

Tronc commun pour une charte égalité homme femme dans les écoles de jeu vidéo



AVANT-PROPOS

L'égalité entre les femmes et les hommes progresse dans l'industrie du jeu vidéo, mais les femmes sont encore trop peu nombreuses dans les studios et ne participent pas pleinement à la création de ce qui sera indubitablement le loisir du XXIème siècle. Au delà des principes d'égalité, la mixité est un enjeu créatif et stratégique, et peut-être plus encore aujourd'hui, alors que les femmes représentent désormais la moitié de la population des joueur.ses.

Notre association s'est mobilisée pour plus de mixité dans le jeu vidéo en soutenant les professionnelles, mais aussi les étudiantes afin que celles ci s'engagent toujours plus nombreuses dans ces carrières passionnantes. Le travail avec les écoles de jeu vidéo sur les sujets de mixité et diversité est une étape essentielle.

Le présent document constitue un socle de propositions pour améliorer la mixité au sein des écoles. Il appartient à chaque école de s'en emparer et de constituer un groupe de travail réunissant étudiant.es et équipes pédagogique. La finalité est de rédiger une charte qui entrera dans les règlements de chaque école mais la méthode de travail collective et le dialogue initiés comptent tout autant.

Ce document est très largement inspiré du travail effectué par le Ministère de la Culture auprès des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel. Nous le remercions vivement, ainsi que le CNC d'avoir initié et soutenu cette démarche.

L'équipe Women in Games France

SOMMAIRE

Contexte	4
Socle	5
1. Identifier un référent égalité / prévention des discriminations dans chaque école	6
2. Prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, ou de fragilisation liée au genre ou à l'orientation sexuelle	7
3. Développer les statistiques F/H	8
4. Veiller à l'équité	9
5. Transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations	10
6. Accompagner les jeunes femmes vers des carrières diversifiées	11
7. Promouvoir l'égalité et faire connaître les dispositifs existants	11
A propos de Women in Games	12

CONTEXTE



L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « **grande cause nationale du quinquennat** » par le gouvernement. L'objectif fixé est de faire progresser l'égalité des droits et de veiller particulièrement à assurer l'égalité dans les faits.

Les Ministères de la Culture et de l'Economie Numérique, sous l'autorité desquels l'industrie du jeu vidéo est placée, s'attachent à la **progression de l'égalité professionnelle**, notamment en matière d'accès à l'ensemble des métiers et des fonctions. Ils agissent pour développer la part des femmes dans les productions et leur accès aux moyens de production, mais aussi pour rendre plus visibles les femmes et leurs œuvres.



Le jeu vidéo occupe aujourd'hui une place de choix dans les foyers français puisque **51% des français jouent régulièrement**, voire très régulièrement (71%). D'un point de vue économique, le jeu vidéo est une industrie de premier plan, et le chiffre d'affaires généré sur l'année 2018 s'élève à **4.9 milliards d'euro en croissance de 15%**. Fort d'une double identité à la croisée de l'innovation technologique et de la création artistique, le jeu vidéo propose une grande variété de carrières, tournées vers l'avenir. Pourtant les **femmes sont très peu présentes** dans les métiers de la production (**14%**), alors même qu'elles représentent la moitié des joueurs.



L'augmentation de la part des femmes parmi les étudiants en école de jeu vidéo devrait contribuer au rééquilibrage à terme de ces situations, mais à la condition que **les stéréotypes et les freins aux dynamiques** de carrière des femmes soient identifiés et combattus dès leur formation. **Les écoles de jeu vidéo ont un rôle essentiel à jouer** dans l'accueil des jeunes femmes dans ces cursus où elles sont encore trop rares, et dans la préparation de toutes à des carrières diversifiées, en ne s'interdisant aucun type de parcours.

C'est en agissant dès la formation que l'on pourra diffuser une culture de l'égalité et lutter contre les stéréotypes, les discriminations et les violences liées au genre ou à l'orientation sexuelle.

SOCLE



UN TRONC COMMUN SUR SEPT AXES

Le présent document s'appuie sur les **sept axes d'amélioration de l'égalité** fixée par la feuille de route ministérielle 2018-2022. Son objectif est de proposer un **tronc commun**, constituant un socle minimum, que les écoles de jeu vidéo pourront décliner afin d'y faire figurer les actions concrètes à mettre en œuvre, et qui leur seront propres.



MISE EN PLACE DE GROUPES DE TRAVAIL

Les écoles de jeu vidéo sont invitées à se saisir pleinement du sujet en organisant des **groupes de travail** réunissant la direction de l'établissement, les étudiants, l'équipe pédagogique, ainsi que les représentants du personnel. Le principal objectif de ces réunions est de proposer une charte **personnalisée qui intégrera la culture et des problématiques propres à chaque école**. Mais au-delà dudit objectif, il s'agit également d'**initier un dialogue sur la pédagogie** à la sensibilisation avec et pour les communautés éducatives. L'ensemble des étudiants est également concerné et les établissements sont invités à les associer au débat, à la réflexion, puis à l'action.



UN PLAN D'ACTION ADAPTÉ À CHAQUE ÉCOLE

Les plans d'action décidés au sein des groupes de travail seront adaptés aux spécificités et aux besoins de chaque établissement. La charte qui en résultera devra permettre de **traduire concrètement l'objectif** de transmission d'une culture de l'égalité aux étudiants des deux sexes pour lutter contre les stéréotypes, ouvrir le champ des carrières, mais aussi prévenir toute forme de violence ou de harcèlement au sein de l'école.



DIFFUSION DE LA CHARTE

La charte personnalisée devra être **largement diffusée**, en étant annexée au livret de l'étudiant, livret d'accueil des nouveaux personnels et au règlement intérieur. Elle aura vocation à être disponible sur les environnements numériques de travail et sites internet de chaque école qui en disposent.

La charte constitue une première démarche et les écoles peuvent également se porter candidate à la **labellisation égalité et/ou diversité de l'AFNOR**.



1. Identifier un référent égalité / prévention des discriminations dans chaque école

Les référents nommés sont les **interlocuteurs en matière d'égalité** entre les femmes et les hommes. Un réseau de référents sera ensuite constitué au sein du réseau des écoles de jeu vidéo. Ce réseau permettra d'**échanger** sur les pratiques, les difficultés à surmonter et de partager des outils et 3 bonnes pratiques. Le réseau se réunira une fois par an sous forme de conférence.

La mission du référent sera précisée dans une **lettre de mission** du directeur de l'établissement.

Les référents ont un rôle d'**animation et de coordination** au sein des établissements pour lutter contre les situations de violence, en lien avec tout partenaire impliqué dans la démarche de lutte contre les violences.

L'objectif est que tous les étudiants et étudiantes sachent qu'ils peuvent se tourner en toute **confiance** vers ce référent en cas de malaise, quelles que soient la position d'autorité de la personne impliquée.

D'autres organisations locales pourront également compléter l'identification d'un référent, comme la mise en place de groupes d'étudiants "sentinelle", par exemple.

Il incombe à chaque établissement de faire le choix de nommer un référent spécifique pour les discriminations liées au genre ou de décider que ces missions relèvent de la personne en charge de toutes les formes de discrimination.



2. Prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, ou de fragilisation liée au genre ou à l'orientation sexuelle

La prévention de toute forme de violence ou de harcèlement doit être développée, à partir d'un **dialogue entre les étudiants, les enseignants, la direction, les représentants du personnel**, s'appuyant notamment sur les outils développés par le ministère de l'enseignement supérieur.

Une attention particulière sera portée à toute situation de fragilisation liée à l'orientation sexuelle.

Les écoles de jeu vidéo diffuseront également aux étudiants et aux personnels, et par tous les moyens dont ils disposent, des **informations sur les droits des victimes** de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir dans ces situations. De façon générale, ils devront être vigilants à l'égard de situations potentiellement porteuses de harcèlement ou de violence.

La direction de l'école **mettra à disposition des outils de communication** et veillera à ce qu'ils soient diffusés le plus largement possible par voie électronique et d'affichage, et mis à disposition de toute la communauté étudiante, enseignante et administrative. Les **procédures de signalement** et d'instruction des cas de harcèlement, violence, souffrance au travail devront notamment être détaillées.

La direction pourra mettre en place des **formations** traitant de manière approfondie des techniques de dépistage et d'accompagnement du harcèlement sexuel. Elles s'adressent aux personnes référentes en matière de discriminations, de harcèlement et de violences. Des **actions de sensibilisation** seront également proposées à l'ensemble des personnels des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel

La cellule d'écoute externalisée **Allodiscrim**, est compétente pour répondre aux signalements de discriminations, **de violences et harcèlements sexistes et sexuels**. **Les étudiants de écoles de jeu vidéo pourront faire appel à cette cellule d'écoute externe, dans le cas où ils seraient victimes de harcèlement ou de violences sexuels et sexistes**. Ils pourront également bénéficier d'un accompagnement à la fois juridique et psychologique.



3. Développer les statistiques F/H

Il est indispensable d'établir et de rendre visibles des **données sexuées** au sein des écoles, qu'il s'agisse des étudiants, des enseignants, des intervenants, des jurys, des dirigeants, des personnels administratifs ou de service. Mesurer quelles sont les proportions de femmes est souvent le **révélateur objectif** d'une situation d'inégalité et le point de départ de la définition des actions à mener pour la corriger. A cet égard, l'élaboration systématique d'un rapport de situation comparée servira ce premier objectif de mesure quantitative. Une **publication annuelle** d'un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'établissement pourrait permettre d'**organiser la discussion autour de ces données**.



4. Veiller à l'équité



DANS LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT

La **systématisation de jurys paritaires pour le recrutement des enseignants**, et une évolution de certaines pratiques de recrutement est nécessaire, notamment par une clarification des critères de recrutement.

En matière de recrutement, il est souhaitable que l'ensemble des écoles appliquent les préconisations présentées dans le guide « **recrutons sans étiquette** », qui détaille les bonnes pratiques pour prévenir les risques de discrimination dans toutes les étapes de recrutement d'un agent.



DANS L'ACCÈS À TOUTES LES FONCTIONS ET DANS TOUTES LES INSTANCES DE DÉCISION ET CONSULTATIVES

Lorsqu'aucune règle relative à la parité ne trouve à s'appliquer, il est recommandé de tendre vers la parité à tous les niveaux et pour toutes les catégories. Cette disposition concerne en particulier **la composition des instances de décision et consultatives (conseil d'administration, CHSCT, CT, collège des enseignants, collège des étudiants, toutes commissions consultatives sur la pédagogie et la recherche, instances représentatives du personnel...)**.

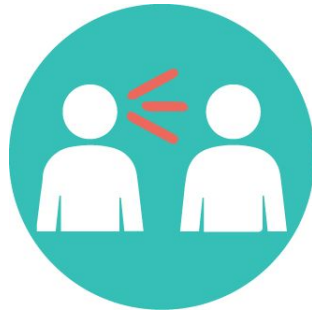


DANS LES JURYS D'ADMISSION ET DE DIPLÔMES

La parité devra également être **systematique** dans les jurys d'admission et de diplômes, ainsi que dans les différentes phases du processus d'évaluation collective (évaluation de fin de semestre, commissions, etc.). Cette parité est également nécessaire dans l'**attribution de missions de coordination**.

Il est notamment essentiel de veiller à ne **pas pénaliser la carrière** des personnels ou le déroulement des études des étudiantes et étudiants du fait de leurs éventuelles obligations familiales.

Dans l'attente d'une **évolution législative imposant la parité** dans les commissions pour lesquelles aucune règle imposant la parité n'existe, il est fortement recommandé que les chartes prévoient l'application de ce critère dans l'ensemble des jurys et comités locaux.



5. Transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations

Afin de changer les représentations et de transmettre une culture de l'égalité aux étudiants des deux sexes, il est essentiel de tendre vers la **parité au sein des équipes pédagogiques** (enseignants comme intervenants) afin de diversifier les « modèles » que l'on donne aux étudiants. Une attention particulière sera portée à cette question, notamment lors du renouvellement des équipes.

Une **information diversifiée sur les métiers** doit être développée durant la scolarité, notamment par des conférences faisant intervenir des professionnelles, ce qui contribuera à ouvrir le champ des possibles aux étudiantes et leur permettra de se projeter dans des carrières plus diversifiées.

Il est également nécessaire de travailler plus en amont sur les processus d'orientation et à cette fin d'introduire cette préoccupation dans **les actions d'information** (dans les lycées d'enseignement général et professionnel) menées par les écoles en direction des jeunes se préparant à entrer dans les cursus supérieurs.

Changer les représentations passe également par le **développement de la présence d'œuvres et d'auteurs féminines dans les corpus d'enseignement et les répertoires travaillés**, en s'appuyant sur les travaux de recherche qui mettent en évidence les possibilités en la matière. Le choix des intervenants et professionnels invités devra tendre vers la parité ;

La mise en place de **modules de formation sur l'égalité et la diversité, d'espaces de réflexion sur les stéréotypes ou le développement d'analyses des représentations des femmes développées** est également nécessaire. Apprendre aux étudiantes et aux étudiants à analyser et décrypter les comportements est fondamental pour transmettre une culture de l'égalité et lutter contre le sexisme. L'ensemble de la communauté doit savoir repérer les stéréotypes et disposer d'outils pour savoir adopter la bonne posture lorsqu'elle y est confrontée.



6. Accompagner les jeunes femmes vers des carrières diversifiées

Les écoles doivent **sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes sur la gestion de leur carrière**, pour qu'elles connaissent leurs droits.

Il est important que les jeunes femmes soient formées aux fonctions de direction générale ou au management des ressources humaines, afin de disposer de l'ensemble des possibilités d'évolution de carrière diversifiées.

Que les enseignants aient à cœur de **donner confiance** aux jeunes femmes est essentiel, pour qu'elles aient la « hardiesse de défricher », n'hésitent pas à développer une approche singulière dans des voies où les femmes sont rares.

La constitution de réseaux professionnels dès la scolarité peut soutenir la diversification et la consolidation des parcours féminins de même que la **mise en place de parrainages / marrainages** et un **suivi plus actif par les écoles du devenir des anciennes étudiantes**.



7. Promouvoir l'égalité et faire connaître les dispositifs existants

La politique de l'établissement en matière de lutte contre les discriminations **doit être connue de l'ensemble de la communauté**. La création d'une page bien référencée sur les sites internet des établissements est donc préconisée.

A PROPOS DE WOMEN IN GAMES

Women in Games France est une association indépendante créée en septembre 2017. Notre association compte aujourd'hui plus de 1.500 membres, hommes, femmes et non-binaires, et rassemble un très large annuaire des professionnelles de l'industrie.

Les actions s'organisent autour de quatre grands axes

- Visibilité des femmes de l'industrie et mise en avant de role model
- Rencontre, partage et entraide
- Information auprès des jeunes femmes
- Sensibilisation de l'ensemble des acteurs de notre écosystème à l'intérêt de la mixité et de la diversité.

Notre association est prête à accompagner les écoles qui le souhaiteraient dans la mise en oeuvre de cette charte. Nous pouvons notamment

- Venir expliquer la démarche
- Nous impliquer dans le comité de pilotage
- Faciliter la mise en relation avec les professionnelles de l'industrie
- De toute autre manière que vous souhaiteriez, dans la mesure de nos moyens humains.

N'hésitez pas à nous contacter : contact@wigfr.org

Et à soutenir nos actions :

W WOMEN IN
GAMES
FRANCE