

**TEAMANIM Association**

**Rapport d'Enquête sur les Stages dans l'Audiovisuel Animé**

**en Auvergne Rhône Alpes**

*Synthèse et Pistes pour l'Avenir*

---

## SOMMAIRE

- Rappel de l'Objectif du stage pour l'étudiant
- Législation et Encadrement
  - Obtenir une Convention de stage
  - La Rémunération du stagiaire
- Les Retours du terrain, état des lieux
  - Introduction et Quelques chiffres clés
  - Le retour étudiant
    - Les points Positifs
    - Contraintes géographiques / linguistiques
    - La Rémunération
    - La durée des stages
    - L'Accompagnement / Encadrement
    - Retours Divers et Insertion
  - Le retour Studio / Structure
    - L'Accueil du stagiaire
    - Les points Positifs
    - Les points Négatifs
    - Les points qui peuvent freiner la Structure
  - Le retour Écoles / Formations
    - Un constat commun
    - Les initiatives
    - Les pistes d'améliorations souhaitées
  - Le Retour des Salariés
- Ce qui existent et les pistes en devenir
  - Les dispositifs existants
  - Les initiatives qui se développent
- Les Pistes d'Améliorations - Propositions
  - La Formations
  - L'accueil en Studio - Accompagnement
  - La législation - Rémunération, aide, etc...
  - Recherches et Opportunités
  - Divers
- Synthèse et Bilan
- Sources - Annexe

## 1] Rappel de l'Objectif du stage pour l'étudiant

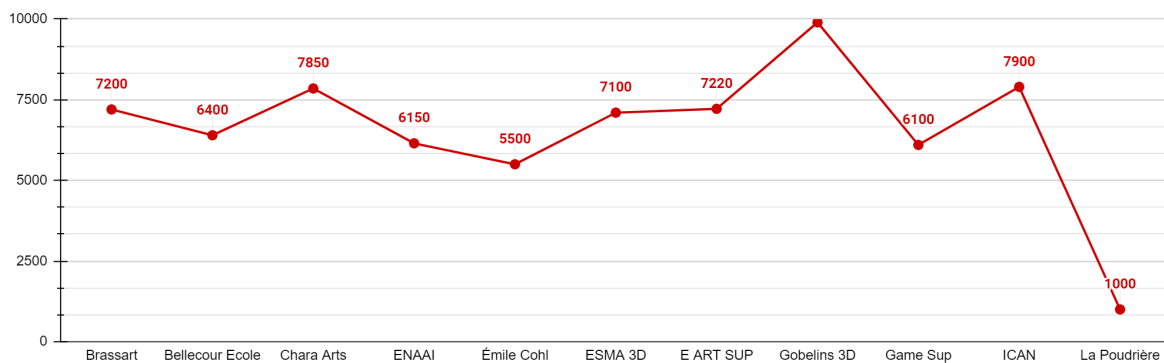
Qu'est ce qu'un Stage ? On oublie souvent mais beaucoup de formations Post BAC, notamment celles qualifiantes par un titre RNCP ( reconnu par l'Etat ) ont besoin d'un Stage, une modalité obligatoire à l'obtention du diplôme. Celui-ci vaut aussi bien pour un Bachelor ( BAC +3 ) qu'un MASTER ( BAC +5 ).

Ce faisant, chaque année, des milliers d'étudiants se retrouvent entre mai et juillet sur un marché déjà raccourci, en quête d'un Stage, si possible dans la branche professionnelle de leur formation.

Souvent mal préparé, et/ou mal accompagné, c'est une grande source d'inquiétude pour l'étudiant comme ses parents, les écoles étant un lourd investissement financier pour ces derniers.

> Rappelons qu'une année d'école en Audiovisuel est en moyenne ( hors école publique ) entre 7500 et 11000 euros/an.

Coût Moyen d'une formation en AURA ( sans frais de dossier )



{ source = Enquête TEAMANIM Association }

### L'objectif premier du Stage reste double :

- mettre un premier pas dans le monde du travail, fonder son réseau, acquérir une première expérience.
- mettre en application les compétences théoriques apprises en école et les approfondir en Studio.

En effet, si le Stage se déroule correctement, en plus de valider son diplôme, l'étudiant aura ainsi une première porte d'entrée dans le monde professionnel.

## **2| Législation et Encadrement**

### **a. Obtenir une Convention de stage**

L'étudiant se voit proposer différents types de conventions en France aujourd'hui :

- Une convention par l'École où il effectue sa scolarité
- Une convention à l'achat
- Une convention auprès d'une mission locale
- Une convention auprès de Pôle Emploi

### **b. La Rémunération du stagiaire**

En Règle générale, le barème de rémunération d'une Convention de Stage en entreprise est celui ci :

- Le versement d'une gratification mensuelle au stagiaire est obligatoire dès lors qu'il est accueilli par l'entreprise plus de deux mois, même si sa présence n'est pas continue. Le montant minimum est fixé à 15 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 4,05 € par heure de présence effective au 1er janvier 2023 (article L124-6 du code de l'éducation).
- Au Dessus de 2 Mois, la gratification est Obligatoire
- pour autant, ce barème est un minimum, l'entreprise se réserve le droit de l'augmenter ou non
- Le Stagiaire est en droit de recevoir un remboursement de 50% des titres de transports ( ceux soumis à un abonnement comme les BUS, tram, métro, train, etc... )

De plus, à la fin du Stage, si le stagiaire se voit embaucher par l'entreprise, celui-ci peut alors bénéficier d'une réduction de la période d'essai, et d'autres avantages.

Rappelons qu'un Stagiaire ne peut effectuer plus de 35h / semaine pour 7h / Jour ni être soumis à des quotas/ pression de production.

## **3| Les Retours du terrain, état des lieux**

### **a. Introduction et Quelques chiffres clés**

Depuis peu, quelques études sont menées par différents organismes pour tenter d'évaluer le marché du stage, ses difficultés, ses pistes d'améliorations, pour avoir au mieux une carte précise de la situation actuelle en France. Cependant, malgré ces initiatives, le manque de visibilité se fait cruellement sentir. Et d'autre part, peu de discussions sont encore visibles entre les différents acteurs du secteur ( Organisme, Ecole, Studio, etc... )

Malgré cela, ils remontent de plus en plus de difficultés de toutes parts, que ce soit dans la qualification de nos étudiants, la formation, et bien sûr, l'obtention d'un stage pour l'ensemble des bacheliers sortants qui se révèle de plus en plus difficile à satisfaire.

Rien que dans la Région Auvergne Rhône Alpes, environ 400 étudiants de nos différentes branches sortent chaque année, un chiffre que peuvent absorber difficilement les Structures présentes sur notre Territoire.

De plus, il est à noter que l'offre exponentielle de formation proposée sans réelle corrélation avec les demandes du terrain risque à court et moyen terme d'empirer la situation déjà tendue et ne puisse désengorger les flux.

## **b. Le retour étudiant**

### **> Les points Positifs**

Généralement l'étudiant possède grâce au stage plusieurs acquis positifs :

- un premier accès au monde du travail
- une première expérience dans la profession choisie
- un premier réseau ( même si il peut être restreint, c'est une première pierre non négligeable )
- la validation de sa formation par une pratique professionnelle
- une mise en situation de production
- l'observation du monde du travail, ses contraintes, et ses devoirs

### **> Contraintes géographiques / linguistiques**

Plusieurs contraintes existent :

- **Géographique**
  - > si l'étudiant doit déménager : chaque étudiant n'a pas les moyens de pouvoir changer de Région/département pour élargir son champ de recherche. Un déménagement est un investissement que l'étudiant ne peut pas forcément prendre à sa charge. Cette causalité peut réduire l'espace et le nombre d'offres disponibles pour l'étudiant.
  - > l'obtention de logement pour accéder à l'entreprise dans moins de 10 km
- **Linguistique** ( pour les étudiants étrangers notamment )
  - > En effet, tous les Studios, même si c'est assez répandu, ne parlent pas forcément complètement anglais ( tout comme les équipes ), et l'insertion peut donc être plus difficile
  - > notons également l'obtention d'un visa étudiant et/ou travail qui reste difficile à obtenir également
- **Transport**
  - > la voiture : entre l'acquisition coûteuse d'une voiture, le permis de conduire, le coût de l'essence, etc...
  - > dans les Régions, la desserte par transport en commun peut parfois être difficile ( non trop sans mal dans les grandes villes, mais plus compliqué si le logement se situe plus loin du lieu de pratique du stage ), sans parler du coût des pass-transport proposés par certaines agglomérations ( même

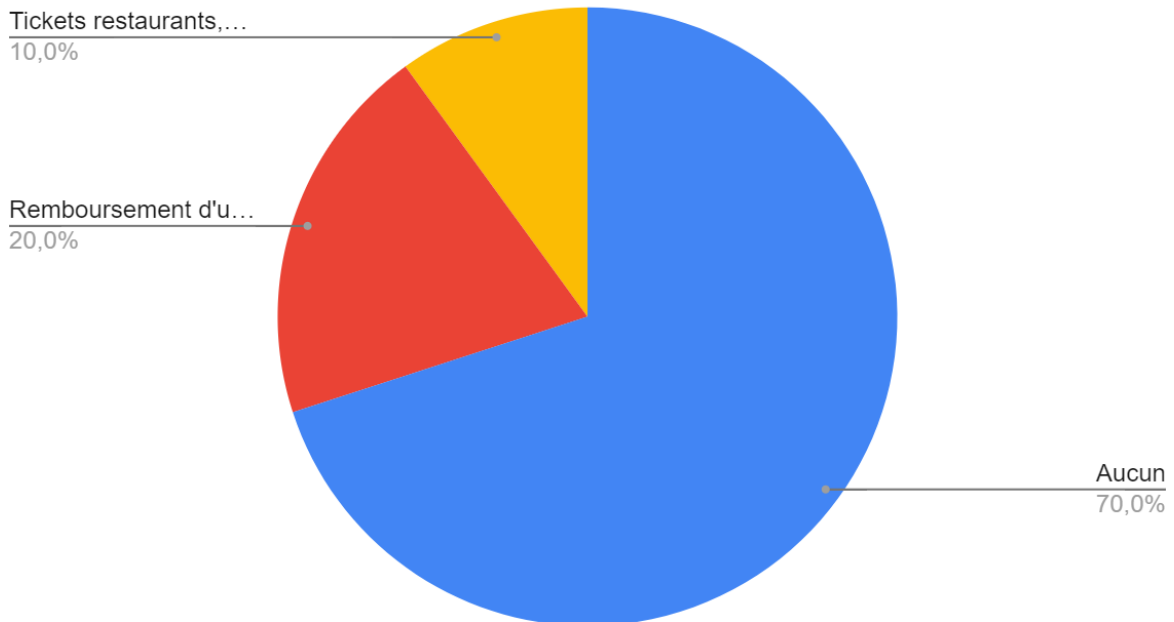
si dans les faits l'employeur se doit, sur justificatif, de rembourser 50% de ces frais engagés comme évoqué plus haut ).

### > **La Rémunération**

La rémunération du stagiaire est un des sujets qui remonte le plus de la part des étudiants pour des raisons que nous partageons. voici donc après étude le constat que nous observons :

- Nous remarquons que sous les 2 mois de stage, le Studio se passe généralement de donner une gratification. Ce qui pousse les étudiants à chercher des stages plus longs. Mais d'après un constat général un stage supérieur à 3 mois n'est jamais bien utile, au delà, il vaut mieux transformer le contrat en CDDU Junior plutôt que stagiaire.
- La gratification octroyée se plie au barème minimum imposé par l'Etat, mais rarement au-dessus. ( soit environ 500 à 650 euros par mois pour 35h de travail / semaine ). Là encore, sans évolution législative, les Studios restent dans les minimales énoncées.
- à peine 25% des Stagiaires bénéficient de tickets restaurant, ou du remboursement transport, alors même que pour certains, c'est obligatoire.

### Comparatif d'Avantages Reçus

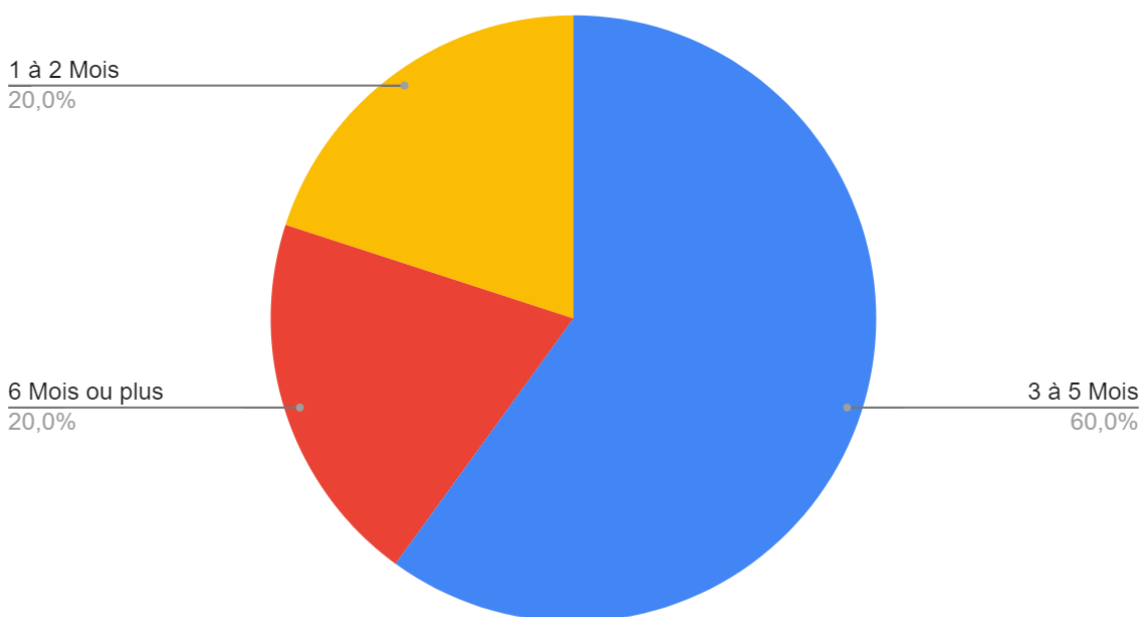


{ source = Sondage TEAMANIM Association }

### > La durée des stages

Nous observons que plus généralement, les Studios ( pour des raisons que nous évoquerons plus tard ) choisissent d'offrir des stages longs le plus souvent possible, mais que pour l'étudiant, l'intérêt n'y est plus ( sous ce type de contrat du moins ) passé les 4 mois.

#### Durée du Stage



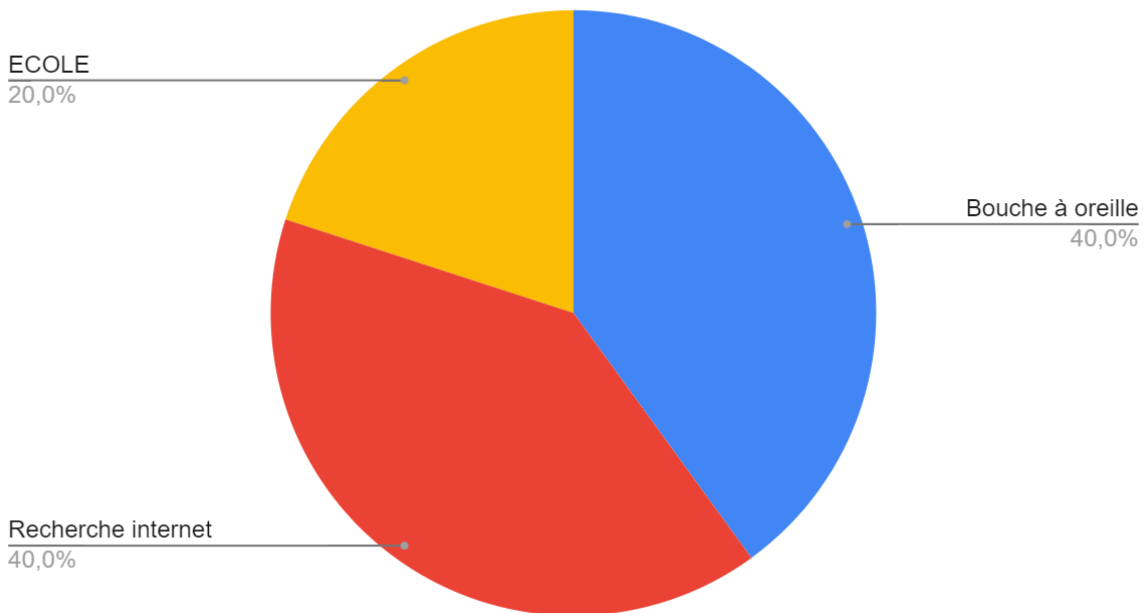
{ source = Sondage TEAMANIM Association }

### > L'Accompagnement / Encadrement

En ce qui concerne l'aide, l'accompagnement et la recherche, voici la synthèse de ce qui nous est parvenu :

- la recherche du stage se fait le plus souvent en autonomie quasi totale
- 50 à 65% des Stagiaires bénéficient d'un maître de stage, mais 45% se disent satisfait de son accompagnement donc moins de la moitié
- Beaucoup auraient aimé un temps d'adaptation plus long à leur entrée en début de stage soit une "période d'essai" plus longue
- environ 65% des salariés conviennent que le stagiaire est soumis à des quotas de production et qu'ils l'observent eux-même sur leurs productions actuelles
- Nous remarquons également que les Étudiants parviennent à trouver des stages dans les entreprises ayant plus de 20 Salariés ( soit d'assez grandes Structures ce qui permet d'augmenter le quotas autorisé d'accueil de stagiaires )
- Le réseau social qui a permit au plus d'étudiant de trouver son stage est le réseau LINKEDIN ( très utilisé également comme CV numérique )

## Médium utilisé pour l'obtention du Stage



{ source = Sondage TEAMANIM Association }

### > Retours Divers et Insertion

- Dans un premier temps, notons la difficulté financière qui peut apparaître pour l'étudiant pour obtenir un logement ( garant, loyer, etc... )
- notons la quasi absence de promesse d'embauche à la sortie de stage, ce qui montre plusieurs choses :
  - > l'absence de compétences acquises par l'étudiant
  - > l'absence de suivi / formation adéquate pour satisfaire le studio
  - > l'absence de postes disponibles pour le stagiaire en fin de contrat
- Nous observons que le stagiaire permet souvent au studio d'économiser en temps et en argent. On peut s'interroger sur cette position, car un studio qui forme correctement son stagiaire bénéficie en sortant d'un bon technicien qu'il peut positionner sur ses productions.
- Trop souvent, le stagiaire fait également office de "rustine", nous entendons par là qu'il ne peut approfondir un poste donné mais plutôt qui circulera sur divers postes sans une formation continue et efficace ce qui nuit à son apprentissage d'abord, et de travail ensuite.
- 75% des stages s'effectuent dans une entreprise de plus de 5 Salariés

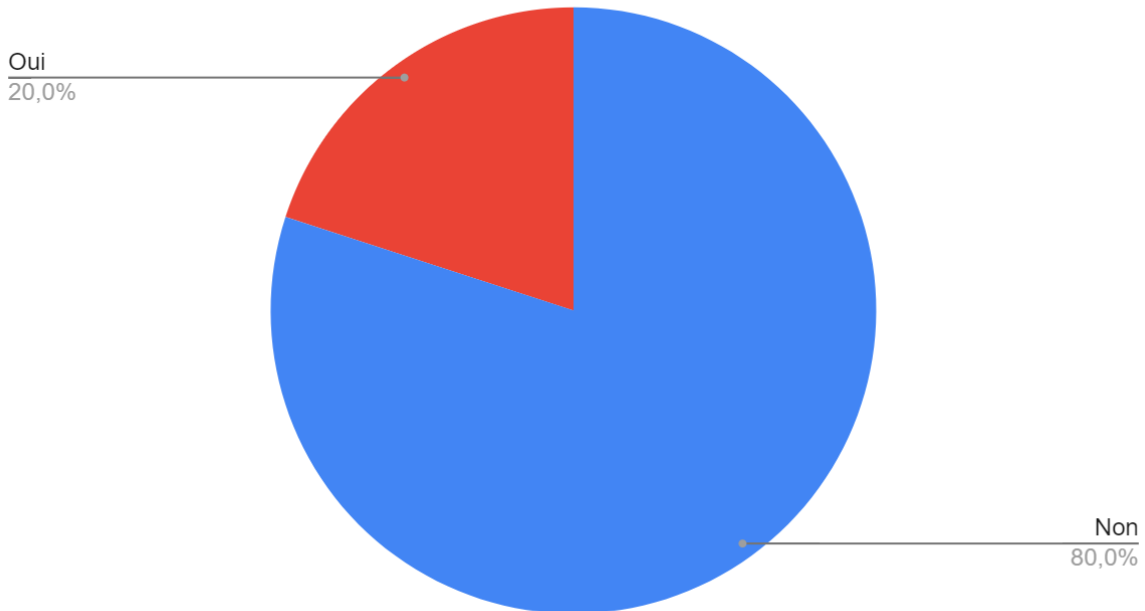
### Sur l'Insertion post Stage :

- Pour beaucoup, il aura fallu plus de 6 mois pour trouver un premier emploi en sortant du stage, ce qui signifie un réel problème d'insertion et montre que le stage n'est pas forcément un acquis pour l'obtention d'un premier emploi
- 80% des stagiaires sortant n'ont pas reçus de promesse d'embauche ensuite par le Studio l'ayant accueilli



- > pour ceux l'ayant reçu, le CDDU ne représente que 55% des contrats obtenus ( vient ensuite le CDD classique avec 35% )
- 45% des Stagiaires ont trouvé leur premier emploi dans les 6 mois qui suivent leur Stage.

### Promesse d'Embauche Reçues



{ source = Sondage TEAMANIM Association }

### c. Le retour Studio / Structure

#### > *L'Accueil du stagiaire*

En règle générale, selon certaines conditions, l'entreprise peut être soutenue ( financièrement, moyen, accompagnement ) par la Région, l'Etat, le département ou autre pour accueillir des stagiaires / Apprenti dans le cadre de son activité.

Généralement le Stagiaire est accueilli sous ce schéma :

- présentation de la structure
- présentation production / maître de stage / Référent
- mise en place des missions à effectuer et le cadre d'accueil
- formation lente et suivi puis mise en place d'une semi autonomie

// Rappelons également que la structure d'accueil doit respecter un certain ratio de nb de stagiaire par nb d'employé par mois peu importe les productions en cours. c'est ce point qui permet de calculer la capacité d'accueil de la structure par mois et sur une période donnée. //

### **> Les points Positifs**

En effet, l'accueil d'un stagiaire au sein d'une production revêt plusieurs avantages pour le Studio :

- financière : ( allègement fiscal, aide, coût moins élevés, etc... )
- Même si un stagiaire ne doit pas être soumis à une cadence de production, son travail à bas coût permet au studio d'économiser voir de gagner de l'argent sans en perdre dans un technicien qui lui reviendrait plus cher.
- Cela permet de miser sur un potentiel, si l'étudiant se révèle compétent, le studio peut ainsi voir à moyen terme l'étudiant comme un futur atout pour son entreprise.
- Si le stage se déroule bien, c'est aussi un bouche à oreille extérieur, effectué par le stagiaire qui permet une meilleure image de la structure et par effet papillon favoriser ainsi son recrutement
- faire profiter de l'expertise du studio à un étudiant c'est également former les futurs employés de demain

### **> Les points Négatifs**

Malgré tout, un stagiaire revêt aussi une part de contraintes :

- il faut détacher un technicien pour proposer un accueil et un suivi permanent
- Effectuer une formation régulière ce qui génère également une perte de temps pour le technicien dédié à cette tâche
- Le Stagiaire n'a pas la même cadence de production qu'un salarié et peut provoquer, pour diverses raisons, certains retards difficiles à encaisser pour la structure.
- Les Studios ne veulent pas la plupart du temps communiquer sur leurs offres de stages pour ne pas être submergés par un afflux de candidatures.

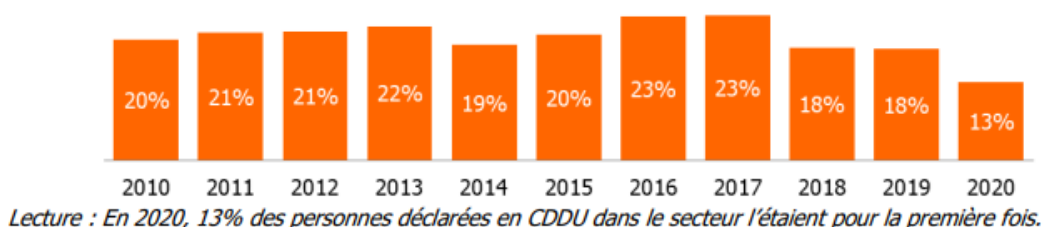
### **> Les points qui peuvent freiner la Structure**

Dans un autre temps, certains aspects freinent également les Structures :

- les stagiaires sont de plus en plus déconnectés de la réalité du terrain
- peu ont une "culture d'entreprise"
- peu de stagiaires ont une connaissance du monde du travail, de ses contraintes, mais aussi de ses devoirs
- il devient difficile de trouver aussi des stagiaires motivés et curieux de leur métier
- Trop de stagiaires sont aussi dit "généralistes" et donc ne correspondent pas aux attentes du studios
- Les studios ont de plus en plus de mal à trouver également du temps pour former les stagiaires et privilégient désormais l'accueil d'un pro dit "Junior" que d'un stagiaire ( ce qui pose également des problème au sein des productions et sur la qualité de production )

On observe en 2020 une baisse importante du nombre de primo entrant, comparable à celle de 2009 (crise financière des subprimes).

**Figure 10 : Part de primo-entrants parmi les effectifs globaux en CDDU**



{ source = L'emploi dans la production de films d'animation - ANIMFRANCE }

#### **d. Le retour Écoles / Formations**

##### **> Un constat commun**

L'intégralité des Ecoles remontent des difficultés d'insertion et d'obtention de stages de la part de leur Étudiants, plus ou moins fortes, mais bien présentes.

De plus, on observe une très grande inégalité d'insertion en fonction des moyens à disposition et mis en œuvre par les établissements pour favoriser à l'étudiant le gage de se voir octroyer un stage.

Voici également un panel des remontées qui nous a été faites sur cette question :

- Les Écoles peinent à raccorder leurs formations aux réalités du terrain et besoin de production. Il y a très souvent un décalage, voire un retard entre ce que les établissements proposent et les besoins du terrain.
- Les écoles peinent à discuter avec les Studios
- Les Écoles forment pour la plupart trop de Généralistes, et ne spécialisent pas assez leur Etudiants.
- On ne peut pas dans la plupart des écoles poser une période de stage pendant les cours, ce qui raccourcit la période de recherche et d'action en fin de cursus.
- Il faut que les enseignants soient des professionnels en exercice pour la plupart des matières pro pour éviter un décalage de formation entre ce qu'ils vont proposer à l'étudiant et ce qui se pratique dans les Studios.

##### **> Les initiatives**

Malgré des difficultés, beaucoup trouvent de plus en plus de solutions :

- Les formations sont de plus en plus données par des professionnels en exercice, ce qui confèrent une plus grande solidité à l'enseignement proposé.

- La mise en œuvre de matériel de qualité est également de plus en plus au rendez- vous, avec des parcs informatiques, des partenariats avec les grandes licences logiciels, des salles de projections, etc...
- De plus en plus d'établissement tentent de proposer des journées de job dating
- Les jury sont formés la plupart du temps par un panel de professionnels, ce qui confère une plus grande solidité à l'avis proposé et permet déjà une première prise de contact par l'étudiant pour chercher un stage.
- Certaines Écoles proposent des interventions pros autour de l'insertion, la création de Cv, etc...

### **> Les pistes d'améliorations souhaitées**

Malgré tout les efforts fournis, voici les pistes souhaitées par les établissements :

- Une meilleure transparence offerte par les différents organismes et Studios
- une refonte partielle de la Législation pour garder les Stages dans des phases où l'étudiant a déjà acquis suffisamment de bases solides pour pouvoir candidater ( fin de L3 et fin de M2 )
- des Jobs dating plus réguliers
- Une meilleure discussion avec les structures pour adapter au mieux leurs formations en quasi temps réel
- Un meilleur accompagnement par les collectivités et organismes régionaux

### **e. Le Retour des Salariés**

Les Salariés sont également importants à prendre en compte, car c'est eux qui accompagnent, forment et suivent au plus près les étudiants accueillis.

Voici une synthèse des retours reçus :

- La présentation du stagiaire à la totalité de l'équipe / Studio est essentielle mais pas souvent effectuée
- Certains apprécient de pouvoir transmettre leur savoir faire / mais il faut s'accorder avec le rythme de production
- les stagiaires manquent pour certains de "maturité" professionnelle
- En effet, trop de stagiaires, même si c'est normal en sortant d'école, sont "généralistes"
- Beaucoup d'étudiants sortants ne sont pas au courant des modalités législatives qui entourent leur secteur ( intermittent, audiens, etc... )
- La plupart des salariés s'accordent à dire que le stagiaire est une sorte de "rustine" pour le Studio. Ce dernier est donc la plupart du temps soumis à des quotas de production ( alors qu'il ne devrait pas ) et ne bénéficie pas du meilleur accompagnement

## **4| Ce qui existent et les pistes en devenir**

### **a. Les dispositifs existants ( Région et National )**

- LinkedIn > plateforme de Réseau / CV
- GAME ONLY job dating au GAME ON
- LYON GAME DEV > rencontre / Réseau
- Des groupes Facebook, toujours actifs, mais qui mériteraient d'évoluer ( JBDA, Boulot Anim, etc... )
- OVAC Association > rencontre / Réseau
- AFJV > CV / offre ( pour le Game essentiellement )
- Animation.job > LinkedIn

### **b. Les initiatives qui se développent**

Dans notre Région, plusieurs choses évoluent :

- TEAMANIM Association > plateforme / rencontre / site d'emploi
- PÔLE CARTOUCHERIE IMAGE ANIMÉE > plateforme / rencontre
- GAME ONLY > job dating qui se multiplie
- L'équipée sur Valence qui propose également des formations pros
- TeamTO Formation ECAS spécialisée Animation 3D menant à une embauche par le studio TeamTO

Mais aussi au niveau National :

- Les Rencontres RECA pro > conférences et rencontres recrutement pour jeunes diplômés
- Anim Connect > plateforme de CV et offres de stages en animation créée par Anim France et le RECA
- Welcome to the jungle > plateforme
- la plateforme JOBOTROPO > offres d'emploi et stage en animation 2D/3D

## **5| Les Pistes d'Améliorations - Propositions**

Voici la liste de ce que l'Association TEAMANIM, après réflexion, trouve pertinent de proposer comme solutions dans l'avenir :

### **a. La Formations**

- Une formation qui doit le plus souvent possible être octroyé par des professionnels en exercice ( si il ne l'est pas, la période d'inactivité ne doit pas excéder 5 ans pour être le plus proche de la réalité du terrain )
- Insertion de cours d'Entreprise et de Législation ( entre 8h et 32h / an ) en partenariat avec les différents instances et organisations qui maillent notre Territoire.

- Meilleure maîtrise de l'anglais pour accueillir toutes nationalités d'étudiants et favoriser l'inclusion et l'échange international
- Enseigner des cours de Pipeline / Suivi de production pour offrir à l'étudiant sortant une meilleure vue d'ensemble de la Filière mais aussi des Postes en tensions ainsi que de maîtriser une bonne gestion/suivi de production.

#### **b. L'accueil en Studio - Accompagnement**

- Avoir, auprès de l'école un référent Stage pour une meilleure communication entre l'étudiant et son École, disponible tout le long de la durée du stage.
- Vérifier la bonne attribution et le bon suivi des Stagiaires par un formateur ( par l'École, le dir pédagogique et/ou prof référent )
- Réaliser un bilan ( entretien élève + responsable pédagogique ) avec l'école à mi parcours du stage et en fin de Stage pour effectuer un meilleur suivi et déceler au besoin d'éventuels problèmes.
- Octroyer en tant que maître de stage le chef direct sur le terrain du stagiaire ( LEAD, DIR, etc... et non un poste éloigné de son département )

#### **c. La législation - Rémunération, aide, etc...**

- Vérifier par un corps autre que le Studio que le stagiaire n'est soumis à aucune pression de quotas, production, investissement, ou bonne réalisation de travaux
- Augmenter le plafond minimum de rémunération pour passer à environ 700 euros NET ( d'une part pour suivre l'inflation actuelle, mais aussi pour ne pas sous évaluer le travail du stagiaire )
- Meilleure prise en charge du déplacement si le stagiaire effectue son stage à plus de 90km de son École
- Rémunérer une partie de ses titres de transport tout comme les employés par l'entreprise ( Bus, tram, métro, train ) > vérifier la bonne application de la loi
- Octroyer les tickets restaurants au Stagiaire si le reste de l'équipe en bénéficie lui aussi > vérifier la bonne application de la loi
- Favoriser l'accueil des Stagiaires dans tout type de Structures par une augmentation légère des quotas autorisés par production
- Favoriser l'obtention des Visas pour les Étudiants Étrangers cherchant un stage ( et ayant fait leurs études en France )

#### **d. Recherche et Opportunités**

- N'octroyer les Stages qu'au 3eme année Bachelor et 5eme année Master ( et non toutes les années pour ne pas créer un afflux trop important de stagiaires sur le Terrain et donner une meilleure confiance au Studio )
- Insister sur une meilleure communication des Structures quant à leur offre et capacité d'accueil de Stage
- Centraliser les offres sur des plateformes communes ( TEAMANIM, JOBOTROPO, AFJV, etc... )

- Organiser des tables rondes, session de recrutement, stage meeting pour favoriser les rencontres
- Intégrer plus de rencontres professionnelles dans le parcours de l'étudiant au sein des Écoles
- Favoriser les cours de construction de CV, DEMO, recherche de stage
- Favoriser les rencontres pros au sein de l'École
- Organiser des "Stage Meeting" plus régulièrement
- Favoriser le mentorat Extérieur ( 1 pro / 1 Étudiant )
- Exiger des Studios une réponse au stagiaire lors de ses candidatures, qu'elles soient refusées, en attentes, ou acceptées dans le délai d'1 mois Maximum ( tout comme cela se fait dans d'autres pays )
- rendre plus lisible sur les sites de Studios le mail auquel il faut candidater et/ou le formulaire de contact, trop souvent introuvable.

#### e. Divers

- Favoriser des Contrats comme l'alternance

## **6| Synthèse et Bilan**

Le constat est donc uniforme, les Stages sont devenus un sujet essentiel de préoccupations à tous les niveaux et pour tous types de structures. Il est important dans les mois qui viennent de parvenir à un véritable plan d'action, une refonte de l'accueil, une meilleure législation, parvenir à détecter les abus, et former au mieux nos jeunes pour continuer à rester un fleuron français et National de l'audiovisuel Animé.

C'est en misant sur nos jeunes que nous parviendrons à cet objectif. Il est donc important d'y réfléchir et de trouver les meilleures solutions pour y parvenir.

N'abandonnons pas les Étudiants d'aujourd'hui qui deviendront les Salariés de demain.

De son côté, l'Association TEAMANIM poursuivra son effort de concertation, d'étude, et de discussion pour parvenir au plus vite et le plus efficacement possible à cet objectif.

## **7| Sources - Annexe**

- *SONDAGE réalisé par TEAMANIM Association en 2023*
- *Retour du Terrain oraux ( Studio / Etudiant / Ecole ) lors de rencontre pro*
- *Retour du RECA lors de discussions internes*
- *Code du Travail*
- *Amelie.fr*
- *Table ronde "La difficulté de trouver un stage en studio d'animation" RADI-RAF*
- *L'emploi dans la production de films d'animation - ANIMFRANCE*