Fig 4i: Dans quels autres départements les salariés de l'Animation travaillent-ils?).

Ici aussi, peu de polyvalence en fait: s'ils ne sont pas Réalisateur·trices ou Assistants Réalisateur·trices, les techniciens de l'Image travaillant dans un autre secteur ne sont plus que trois (1/5^e). S'ils ne sont pas Réalisateur·trices, ils sont cinq (1/3).

DÉCOR

C'est au 2/3 que les Décorateur·trices se partagent avec les constructeurs de Marionnettes. Presque la moitié sont également Accessoiristes ou/et Animateurs. (cf Annexes: Fig 4j: Dans quels autres départements les salariés du Décor travaillent-ils?).

ACCESSOIRE

À l'exception d'une personne, tous les Accessoiristes sont également Décorateur·trices. Les ¾ œuvrent également en Marionnettes. 40% au Moulage ou/et en Animation. (cf Annexes: Fig 4k: Dans quels autres départements les salariés des Accessoires travaillent-ils ?).

PLATEAU

Aucun technicien de cette branche n'y travaille en exclusivité.

Tous les Riggers sont également Installateurs Plateaux (Branche Décor). Y a-t-il une confusion entre ces deux postes? Tous les Installateurs Plateaux ne sont pas Riggers. (cf Annexes: Fig 4l: Dans quels autres départements les salariés du Plateau travaillent-ils ?).

MARIONNETTES

Ici aussi, aucun technicien de la branche n'y travaille en exclusivité.

Seules deux personnes (6% du département) ne sont pas Décoratrices. Un peu plus de la moitié des techniciens Marionnettes est également Animatrice/eur et/ou Réalisatrice/eur et/ou Accessoiriste. (cf Annexes: Fig 4m: Dans quels autres départements les salariés des Marionnettes travaillent-ils ?).

MOULAGE

Les salariés du Moulage travaillent tous également en Décor et Marionnettes. (cf Annexes: Fig 4n: Dans quels autres départements les salariés du Moulage travaillent-ils ?).

PRODUCTION

Quasiment les $\frac{3}{4}$ de la Production travaille aussi en Réalisation. (cf Annexes: Fig 4o: Dans quels autres départements les salariés de la Production travaillent-ils ?).

On peut supposer un manque de données pour cette branche, ou un manque de spécialisation dans le secteur de la production de films d'animation en volume, ce qui expliquerait cette polyvalence sur ce type de poste.

5. AUTRES TECHNIQUES

En espérant que les sondés aient véritablement répondu sur leurs pratiques professionnelles dans d'autres techniques, il ressort qu'un peu moins des $\frac{3}{4}$ des salariés du Volume (70%) exercent dans une ou plusieurs autres techniques. (cf Annexe Fig 5b: Répartition des salariés travaillant dans une ou plusieurs autre technique d'animation)

Les $\frac{2}{3}$ de ces personnes travaillent en papier découpé. Cela représente la moitié de l'ensemble des techniciens du Volume.

$\frac{1}{3}$ de l'ensemble des salariés pratique également en 2D. La pixilation arrive 3ème avec $\frac{1}{4}$ des personnes.

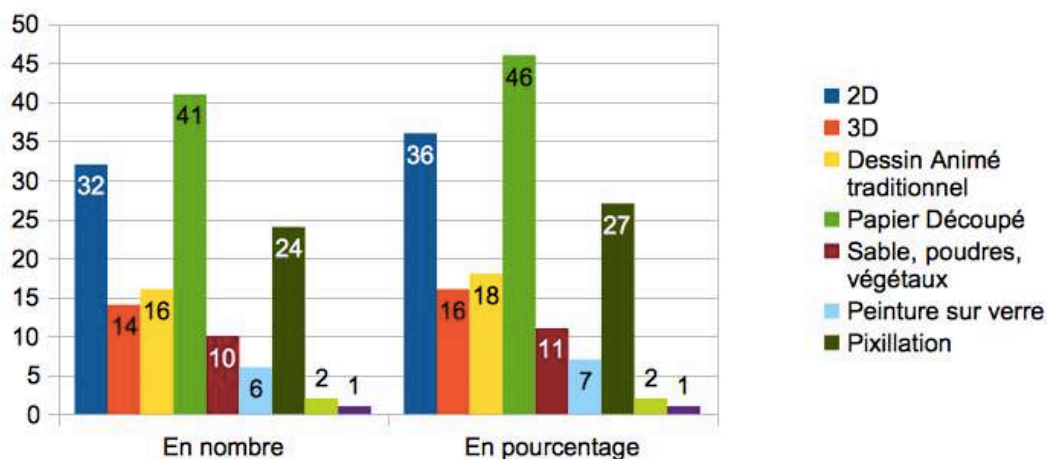


Fig 5a : Répartition des salariés par technique pratiquée

6. UNE PRÉCISION?

Parmi les précisions ajoutées par les sondés, on trouve souvent des remarques expliquant que le fait d'avoir réalisé et fabriqué leurs propres films a amené les participants à aborder les pratiques d'autres postes, plus divers que ceux qu'ils ont mentionné dans le cadre du questionnaire. Cela confirme une nouvelle fois la pluridisciplinarité des salariés du Volume.

2. EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

1. FORMATION

Ici encore, les parcours se croisent. On peut avoir suivi des études artistiques, sortir d'une école, et s'auto-former en volume.

Quel que soit ce parcours, force est de constater que plus de 90% des sondés se sont auto-formés en volume. À part l'EMCA, aucune école d'animation ne dispense un véritable enseignement en la matière. Il est possible d'y pratiquer cette technique mais les intervenants semblent pour le moins rares.

Seules six personnes déclarent avoir suivi une formation au volume en école (EMCA), en université (Volda – Norvège, Valencia – Espagne), en formation longue durée (Stage franco-portugais Rennes – Porto 94) ou dans un cours conséquent (Stopmotion course Bristol). 93% des salariés se sont auto-formés au volume.

Reste que presque 90% des salariés ont suivi un cursus artistique (cf *fig 6a*). Un peu moins de la moitié (44%) ont suivi une formation en animation (*Fig 6b*). Parmi ces cursus, en plus de l'animation, le panel des matières étudiées est large: Audiovisuel (16%); Image (14%); Arts du Spectacles; Cinéma; Arts Appliqués; Scénographie; Arts Plastiques; Matériaux de synthèse; Design; Illustration; Sculpture; Modelage; Peinture; Management culturel...

En ce qui concerne les enseignements artistiques hors animation, ce sont les Beaux Arts qui arrivent en tête. Suivent la FEMIS, les BTS audiovisuels et les Arts du Spectacle universitaires.

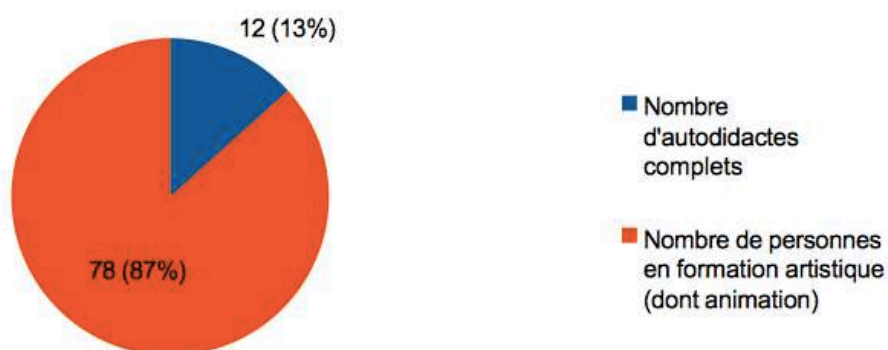
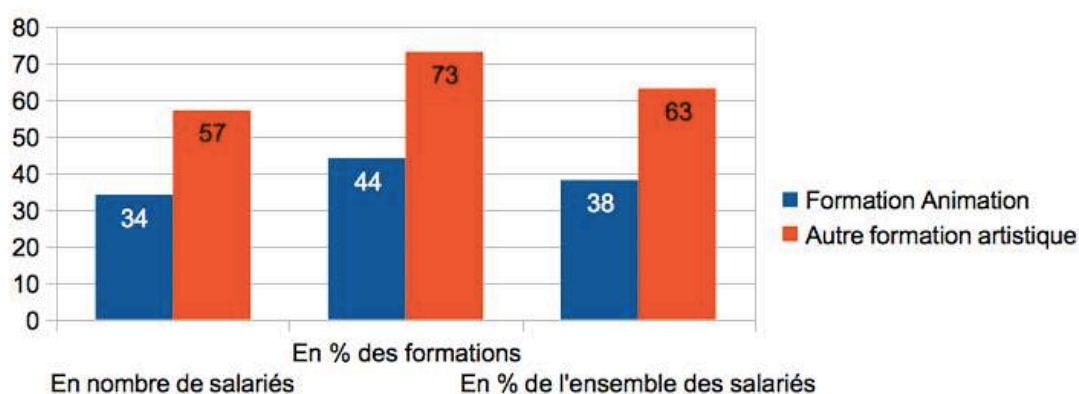


Fig 6a : formation des salariés du volume

Parmi les enseignements à l'animation, 80% des personnes en ayant bénéficié sortent d'écoles. Cela représente un peu moins d'1/3 de l'ensemble des salariés du Volume. (*Annexe: Fig 6c: Formations animation*).



le nombre de salariés dépasse 78 et les pourcentages 100 car certains salariés ont suivi un enseignement en animation et artistique distinct

Fig 6b : Types de formations des salariés du volume

Parmi ces étudiants, 1/3 (soit dix personnes) est passé par La Poudrière, un peu moins (huit personnes) par l'ENSAD. Suivent l'EMCA et Gobelins (trois personnes chacune). Les autres (ESAAT Roubaix; Pivaut; Supinfocom; LISAA) n'ont qu'un représentant.

La moitié des personnes ayant étudié dans une école d'animation a également suivi un autre enseignement artistique.

On notera cinq personnes ayant étudié à l'étranger (Ecosse; Espagne; Tchéquie et Norvège) dont une seule comme citoyenne de ce pays.

1/10^e des salariés a suivi une formation ou stage long, en France ou à l'étranger ou en pratiques dans des ateliers dédiés (Ateliers Beaux Arts de Paris; Arrosoir à Emile; Blink et AFRICA à Rennes pour la France). Les expériences sont diverses et elles constituent quasiment à chaque fois des cas individuels.

L'enseignement universitaire de l'animation, s'il a pu exister à une certaine époque de manière limitée, semble inexistant à l'heure actuelle.

Sept personnes (8%) ont intégré des équipes après un ou plusieurs stages sur des tournages volumes.

Enfin, on notera parmi les formations artistiques qu'un peu plus d'une personne sur dix a évolué à partir d'expériences professionnelles artistiques différentes (Prise de vue continue; Spectacle vivant; marionnettes...)

2. FORMATS

Sans surprise, le court-métrage reste le format de prédilection du volume animé, suivi de très près par la série.

Quasi la moitié des salariés a également travaillé en Spécial TV et/ou publicité.

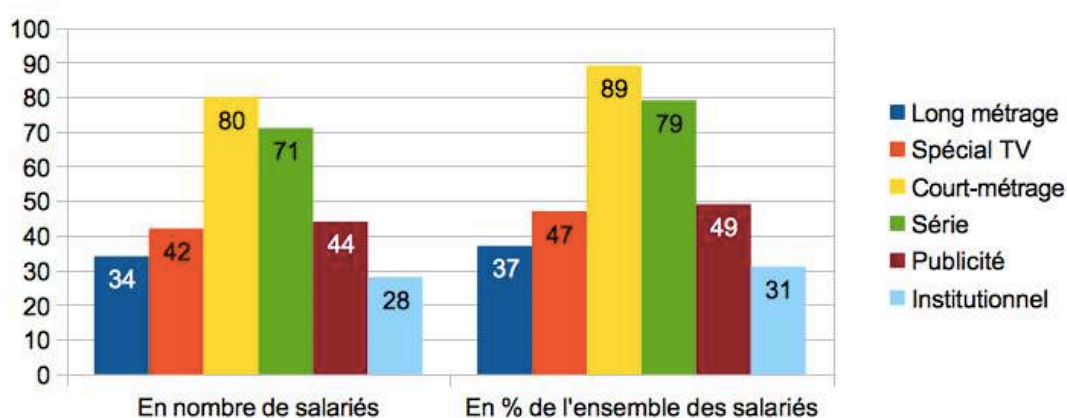


Fig 7a : Formats travaillés

Les chiffres dépassent le nombre de salariés et les pourcentage 100 car la plupart des salariés travaillent sur plusieurs formats

Aux alentours d'1/3 des salariés ont pratiqué sur du long métrage et/ou de l'institutionnel.

Lorsque les salariés travaillent sur plusieurs formats, les combinaisons sont bien sûr multiples. (cf Annexe: Fig 7b: Répartition des salariés en nombre de formats pratiqués).

Cependant on note que les personnes n'exerçant que sur un seul format travaillent le plus souvent sur des courts-métrages (quatre personnes) ou des séries (trois personnes). Les autres formats ne sont alors pas représentés (à part deux personnes en long métrage).

Pour les personnes travaillant sur deux formats, c'est le couple "Court-métrage / Série" qui est le plus largement cité (la moitié des personnes travaillant sur ce nombre de formats). Sur trois formats, le tiercé gagnant est "Spécial TV / Court-métrage / Série" (au 2/5^e) loin devant; Pour quatre formats: "Spécial TV / Court-métrage / Série / Publicité (1/3); Enfin, pour cinq formats, on ajoute le long-métrage à cette combinaison (pour la moitié d'entre eux).

3. EXPERIENCE - NOMBRE DE PROJETS ANIMÉS

L'ensemble des salariés est partagé en trois groupes quasi égaux: un peu moins d'1/3 en début de carrière (< 6 projets), un peu moins d'1/3 avec une expérience moyenne (5 < > 16) et un peu plus d'1/3 avec une expérience conséquente (> 15 projets). (Fig 8a)

C'est en Image que les salariés ont le plus d'expérience. La moitié d'entre eux a travaillé sur plus de 15 projets. L'animation n'est pas loin derrière avec 44% de ces salariés dans ce cas. 1/3 des Réalisateur, des salariés du Décor et de la Marionnette possède cette expérience.

Entre ¼ et 1/3 du personnel de chaque branche est en début de carrière.

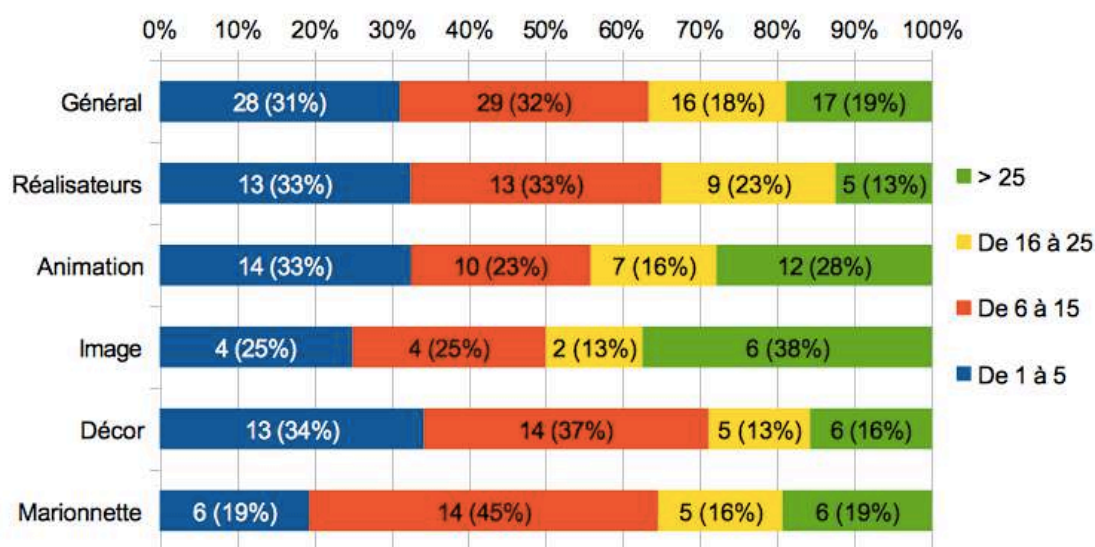


Fig 8a : Nombre de projets

C'est cependant en Marionnettes que l'on trouve le moins de personnes en début de carrière. 1/5^e des salariés de cette branche sont dans ce cas alors que ce nombre tourne plutôt autour d'1/3 dans les autres départements (sauf en Image où il est d'1/4).

4. ANCIENNETÉ

Un peu moins d'1/3 des salariés a moins de six ans d'ancienneté. Les autres tranches, à l'exception du petit nombre de personnes ayant plus de 20 ans d'ancienneté, tournent autour de 20% de l'ensemble. (Fig 9a).

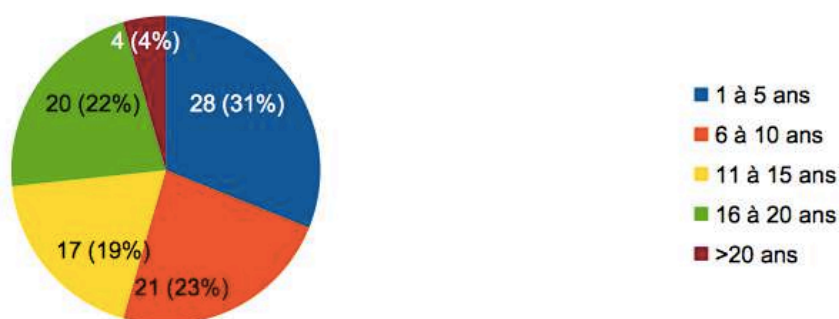


Fig 9a : Nombre de personnes selon le nombre d'années d'ancienneté

De manière logique, pratiquement ¾ des salariés avec moins de six ans d'ancienneté dans le métier n'ont pas encore travaillé sur plus de cinq projets. Aucun n'a travaillé sur plus de 15 projets.

À partir de six années d'ancienneté, au moins les ¾ des salariés a travaillé sur plus de cinq projets.

Au delà de onze années, au moins la moitié sur plus de 16 projets.

Après 16 années dans le secteur, plus des ¾ des salariés ont œuvré sur plus de seize projets. Une seule personne en a moins de six à son actif. La moitié plus de vingt. (cf Annexe- Fig 9b : Nombre de projets par ancienneté).

Dans chaque département, 30% des salariés ont plus de 16 années de métier (13% maximum en ont plus de 20). De la même façon, aux alentours de la moitié a moins de 10 ans d'ancienneté (c'est en Décor que cette proportion est la plus importante: 60%). (cf Annexe - Fig 9c: Ancienneté par département).

5. EMPLOYEURS

On dénombre plus de 65 employeurs en France auxquels il faut ajouter plus de 25 employeurs à l'étranger.

Ce sont les deux studios bretons qui se placent en tête des employeurs. Ensemble, Vivement Lundi! et JPL Films ont employé 38 personnes soit 42% des salariés interrogés. Les studios parisiens, s'ils ne rivalisent pas individuellement, représentent cependant, ensemble, environ le même chiffre (41 personnes soit 45% des salariés). Toutefois, ces derniers sont, la plupart du temps, avant tout des studios spécialisés en publicité et en films institutionnels.

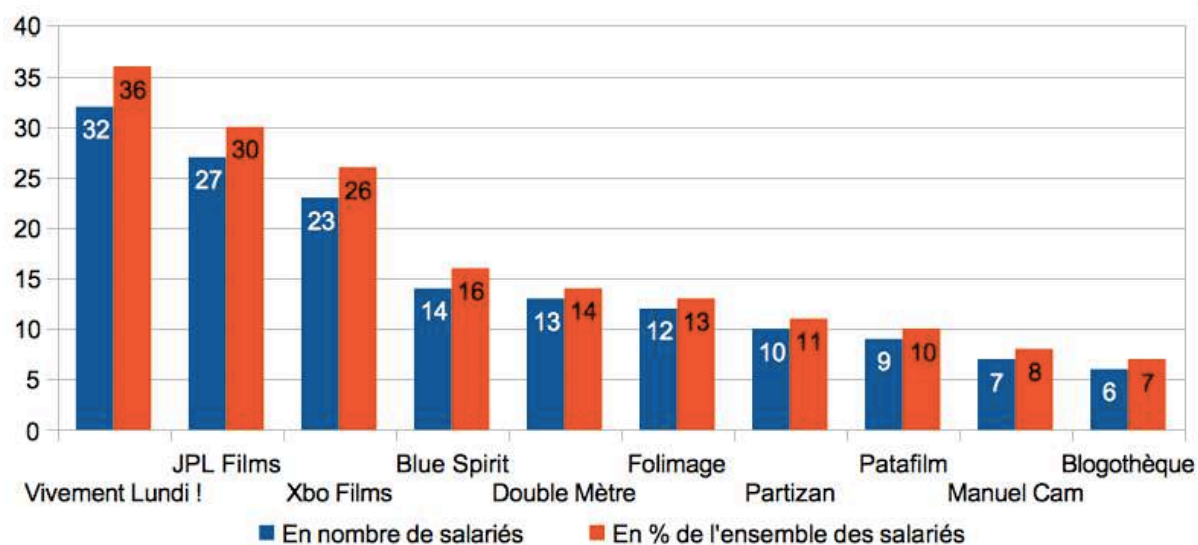


Fig10a : Les 10 principaux employeurs

À l'étranger, c'est la filière suisse qui arrive en tête avec Hélium Films, Rita Productions, Cinémagination. Suit la Grande Bretagne: Aardman, Cosgrove Hall,... Mais les chiffres ne dépassent pas six personnes (7% de l'ensemble des salariés en l'occurrence, il faudra d'ailleurs voir si ces chiffres restent stables quelques temps après la fin de la production du film « Ma vie de Courgette »).

On travaille également en Belgique, en Norvège, au Danemark, en Espagne, aux Etats Unis.

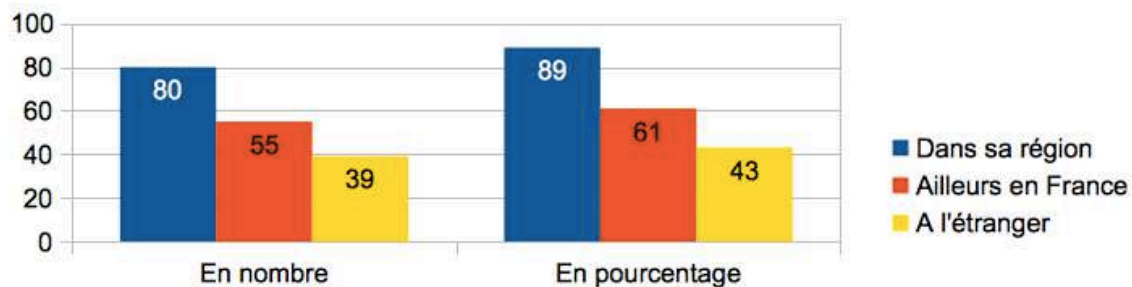
Établir une répartition du nombre d'employeurs par employé est délicat car les sondés n'ont pas tous renseigné de manière exhaustive la liste de ceux-ci.

En se basant uniquement sur les résultats communiqués (et donc sur un nombre moindre de réponses), on arrive au constat qu'un peu plus d'1/3 des salariés ne travaille que pour un ou deux employeurs.

Les personnes ne déclarant aucun employeur s'auto-produisent (3%). (cf Annexes - Fig 10b: Nombre d'employeurs par salarié en pourcentage).

6. LIEUX DE TRAVAIL

1/10^e des salariés ne travaillent jamais dans leur région de résidence.
Un peu moins des 2/3 est mobile en France et les 2/5^e travaillent à l'étranger.



Les chiffres dépassent 90 et les pourcentages 100 car de nombreux salariés cumulent les réponses

Fig 11a : Où travaille-t-on ?

Cette observation couvre une multiplicité de situations. (cf Fig 11b)

On notera, ceci dit, qu'1/4 des personnes travaille uniquement dans sa région de résidence.

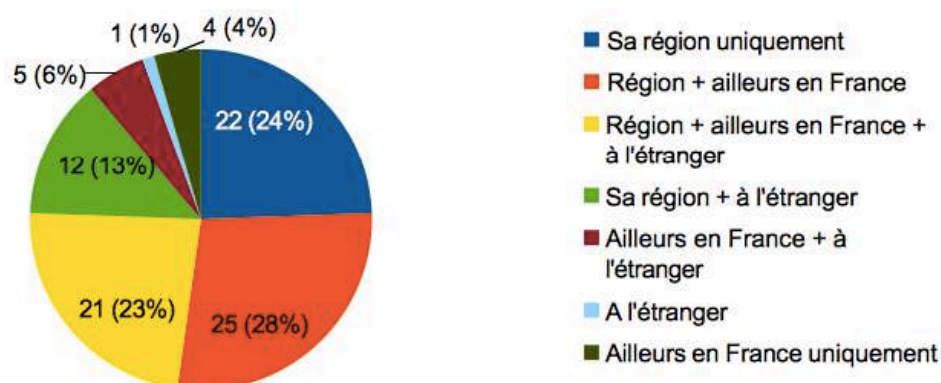


Fig 11b : Répartition des lieux de travail

Les salariés ayant souvent plusieurs casquettes, il n'est pas possible ici de comparer la mobilité entre corps de métier.

7. LIEU DE RESIDENCE

L'île de France est la 1^{ère} région en terme de nombre de salariés du Volume animé (1/3 de l'ensemble).

Suivent la Bretagne avec 1/5^e, la région Auvergne Rhône Alpes (principalement Valence et Lyon à égalité avec 1/6^e des salariés), et l'Occitanie centrée sur Toulouse (à 80%) (1/10^e des salariés).

Le reste de la population est clairsemé entre Nantes, Angoulême, Lille et Marseille ainsi que quelques transfuges de Suisse et de Belgique. Deux personnes n'ont toujours pas de pied à terre, aidez les...

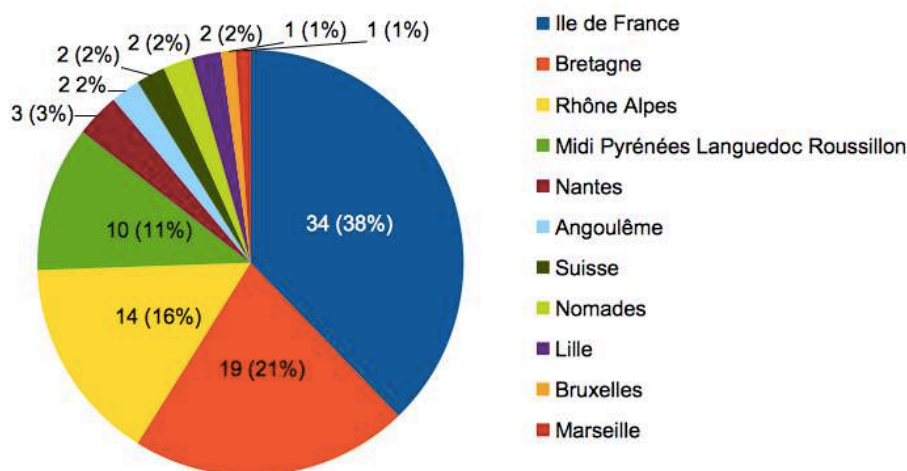


Fig 12a : Lieux de résidence

En analysant les figures 12c et 12d présentées en Annexes, on constate que :

- La plupart des Réalisateur·x vivent en Île de France.
- Si on ajoute les chiffres des autres régions, la moitié des Réalisateur·x en France y vivent. Près des 2/3 des salariés franciliens sont Réalisateur·x. Pourtant, peu de films s'y tournent.
- Si les nombres sont à peu près les mêmes qu'avec l'île de France, Décorateur·x et constructeur·x de Marionnettes forment l'essentiel des équipes bretonnes (les 3/4 et la moitié respectivement). La Bretagne est la Région où la proportion de Réalisateur·x est la plus faible (même si elle représente 1/5^e).
- On note que le nombre d'Animateur·x est sensiblement le même en Bretagne, Auvergne Rhône Alpes et Occitanie. Il est deux fois plus élevé en Île de France. En proportion des équipes, le pourcentage est pratiquement le même entre l'Île

de France, la Bretagne et Auvergne Rhône Alpes (autour d'1/3). Il approche des 2/3 en Occitanie.

Le Décor semble être le parent pauvre de cette dernière région.

- En étudiant les réponses plus précisément, en région Auvergne Rhône Alpes, si tous les Animateurs semblent être dans la Drôme, la plupart des décorateurs seraient à Lyon...
- C'est en Île de France et en Bretagne que l'on rencontre le plus de salariés expérimentés. Les 4/5^e des personnes ayant travaillé sur plus de 15 projets résident dans ces deux régions.
1/3 des équipes franciliennes a travaillé sur plus de 15 projets, plus de la moitié pour les Bretons.
Les équipes en Occitanie semblent être majoritairement (2/3) en début de carrière. (*Annexes - Fig 12g: Répartition des salariés en fonction du nombre de projets travaillés par région*).
- Les 2/5^e des Chefs de Postes se trouvent en Région Parisienne.
Bretagne, Auvergne Rhône Alpes et Occitanie se partagent 1/3 des autres à égalité. (*Annexes - Fig 12e: Chefs de postes par région*).
- En proportion, c'est en Bretagne que le nombre de Chefs de postes est le plus faible (1/4). Il est d'1/3 en Auvergne Rhône Alpes et de la moitié en Occitanie. Il représente la moitié du nombre de salariés franciliens (ce qui représente un nombre plus de trois fois plus important) (*Annexes - Fig 12f: Proportion de Chefs de postes par région*).

8. GENRE

8.1 Généralité

On observe un léger avantage en nombre pour les femmes.

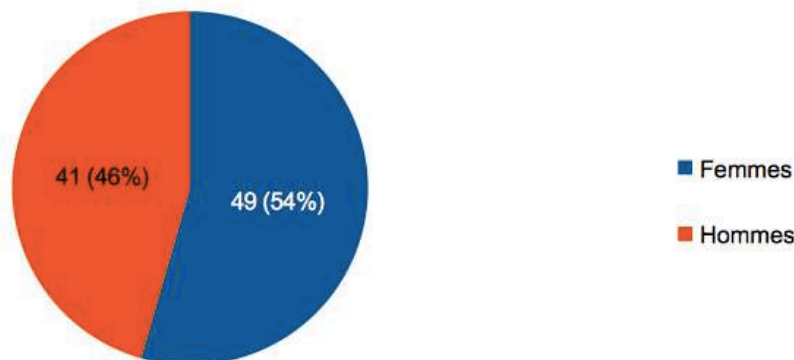


Fig 13a : Proportion Femmes / Hommes

En terme de nombre à l'intérieur des départements, on distingue trois groupes:

- Réalisation, Marionnettes, Moulage et Production: Égalité parfaite (réalisation) ou presque entre hommes et femmes
- Accessoires, Décor et Animation: Avantage aux femmes
- Plateau, Image: Avantage aux hommes

Lorsque l'avantage du nombre est aux femmes, il est dans une proportion aux alentours de 2/3 - 1/3. Par contre, dans le cas d'une supériorité numérique des hommes, la différence est très nette: 80% - 20%. (Fig 13b).

Un peu plus de la moitié des femmes sont animatrices ou/et en Décor.

En Image, la différence est plus frappante. Moins de 10% de femmes travaillent dans cette branche. (Annexes - Fig 13e: Répartition des départements par genre).

8.2 Multipostes

Les répartitions en nombres de postes par salarié selon le genre sont assez similaires. On peut néanmoins relever que les femmes sont deux fois plus nombreuses à n'occuper qu'un seul poste. (Annexes - Fig 13c: Répartition multipostes par genre).

Il n'y a pas de différence quant à la faculté à travailler dans plusieurs départements selon le genre.

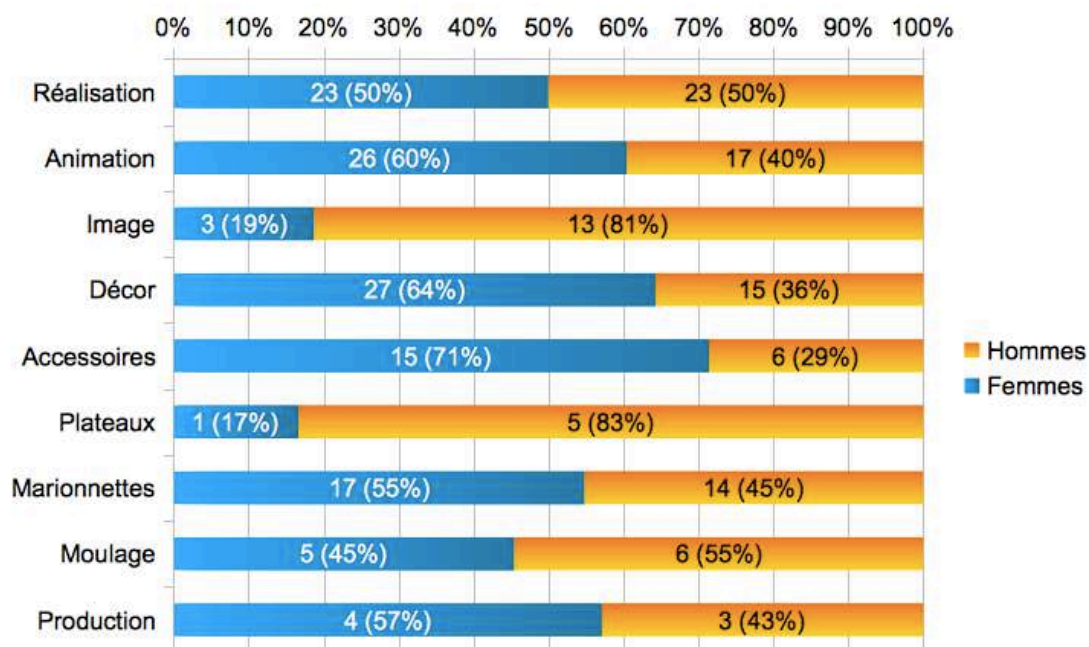
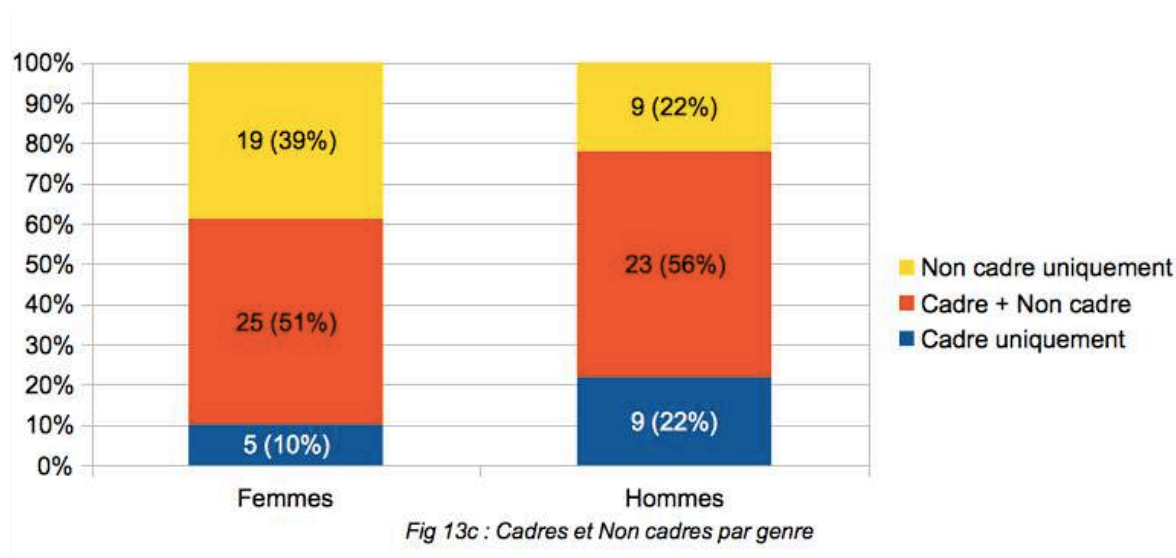


Fig 13b : Répartition des genres par département

8.3 Cadres / Non Cadres

Le nombre de cadres est quasi égal entre les deux sexes, mais il y a plus de cadres



en proportion chez les hommes ($\frac{3}{4}$ des hommes > $\frac{2}{3}$ des femmes).

On retrouve les tendances de répartition du genre par département:

- Égalité chez les Réalisateurs-Réalisatrices et pour les Chefs Moulage
- Extrême minorité de Chef Opératrices
- Chef Décoratrices majoritaires

Le phénomène est même accentué en Accessoires, un secteur quasiment au $\frac{3}{4}$ féminin: Aucun homme n'est Chef Accessoiriste.

Par contre, il est surprenant que les Chef Animatrices soient minoritaires ($\frac{1}{3}$) quand les animatrices sont majoritaires. Dans une proportion à peine moindre, c'est également le cas aux Marionnettes où les équipes sont légèrement plus féminines. Il n'y a qu' $\frac{1}{3}$ de Chef Marionnette femmes.

Chez les femmes, presque la moitié des cadres sont uniquement Réalisatrices. La proportion de celles partageant cette fonction avec un statut de Chef de Poste est d'un peu moins d'un quart quand il est de $\frac{2}{5}$ chez les hommes. En d'autres termes, une réalisatrice, lorsqu'elle n'a pas cette fonction partage plus son activité avec un poste non cadre qu'un Réalisateur. Les Chefs de postes sont majoritairement ($\frac{2}{3}$) masculins. (Annexes - Fig 13f: Chefs de poste par genre).

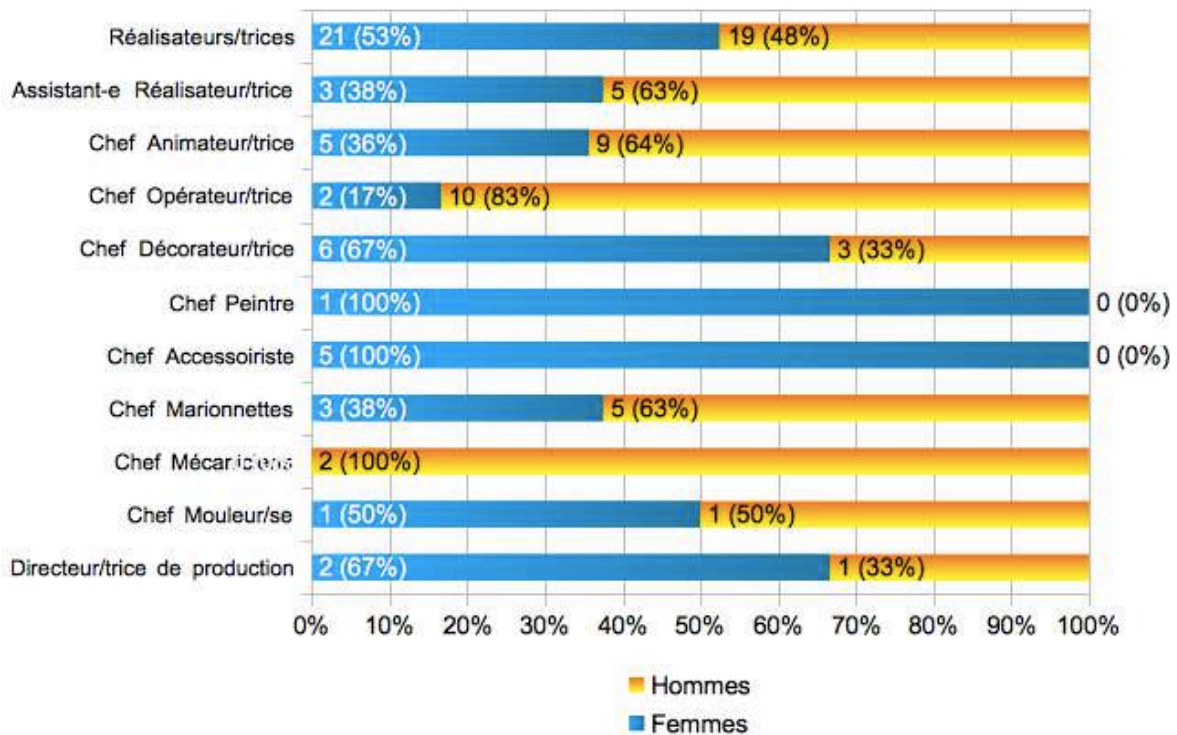


Fig 13d : Cadres par genre et département

8.4 Genre et formations

Quasiment toutes les femmes ont suivi une formation artistique (Animation ou autres) alors que chez les hommes, on compte 1/4 d'autodidactes complets.

L'effectif des femmes dans les formations en animation est trois fois plus important

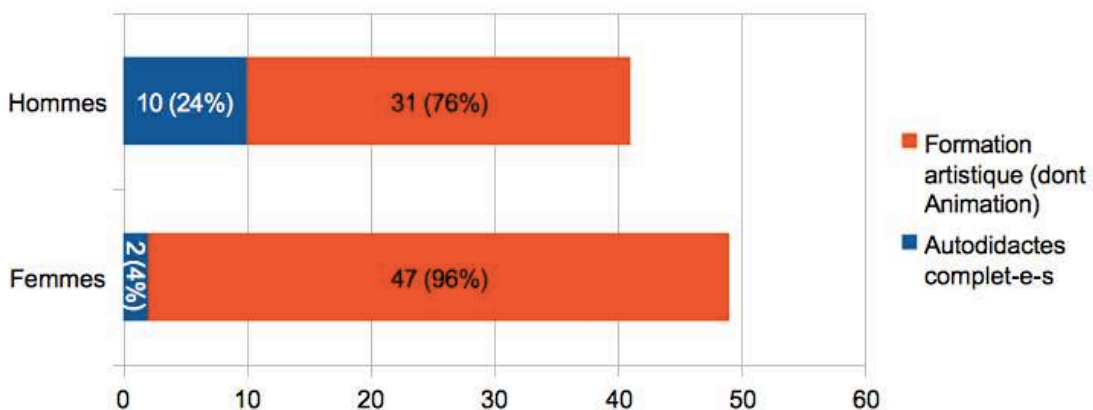


Fig 13g: Formation ou non par genre

que celui des hommes. Elles représentent les 3/4 des personnes dans ces filières.

La moitié d'entre elles ont suivi une formation en animation alors que seuls 20% des hommes l'ont fait.

Le nombre de femmes en formations artistiques hors animation est également plus élevé mais dans des proportions plus modérées (un peu plus de la moitié pour les femmes, un peu moins pour les hommes). Les 2/3 de l'ensemble des femmes, légèrement moins pour les hommes, ont bénéficié d'une formation artistique hors animation. (cf Fig 13h et 13i ci dessous).

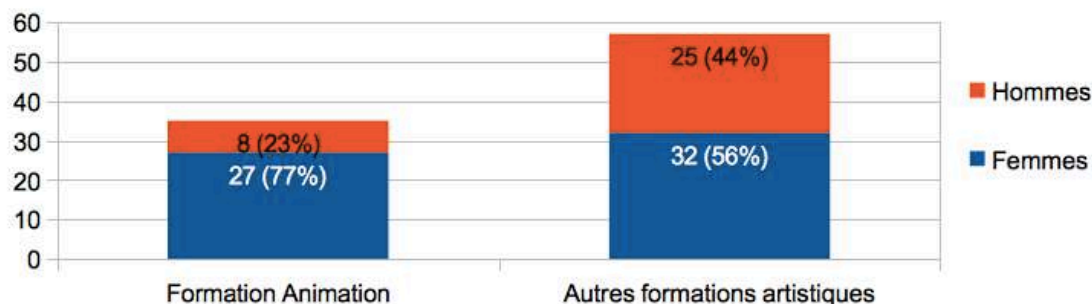


Fig 13h : Répartition des formations par genre

80% des personnes ayant suivi un cursus en animation au sein d'une école sont des femmes. 45% des femmes ont fréquenté une école d'animation. Bien moins parmi les hommes (15%)

En ce qui concerne les autres types de formations à l'animation, la proportion hommes / femmes est plus équilibrée (un peu plus de la moitié d'hommes, un peu moins de femmes). (cf Annexes - Fig 13j: Formations animation par genre).

8.5 Genre et expérience

On remarque une plus grande proportion de femmes en début de carrière (< 6 projets).

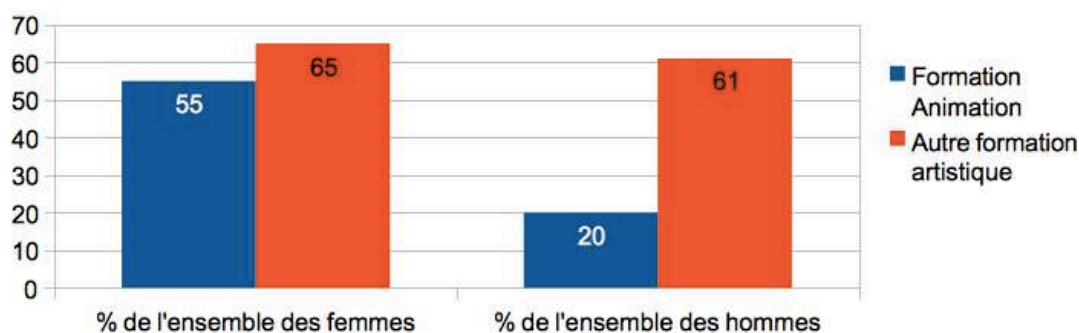


Fig 13i : type de formation par genre en % de chaque sexe

Les chiffres restent cependant assez proches dans les autres niveaux. Ils sont pratiquement égaux entre 5 et 25 projets, et ne diffèrent que de cinq personnes au delà de 25 projets.

On retrouve une proportion relativement supérieure de femmes chez les personnes ayant moins d'ancienneté. (cf Annexes - Fig 13l : Ancienneté par genre).

8.6 Genre et géographie

Si les équipes franciliennes et bretonnes sont globalement paritaires, celles d'Auvergne Rhône Alpes sont au plus des $\frac{3}{4}$ féminines quand, à l'inverse, celles d'Occitanie sont presque au $\frac{3}{4}$ masculines.

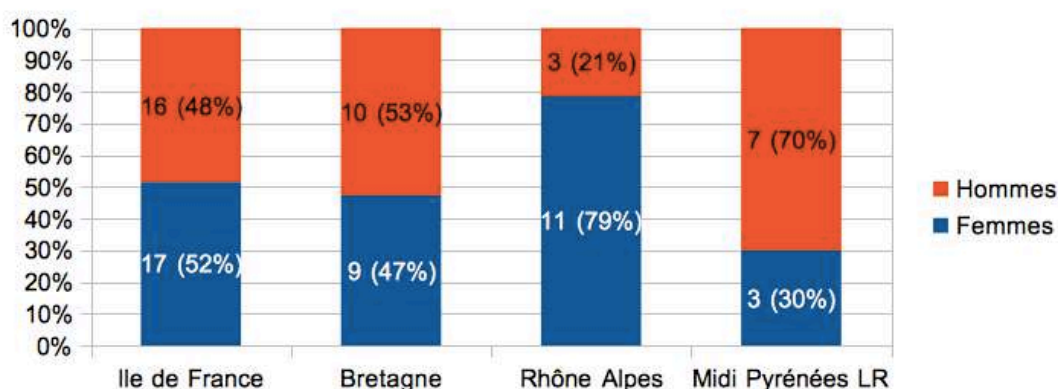


Fig 13l : mobilité par genre

Il n'y a pas de grosses différences entre hommes et femmes au niveau de leur mobilité.