



Enquête sur l'industrie de l'animation - Automne 2023

Résumé

ACE Canada a mené une enquête pancanadienne auprès des professionnels de l'animation à l'automne 2023. L'enquête a révélé que même si, dans l'ensemble, les répondants étaient généralement satisfaits du travail dans l'industrie de l'animation et aimaient le travail en soi, il y avait encore des préjugés de genre qui prônaient dans le milieu du travail. Les femmes et les candidats non-binaires ont fait part du même désir de progresser dans leur carrière, mais ils ont également indiqué des obstacles à la progression en fonction de leur identité sexuelle, sur la basés sur des idées préconçues telles que l'incapacité des femmes à diriger, les préjugés à l'égard des mères ou la crainte crainte que les membres de la communauté 2SLGBTQ+ n'imposent leur point de vue aux autres. Plus de 50% des personnes interrogées ont déclaré que le meilleur moyen de dissiper ces mythes était d'avoir plus de femmes dans des postes de direction ou de gestion. Seules 6% des femmes interrogées pensent qu'elles sont payées de la même manière que leurs homologues masculins, et deux tiers des femmes et des personnes non-binaires interrogées déclarent avoir été victimes d'une forme d'harcèlement ou de discrimination sur leur lieu de travail.

En ce qui concerne la progression de carrière, les préoccupations relatives à la sécurité de l'emploi, le manque de confiance, le manque de formation et le manque d'expérience ont été identifiés comme des obstacles. En outre, les répondants ne savent pas comment se positionner pour obtenir des rôles potentiels ou comment s'auto-évaluer lorsqu'ils sont prêts à saisir l'opportunité.

La santé mentale et le stress élevé ont également été identifiés comme des préoccupations majeures dans l'enquête. Un meilleur accès aux services de santé mentale, tels que les thérapeutes, a été couramment mentionné, et la flexibilité pour équilibrer les exigences du travail et de la vie privée était importante, y compris un horaire flexible avec une combinaison de travail au bureau et à distance, et la possibilité de réduire les heures / quotas et une semaine de travail de 4 jours, ont été identifiés comme des facteurs importants.

PROPOSITION DE MEILLEURES PRATIQUES POUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ DES GENRES DANS L'INDUSTRIE DE L'ANIMATION

En se basant sur les résultats des enquêtes menées par ACE CANADA auprès des artistes et des studios à l'automne 2023, ACE a consolidé les suggestions de meilleures pratiques suivantes pour l'inclusion et la promotion des femmes dans l'industrie de l'animation.

Formation

- Accès à des opportunités de développement professionnel dans le cadre de la journée de travail d'un employé.
- Formation au leadership et à la gestion pour préparer les professionnels à assumer des rôles de supervision
- Formation technique, spécifique à chaque département / domaine
- Observation de postes de travail et/ou possibilités de mentorat
- Soutien continu / mentorat une fois que les employés sont entrés dans un nouveau rôle, afin d'assurer leur réussite.

Soutien des RH

- Organiser régulièrement des entretiens avec les employés, en mettant l'accent non seulement sur leurs performances actuelles, mais aussi sur la carrière qu'ils souhaitent suivre, afin que les candidats sachent où ils doivent progresser pour atteindre les objectifs de carrière qu'ils se sont fixés, et qu'ils reçoivent également une validation lorsqu'ils sont prêts à postuler à des offres d'emploi pertinentes.
- Des lignes directrices claires sur le moment où les artistes peuvent utiliser des matériaux dans leurs portfolios
- Une compréhension de la manière d'effectuer une évaluation des compétences, y compris l'examen des portfolios, pour progresser dans un rôle spécifique.

Recrutement, promotion et salaires

- Publier les offres d'emploi en interne, afin que les candidats potentiels aient la possibilité d'exprimer leur intérêt pour un poste. Cela permet également aux artistes intéressés de voir les compétences attendues pour accéder aux postes qu'ils souhaitent occuper.
- À travail égal, salaire égal. Établir des fourchettes de rémunération pour les rôles, avec des salaires basés sur l'expérience/l'ancienneté, de sorte que les professionnels ayant la même expérience et les mêmes qualifications soient payés au même taux pour le même travail/quota, et que les salaires ne soient pas basés sur la capacité d'un artiste à négocier.

Favoriser le bien-être des travailleurs

- Meilleur accès aux services de santé mentale, tels que des thérapeutes
- Flexibilité des horaires afin de permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Flexibilité dans le lieu de travail, sans désavantage de l'avancement de carrière, afin de tenir compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Possibilités d'horaires réduits, de quotas et de semaines de travail de quatre jours.
- Établir une politique claire de lutte contre le harcèlement, incluse dans les contrats des employés et/ou des entrepreneurs.

ACE CANADA - RAPPORT DETAILLE DE L'ENQUETE

ACE Canada a mené une enquête virtuelle à travers le Canada auprès des professionnels de l'animation à l'automne 2023, afin d'identifier les obstacles et les défis auxquels sont encore confrontées les femmes et celles qui s'identifient comme telles dans l'industrie de l'animation.

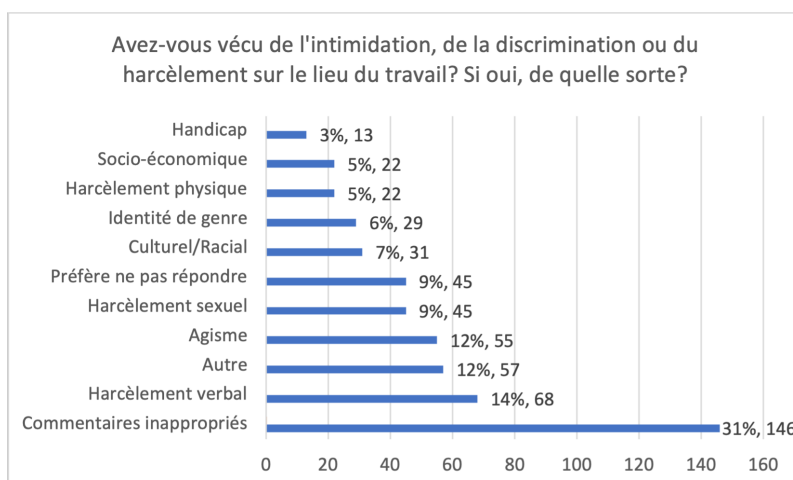
Démographie des répondants à l'enquête

560 artistes ont répondu à l'enquête. Environ 55 % des personnes qui ont répondu étaient des femmes cis, 27 % des hommes cis et le reste ne s'identifiait pas ou avait d'autres identités de genre. Un large éventail de groupes de population a répondu à l'enquête, 56 % de Blancs et 12 % d'Asiatiques de l'Est étant les groupes les plus nombreux. Les répondants étaient principalement originaires de la Colombie-Britannique, avec 64 % des participants basés dans cette province, suivie de l'Ontario avec 23 % des répondants. 14 % des personnes interrogées ont déclaré souffrir d'un handicap. 25 % des personnes ayant répondu à l'enquête avaient des enfants, 17 % d'entre elles prévoient d'en avoir à l'avenir et 10 % s'occupaient d'un membre de leur famille handicapé ou âgé.

Satisfaction professionnelle

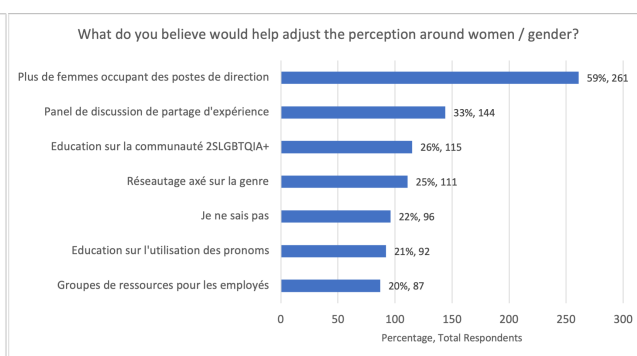
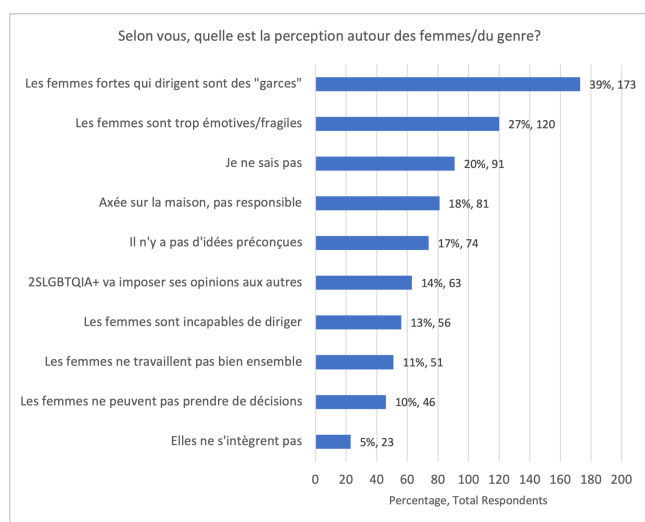
14 % des professionnels ont indiqué qu'ils étaient extrêmement satisfaits et 50 % satisfaits de leurs fonctions actuelles, tandis que 22 % ont répondu « neutre ». Cela indique que, dans l'ensemble, les professionnels de l'animation sont généralement satisfaits de leur carrière, seuls 3 % des répondants se déclarant « très insatisfaits ». En termes de progression de carrière, 64 % des personnes interrogées ont indiqué qu'elles souhaitaient progresser dans leur carrière dans un avenir proche. La principale cause d'insatisfaction dans l'ensemble est que les artistes ont le sentiment de ne pas être reconnus pour leurs réalisations. Les femmes, en particulier, ont ressenti des préjugés à l'égard des studios, soit personnellement, soit parce qu'elles travaillaient à distance, soit parce qu'elles étaient mères de famille. D'autres ont eu l'impression d'être perçues comme n'ayant pas d'ambitions professionnelles. Cela les empêchait d'avoir des possibilités d'avancement et leur fait ressentir le besoin d'« agir comme un homme » pour progresser. D'autres causes incluent le manque de modèles féminins et un sentiment d'isolement dû à l'absence de collègues féminines.

Bien que les niveaux de satisfaction soient élevés, des améliorations sont encore possibles. 67 % des femmes et 50 % des personnes non binaires ont déclaré qu'elles ne pensaient pas être payées de la même manière que leurs homologues masculins. Deux tiers des femmes et des personnes non binaires interrogées ont déclaré avoir été victimes d'une forme ou d'une autre de harcèlement ou de



discrimination au travail. La forme de harcèlement la plus courante est celle des commentaires déplacés, mais le harcèlement sexuel et verbal a été identifié par environ 10 % des femmes interrogées. L'âgisme (12 %) est une autre forme de discrimination identifiée par les répondantes, autant dans le sondage que dans les commentaires.

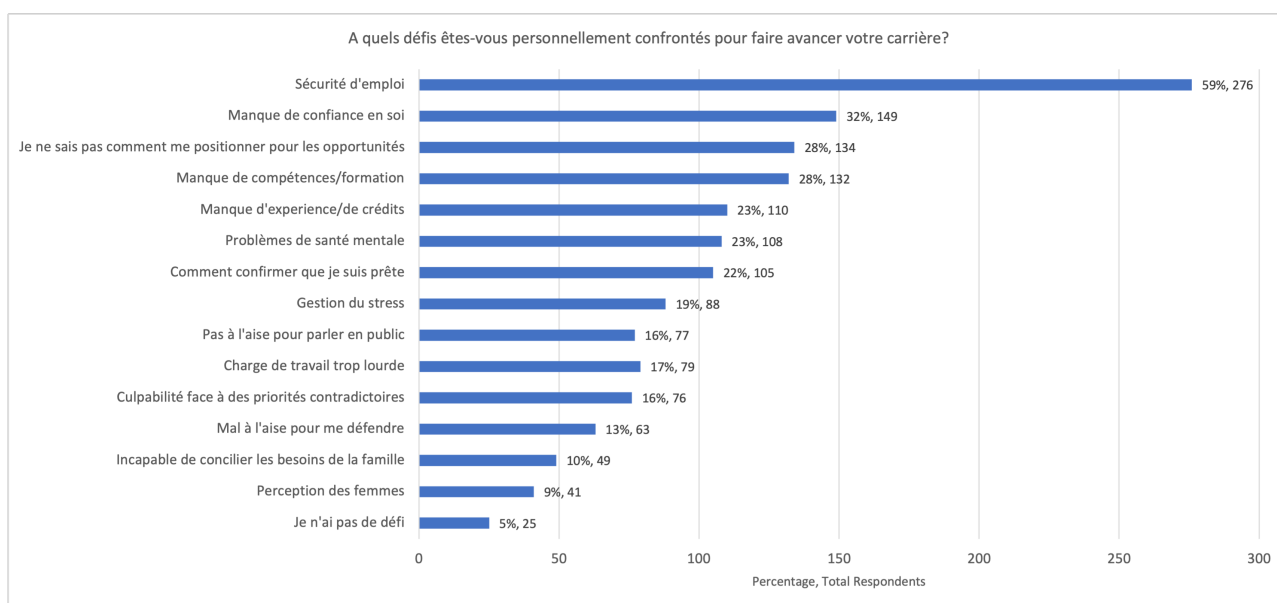
Les femmes continuent de penser qu'il existe encore de fortes idées préconçues liées au genre, 41% d'entre elles déclarant que les femmes fortes sont considérées comme des « garces », 31% estimant qu'il existe un préjugé selon lequel les femmes sont trop « fragiles » ou « émotives » pour occuper des postes de direction, et 23,5% déclarant que l'on croit que les femmes se concentrent sur la maison et qu'elles ne sont pas capables d'assumer davantage de responsabilités au travail. Plus de la moitié des femmes ont déclaré que la meilleure façon de lutter contre ces idées préconçues était d'avoir plus de femmes dans des postes de direction ou de supervision, ce qui permettrait de réfuter ces mythes et de fournir un exemple spécifique de la façon d'assumer ces rôles. Les membres de la communauté LGBTQ+ ont également le sentiment d'être confrontés à des idées fausses.



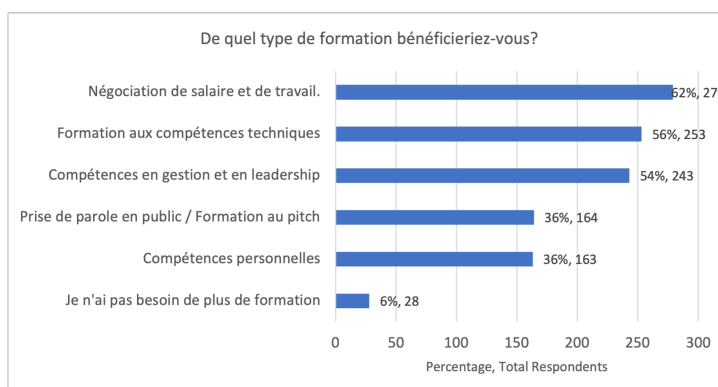
Progression de carrière

L'évolution de carrière et les possibilités d'évolution de carrière ont été identifiées comme un point de satisfaction important pour les professionnels de l'animation. 25% des femmes et des personnes non binaires interrogées cherchent actuellement à progresser dans leur carrière, et 65% des femmes et 73% des personnes non binaires interrogées espèrent progresser à l'avenir. Ces chiffres sont similaires à ceux de leurs homologues masculins, mais les femmes et les personnes non binaires interrogées ont souvent indiqué des obstacles à la progression en raison de leur identité sexuelle.

Les principaux obstacles à l'évolution de carrière sont les inquiétudes concernant la sécurité de l'emploi, le manque de confiance et le manque de compétences/de formation et/ou d'expérience pour progresser. Les répondants ont également indiqué qu'ils ne savaient pas comment se positionner pour saisir les opportunités potentielles ou se confirmer qu'ils étaient prêts à progresser. Les problèmes de santé mentale et de gestion du stress ont également été identifiés comme des obstacles.

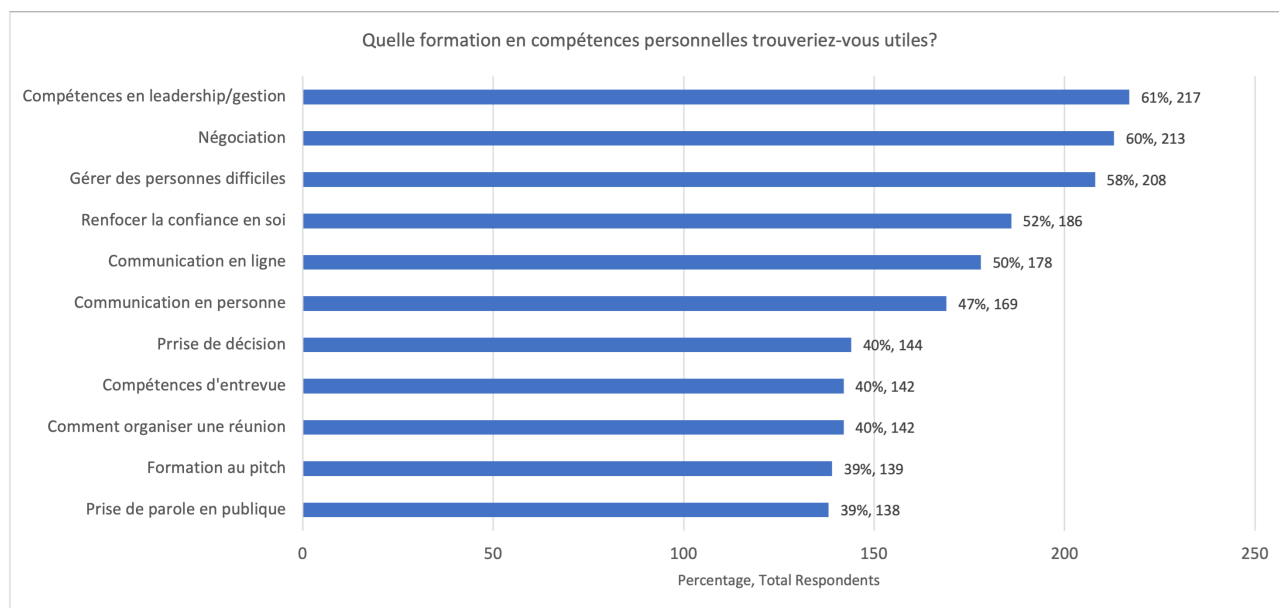


79 % des répondants estiment que les programmes de formation sont utiles. Les types de formation recherchés par les répondants sont principalement les compétences en matière de salaire et de négociation (61 %), la formation technique professionnelle (56 %) et les compétences en matière de leadership et de gestion (54 %). Seuls 6 % des répondants ont indiqué qu'ils n'avaient pas besoin de formation supplémentaire.

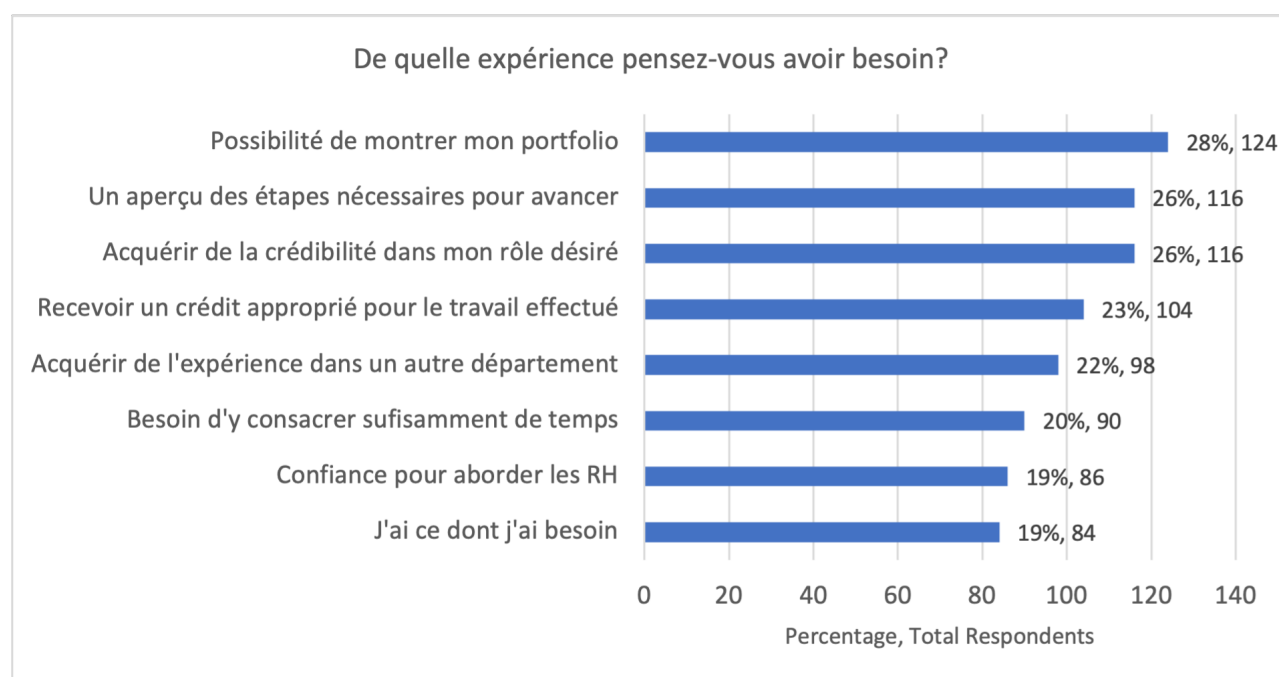


Les autres demandes les plus fréquentes concernent les compétences non techniques et la formation à la prise de parole en public, avec 36 % chacune. Les commentaires des artistes indiquent qu'ils aimeraient que le développement professionnel fasse partie de leur travail, au lieu d'être uniquement axé sur les quotas, mais qu'ils estiment qu'il est difficile de suivre une formation

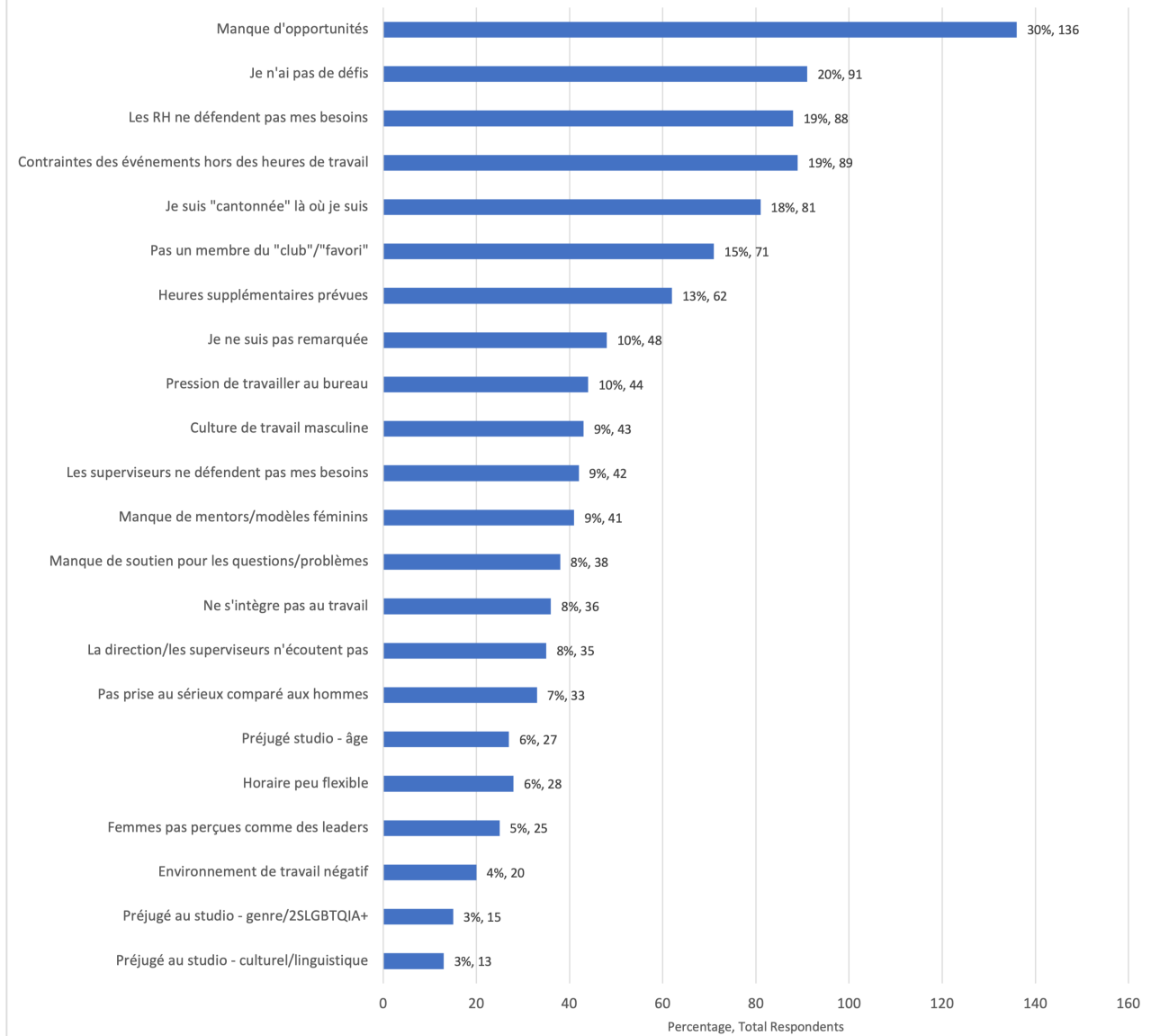
si on attend d'eux qu'ils le fassent en dehors des heures de travail/pendant leur pause déjeuner, ou s'ils doivent venir en studio pour suivre une formation, s'ils travaillent à distance.



Les obstacles externes rencontrés par les personnes interrogées sont plus variés, la réponse la plus fréquente étant le manque d'opportunités. Les répondants ont également indiqué qu'ils étaient "cantonnés" et qu'ils aimeraient être soutenus par des professionnels des ressources humaines au sein des studios pour défendre leurs besoins et souligner les étapes et les compétences nécessaires pour progresser dans leur carrière, et avoir la possibilité d'acquérir de l'expérience dans d'autres départements, ainsi que la possibilité de faire du "job shadow" (observation au poste de travail). La possibilité de montrer leurs capacités en partageant leur portfolio et en obtenant du crédit dans le poste qu'ils souhaitent occuper est également un élément clé. Les personnes interrogées ont également exprimé leur frustration dans leurs commentaires concernant le manque d'offres d'emploi internes qui leur permettraient d'accéder à des opportunités.



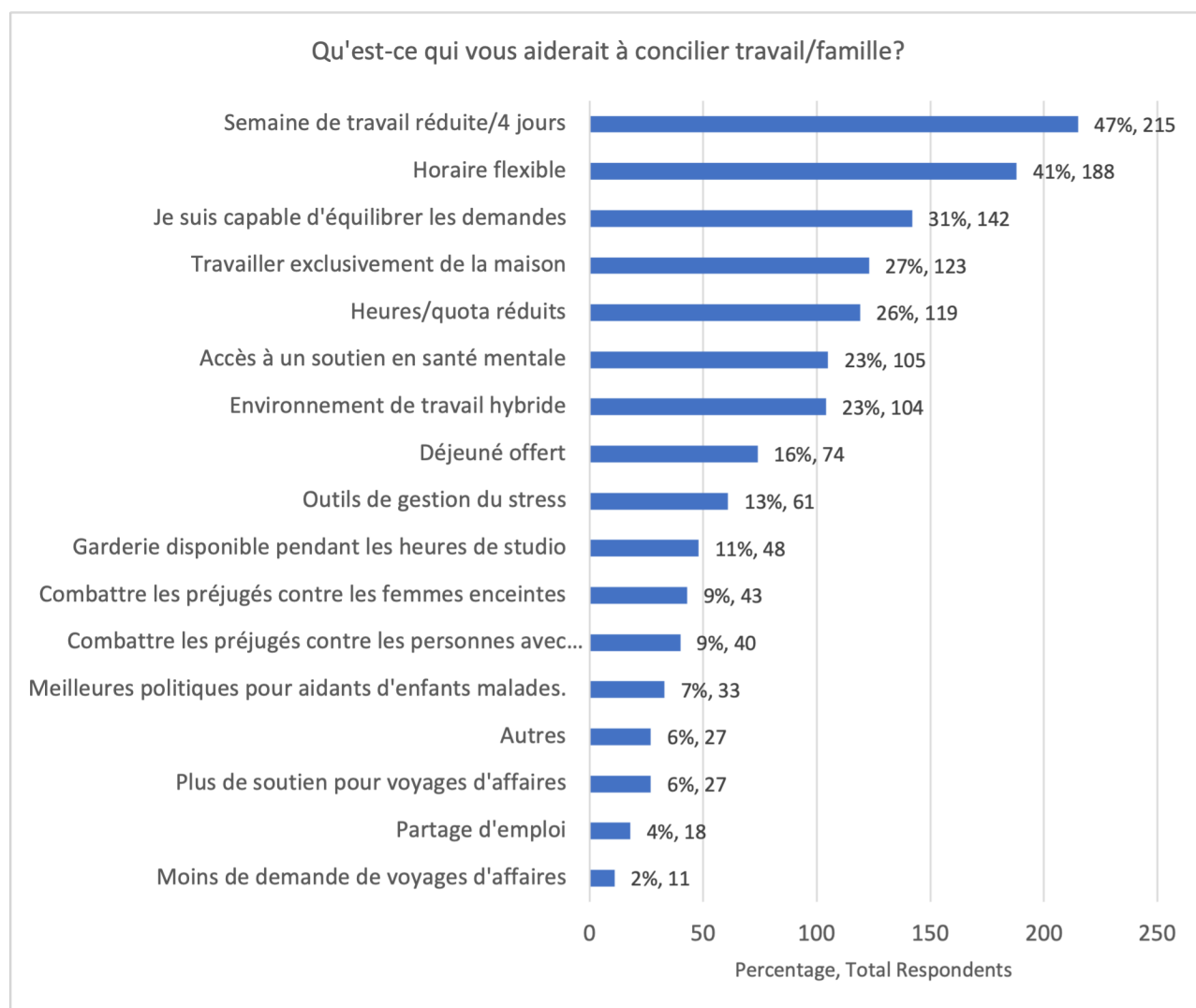
Quels défis rencontrez-vous, en studio, pour faire avancer votre carrière?



Santé mentale

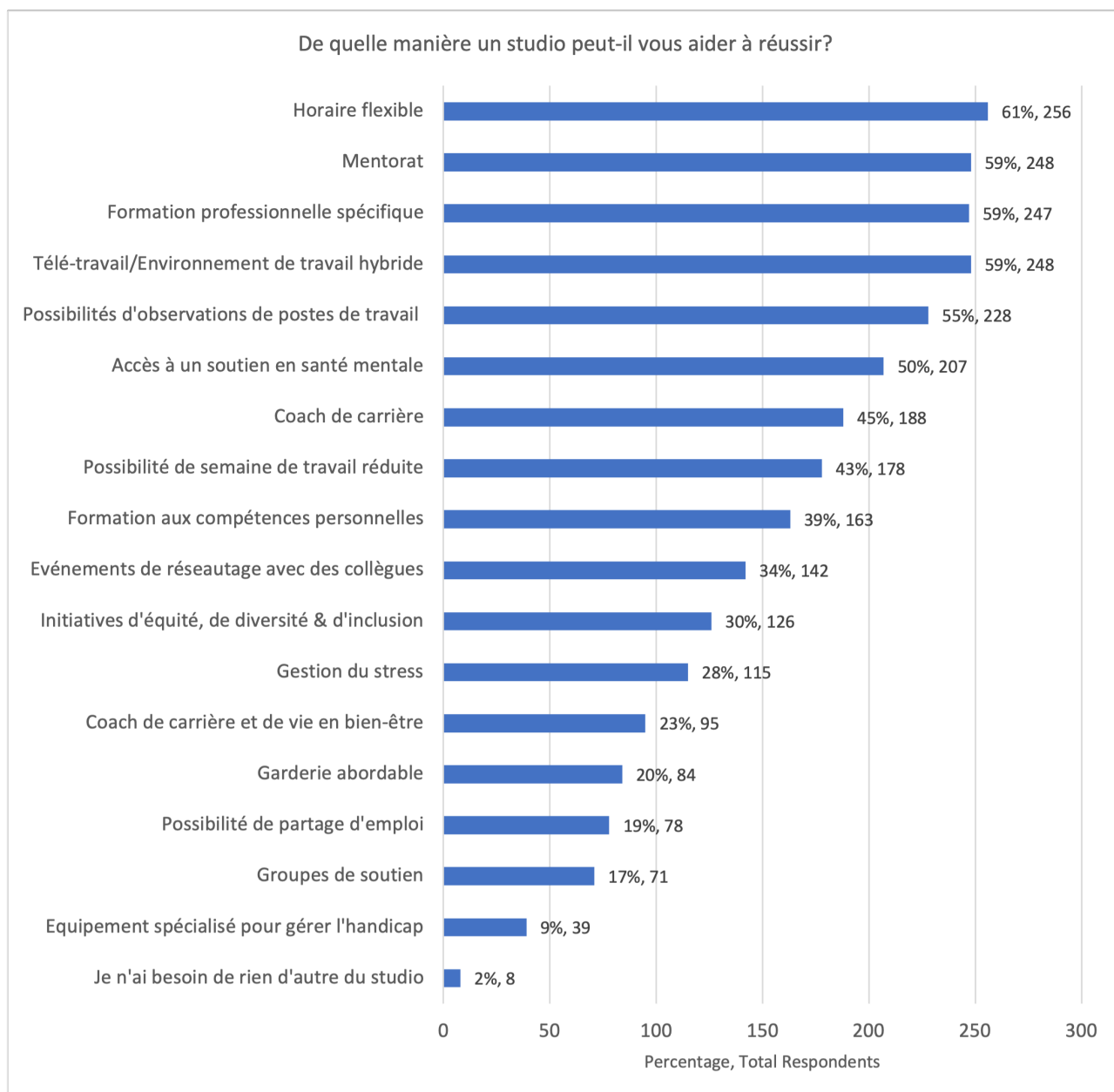
Les questions et préoccupations relatives à la santé mentale ont été relevées tout au long de l'enquête, mais 50 % des personnes interrogées ont estimé qu'un soutien en matière de santé mentale, tel que des thérapeutes, était essentiel pour que les studios soutiennent les artistes. En ce qui concerne l'équilibre entre le travail et la vie de famille, seuls 32% des répondants ont estimé qu'ils étaient capables de gérer les deux. Les éléments clés identifiés pour aider à maintenir l'équilibre sont les possibilités de travail hybride/à distance, les horaires flexibles, y compris les possibilités d'horaires réduits/semaines de travail de 4 jours, ainsi que le soutien en matière de santé mentale.

D'autres demandes de soutien de la part des studios ont également porté sur l'accompagnement professionnel, les initiatives d'EDI, l'observation au poste de travail, le mentorat et la formation à des compétences professionnelles spécifiques.



Soutien des studios pour réussir

Les points de vue des artistes sur la manière dont les studios peuvent soutenir leur carrière sont les suivants : horaires flexibles/environnements de travail hybrides, possibilités de mentorat/d'observation au poste de travail, coaching professionnel, initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, formation en compétences non techniques et en compétences spécifiques à l'emploi, ainsi que l'accès à un soutien en matière de santé mentale, sont les moyens les plus fréquemment identifiés pour les studios de soutenir les professionnels de l'animation dans leur réussite.



Soutien d'organisations comme ACE Canada et Women in Animation

Les répondants souhaitent vivement que des organismes comme ACE Canada et Women in Animation fournissent des connaissances, des compétences et des formations non techniques, du mentorat, de l'accompagnement professionnel et des occasions de réseautage, ainsi que la possibilité d'acquérir de l'expérience. Cela démontre que les programmes, comme ACE Canada, qui offrent à la fois une formation en compétences et une expérience pratique, et qui mettent l'accent sur le renforcement de la confiance personnelle et la présentation de soi pour les possibilités d'emploi, atteignent leur but, en termes de réponse aux besoins des professionnels de l'animation.

