



## Introduction à Python

Oscars et diversité : 95 ans de  
progrès ou d'illusion ?

**Fait par :**

**BALTAGI Reina**

**EL ABSODI Salma**

**EL BAIDAK Houda**

**Master 1- BIDABI**

**24/04/2025**

## Introduction

Depuis 1929, les Oscars incarnent des inégalités systémiques de genre et d'ethnicité, avec un paysage longtemps dominé par les hommes blancs.<sup>1</sup> Malgré les réformes récentes (comme les critères de diversité imposés en 2024) ainsi que quelques changements, la sous-représentation persiste.<sup>2</sup> Toutefois, les questions suivantes peuvent être posées : les changements qui ont eu lieu présentent-ils suffisamment de diversité ? pourrions-nous parler d'évolution considérable dans la diversité de genre et d'ethnicité dans les Oscars ? Des moments clés comme Black Lives Matter, OscarsSoWhite et MeToo présentent-ils des tournants dans la représentation de la diversité des nominations et des victoires dans les Oscars ?

Dans le but de répondre à toute ces questions, nous présentons ce rapport, intitulé, « Oscars et diversité : 95 ans de progrès ou d'illusion ? » qui a pour finalité de diagnostiquer la diversité ethnique et de genre aux Oscars sur la période entre 1929 et 2025, d'analyser l'évolution de cette diversité par rapport à des mouvements sociaux clés comme MeToo, OscarsSoWhite et autres, et finalement de recommander des actions concrètes à l'Académie pour plus d'équité.

Le rapport sera donc structuré de la manière suivante, nous allons présenter en premier lieu notre database, comment nous l'avons eu, comment nous l'avons manipulé et quelles catégories nous allons aborder. Puis nous allons nous focaliser sur 4 catégories qui seront détaillées à savoir Leading role, supporting role, writers et directors, sans oublier la présentation du croisement de ces catégories ensemble. Nous allons par la suite présenter l'évolution de la diversité par rapport à des mouvements sociaux comme MeToo, OscarsSoWhite, Black Lives Matter et Stop Asian Hate. Finalement, nous allons conclure en présentant des recommandations à l'académie pour favoriser la diversité et l'équité.

## Présentation de la base de données

Cette section présente les principales étapes de préparation de la base de données utilisée pour analyser la diversité aux Oscars. On y détaille les catégories qu'on a choisies, les étapes de nettoyage effectuées, ainsi que la combinaison de deux sources différentes pour en créer une seule, plus complète.

Pour notre analyse, nous avons sélectionné six catégories principales : acteur principal, actrice principale, acteur dans un second rôle, actrice dans un second rôle, “writing” et “directing”. Ces catégories permettent d'identifier clairement le genre et l'origine ethnique des nommés, ce qui n'est pas possible pour des catégories comme *Meilleur film* ou *Meilleurs costumes*, où les nominations concernent des équipes, des films ou des entités collectives. Ce choix reflète aussi notre volonté d'analyser la représentation, les disparités et les inégalités devant et derrière la caméra : les catégories d'interprétation donnent accès à la diversité visible à l'écran, tandis que l'écriture et la réalisation nous renseignent sur la place des minorités dans les rôles créatifs.

Nous avons donc décidé de construire notre propre base en combinant deux jeux de données existants : *Academy Awards Dataset (Oscars)*<sup>3</sup> et *The Oscar Award, 1927–2025*<sup>4</sup>. Le premier contenait des

---

<sup>1</sup><https://news.sky.com/story/oscars-diversity-v-data-what-analysis-of-96-years-of-winners-tells-us-about-the-academy-awards-11635455>

<sup>2</sup>[https://www.lemonde.fr/culture/article/2020/09/09/l-academie-des-oscars-va-imposer-des-criteres-de-diversite-pour-la-categorie-du-meilleur-film\\_6051515\\_3246.html](https://www.lemonde.fr/culture/article/2020/09/09/l-academie-des-oscars-va-imposer-des-criteres-de-diversite-pour-la-categorie-du-meilleur-film_6051515_3246.html)

<sup>3</sup> <https://www.kaggle.com/datasets/dharmikdonga/academy-awards-dataset-oscars>

<sup>4</sup> <https://www.kaggle.com/datasets/unanimad/the-oscar-award>

informations clés sur l'origine ethnique et le genre, mais la structure était assez désorganisée, surtout au niveau des catégories : les nominations et les gagnants n'étaient pas toujours clairement distingués. À l'inverse, le second jeu de données était beaucoup plus structuré, avec des catégories bien définies, une organisation plus cohérente, et une couverture jusqu'en 2025. C'est donc sur cette base que nous nous sommes appuyés, en y intégrant les colonnes "race" et "gender" du premier fichier grâce à une correspondance entre les noms.

Pour préparer cette fusion et assurer une base cohérente, nous avons pris le temps d'explorer et de comparer les deux jeux de données : structure, formats, libellés, et cohérence globale. Étant donné que notre analyse couvre presque un siècle, certaines catégories avaient changé d'intitulé au fil du temps. Dans la catégorie *writing*, par exemple, on retrouvait des variantes comme "WRITING (Original Screenplay)", "WRITING (Adapted Screenplay)" ou encore "*WRITING (Story and Screenplay—written directly for the screen)*". Toutes ont été regroupées sous une même étiquette : *writing*. La même démarche a été appliquée à "*directing*".

Ensuite, nous avons filtré les catégories non pertinentes et éliminé les lignes de nominations partagées (par exemple, deux scénaristes nommés ensemble), car elles rendaient difficile l'identification individuelle du genre ou de l'origine ethnique. Tout ce nettoyage a été effectué sur la base principale, afin de la préparer à recevoir les informations démographiques.

Concernant la base moins structurée, nous nous sommes concentrés sur les colonnes clés pour la fusion : "name", "race" et "gender". Nous avons vérifié qu'il n'y avait pas de valeurs manquantes, et que les champs "race" et "gender" étaient bien définis.

Afin d'assurer une correspondance fiable, nous avons également normalisé les noms dans les deux jeux de données (mise en minuscules, suppression des espaces superflus). Le nom a ainsi servi de point commun pour l'intégration des informations démographiques, puisque la race et le genre sont des caractéristiques fixes, et que les autres dimensions (*year\_ceremony*, *canon\_category*) étaient déjà présentes dans la base principale.

Pour les années récentes (2020 à 2025), de nombreuses valeurs démographiques étaient absentes. Nous avons exporté les lignes concernées, complété les données manuellement à l'aide de recherches externes, puis réintégré ce fichier dans notre base en utilisant la même clé "*name\_normalized*".

Une fois toutes les valeurs race et gender complétées, nous avons considéré la construction terminée. La base était propre, enrichie et prête à être utilisée. Enfin, une phase de nettoyage finale a été menée : vérification des colonnes clés (race, gender, *canon\_category*, *year\_ceremony*, *winner*), suppression des doublons, standardisation finale, et ajout d'une colonne "decade" pour faciliter l'analyse chronologique. Les colonnes inutiles ont également été supprimées.

Cette étape finale a permis d'obtenir une base de données structurée, complète et parfaitement adaptée à l'analyse de la diversité aux Oscars.

## Analyse pour les directors et writers

En se basant sur les graphiques générés par Python, on constate que les catégories réalisation et scénarisation connaissent des inégalités significatives et profondes inhérentes au genre et à l'ethnicité. Pour concrétiser cela, on fait recours aux statistiques descriptives qui illustrent la répartition des réalisateurs et des scénaristes nommés et gagnants par genre et origine ethnique, ainsi que l'évolution de cette répartition.

### Les scénaristes (Graphiques 1 à 7)

En se basant sur les nominations, D'une part, on constate que la catégorie scénarisation est significativement marquée par une dominance des hommes blancs qui représentent 91.5% au détriment des femmes (8.5%). Ce qui peut affirmer que les femmes sont quasiment exclues de cette sphère de pouvoir. D'autre part, elle est également marquée par une dominance des blancs en représentant 96.2% au détriment des autres origines ethniques. Par exemple les scénaristes noires nommés aux Oscars représentent que 1.8%. Ainsi que d'autres origines sont quasiment inexistantes comme maori qui représente que 0.2%. Cette surreprésentation des hommes blancs au niveau des nominations, impacte fortement les lauréats du fait que les personnes issues d'une minorité sont moins susceptibles de gagner. En se basant sur les graphiques, on constate que les scénaristes qui ont gagné des prix, ils sont majoritairement des hommes blancs. En détaillant plus, les scénaristes hommes récompensés représentent 91.7% au détriment des femmes (8.3%). Comme on constate également que les lauréats sont soit d'origine white (96.5%), black (2.8%) ou maori (0.7%). D'où, on peut affirmer qu'il y a une dominance des blancs et l'absence de quelques origines comme l'origine asiatique

Ces inégalités connaissent une évolution quasiment constante au fil des années, avec des améliorations légères. Pour concrétiser cela, on fait recours au graphique n°7 qui représente l'évolution des lauréats par genre et par décennie (1920-2020). On constate que la tendance générale est connue par une dominance des hommes par rapport aux femmes au fil des années en marquant un écart significatif. Cette dominance a été marquée par un pic significatif dans les années 1940 Et 1950 (18 prix gagnés chacune) avant d'avoir une chute en 2020. Face à cette situation, les femmes sont presque absentes jusqu'aux années 1990 où elles ont marqué un pic de 4 femmes gagnantes. Comme elles ont remporté 3 prix en 2020.

### Les réalisateurs et réalisatrices (Graphiques 8 à 12)

En se basant sur les nominations, D'une part, on remarque que la catégorie réalisation est fortement connue par une dominance des hommes blancs qui représentent 97.3% au détriment des femmes (2.7%). Ce qui peut affirmer que les femmes sont quasiment exclues de cette sphère d'innovation. D'autre part, elle est également marquée par une dominance des blancs en représentant 95.6% au détriment des autres origines ethniques. Par exemple les réalisateurs asiatiques nommés aux Oscars représentent que 2.1%. Ainsi que d'autres origines sont inexistantes comme maori. Cette surreprésentation des hommes blancs au niveau des nominations, impacte fortement les lauréats du fait que les personnes issues d'une minorité sont rarement susceptibles de remporter des prix. En se basant sur les graphiques, on a bien évidemment constaté que les réalisateurs qui ont gagnés des prix, ils sont majoritairement des hommes blancs. En détaillant plus, les réalisateurs lauréats sont des blancs avec un pourcentage de 91.6% au détriment d'autres origines. D'où, on peut affirmer qu'il y a une dominance des blancs et l'absence de quelques origines comme l'origine Black.

Ces inégalités connaissent une évolution constante au fil des années, avec des améliorations légères. Pour concrétiser cela, on fait recours au graphique n°11-1 qui représente l'évolution des lauréats réalisateurs par origine ethnique et par décennie. On constate qu'il existe une dominance significative des blancs au détriment des autres origines au fil des années. Les réalisateurs blancs sont caractérisés par un nombre élevé des prix. Par exemple, les réalisateurs asiatiques ont commencé à gagner qu'à partir les années 2000 en remportant deux prix. Ainsi que l'origine Hispanique ont gagné 4 prix uniquement en 2010.

## Analyse pour les acteurs principaux : (Best Actor In A Leading Role) (Graphiques 13 à 16)

Malgré près d'un siècle de cérémonies, l'Oscar du meilleur acteur reste massivement dominé par les hommes blancs, qui représentent près de 90 % des victoires. Parmi les acteurs issus de minorités, les acteurs noirs sont les seuls à apparaître de façon constante dans les nominations, décennie après décennie, depuis les années 1950. Leur présence s'accroît même à partir des années 2000, ce qui pourrait laisser croire à une ouverture réelle de l'Académie. Mais il ne faut pas se laisser tromper : malgré cette visibilité, ils n'ont remporté l'Oscar que cinq fois.

Pour les autres minorités ethniques, les inégalités sont encore plus marquées. À partir des années 1980, on constate quelques apparitions d'acteurs asiatiques dans les nominations, mais cela reste assez rare, et difficile à considérer comme une présence vraiment continue. On compte seulement trois victoires dans cette catégorie. Les acteurs hispaniques et moyen-orientaux, eux, sont presque absents. En presque un siècle, José Ferrer, acteur portoricain, a gagné en 1950, et Rami Malek, d'origine égyptienne, en 2019 pour son rôle dans *Bohemian Rhapsody*. Mais ces deux victoires restent des cas isolés, des exceptions qui ne traduisent pas un vrai changement de fond.

Au final, après un siècle d'Oscars, l'image de l'acteur "idéal" reste la même : un homme blanc. L'Académie semble avoir trouvé sa façon de montrer un semblant d'inclusivité en nommant, surtout, des acteurs noirs. Mais ces nominations répétées ne doivent pas faire illusion : la majorité des récompenses continue d'aller aux mêmes profils. Quant aux autres minorités ethniques, leur absence reste flagrante.

## Analyse pour les actrices principales : (Best Actress In A Leading Role) (Graphiques 17 à 20)

Quand on s'intéresse à la catégorie de la meilleure actrice, on remarque tout de suite une représentation massivement blanche. Plus de 95 % des nominations ont été attribuées à des femmes blanches, et cette tendance se retrouve aussi dans les résultats : 98 % des victoires leur reviennent. À ce jour, seules deux femmes non blanches ont remporté cet Oscar.

Les actrices noires, tout comme leurs homologues masculins, sont les seules issues de minorités à être nommées avec une certaine régularité. On les retrouve dans plusieurs décennies, avec une légère hausse des nominations dans les années 2010. Pourtant, cette visibilité ne se traduit presque jamais en victoires : Halle Berry reste, encore aujourd'hui, la seule femme noire à avoir remporté l'Oscar, en 2002.

Pour les autres minorités ethniques : asiatiques, hispaniques et indigènes, la situation est encore plus marginale. Sur plus de 480 nominations, seules deux ont concerné des actrices asiatiques, deux des actrices hispaniques, et une seule une actrice indigène. Et en termes de victoires, le constat est tout aussi limité : Michelle Yeoh est devenue en 2023 la première femme asiatique à remporter cet Oscar. Cela fait presque 90 ans de différence avec la première nomination d'une femme asiatique, Merle Oberon en 1936.

Ce qu'on comprend surtout, c'est que la reconnaissance ne se joue pas seulement sur l'origine ethnique, mais aussi sur le genre. Être une personne racisée à Hollywood, c'est déjà compliqué. Mais quand on est une femme racisée, l'accès à la reconnaissance est encore plus restreint. Là où certains hommes non blancs ont fini par être récompensés, les femmes, elles, restent largement en retrait.

Même quand elles sont nommées, ça ne va presque jamais plus loin. On les voit dans les listes, mais elles ne sont pas vraiment mises en avant ni valorisées comme les autres. Et ça montre bien à quel point leur place reste

très limitée dans cette industrie : moins de rôles principaux, moins de visibilité, moins de considération. Après presque un siècle de cérémonies, l'image de la "meilleure actrice" n'a toujours pas changé : c'est encore et toujours une femme blanche.

## Analyse des acteurs et actrices en Supporting role (Graphiques 21 à 28)

Dans cette partie nous allons nous focaliser sur la diversité ethnique uniquement puisqu'il s'agit d'une catégorie genrée, à savoir il y a autant de femmes que d'hommes en supporting role, quant à l'analyse de l'ethnicité par rapport au genre pour cette catégorie, cela va être abordé dans la partie du croisement des catégories. En se basant sur les graphiques 21 et 22, nous pouvons détecter une sous-représentation flagrante des minorités ethniques. Le graphique 21 montre que les personnes blanches dominent largement les nominations avec 814 personnes, face à seulement 52 pour les personnes noires, 16 pour les personnes asiatiques, et 8 pour les personnes hispaniques. Cela peut être également vu dans le graphique 22, où les personnes blanches représentent 91.5 % des nominations, donc une majorité totale. Quant aux victoires, il y a une similitude dans les résultats : le graphique 23 illustre que les gagnants d'ethnicité blanche sont bien majoritaires avec 155 récompenses, tandis que les minorités restent marginales. Le graphique 24 circulaire prouve également ces nombres en montrant que les Noirs ne remportent que 9 % des victoires, suivis par les Asiatiques (2.2 %) et les Hispaniques (1.7 %). Le graphique 26 introduit lui des résultats intéressants puisqu'il montre que proportionnellement à leur nombre de nominations, les groupes minoritaires ont des taux de victoire donc une possibilité de gagner plus élevée que les Blancs, à savoir 37.5 % pour les Hispaniques contre seulement 19 % pour les Blancs. Cela peut suggérer des critères de nominations plus exigeantes pour les minorités, à savoir un biais d'excellence où la représentation de ces derniers n'aura lieu que s'ils surpassent les standards attendus. Les deux graphiques 27 et 28 permettent eux une observation de l'évolution temporelle montrant que bien que la domination blanche persiste, il y a eu des progressions timides au fil des décennies, notamment après les années 2000, pour les nominations ainsi que pour les gains (surtout en 2020).

## Le croisement des catégories (Graphiques 29, 30 et 31)

Le croisement des catégories sert à donner une vision plus large de notre sujet. Il s'agit de croiser toutes les catégories ensembles. Néanmoins, nous avons décidé de présenter un premier croisement entre entre writers et directors (graphique 29) puisque c'est des catégories non genrées, puis un deuxième croisement entre lead role et supporting role (Graphique 30) avant de présenter un heatmap final montrant toutes les catégories en fonction du genre et de l'ethnicité (Graphique 31).

Dans le graphique 29, plusieurs tendances peuvent être observées. En premier lieu, sur 1084 nominations, les femmes représentent moins de 6 % (5,99%) dans les catégories non genrées (writers et directors). Parmi les 13 femmes réalisatrices nommées, 12 sont blanches, 1 asiatique, et parmi les 52 femmes écrivaines nommées, 50 sont blanches et 2 sont asiatiques. De plus, sur 462 réalisateurs hommes, 442 sont blancs, et seuls 5 sont hispaniques, 6 sont noirs et 9 sont asiatiques avec une absence totale des personnes venant du Moyen Orient ou des personnes d'origines Maori. En écriture, il y a 542 hommes blancs qui ont été nommés contre 1 homme Maori, 2 hommes du Moyen Orient, 3 hommes hispaniques, 11 noirs et 4 asiatiques. Il est important de préciser également qu'aucune femme noire n'a été nommée pour ces catégories non genrées.

Dans le heatmap numéro 30, nous observons que les hommes blancs, noirs et hispaniques ont plus fréquemment des rôles principaux (plus de 50 %), tout comme les femmes blanches, même si elles sont légèrement en dessous (53,2 %). Néanmoins, les femmes noires, asiatiques ou même hispaniques sont majoritairement limitées aux

rôles secondaires (avec un pourcentage de plus de 60 %). Ce déséquilibre est encore plus clair pour les femmes autochtones et les hommes du Moyen-Orient, qui ont uniquement reçu des nominations pour des rôles principaux (100 %), indiquant un faible nombre de nominations globales, les excluant ainsi des rôles secondaires. Cela met donc en lumière les inégalités quant à la répartition des rôles selon l'origine ethnique ainsi que le genre, la plupart des rôles principaux sont consacrés aux hommes blancs et femmes blanches, il reste quand même plus accessible à un homme de couleur d'accéder à un rôle principal alors que les femmes de couleurs sont cantonnées aux rôles secondaires.

Enfin, dans le heatmap final numéro 31, une nette surreprésentation des hommes blancs peut être détectée, dans toutes les catégories, et des femmes blanches, particulièrement en rôle principal (462) et secondaire (402), qui sont des catégories genrées donc qui ne présentent pas une compétition directe entre hommes et femmes. Les autres minorités sont très sous-représentées, avec souvent moins de 10 nominations par catégorie. Il reste quand même quelques exceptions comme les femmes noires dans les rôles secondaires (28) et les hommes noirs dans les rôles principaux (30), mais ces chiffres restent modestes comparés à ceux des blancs (442 hommes en rôles principaux et 402 femmes en rôle secondaire). Ce qui montre le déséquilibre dans l'accès aux nominations prestigieuses, en faveur des groupes dominants, et met en avant le manque de diversité dans les sphères créatives et décisionnelles du secteur.

Donc, les hommes blancs dominent toutes les catégories, particulièrement les rôles techniques comme la réalisation et le scénario, tandis que les femmes non-blanches restent marginalisées, surtout derrière la caméra, même si elles apparaissent sur les écrans, elles sont limitées aux rôles secondaires. De ce fait, la diversité paraît légèrement plus visible à l'écran, notamment dans les seconds rôles, mais reste quand même globalement bien limitée.

## Les mouvements clés

Cette partie a pour but de présenter l'évolution de la diversité de genre et d'ethnicité en fonction de quatre mouvements sociaux qui ont eu lieu pendant trois années différentes. Les mouvements sont les suivants : #OscarsSoWhite (2015), MeToo (2017) et Black Lives Matter et Stop Asian Hate (2020).

### #OscarsSoWhite (2015)

À partir de 2015, le débat autour de la diversité aux Oscars a pris une tout autre ampleur avec l'apparition de l'hashtag #OscarsSoWhite<sup>5</sup>, lancé premièrement sur twitter puis largement repris sur les autres réseaux sociaux<sup>6</sup>. Ce mouvement est né après deux années consécutives "2015 et 2016" où aucun acteur ou actrice non blanc n'a été nommé dans les quatre grandes catégories d'interprétation<sup>7</sup>.

À ce moment-là, ce n'était plus juste une impression ou bien quelques critiques isolées : même le grand public a commencé à remarquer à quel point le manque de diversité était évident et flagrant. L'hashtag est rapidement devenu un symbole d'une frustration plus large, en mettant en lumière un système perçu comme fermé, déconnecté et peu représentatif.

### Lead actors/actresses (Graphiques 37 à 40)

Depuis 2015, on remarque une hausse des nominations pour les acteurs noirs, et dans une moindre mesure pour les acteurs asiatiques. Les visages sont un peu plus variés qu'avant, mais du côté des victoires, les choses

---

<sup>5</sup> <https://www.american.edu/soc/news/stillsowwhite-aapril-reign-discusses-issues-of-diversity-in-filmmaking.cfm>

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> <https://www.vox.com/2016/1/14/10767662/oscar-nominations-2016-so-white>



bougent beaucoup moins. Les acteurs noirs ont obtenu quelques Oscars supplémentaires, mais cela reste marginal. Pour les acteurs asiatiques, la progression se voit surtout dans les nominations, sans aucune récompense. Du côté des autres minorités, la situation est encore plus figée : aucun acteur hispanique n'a été nommé ou récompensé après 2015, et les acteurs moyen-orientaux sont pratiquement absents, à l'exception de Rami Malek en 2019 qui est considéré comme un cas isolé et pas un véritable changement. En résumé, s'il y a eu quelques avancées depuis #OscarsSoWhite, elles semblent surtout concerner les acteurs noirs, tandis que les autres restent largement laissés de côté.

Chez les femmes, le constat est assez similaire. On constate une légère hausse des nominations pour les actrices issues de minorités, en particulier les actrices noires. Mais là encore, cela ne se traduit pas vraiment dans les résultats. Depuis 2015, une seule femme non blanche a remporté l'Oscar : Michelle Yeoh, en 2023. Une victoire importante mais isolée, plus une exception qu'un vrai signe de transformation. Les autres groupes ethniques restent quasiment absents. En résumé, même si les nominations progressent doucement, les victoires restent encore très verrouillées, surtout pour les femmes.

### Support actors/actresses (graphiques 33 à 36)

Quand on s'intéresse aux rôles secondaires, on constate que les choses ont légèrement changé depuis 2015, les rôles secondaires masculins montrent quelques signes de changement. Les acteurs noirs voient leur part de nominations augmenter, tout comme leurs chances de victoire, même si cela reste encore modeste. Les acteurs asiatiques progressent eux aussi légèrement dans les nominations et les victoires suivent dans le même rythme. Du côté des hommes hispaniques, la situation reste quasiment inchangée : pas de progression visible après #OscarsSoWhite.

Chez les femmes, le mouvement semble plus marqué. Les actrices noires connaissent une hausse importante de leurs nominations, accompagnée d'un vrai saut du côté des victoires. Ce sont elles qui bénéficient le plus de cette diversification. On note aussi un progrès modeste pour les actrices asiatiques et hispaniques, qu'on retrouve un peu plus dans les nominations qu'avant. On peut aussi constater que les femmes hispaniques ont non seulement gagné en visibilité, mais ont aussi obtenu quelques victoires, ce qui les place un peu devant leurs homologues masculins, qui restent complètement à l'écart.

En somme, même si le mouvement #OscarsSoWhite a permis de faire évoluer certains regards, les avancées restent très partielles et inégalement réparties. Les acteurs et actrices noirs semblent être les premiers à en bénéficier, en particulier dans les rôles secondaires. On remarque aussi que les femmes issues de minorités sont un peu plus prises au sérieux dans les seconds rôles que dans les premiers, où leur présence reste largement symbolique. Mais pour la majorité des groupes ethniques, l'accès à une vraie reconnaissance reste encore très limité.

### Mouvement #MeToo (2017)

Avant de traiter l'impact du mouvement #MeToo sur les oscars, il est si pertinent de le contextualiser. Il a eu lieu en 2017 grâce aux révélations sur Harvey Weinstein. Cet événement a mis en lumière les inégalités sexistes qui marquent l'industrie cinématographique, ce qui a conduit à avoir en lieu une évolution progressive, visant à contourner ces inégalités.<sup>8</sup> Ce mouvement a montré qu'il existe une domination majeure des hommes au

---

<sup>8</sup> Institut national de l'audiovisuel. (2022, octobre). *#MeToo, cinq ans après l'affaire Weinstein : la parole des femmes* [Vidéo]. INA Éclaire l'Actu. <https://www.ina.fr/ina-eclaire-actu/metoo-cinq-ans-weinstein-parole-femmes>



détriment des femmes au niveau des nominations ainsi que les lauréats.<sup>9</sup> Pour illustrer cet impact, on analysera les catégories scénarisation et réalisation avant et après ce mouvement.

## Pour le scénario et la réalisation (Graphiques 41 à 44)

En commençant par la catégorie scénarisation, on a constaté d'après les graphiques qu'il y a une domination majeure des scénaristes hommes au niveau des nominations ainsi que des lauréats avant le mouvement. Or, à partir de 2018, on constate une augmentation timide des scénaristes femmes ce qui marque le début de la prise de conscience. Par exemple au niveau des lauréates, le pourcentage des scénaristes gagnantes a passé de 5% à peu près à 25%. Pour la catégorie réalisation, la tendance générale est identique. Prenant cette fois-ci les nominations avant et après ce mouvement, les graphiques nous ont montré que le pourcentage des réalisatrices nommées aux Oscars a passé de 2% à 10% environ. Par conséquent, on constate que ce mouvement n'a pas radicalement contourné ces inégalités, mais au moins une prise de conscience a été mise en place au sein de l'Académie.

## Black Lives Matter et Stop Asian Hate (2020)

2020 était une année marquante aux États-Unis avec deux mouvements d'antiracisme majeurs. Le premier était le mouvement Black Lives Matter qui avait explosé après la mort de George Floyd, mobilisant des millions de personnes contre les violences policières ainsi que le racisme systémique envers les Afro-Américains.<sup>10</sup> Par ailleurs, dans le contexte du Covid-19, le mouvement Stop Asian Hate a lui également émergé face à la forte hausse des agressions et des actes racistes envers les personnes d'origine asiatique, révélant ainsi la persistance de la xénophobie et la nécessité d'une solidarité antiraciste élargie.<sup>11</sup> De ce fait, il a été intéressant dans notre rapport d'aborder l'influence de cette année particulière sur la diversité des Oscars en termes de nominations ainsi que de gains. Nous allons nous focaliser principalement sur les catégories des Directors, Lead role et supporting role, comme c'est les trois catégories clés dans les Oscars.

### Directors (graphiques 45 à 48)

Au niveau des nominations, nous observons dans les graphiques (45 et 46) une hausse dans la représentation des personnes d'origines asiatiques dans cette catégorie chez les hommes et les femmes. À savoir, dans le graphique 45 présentant l'évolution de la représentation dans les nominations des réalisateurs avant et après 2020, nous observons une hausse de 11,1% dans la représentation des réalisateurs d'origines asiatiques après 2020 (1.4% avant 2020 contre 12.5% après 2020). Pour les nominations des réalisatrices (graphique 46) nous observons également une hausse de 20% dans la représentation des femmes asiatiques en tant que directeurs après 2020, alors qu'avant 2020 il n'y avait aucune femme asiatique en tant que directeur. Pour les autres minorités, particulièrement les personnes noires, nous n'observons aucune évolution dans les nominations. D'autre part, au niveau des gains, pour les hommes comme pour les femmes, nous observons une augmentation considérable dans la représentation des personnes d'origines asiatiques pour la catégorie directeurs, à savoir 2.3% avant 2020 contre 33.3% après 2020 pour les directeurs hommes gagnants (Graphique 47) et 0% avant 2020 contre 50% après 2020 pour les directeurs femmes gagnantes (graphique 48). Néanmoins, aucune évolution de la représentativité des réalisateurs et réalisatrices noirs n'a eu lieu, jusqu'à présent aucun réalisateur ou réalisatrice noir n'ont gagné. De ce fait, nous pouvons voir en quoi le mouvement Stop Asian Hate a pu avoir une influence dans l'augmentation de la représentativité des réalisateurs et réalisatrices d'origine asiatique,

---

<sup>9</sup> Institut national de l'audiovisuel. (2022, octobre). *#MeToo, cinq ans après l'affaire Weinstein : la parole des femmes* [Vidéo]. INA Éclaire l'Actu. <https://www.ina.fr/ina-eclaire-actu/metoo-cinq-ans-weinstein-parole-femmes>

<sup>10</sup> <https://www.cbsnews.com/news/george-floyd-black-lives-matter-impact/>

<sup>11</sup> <https://www.nyc.gov/site/cchr/community/stop-asian-hate.page>

toutefois Black Lives Matter n'avait pas le même effet sur le choix des directeurs. Nous allons ainsi voir par la suite si ça sera le même cas pour les lead roles et supporting roles.

### Leading Role (Graphiques 49 à 52)

Dans les graphiques 49 et 50 montrant respectivement l'évolution de la diversité des nominations des acteurs et des actrices pour un rôle principal, une progression dans la représentativité des acteurs et actrices d'origines asiatiques et noires peut être détectée. A savoir, après 2020, une évolution de représentativité de 5.4% pour les acteurs d'origines asiatiques et de 14.7% pour les acteurs d'ethnicité noire a eu lieu (graphique 49). Suivant un rythme similaire, des évolutions de représentativité pour les actrices d'origines asiatiques de 2.6%, et de 10.9% pour les actrices d'ethnicité noire ont eu également lieu après 2020 (graphique 50). Au niveau des gains, les graphiques 51 et 52 montrent que pour les actrices d'origines asiatiques une évolution de 3.1% dans la représentativité a eu lieu après 2020, alors qu'aucune évolution n'a eu lieu pour les actrices gagnantes d'ethnicité noire (Baisse de 0.2%). D'autre part, les acteurs d'ethnicité noire témoignent d'une progression de 2.4% face à une baisse de 0.7% de représentativité pour les acteurs gagnant d'ethnicité asiatique. Bien que des progressions ont eu lieu après les deux mouvements clés de 2020, ces progressions restent marginales et non uniformes, à savoir, pour les nominations la représentativité pour des hommes noirs est plus accentuée que celles des femmes noires ainsi que celle des hommes asiatiques, et la représentativité des femmes noires est plus accentuée que celle des femmes asiatiques. Au niveau des gains, il y a une évolution des représentativités des hommes noirs et femmes asiatiques uniquement.

### Supporting Role (Graphiques 53 à 56)

Pour les nominations et les gains des actrices en supporting role ainsi que des acteurs, nous observons des évolutions dans les représentations des acteurs et actrices d'ethnicités noirs et asiatiques. Dans les graphiques 53 et 54 présentant respectivement l'évolution de la diversité des nominations des acteurs et des actrices en supporting role, nous trouvons que pour les actrices noirs nous avons une évolution de 7.5% dans leur représentativité dans les nominations après 2020, face à 12.1% l'augmentation de la représentativité des acteurs noirs en supporting role après 2020. Pour les actrices d'origines asiatiques, l'augmentation de leurs représentativités dans les nominations après 2020 est de 9% contre 1.4 % qui est l'évolution de la représentativité des hommes asiatiques dans la catégorie supporting role après 2020. Au niveau des victoires, nous observons dans les graphiques 55 et 56, une augmentation de la représentativité des femmes et des hommes asiatiques en supporting role de 3.1%, alors que pour les gagnants d'ethnicité noire dans cette catégorie, nous avons une augmentation de 1.9% pour les hommes et de 1.4% pour les femmes. Nous pouvons ainsi dire qu'au niveau des supporting roles, Black Lives Matter et Stop Asian hate ont eu une influence non négligeable sur la représentativité dans les Oscars pour les acteurs et actrices d'ethnicités asiatiques et noires, que ce soit au niveau des nominations ou même des victoires. La représentativité des hommes noirs est plus accentuée que celle des femmes noires dans les nominations et les gains, alors que la représentativité des femmes asiatiques est plus accentuée que celle des hommes asiatiques. De plus, en comparant avec l'évolution des leading role, nous trouverons qu'il y a une évolution plus accentuée dans les supporting role notamment au niveau des gains ce qui peut supposer que même en cas d'évolution il reste toujours des barrières, dans le sens où il est plus simple de progresser et d'être représenté en tant que minorité dans les catégories secondaires que dans des catégories primaires.

En conclusion, l'année 2020 marquée par Black Lives Matter et Stop Asian Hate, montre comment les Oscars ont commencé à s'ouvrir marginalement. Un vrai bond a été aperçu chez les réalisateurs et les réalisatrices asiatiques, tant en nominations qu'en victoires, alors que, malheureusement, aucun réalisateur ou réalisatrice noir n'a eu le statut. Pour les rôles principaux, quelques progrès ont eu lieu, les acteurs et actrices noirs et asiatiques, même si ça reste timide et inégal. Toutefois, les supporting rôles ont été plus généreux, offrant des victoires issues de nos deux communautés clés (notamment des hommes noirs et des femmes asiatiques), ce qui

montre que malgré une belle dynamique antiraciste, il reste du chemin à faire pour que la diversité soit reconnue notamment dans les catégories les plus prestigieuses.

## Conclusion

En conclusion, et en se basant sur ce qui est mentionné précédemment, nous pourrions constater que l'industrie cinématographique est caractérisée par une représentation non équitable au niveau du genre et des origines ethniques. Cette inégalité se manifeste dans la surreprésentation des hommes blancs dans toutes les catégories, d'une sous-représentation des minorités dans toutes les catégories et d'une sous-représentation des femmes dans les catégories de réalisation et d'écriture. Il est important de rappeler également que l'accès aux prix prestigieux reste limité pour les minorités, notamment les femmes non blanches. Cette disparité a été mise en éclairage par des événements divers comme l'événement MeToo (2017 qui a montré la présence marginale des femmes en faveur des hommes tout en montrant les obstacles structurels auxquels les femmes font face. De même d'autres mouvements comme OscarsSoWhite et Black Lives Matter montrent en quoi des mouvements sociaux anti-racistes servent à éclairer les disparités aux Oscars et même à inciter l'Académie à introduire des changements. Il est ainsi adéquat de dire que cette industrie créative se prive de diversité et d'inclusion. Face à cette situation, nous proposons un certain nombre de recommandations pour la rendre plus diversifiée et inclusive. En premier lieu, nous proposons de mettre en place des exigences de diversité en consacrant des quotas pour les femmes et les minorités liées aux origines dans le staff technique pour assurer plus d'inclusion. De plus, il faut impérativement financer les projets portés par ces personnes ainsi que les intégrer dans cette industrie tout en élargissant la composition de l'Académie. Il serait également pertinent de mettre en place des systèmes de mentorat afin de former des talents qui proviennent des origines différentes pour assurer une certaine inclusion. Finalement, il faut diffuser chaque année un rapport sur la représentativité des nominations afin de pouvoir porter un jugement sur l'équité de cette représentativité. L'application de ces solutions est essentielle pour une industrie plus inclusive et plus diversifiée. Ce rapport, cette analyse et ces recommandations ont pour but de rendre l'académie plus égalitaire et plus transparente.