

Parcours de femmes dans l'exploitation cinématographique

Une étude menée à partir d'entretiens d'exploitantes

Mémoire de fin d'études

Lais Decaster

Exploitation Promotion 2020

Tutrice : Pamela Pianezza

Avril 2020

REMERCIEMENTS

Merci tout d'abord à toutes les exploitantes qui m'ont accordé leur temps, leur confiance et dont les récits nourrissent ce mémoire :

Lucia Anglade, Christine Beauchemin-Flot, Catherine Cavelier, Nathalie Cieutat, Line Davoine, Sophie Dulac, Dominique Erenfrid, Anne-Marie Faucon, Juliette Grimont, Geneviève Houssay, Caroline Lahbabi, Claire Lasolle, Clémence Renoux, Simone Lancelot, Geneviève Troussier.

Merci à Pamela Pianezza, tutrice de ce mémoire.

Pour leur suivi pendant mon cursus à la Fémis merci à Marie-José Élana, Eric Vicente et Etienne Ollagnier.

Pour son temps consacré à la relecture, pour ses retours, son soutien et les discussions passionnantes que nous avons partagées, un grand merci à Alix Menard.

Pour leurs encouragements depuis le début, pour leur amitié et leurs aides précieuses merci à toute l'équipe du Louxor, et en particulier à Emmanuel Papillon et Stéphanie Hanna.

Merci à Béatrice Boursier et David Obadia pour les renseignements apportés.

Merci pour leurs retours et encouragements à mes amis Marilou Duponchel, Nathalie Vabre et Thomas Choury.

Merci à mes parents pour leur soutien quotidien et leur relecture.

Merci à mes camarades de promo distex pour ces deux belles années :

Gabrielle Voigt, Mathilde Rolland, Juliette Aner, Thomas Gaunet-Ascione, Quentin Paquet, Arnaud Boileau, Damien Charron

Merci à mes amis de la promotion John Carpenter

Enfin, merci à Marie Rosselet-Ruiz qui m'a supportée pendant cette fin de mémoire et tout le long du confinement.

Table des matières

Introduction.....	4
Préambule.....	8
1- Les femmes dans le monde du travail.....	8
2- Les chiffres dans l'exploitation.....	10
3- La révélation des discriminations dans le monde du cinéma, la création du collectif 50/50.....	12
I. LES DÉBUTS DANS L'EXPLOITATION.....	17
1. Une transmission familiale : héritage culturel et patrimonial.....	17
a. <i>Line Davoine, la transmission de l'entreprise familiale.....</i>	17
b. <i>Sophie Dulac, l'investissement d'un patrimoine financier dans le cinéma</i>	20
c. <i>Christine Beauchemin-Flot, l'héritage culturel comme initiation au métier.....</i>	25
2. Les opportunités qui conduisent à l'exploitation.....	28
a. <i>Simone Lancelot, du secrétariat à la gestion des salles.....</i>	28
b. <i>Geneviève Troussier, l'investissement local, prémices de la direction du Café des images.....</i>	31
c. <i>Caroline Lahbabi, d'un emploi étudiant à la direction de la salle.....</i>	34
3. La Fémis, une nouvelle formation pour accéder à ce métier.....	37
a. <i>Lucia Anglade, un accès rapide à des responsabilités.....</i>	38
b. <i>Nathalie Cieutat, expérimenter puis se professionnaliser.....</i>	41
c. <i>Juliette Grimont, La Fémis une porte d'entrée vers le métier d'exploitante.....</i>	42
II. LES DIFFICULTÉS DANS LA PRATIQUE DU MÉTIER.....	46
1. Un manque de confiance en soi et de légitimité en début de carrière.....	46
a. <i>La nécessité de faire ses preuves.....</i>	46
b. <i>Le complexe d'imposture.....</i>	50
c. <i>Le mépris "normalisé" face à l'ascension d'une jeune femme.....</i>	53
2. Faire face au machisme dans la profession.....	57
a. <i>Affronter des comportements sexistes</i>	57
b. <i>Les instances de la profession majoritairement masculines</i>	63
c. <i>Les rapports genrés et les enjeux de pouvoir dans différentes strates de la profession..</i>	67

3. Concilier vie professionnelle et vie privée.....	71
<i>a. Un équilibre fragile entre vie familiale et cinéma.....</i>	71
<i>b. La culpabilisation à travers le jugement de l'entourage</i>	74
<i>c. Une vie privée difficile à faire exister.....</i>	76
III. DEVENIR DIRECTRICE ET ENRICHIR L'EXPLOITATION.....	80
1. Trouver les moyens pour s'affirmer dans la salle.....	81
<i>a. Utiliser des attributs masculins pour être respectée</i>	81
<i>b. S'appuyer sur le féminisme pour tenir sa place et conduire un projet</i>	83
<i>c. Se surpasser, être irréprochable pour diriger une salle.....</i>	85
2. Des exploitantes innovantes.....	88
<i>a. Simone Lancelot, les débuts de l'Art et Essai, la création de l'AFCAE.....</i>	88
<i>b. Dominique Erenfrid, l'ouverture et la création de salles, de l'Art et Essai aux grands circuits.....</i>	92
<i>c. Anne-Marie Faucon, la création d'Utopia : un réseau de salles novateur</i>	95
3. Penser différemment la salle dans la société	98
<i>a. Partir de son vécu pour repenser la salle.....</i>	98
<i>b. L'engagement politique dans la salle de cinéma.....</i>	101
<i>c. Défendre la diversité au cœur de la programmation.....</i>	104
CONCLUSION.....	108
LISTE DES ENTRETIENS D'EXPLOITANTES.....	110
INTERVENTIONS PUBLIQUES & ENTRETIENS SUPPLÉMENTAIRES.....	111
BIBLIOGRAPHIE.....	112
FILMOGRAPHIE	115
ANNEXE 1 : LES EXPLOITANTES INTERROGÉES – TABLEAU SYNTHÉTIQUE..	116
ANNEXE 2 : GRILLE DE QUESTIONS AUX EXPLOITANTES.....	118
ANNEXE 3 : DEUX EXEMPLES D'ENTRETIENS.....	119
ANNEXE 4 : « QUE SONT-ILS DEVENUS ? », TABLEAU ÉTUDIANTS FÉMIS.....	134

Introduction

« Longtemps je me suis demandé ce que signifiait une identité de femme. Parce que je n'ai pas ce sentiment-là en écrivant. Parce que d'y être renvoyée est une source de souffrance, de révolte surtout. Les femmes y sont renvoyées, toujours, à leur identité de femme, pour justifier le maintien inavoué de la suprématie masculine. Même si être une femme dans les années 2000 n'est pas être une femme dans les années 1950, perdue cette domination, y compris dans les sphères culturelles. La révolution des femmes n'a pas eu lieu. Elle est toujours à faire.¹ »

Écrire un mémoire sur des femmes peut paraître irritant, en particulier pour les femmes. Les débats autour de la place des femmes ont fait couler beaucoup d'encre ces dernières années dans le milieu du cinéma. Certains penseront qu'on en a déjà trop parlé. Cependant on en parle toujours. Le problème est loin d'être clos. J'ai choisi de continuer à en parler et je me suis attachée aux exploitantes, les femmes du domaine professionnel dans lequel je m'apprête à entrer.

J'ai toujours grandi dans des milieux très masculins où ma place de fille se posait déjà. Je me suis construite à la fois contre et avec cet entourage, sans en avoir pour autant pleinement conscience. Depuis que j'ai commencé à faire des stages et à acquérir de l'expérience dans le domaine de l'exploitation cinématographique, je me suis davantage intéressée à cette question. Il m'a semblé encore une fois qu'un monde très masculin se dessinait autour de moi.

La première personne qui m'a donné envie de devenir exploitante de cinéma est Emmanuel Papillon directeur du Louxor à Paris. Il m'a encouragée à m'inscrire au concours de La Fémis et m'a donné confiance en moi alors que l'école me paraissait peu accessible. Pendant ce stage au Louxor, j'ai plus particulièrement travaillé avec Stéphanie Hanna, adjointe de direction, en charge de la communication et du jeune public. Elle a également été pour un moi un premier modèle auquel m'identifier. Sa place au sein de l'équipe m'a aussi conduite à m'interroger sur la place des femmes dans cette profession.

Mon entrée à La Fémis m'a incité à approfondir ce questionnement. En effet, lors de la première année d'études, les cours sont construits autour de rencontres avec différents professionnels du

¹ ERNAUX Annie, *Le vrai lieu, entretien avec Michelle Porte*, p. 55

cinéma. La plupart de ces intervenants sont des hommes. Ils occupent des places stratégiques, des postes à hautes responsabilités, qui régissent le cinéma en France. Il ne s'agit bien évidemment pas d'une discrimination de la part de La Fémis, mais sans doute d'une représentation de la réalité de la profession.

C'est donc assez naturellement que je me suis décidée à consacrer mon travail de recherche autour de la question de la place des femmes dans le cinéma et plus particulièrement dans l'exploitation. À partir du constat des inégalités qui touchent les femmes dans le monde du travail en France, je me suis interrogée sur ce qu'il en était plus spécifiquement dans le milieu de l'exploitation.

D'autant plus que ces cinq dernières années, une dénonciation des inégalités et des discriminations a émergé dans le milieu du cinéma.

J'ai très vite compris qu'il me serait impossible de réaliser un travail exhaustif sur la question. En effet, les études chiffrées quant à la proportion de femmes dans le métier restent encore minimes. Le CNC n'a, pour l'heure, pas encore établi de statistiques détaillées sur la situation, d'autant que la très grande diversité de statuts relatifs à l'exploitation (propriétaires, gérantes, directrices, programmatrices) complexifie l'élaboration de données fiables. Réaliser ces recherches statistiques est de l'ordre d'un travail à long terme que je ne pouvais pas mener dans le cadre de ce mémoire. La profession se penche depuis peu sur cette question. Les premières études statistiques commencent à émerger, j'en retiendrai certains éléments.

Il m'a donc fallu envisager ce travail de recherche selon un angle différent, réfléchir à une nouvelle approche par-delà les chiffres.

Je me suis rendue dans les salles de cinéma à la rencontre de ces femmes exploitantes pour recueillir leurs paroles, discuter d'actions concrètes, de leurs vies professionnelles, de leurs parcours dans le monde du cinéma.

Ce mémoire n'a pas l'ambition d'apporter des réponses définitives, il a pour but de questionner, d'ouvrir une réflexion sur la professionnalisation des femmes dans l'exploitation qui, je l'espère, trouvera des prolongements avec d'autres études.

Bien sûr, le choix de ce sujet d'étude était aussi guidé par l'envie de faire la connaissance de ces femmes, d'échanger avec elles et, quelque part, de trouver en elles des figures d'identification qui manqueraient à mon imaginaire.

Pour se faire, je suis allée à la rencontre d'une quinzaine de femmes exploitantes, d'âges, de milieux socio-culturels et de statuts différents. Elles n'exercent pas toutes le même métier - elles sont directrices, programmatrices ou bien gérantes - mais occupent toutes des postes à responsabilités dans les salles.

J'ai interrogé des femmes venues de la petite exploitation (moins de 80 000 entrées annuelles) :

- Catherine Cavelier, Juliette Grimont, Geneviève Houssay, Claire Lasolle, Clémence Renoux

Mais aussi de la moyenne exploitation (entre 80 000 et 450 000 entrées annuelles) :

- Christine Beauchemin-Flot, Sophie Dulac, Anne-Marie Faucon, Caroline Lahbabi, Simone Lancelot, Geneviève Troussier

Et enfin de la grande exploitation (plus de 450 000 entrées annuelles) :

- Lucia Anglade, Nathalie Cieutat, Line Davoine, Dominique Erenfrid

J'ai délibérément choisi d'interroger des femmes qui travaillent dans des salles très différentes (mono-écran, multiplexe, salles indépendantes, salles associatives, municipales, privées) afin d'offrir une vision d'ensemble la plus large et la plus diversifiée possible.

Ces exploitantes exercent, ou ont exercé, dans différents types d'agglomérations en France : villages, périphéries, petites, moyennes et grandes villes. Enfin il était également important qu'elles aient des âges différents. Certaines sont en début de carrière et d'autres ont pris leur retraite².

Pour interroger ces femmes j'ai construit une grille de questions³ qui constitue la base des entretiens. Ces questions portent sur leur milieu social et leurs formations, leurs premiers postes, les difficultés ou discriminations rencontrées, l'équilibre entre vie privée et travail dans la salle, leurs liens avec la profession... La question des salaires a également été évoquée mais je n'ai pas obtenu assez de réponses pour pouvoir la retenir dans ce mémoire.

² ANNEXE 1 : Tableau de présentation des exploitantes

³ ANNEXE 2 : Grille de questions

À partir de ces questions, ces femmes sont revenues sur l'ensemble de leurs parcours. J'ai adapté ces questions au regard de leurs statuts et j'ai laissé libre cours à leurs paroles en fonction de ce qu'il leur semblait important de me confier. Il était essentiel pour moi qu'il s'agisse de vraies rencontres et qu'elles puissent transmettre leur ressenti. De ce fait les entretiens ont souvent été très longs mais toujours passionnants. Ils guideront le mémoire et prendront une place importante dans chaque partie. C'est un parti pris : leur parole est le fil rouge de ce travail de recherche. Afin de bien mettre en valeur ce matériau, j'ai choisi de laisser les citations qui proviennent de ces entretiens en italique. Les citations qui viennent d'autres sources (ouvrages, articles, sites internet etc.) seront entre guillemets et sans italique. Ceci afin de bien différencier les types de sources et pour que les propos des exploitantes soient visualisés de façon distincte.

J'ai décidé d'écrire ce mémoire à la première personne car il s'agit bien d'un travail personnel dans lequel je m'inclus. Je ne suis pas spécialiste en sociologie ou en étude des genres. J'ai souhaité apporter une contribution modeste à ce sujet complexe et si passionnant.

Au fil des entretiens j'ai accumulé une matière très dense. Il m'a fallu trier, couper dans les propos pour tenter de faire ressortir les éléments qui me semblaient les plus importants. Je les ai ensuite réorganisés suivant une logique chronologique et thématique, afin de répondre à cette question : **comment ces femmes trouvent-elles leurs places d'exploitantes de cinéma ?**

Cette étude s'organise autour de trois axes. Je m'attacherai d'abord à montrer comment ces femmes débutent dans le métier. Puis quelles difficultés elles rencontrent dans leurs pratiques. Et enfin comment elles prennent place à la direction des salles et enrichissent l'exploitation.

Avant de développer ces trois parties, il m'a semblé nécessaire de poser en préambule un certain nombre de données qui permettront d'inscrire les propos recueillis dans un cadre bien précis. En effet, il est impossible de s'intéresser à la place des femmes dans l'industrie cinématographique sans mentionner les nombreux chamboulements qui l'ont traversée depuis plusieurs années maintenant. La question de la parité et de l'égalité entre hommes et femmes est plus que jamais au cœur des débats.

Préambule

1- Les femmes dans le monde du travail

Avant de m'interroger sur le vécu et la place des femmes dans le monde de l'exploitation aujourd'hui, il me paraît indispensable de cerner quelques grandes caractéristiques de la féminisation du monde professionnel. Pour mon étude, j'ai choisi des femmes ayant des postes à responsabilités dans l'exploitation. Dans ce préambule, je retiendrai donc davantage des chiffres concernant des femmes à des postes de direction.

Pour cela, je me suis aidé essentiellement de deux ouvrages sociologiques :

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes écrit par Jacqueline Laufer et *L'Insertion professionnelle des femmes, entre contraintes et stratégies d'adaptation* d'Érika Flahaut.

Avant même d'aborder le monde professionnel, il est nécessaire de mettre en perspective l'origine des inégalités entre hommes et femmes dans la société. Un ensemble de pratiques et de mentalités qui relèvent avant tout d'une construction sociale profondément ancrée dans nos sociétés, un inconscient collectif en somme, qui se transmet presque mécaniquement de génération en génération. Dans son ouvrage sur l'égalité professionnelle, Jacqueline Laufer écrit :

« La construction des inégalités entre hommes et femmes renvoie à ces représentations, normes sociales et stéréotypes sexués qui, dès l'enfance et aux différents âges de la vie et dans les différentes instances (famille, lieux d'accueil des jeunes enfants, école, entreprise), peuvent être des freins au progrès de l'égalité entre filles et garçons et entre hommes et femmes, qu'il s'agisse, dans la sphère professionnelle, des attitudes des recruteurs, des choix de métiers ou des attitudes supposées des femmes face à la compétition ou à la prise de risque qui peuvent avoir des conséquences sur les comportements respectifs des hommes et des femmes ⁴»

Si les hommes sont bien plus nombreux aux postes décisionnaires, les femmes sont paradoxalement plus qualifiées que ces derniers. C'est ce qu'avance la sociologue Erika Flahaut concernant la réussite des jeunes filles dans l'enseignement secondaire et supérieur:

⁴ LAUFER Jacqueline, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, p.12

« Aujourd’hui, elles y sont plus nombreuses et y obtiennent de meilleurs résultats que leurs collègues masculins. Mais surtout, elles ne conçoivent plus de ne pas valoriser leurs diplômes sur le marché du travail. ⁵»

Pourtant la légitimité apportée par les études ne se concrétise pas ensuite dans l’accès aux postes à responsabilités. Lorsqu’on analyse la situation dans la société française, on constate que les femmes sont moins nombreuses que les hommes à la tête des entreprises : « En France, les femmes représentent désormais 47,57% de la population active et 39% des cadres et professions intellectuelles supérieures. (...) Les femmes, majoritaires parmi les enseignants, ne représentent que 17% des chefs d’entreprises salariés. ⁶ »

De plus, cet état de fait se prolonge et se fige au cours de la carrière des femmes :

« D’autres formes d’inégalité concernent ces femmes plus qualifiées dont l’accès au niveau le plus élevé de nombreuses hiérarchies professionnelles et organisationnelles demeure limité par un ‘plafond de verre’. Dans les entreprises, en 2008, les femmes ne constituaient que 17,1% des dirigeants de sociétés salariés et 7% des équipes dirigeantes. ⁷»

On sait aussi que les carrières féminines sont largement entravées par l’implication des femmes dans la vie familiale, notamment lors des congés maternité dont le prolongement, pour s’occuper d’un jeune enfant, revient encore majoritairement aux femmes :

« (...) les femmes ont conquis la plupart des bastions masculins et nombre de professions sont devenues mixtes sans connaître pour autant de dévalorisation. Reste que la gestion des contraintes temporelles liées à l’imbrication des sphères professionnelles et familiales demeure très largement du ressort des femmes, même si les hommes des nouvelles générations la prennent en considération. Cela n’est pas sans conséquences sur les perspectives de carrière et les niveaux de salaires qui continuent de distinguer hommes et femmes. ⁸»

Il apparaît clairement que la situation professionnelle des femmes, bien qu’ayant très largement évolué depuis les années 50, demeure très inégalitaire vis-à-vis de celle des hommes.

⁵ FLAHAULT Érika, *L’Insertion professionnelle des femmes, entre contraintes et stratégies d’adaptation*, p. 13

⁶ LAUFER Jacqueline, *L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, p. 7

⁷ Ibid, p. 8

⁸ FLAHAULT Érika, *L’Insertion professionnelle des femmes, entre contraintes et stratégies d’adaptation*, p.3

« Au bout du compte, ce qui ressort de ce tableau d'ensemble est bien la conjonction d'une mutation sociale essentielle et de la permanence d'inégalités coriaces (...). En matière d'accès à l'emploi et à l'éducation, les progrès sont immenses, alors que dans le domaine de l'égalité des salaires et des carrières, sur le front du chômage, de la précarité et du sous-emploi, l'inégalité est patente, récurrente, impertinente.⁹»

À partir de ce premier constat, je me suis demandé quelles étaient les données chiffrées et l'analyse qui concernent le domaine de l'exploitation cinématographique. Les femmes dans l'exploitation rencontrent-elles les mêmes problématiques ? Vivent-elles les mêmes inégalités ?

2- Les chiffres dans l'exploitation

En septembre 2019, c'est au congrès des exploitants de Deauville que la question de la place des femmes dans la profession est abordée et analysée à partir de quelques données chiffrées¹⁰. Odile Tarizzo, présidente de la commission des questions sociales à la Fédération Nationale des Cinémas Français, réalise un diagnostic de situations comparées hommes/femmes afin de mieux comprendre ce qui se joue dans la branche de l'exploitation cinématographique.

En parallèle de cette étude, un questionnaire est élaboré avec les syndicats salariés et patronaux : 60% des exploitants ont répondu à ce questionnaire.

Odile Tarizzo présente la démarche : « Deux approches ont été soulevées. La première est totalement quantitative. Toutes les statistiques traitées proviennent des DSN (Déclarations Sociales Nominatives), de toutes les exploitations de la branche sur toute l'année 2017.

Le deuxième aspect est qualitatif : Comment concilions-nous, dans nos exploitations respectives, le fonctionnement de notre vie professionnelle et de notre vie familiale ? »

⁹ FLAHAULT Érika, *L'Insertion professionnelle des femmes, entre contraintes et stratégies d'adaptation*, p. 15

¹⁰ TARIZZO Odile, (présidente de la commission des questions sociales à la Fédération Nationale des Cinémas Français), Congrès des exploitants, Deauville, 24 septembre 2019

Odile Tarizzo souligne d'abord que dans l'exploitation globale les femmes sont plus nombreuses (52%) que les hommes (48%). Mais au-delà de cette apparente parité, d'autres chiffres font apparaître de réelles disparités lorsqu'ils sont analysés plus en détails.

Plusieurs chiffres marquants : 67% des postes de direction sont tenus par les hommes ainsi que 84% des métiers techniques. Les femmes sont plus présentes sur les postes d'accueil (60%) et d'animation à (58%). Néanmoins les femmes sont plus nombreuses en programmation (61%).

Odile Tarizzo remarque avec ironie « Quant aux fonctions administratives, les postes de secrétaires et assistantes de direction, ils sont tenus à 76% par les femmes : évidemment là, nous avons le bon compte. »

Elle remarque ensuite des écarts de rémunération à l'embauche et en cours de carrière :

« Nous négocions chaque année une convention collective avec des salaires identiques entre un homme et une femme. Mais finalement les résultats ne sont pas en accord. À l'embauche il existe déjà une différence de salaires plus marquée chez les cadres mais qui existe aussi chez les employés. Et cette différence de rémunération ne cesse d'augmenter au fur et à mesure de l'évolution de carrière. Et ce sont toujours les hommes qui, à un moment donné, gagnent plus que les femmes »

Elle analyse ensuite la répartition genrée du travail à temps partiel : 58% des femmes en CDI sont à temps partiel dans l'exploitation contre 38% pour les hommes. Sur le nombre de femmes à temps partiel 11% sont des cadres. Les femmes cadres choisissent beaucoup moins le temps partiel mais elles restent deux fois plus nombreuses à le faire que les hommes cadres (5%). J'en conclus pour mon étude qu'il reste plus difficile pour une exploitante de salle de se mettre à temps partiel, mais néanmoins les femmes choisissent davantage cette option que les hommes.

Une dernière particularité concernant les femmes : il a été constaté un recul du nombre de femmes après 5 ans d'activité dans le secteur. Les chiffres font apparaître que les femmes sont plus nombreuses dans le métier à l'embauche et moins présentes après 5 ans d'ancienneté ; le point d'inflexion se situe à l'âge de la trentaine. Odile Tarizzo le souligne avec une pointe d'humour :

« On voit bien qu'à un moment donné les femmes sont rappelées à leurs obligations : 'il va bien falloir faire des enfants'. (...) Il y a effectivement un décrochage sur l'évolution des carrières ; les hommes ont de plus belles carrières que les femmes. Les femmes se mettent plus ou moins en retrait pour privilégier une vie familiale. Dans notre branche c'est la réalité. »

Ce constat apporté par la Fédération Nationale des Cinémas précise un certain nombre d'inégalités effectives au sein de la profession. Cette étude s'inscrit dans un contexte où plus largement le milieu du cinéma s'interroge, s'insurge et cherche des moyens de remédier aux discriminations.

3- La révélation des discriminations dans le monde du cinéma, la création du collectif 50/50

En 2017, le producteur américain Harvey Weinstein est accusé d'agressions sexuelles et de viols par de nombreuses femmes. L'affaire provoque une onde de choc à Hollywood et bien au-delà. L'omerta est levée et avec elle les voix de plusieurs femmes se font enfin entendre. Sur les réseaux sociaux, les hashtags « Metoo » et « Balance ton porc » émergent. Les témoignages de femmes célèbres ou anonymes, toutes victimes d'abus et de violences sexuelles, inondent les écrans.

De son côté, la profession est forcée de réagir, de prendre position, de participer au débat qui s'annonce.

En décembre 2019, dans *Les Cahiers du Cinéma*, Camille Bui consacre un article aux deux années écoulées depuis le début du mouvement : « Ensemble, les millions de voix ont rendu audible ce que, si longtemps, le patriarcat avait réussi à museler : les faits de harcèlement, d'agressions et de viols sont nombreux jusqu'au vertige, dans tous les milieux. Ils font système et nous obligent à voir la violence sexiste pour ce qu'elle est : un fait social. ¹¹»

Le monde du cinéma a été largement secoué, comme réveillé, alors que les discriminations et les formes de harcèlements sévissent dans la société et dans le métier depuis toujours.

Suite à la révélation à grande échelle de ces scandales, des initiatives collectives voient le jour. Parmi l'ensemble des réactions, je retiens particulièrement la montée des marches, au festival de

¹¹ BUI Camille, « #Metoo, multiplicités », *Cahiers du Cinéma*, n°761, décembre 2019, p. 36

Cannes 2018, des 82 femmes¹² réalisatrices, actrices, productrices, techniciennes du cinéma. Ce chiffre symbolique correspond au nombre de réalisatrices à avoir été sélectionnées en compétition officielle (contre 1688 hommes) depuis la création du festival en 1946.

Cette manifestation a été initiée par le collectif 50/50 créé en mars 2018 par l'association Le Deuxième Regard¹³ (un réseau qui vise à soulever les stéréotypes de genre dans le cinéma). Le collectif a aussi inauguré, à Cannes, une charte pour la parité et la diversité au sein des festivals de cinéma dans la sélection des films et dans les instances de décision.

Ce collectif est notamment porté par la réalisatrice Rebecca Zlotowski. En 2019, la charte a été signée par 112 festivals.

« Alors que le cinéma français n'a pas été ébranlé par l'onde de choc de l'affaire Weinstein, il nous semble essentiel d'avancer sur des mesures concrètes qui dépassent le seul sujet des violences sexuelles. Nous pensons que la parité réduit les rapports de force. Nous pensons que la diversité change en profondeur les représentations. Nous pensons qu'il faut saisir cette opportunité de travailler à l'égalité et à la diversité parce que nous avons la certitude qu'ouvrir le champ du pouvoir favorisera en profondeur le renouvellement de la création. ¹⁴»

En France, la fin de l'année 2019 a été marquée par l'enquête de Marine Turchi journaliste à *Mediapart*, suite aux révélations d'Adèle Haenel contre le réalisateur Christophe Ruggia qu'elle accuse d'attouchements sexuels lorsqu'elle était mineure, pendant le tournage du film *Les Diabes* (2002). Une prise de parole historique qui s'étend bien au-delà du spectre du septième art et interroge plus largement et en profondeur les rouages d'une société patriarcale.

Lors des César en février 2020, Adèle Haenel a réaffirmé sa colère et sa révolte contre l'attribution du César de la meilleure réalisation attribué à Roman Polanski. Les César qui ont d'ailleurs raté le coche cette année : ils avaient là l'occasion de se montrer en adéquation avec leur temps. Jean-Marc Lalanne le décrit très bien dans un article intitulé « Les César de trop » :

¹² « Cinéma : 82 femmes appellent à la parité et à l'égalité salariale sur les marches du Festival de Cannes », *Le Monde*, 12 mai 2018, https://www.lemonde.fr/festival-de-cannes/article/2018/05/12/cinema-82-femmes-appellent-a-la-parite-et-a-l-egalite-salariale-sur-les-marches-du-festival-de-cannes_5298063_766360.html

¹³ Le Deuxième Regard, <http://scare.fr/a-destination-des-salles/association-le-deuxieme-regard/>

¹⁴ Collectif 50/50 : <http://collectif5050.com>

« Polanski à nouveau sacré, cérémonie malaisante, palmarès schizo, pénurie de remettants : l'académie des César n'a jamais paru aussi fracturée ¹⁵».

Adèle Haenel devient une figure féministe et réveille largement les consciences autour d'elle. Toute la profession et les journalistes ont réagi à cette prise de position et en ont fait les grands titres. C'est ce qu'on retiendra des César 2020.

La question de la violence envers les femmes se joue aussi ailleurs que dans les chambres d'hôtel et les coulisses des tournages. C'est notamment ce que soutient l'universitaire et critique Iris Brey qui conceptualise dans un récent essai *Le Regard Féminin, une révolution à l'écran*¹⁶, la notion de « female gaze » comme une nouvelle façon d'appréhender les images à la différence du concept de « male gaze ». Le « male gaze », théorisé par Laura Mulvey en 1975, définit un type de représentation intégré dans les habitudes, présenté comme neutre, alors qu'il est totalement façonné par un regard masculin qui objective le corps des femmes.

Cette idée du « neutre » était déjà théorisée par Simone de Beauvoir : « Le rapport des deux sexes n'est pas celui de deux électricités, de deux pôles : l'homme représente à la fois le positif et le neutre au point qu'on dit en français 'les hommes' pour désigner les êtres humains, le sens singulier du mot 'vir' s'étant assimilé au sens général du mot 'homo'¹⁷ ».

L'écrivaine Virginie Despentes donne son point de vue iconoclaste dans un podcast consacré à l'art et au féminisme :

« D'un point de vue féministe dans le cinéma on peut mettre quasiment tout à la poubelle. Et c'est une industrie dont on peut faire l'analyse quasiment entièrement dans sa propagande du genre. Qu'est-ce qu'elle a inventé comme genre de femme, qu'est-ce qu'elle a inventé pour les hommes ? Ça a été une propagande qui nous est tous rentrée dans le cerveau et qui a ensuite influencé la publicité et tous les autres médias. Parce que ça a été un media dominant pendant 50 ans. Je crois qu'on peut tout lui reprocher. Le cinéma c'est vraiment le triomphe du mal absolu. Même s'il y a de vraies exceptions.¹⁸ »

¹⁵ LALANNE Jean-Marc, « Les César de trop », *Les Inrockuptibles*, 29 février 2020

¹⁶ BREY Iris, *Le Regard Féminin, une révolution à l'écran*

¹⁷ BEAUVOIR Simone, *Le Deuxième Sexe, Tome 1*, p. 16

¹⁸ DESPENTES Virginie, « Les jolies choses de l'art », *Les couilles sur la table*, 26 septembre 2019
<https://www.binge.audio/virginie-despentes-les-jolies-choses-de-lart/>

L'été 2019, *Les Cahiers du Cinéma* consacrait un numéro aux réalisatrices, un signal fort qui interroge la place des femmes dans la création, dans l'histoire du cinéma. Dans son éditorial, Stéphane Delorme écrit : « Parfois, beaucoup trop souvent, il n'y a pas d'œuvres. Il y a quelques films, extrêmement prometteurs, voire un film unique, et puis une disparition (...) Nous voulions célébrer ces découvertes, ou retrouvailles, mais aussi interroger, problématiser, cette histoire inachevée, en lambeaux, parfois tragique – une histoire en ruine. » Il donne ensuite quelques pistes pour éclairer cette histoire en ruine : « L'arrêt des œuvres, pour faire des enfants (c'est ainsi que Paula Delsol quitte la Nouvelle Vague), par manque de confiance des financiers (les femmes et l'argent ne font pas bon ménage dans l'esprit des misogynes), bref pour des raisons strictement liées au genre, est réel et massif.¹⁹»

Au-delà de cette question cruciale de la création, quand les obstacles ont été surmontés, apparaît la problématique de la vie des films dans les salles de cinéma. Les films réalisés par des femmes sont-ils bien programmés et défendus lors de cette ultime étape ?

Le collectif 50/50 s'est également positionné sur cette question dans l'exploitation. À travers la programmation des films mais aussi la constitution des équipes dans les cinémas. Une charte²⁰ sur la parité et la diversité dans les sociétés d'édition-distribution de films et d'exploitation cinématographique a été mise en place. Elle propose aux structures signataires les engagements suivants :

- Fournir des statistiques genrées concernant les films ainsi que les équipes des salles de cinéma
- Favoriser la diffusion et la promotion des films réalisés par des femmes
- Dans les équipes : lutter contre les stéréotypes à l'embauche, lutter contre les écarts de salaires, lutter contre les stéréotypes et les violences sexistes...

Au congrès des exploitants à Deauville en 2019, Béatrice Boursier²¹, Déléguée Générale du SCARE (Syndicat des Cinémas d'Art, de Répertoire et d'Essai) a présenté le collectif 50/50 et la charte. Elle a aussi cité des chiffres importants recueillis par le collectif. En 2017, 23% de films ont été réalisés par des femmes en France. On retrouve des écarts dans l'exposition des films :

¹⁹ DELORME Stéphane, « Une histoire des réalisatrices », *Cahier du Cinéma*, n°757, Juillet-Août 2019

²⁰ Charte 50/50 exploitation : <http://collectif5050.com/docs/CHARTE-PARITE-INDUSTRIE.pdf>

²¹ BOURSIER Béatrice, (Déléguée générale du SCARE), Congrès des exploitants, 24 septembre 2019

une moyenne de 169 copies en sortie nationale pour des films réalisés par des femmes contre 251 copies pour les films réalisés par des hommes.

Béatrice Boursier argumente en faveur de la discrimination positive pour la programmation des films réalisés par les femmes :

« J'ai entendu des réticences contre les discriminations positives. Car les discriminations positives empêcheraient de sélectionner uniquement sur la qualité ou sur l'excellence.

Mais je pense que c'est l'inverse, si on ne pratique pas la discrimination positive alors on va dans le sens établi de 77% de films réalisés par des hommes, avec un tiers de budget supérieur et des frais de distribution supérieurs. On favorise un genre, le genre masculin et cela limite précisément le choix de la qualité et de l'excellence.

On ne peut plus rejeter uniquement la responsabilité sur les professions en amont, chacun peut en prendre sa part. Un film qui bénéficiera d'un delta de promotion supplémentaire, permettra peut-être un delta supplémentaire d'entrées, qui permettra peut-être ensuite à la réalisatrice de mieux financer son prochain film etc.²² »

À travers ce préambule, j'ai donné un certain nombre de chiffres et voulu souligner des initiatives et des prises de positions qui reflètent une prise de conscience de ce que peuvent vivre les femmes dans la société et plus spécifiquement dans le milieu du cinéma.

Je pense qu'il est important de les avoir à l'esprit avant de commencer la lecture des entretiens. Ces éléments éclairent les propos individuels et les mettent en perspective.

²² BOURSIER Béatrice, (Déléguée générale du SCARE), Congrès des exploitants, 24 septembre 2019

I. LES DÉBUTS DANS L'EXPLOITATION

Il m'a semblé logique et important d'ouvrir cette étude avec « le moment des origines ». Comment naissent les désirs ? Quels sont les éléments qui orientent les choix ? Comment en arrive-t-on à programmer ou diriger une salle de cinéma ? Quelles voies de formation sont possibles ?

Parmi les récits recueillis, les débuts de chacune des femmes que j'ai rencontrées laissent apparaître une grande variété des situations.

Il était passionnant pour moi d'entendre les récits où chacune rappelle comment elle s'est construite à cette période de la vie, encore jeune femme, à la recherche d'un avenir.

Pour les exemples qui appuient chaque sous-partie, j'ai présenté une à une les femmes et je suis revenue rapidement sur leur enfance et leurs études. Ceci afin de mieux comprendre l'entrée dans le métier. Il me semble important de revenir sur les milieux sociaux, la cinéphilie de chacune, les désirs ou non d'entrer dans la profession très jeune.

J'ai d'abord choisi des femmes qui sont devenues exploitantes par le biais d'une transmission familiale patrimoniale ou culturelle. Puis celles qui ne se pensaient pas être destinées à faire ce métier et sont arrivées dans l'exploitation par le « hasard de la vie ». Enfin, les jeunes femmes sorties de La Fémis qui ont pu accéder à ce métier directement après la formation.

1. Une transmission familiale : héritage culturel et patrimonial

a. Line Davoine, la transmission de l'entreprise familiale

Line Davoine m'a raconté comment elle avait pris la succession de son père dans l'exploitation cinématographique du circuit Ciné Alpes. C'est la seule femme que j'ai rencontrée qui exerçait dans le cadre d'une filiation directe. J'ai trouvé intéressant d'évoquer son trajet. C'est la voie à priori la plus directe pour accéder à ce métier.

Un exemple de transmission à la fois culturelle et patrimoniale. Line Davoine m'a expliqué qu'il avait été assez naturel pour elle de rentrer dans ce métier, mais dans le même temps ne m'a pas caché la part de doute et les difficultés de travailler en famille.

Line Davoine est née en 1953 dans une famille où la culture était présente notamment à travers le cinéma. Son père, Gérard Davoine, a été à l'origine de la création des premières salles de cinéma des stations de sports d'hiver de Savoie, juste avant la Seconde Guerre Mondiale. Elle a bénéficié d'un patrimoine culturel, économique et social important.

Pendant les vacances scolaires, Line Davoine se rendait très souvent au cinéma avec ses frères et sœurs. Avec les années, elle s'est attachée à la salle et progressivement a accompagné son père dans son travail. Par ailleurs, les études étant une priorité dans sa famille, elle a poursuivi un cursus académique et obtenu une maîtrise de géographie.

En 1980 les cinémas de stations de ski et de plusieurs villes moyennes ont été rachetées par son père dont la société devient Ciné Alpes. Le groupe connaît alors une importante croissance.

La stratégie du père de Line Davoine s'est en effet faite sur le développement des stations, autour du ski et du cinéma. Ces lieux de vacances onéreux attirent "une clientèle" aisée (CSP+). Line Davoine précise « *ils faisaient du ski la journée et le soir faisaient ce qu'on appelle 'le rattrapage de films'.* À cette époque il y avait encore une grosse production française. »

J'ai décidé de reprendre les termes employés par Line Davoine pour mettre en exergue son appréhension du métier. Elle évoque la réussite stratégique de son père, autour de cette « clientèle CSP+ ». Il s'agit là d'un vocabulaire spécifique au commerce qui se retrouve aussi dans les termes de « profil de spectateurs » ou « type de public ». Des mots que l'on entend ou lit dans le milieu de l'exploitation ou dans les rapports du CNC.

L'entreprise cinématographique Davoine est donc tournée vers l'expansion, l'accroissement de l'activité, le renforcement économique du circuit implanté dans de nombreuses villes. Cette entreprise devient familiale lorsque Line Davoine fait son entrée dans le groupe sur demande de son père.

« À ce moment-là il a eu besoin d'une programmatrice et il m'a demandé de le rejoindre et de faire la programmation. J'avais 27 ans. Pendant 10 ans j'ai programmé le circuit ; un circuit très diversifié car il y avait des stations de sport d'hiver (une quarantaine de salles), des villes moyennes (il y avait une dizaine de villes : Aurillac, Mâcon, Nevers, Vichy, Dijon, Besançon ...), avec des salles Art et Essai. J'ai programmé ces salles jusqu'en 1990. Ensuite j'ai eu envie de partir. Le travail en famille est quelque chose de compliqué et j'avais envie de voir autre chose.

Au départ j'avais pris une année sabbatique, mais ça a duré pendant dix ans finalement. J'ai fait une maîtrise de communication et en même temps j'ai fait un DEA d'information et communication. (...) Au bout de dix ans, mon père travaillait toujours dans son circuit de salles. Moi je n'avais jamais vraiment quitté l'exploitation ; j'étais toujours un peu là, mais je n'avais pas vraiment un rôle opérationnel. En 2003 je suis revenue officiellement et je me suis occupée de la programmation Art et Essai et de la gestion du personnel. »

On peut se demander, à travers le témoignage de Line Davoine, si prendre la tête d'un groupe de cinémas relève d'un désir profond ou s'il s'agit davantage de poursuivre la tradition familiale en endossant le rôle de son père au sein de l'entreprise. La transmission semble ici autant culturelle (dès l'enfance elle fréquente les salles de cinéma, elle s'y intéresse) qu'économique (elle dispose des ressources et du savoir-faire accumulé et partagé avec son père). Ces deux atouts renforcent donc son statut dans l'exploitation familiale, puisqu'elle devient, en tant que « fille de », la dirigeante.

« En 2011, mon père est décédé et j'ai repris la succession. (...) J'ai fermé les salles des stations de sport d'hiver dont le modèle économique n'était plus adapté en raison de l'évolution du tourisme et l'arrivée de nouvelles technologies de diffusion des images. La fermeture des cinémas de station s'est faite en même temps que se sont réalisés d'autres projets de salles. J'ai donc redéployé le groupe en créant des multiplexes. Mon père avait construit trois multiplexes : le premier en 1999, le deuxième en 2000 et le troisième en 2005. Et moi j'en ai construit un à Nevers en 2012, un à Mâcon en 2013 et un à Aurillac en 2015 »

Line Davoine n'a pas seulement repris les salles de son père, elle les a développées, a assumé une vision stratégique personnelle d'accroissement et Ciné Alpes est devenu l'un des plus gros circuits de salles indépendantes.

« Moi ce qui m'a séduite quand je suis arrivée dans ce métier à 27 ans, c'est la rencontre avec des exploitantes absolument passionnantes. La première c'était Madame Cola de Besançon et l'autre c'était Madame Joli des Deux Alpes. C'étaient des femmes vraiment passionnées par le cinéma. Elles m'ont énormément appris, autant sur le cinéma, sur l'histoire du cinéma, que sur des valeurs à transmettre. Elles m'ont beaucoup apporté et j'y pense encore.

Mon père a été un modèle pour moi pour sa rigueur dans la gestion et l'importance qu'il accordait à la prestation destinée aux spectateurs : la diversité de la programmation et les conditions techniques, de confort ... »

Dans son témoignage, on remarque l'importance qu'elle accorde à son père dans le domaine commercial et « entrepreneurial », aptitude qu'on reconnaissait plutôt aux hommes jusque-là. Et, dans le même temps, ce sont des femmes qui lui ont donné le goût du cinéma, l'envie de poursuivre dans cette voie. L'un est un modèle, les autres sont des inspirations. Je pense qu'il est important de relever ce cheminement car on le retrouve souvent, c'est ce qui pousse certaines femmes à avoir de l'ambition. Elles ont envie d'atteindre le même statut que les hommes, mais ce qui leur donne la force et la conviction pour y arriver, c'est la mise en confiance apportée par des modèles féminins.

Ce modèle de transmission a longtemps été le plus fréquent dans l'exploitation. On sait que les premiers cinémas étaient tenus par des familles et la transmission y était naturelle. Le spectacle cinématographique, comme d'autres commerces, se transmettait « de père en fils ». Expression significative : elle a toujours été déclinée au masculin. Il est intéressant de noter qu'ici ce ne sont pas les frères de Line Davoine qui ont repris les salles créées par le père.

Line Davoine a développé le modèle d'exploitation de son père. Elle a adopté son langage et son point de vue. Aujourd'hui à la retraite, elle a revendu ses parts à Pathé Gaumont qui a racheté l'ensemble du circuit. Cette vente, qui conforte un grand groupe en place, est significative de son sens des affaires.

b. Sophie Dulac, l'investissement d'un patrimoine financier dans le cinéma

Sophie Dulac, née en 1957, a grandi dans une famille aisée. C'est son grand-père, Marcel Bleustein-Blanchet, fondateur du groupe Publicis, qui l'a élevée.

Avant de s'engager dans le cinéma, Sophie Dulac a repris ses études vers trente ans et s'est spécialisée en grapho-psychologie. Quelques années plus tard, à la fin des années 90, l'occasion de participer à la production d'un court métrage l'a conduite vers le cinéma. Elle se lance ensuite dans l'aventure de la production d'un cinéma d'auteur avec des court-métrages puis des longs

métrages et des documentaires. Elle commence avec *Le Mystère de la peur*, un court-métrage sur Fritz Lang réalisé par Fred Tourneur. Au cours des années 2000 elle produit des films comme *La Question Humaine* de Nicolas Klotz, ou *Lenny and the kids* des frères Safdie...

A cette période, une occasion d'acquérir des salles de cinémas se présente soudainement à elle :

« En 2001, Jean Henochsberg, un vieux copain que je connaissais depuis des années (...), il était exploitant et distributeur, me dit qu'il y a des salles de cinéma à vendre à Paris. Il me demande si ça m'intéresse d'en acheter avec lui. Ce sont les cinq salles que j'ai actuellement : L'Arlequin, L'Escurial, Le Majestic Bastille, le Majestic Passy et le Reflet Médicis.

Il voulait m'en proposer deux, et deux ou trois autres à MK2. Ça ne m'intéressait pas du tout, donc j'ai refusé. J'aimais bien le cinéma mais de là à acheter des salles... Je n'en voulais vraiment pas.

Et je ne sais pas ce qui s'est passé dans ma tête mais un jour en me réveillant, je me suis dit : 'pourquoi pas ?'. Je ne voyais pas pourquoi en acheter deux mais plutôt acheter les cinq directement. A l'époque elles appartenaient à Mars Films géré par Jean Labadie. Je ne le connaissais absolument pas. Je me retrouve dans son bureau, tout le monde me regardant avec des grands yeux parce que je ne venais pas du tout de ce milieu. Comme ma vie ne dépendait pas de ces salles de cinéma, j'ai proposé un prix et ils ont accepté.

Je me suis retrouvée du jour au lendemain à la tête de cinq salles de cinéma. Je les ai achetées sans savoir où elles se situaient dans Paris. »

À la différence de Line Davoine, Sophie Dulac devient propriétaire des salles dans un élan spontané, sans peut-être bien prendre la mesure de l'engagement que cela représente. Mais pour elle aussi c'est l'héritage familial qui rend possible cet accès aux salles.

Elle devient une femme d'affaires, elle sait s'entourer, développe ensuite l'ensemble de la filière. Elle prend, année après année, une place importante dans le milieu du cinéma. En 2003 elle aborde la distribution de films Art et Essai, un domaine qu'elle ne connaissait pas encore. Elle a distribué depuis plus d'une centaine de films d'auteurs : des premiers films, des documentaires et des films venus de cinématographies du monde entier. Elle m'a raconté ses débuts dans le métier:

« Je me retrouve avec 65 personnes à gérer. Je découvre finalement plus la nature humaine que vraiment le cinéma. Je me confronte à des gens qui n'ont aucun état d'âme. Des personnes qui

ont du mal à comprendre comment quelqu'un qui ne vient pas du milieu du cinéma peut, tout à coup, être à la tête de cinq salles et prendre des décisions.

Le début a été relativement difficile. Je ne pense pas, et je n'ai jamais pensé, que c'était parce que j'étais une femme. Ça ne m'a jamais posé de problème, ou alors, si ça m'en a posé, je ne m'en suis jamais rendu compte. Mais ça a été quand même compliqué. Je voulais continuer à faire de l'Art et Essai, mais aussi faire des événements, monter des festivals etc. »

Si elle affirme ne pas avoir rencontré de problème en tant que femme c'est sans doute parce que, pour elle, la difficulté s'est déplacée : contrairement à nombre de femmes rencontrées qui ont bataillé longtemps pour arriver à la tête de salles et les faire vivre, Sophie Dulac a directement accédé à la direction. Une partie de la reconnaissance était acquise d'emblée.

Mais bien qu'elle ne l'exprime pas en terme de sexisme et n'en ait peut-être pas clairement conscience, je m'interroge sur les difficultés rencontrées par Sophie Dulac. N'aurait-il pas été plus facile pour un homme d'affaires, même peu cinéophile, de se faire respecter par ses employés, d'être reconnu dans la profession ? Ou, dans un autre ordre d'idée qui n'est pas contradictoire, on peut imaginer qu'elle s'est imposée plus facilement parce qu'elle disposait d'un attribut concret et symbolique généralement masculin : la puissance économique. Ce qui est certain, c'est qu'elle a su s'affirmer dans la profession :

« Donc aujourd'hui, j'ai la production, la distribution, j'exploite les cinq salles et cela fait 17 ans que cela dure.

J'ai aussi créé le Festival des Champs-Élysées en 2012. Tout ça aussi de façon très spontanée, en me disant que c'était étrange qu'il n'existe pas un grand Festival à Paris et que le seul et unique endroit où il ne se passait rien à Paris, en termes d'évènement culturel, c'était les Champs-Élysées. Avant il y avait trente salles de cinéma sur les Champs, aujourd'hui il n'en reste que six. »

Sophie Dulac est entrée dans l'exploitation grâce à un héritage familial. Elle a choisi un projet global en faveur du cinéma Art et Essai qu'on sait beaucoup plus fragile économiquement. Elle aurait pu se diriger vers les grands circuits, ou des salles plus viables. Elle a pris un parti plus cinéphilique, plus risqué.

Line Davoine et Sophie Dulac sont deux femmes propriétaires de salles qui font figure d'exception dans l'ensemble du parc français. Héritières, elles n'ont pas eu à créer ce patrimoine mais (essentiellement) à le gérer et à le faire évoluer. Elles ont pu développer là où d'autres n'auraient aucune perspective de création, aucune perspective de prise de risque.

Aujourd'hui encore très peu de femmes possèdent les salles, c'est ce qui m'a sauté aux yeux quand j'ai décidé d'enrichir mes données auprès de Béatrice Boursier, déléguée générale du SCARE et membre active du collectif 50/50.

Le Centre National du Cinéma n'a pas encore de chiffres clairs sur le nombre exact d'exploitantes dans le milieu du cinéma. D'autant que les critères pour définir une exploitante peuvent être différents entre une propriétaire d'établissement et une directrice de cinéma qui détient la carte d'exploitant. Pour les cinémas municipaux par exemple ce sont souvent les maires qui détiennent les cartes d'exploitants. Dans les grands groupes il peut y avoir des directrices de site. Cependant, d'après Béatrice Boursier, on peut avoir une idée fortement indicative de la place des femmes en la déduisant de la présence des hommes à la tête des plus grands groupes français.

On sait que les huit circuits les plus importants sont détenus par des hommes et représentent déjà 42% du nombre d'écrans, avec 57,7 % des entrées en 2018. Ils détiennent par ce biais des pouvoirs financiers et décisionnels, c'est à dire politiques, qui dominent la profession.

-Pathé (69 établissements, 779 écrans) : Jérôme Seydoux

-UGC (49 établissements, 418 écrans) : Guy Verrecchia

-MK2 (13 établissements, 68 écrans) : Marin Karmitz, Nathanaël Karmitz, Elisha Karmitz

-CGR (73 établissements, 668 écrans) : Jean-Luc Raymond

-Kinopolis (12 établissements, 138 écrans) : Eddy Duquenne

-Mégarama (25 établissements, 151 écrans) : Jean Pierre Lemoine

- Cinéville (13 établissements, 106 écrans) : Yves Sutter

-Société d'exploitation Grand écran (9 établissements, 72 écrans) : Michel Fridemann

En fin d'année 2019, comme je l'ai précédemment indiqué, Line Davoine a cédé ses salles à Pathé (13 salles et 105 écrans), c'est donc une femme de moins à la tête d'un groupe de salles.

Pour Béatrice Boursier le constat est clair, rares sont les femmes propriétaires de cinémas : « Les femmes propriétaires se comptent sur les doigts de la main et la plupart sont des 'héritières' des cinémas de leurs parents voire grands-parents²³»:

Il est intéressant de distinguer les femmes propriétaires dans le cadre d'une transmission familiale de celles qui acquièrent des salles, mais dans les deux cas elles ne sont pas nombreuses.

Les figures les plus connues de femmes propriétaires par héritage :

- Judith Reynaud et Olivia Reggiani (Les Enfants du Paradis à Chartres, CinéParadis et l'Ermitage à Fontainebleau, Le Méliès à Nemours)
- Sylvie Massu (Le camion rouge, Saint Etienne)
- Cathy Coppey (OCiné à Maubeuge, Dunkerque, Saint-Omer)
- Laurence Meunier (Majestic Compiègne)

Des exemples de femmes qui sont devenues propriétaires par acquisition :

- Marie-Christine Désandré (Loft Cinéma, Châtellerauld)
- Aline Rolland (Caméo, Nancy)
- Isabelle Gibal-Hardy (Grand Action, Paris)
- Annie Mahot (Elle est copropriétaire avec Jérémy Breta de L'American Cosmograph).

La transmission familiale n'est pas uniquement patrimoniale bien qu'elle soit l'atout majeur pour permettre de se lancer dans le milieu de l'exploitation. Elle est parfois patrimoniale et culturelle. L'héritage culturel peut également être l'unique transmission, qui guide les femmes à suivre la voie de l'exploitation cinématographique. Je l'ai mieux appréhendé lors de ma rencontre avec Christine Beauchemin-Flot. Une autre façon de débiter dans ce métier par le partage de la passion pour le cinéma.

²³ BOURSIER Béatrice, Déléguée générale du SCARE, entretien, septembre 2019

c. *Christine Beauchemin-Flot, l'héritage culturel comme initiation au métier*

Lors de mes rencontres avec les exploitantes, j'ai souvent perçu l'importance de leur bagage culturel, et plus précisément cinématographique. L'exemple de Christine Beauchemin-Flot me paraît le plus emblématique. Elle est née en 1964 entourée de ses deux grands frères. C'est à travers un lien très fort avec son père, Yonnick Flot (critique de films à Radio France, il travaillait à l'AFCAE), qu'elle a très jeune construit sa cinéphilie. La salle de cinéma est très rapidement devenue un lieu de son quotidien. La relation à son père l'a forgée pour ce métier qu'elle fait avec une grande passion. J'ai senti que le cinéma était une nécessité avant même d'être sa profession. En l'écoutant j'ai compris qu'elle était à l'endroit de son épanouissement le plus entier, comme une évidence.

« Rien et tout me prédisposait à rentrer dans l'exploitation. Rien parce que je n'avais pas de relation directe dans ce secteur. Et en même temps tout, parce que j'ai un père ancien journaliste de cinéma et j'ai grandi naturellement dans ce milieu mais sans l'analyser, sans le réfléchir comme tel. (...). Je suis allée dans beaucoup de projections de presse, de festivals avec mon père. Mais la salle de cinéma a été un univers familier très tôt. (...) J'ai eu cette chance qui m'a permis de me construire un regard, une cinéphilie très tôt. Le cinéma était une échappatoire et, en même temps, j'en avais besoin, ça me nourrissait même s'il y avait des choses qui m'échappaient. C'était un vrai besoin que j'ai gardé. »

En revenant sur son cheminement j'ai découvert plus précisément l'évolution de Christine Beauchemin-Flot vers ce métier, comment l'ancrage du père dans le milieu cinématographique l'avait inspirée et conduite pas à pas vers l'exploitation.

À la suite du divorce de ses parents, Christine Beauchemin-Flot est confiée à la garde de son père qui l'emmène partout avec lui. Elle grandit sans doute ainsi à l'écart de stéréotypes véhiculés à l'époque par les mères au foyer. Elle a beaucoup observé son père prendre la parole, parler de cinéma. Inconsciemment elle a pu se forger un imaginaire plus ambitieux, être moins impressionnée par les responsabilités. Se sentir plus solide pour "reprenre le flambeau". De plus, la séparation des parents, modèle de famille "moderne" encore peu répandu à cette période,

a pu contribuer à son désir d'indépendance, à l'envie de se débrouiller seule. Enfin elle m'a confié que sa mère, féministe, avait aussi été un modèle pour elle.

Christine Beauchemin-Flot fait des études de langues à l'Université et commence, dès cette période, des petits boulots dans le cinéma. Elle fait également une émission de cinéma en duo avec son père pour une radio libre.

« J'ai fait très jeune, en parallèle, ce qui relevait de deux désirs : un désir d'indépendance de cet âge-là, de gagner de l'argent et de pouvoir librement le dépenser et par ailleurs, par connexion, de faire des petits boulots dans le cinéma et de me dire que c'était ça qui me plaisait. Et je me sentais bien plus à l'aise dans le monde du travail que dans les études.

Assez tôt quand j'étais en fac j'ai pu travailler au Festival de Cannes. Je parle d'un autre temps, il y avait un petit journal hebdomadaire, dans les années 84. »

Elle bénéficie donc d'un atout majeur pour entrer dans le secteur du cinéma : son père lui a permis très tôt de développer son analyse critique des films et elle disposait d'une reconnaissance dans le milieu.

Par la suite Christine Beauchemin-Flot se marie, voyage, travaille à l'étranger. À son retour en 1993, elle est journaliste-pigiste.

« À cette époque-là, mon père, qui était à la fin de son activité professionnelle, travaillait à l'AFCAE. Il allait souvent dans les salles faire des débats, dans des lieux où les directeurs en place ne voulaient pas assurer ces débats. C'était dans plusieurs salles de banlieue. Comme il n'avait pas de voiture, c'est souvent moi qui l'emmenais et ça m'intéressait. Jusqu'à atterrir à Antony, où là, la direction à l'époque cherchait quelqu'un pour le jeune public.

C'était en 1994, au moment des dispositifs scolaires. Mon premier poste dans un cinéma a été au jeune public au Sélect, à Antony. Et mon père avait négocié pour ne plus faire les débats dans cette salle. Donc j'ai commencé sur le jeune public et en faisant les débats.

Au début c'était une toute petite structure, le Sélect. Il y avait une salle. J'ai tout appris parce qu'il fallait s'y coller. (...) J'ai vraiment découvert tout ça à une époque où il n'y avait pas de formation. Donc si on était un peu curieux et offensif, je pense que c'est une très bonne école d'apprendre comme ça, mais c'est une autre époque. En 1996 une adjointe a eu un très grave accident de voiture. Elle s'est retrouvée handicapée et en fauteuil. Elle ne pouvait plus travailler et moi j'ai pris le relais. J'ai d'abord été adjointe et après on a été co-directrices. J'ai appris très

vite la programmation. Je trouvais ça vraiment très effrayant au début et après ça m'a vraiment amusé. »

Son premier poste dans l'exploitation passe donc par le jeune public. Je tiens à préciser ici que la plupart de ces postes « Jeune Public » sont tenus par des femmes. J'ai interrogé Carine Quicelet²⁴ (programmatrice Jeune Public depuis plus de 25 ans au cinéma L'Écran à Saint-Denis) à ce sujet. Elle m'a affirmé que sur les 23 salles du département de la Seine-Saint Denis, seulement 5 hommes sont à des postes Jeune Public. Selon elle, la grande majorité des hommes qui passent par le Jeune Public n'y restent que très peu d'années. C'est souvent un tremplin pour eux avant d'accéder à un autre poste « plus important ». Il y a là une forme de postulat « naturel » qui fait que l'enfance serait l'apanage des femmes. Qu'elles seraient plus naturellement compétentes et portées vers ces postes. Alors qu'il s'agit aussi de maintenir les femmes à des postes moins rémunérés et moins décisionnels.

Christine Beauchemin-Flot reprend aussi les débats, activité que son père exerçait et lui transmet. Une vraie passation s'est opérée entre le père et la fille, une reproduction sociale presque « naturelle ». Aujourd'hui les débats et les rencontres sont très fréquents au Select et font la réputation de la salle.

Mais, au-delà de cette filiation, Christine Beauchemin-Flot a énormément œuvré, portée par la curiosité d'apprendre, et s'est surtout construite seule, en affrontant le terrain. C'est avec une grande force de travail et la volonté de surmonter les difficultés qu'elle a évolué dans son métier. Ce qui a été fort dans son témoignage, c'est qu'elle m'a confié aussi ses doutes et un manque de confiance en elle qui ne sont pas forcément perceptibles d'emblée.

A travers ces trois exemples, il apparaît que la transmission se fait par le biais des hommes. Ils sont ici détenteurs du patrimoine financier et culturel.

Il s'agit cependant d'une génération de femmes qui aujourd'hui ont plus de cinquante ans. Les témoignages de femmes plus jeunes, celles qui ont une trentaine d'années, sont bien différents.

²⁴ QUICELET Carine, programmatrice Jeune Public, L'Écran, Saint-Denis, entretien téléphonique, le 25 mars 2019

Le modèle dominant du père est beaucoup moins présent. Au cours des générations précédentes le milieu du cinéma était largement occupé par les hommes. Aujourd'hui les femmes sont de plus en plus nombreuses à avoir envie de faire ce métier ; elles prennent une place.

Je vais m'attacher dans un deuxième temps à des femmes qui se sont lancées sans capital financier ou culturel, des femmes qui parfois ne pensaient même pas faire ce métier. Le déterminisme social, même s'il est important, n'est pas l'unique moyen d'accéder à ces métiers. Je crois essentiel d'évoquer aussi celles qui sont entrées dans cette voie par un tout autre chemin.

2. Les opportunités qui conduisent à l'exploitation

a. Simone Lancelot, du secrétariat à la gestion des salles

J'ai rencontré Simone Lancelot chez elle, dans le sud de la France, près de Cannes. À 102 ans, elle m'a raconté avec beaucoup de détails les souvenirs de sa vie d'exploitante. Un métier dans lequel elle est arrivée par le fruit du hasard et pour lequel, avec passion, elle a finalement consacré toute sa vie. Elle n'a pas seulement géré des salles, elle a aussi imaginé et innové.

Le début de sa carrière me paraît intéressant à mettre en avant : elle était tout à fait étrangère au milieu du cinéma et elle a appris par l'expérience, de salle en salle à Paris.

Née pendant la première guerre mondiale, en 1917, dans une famille de petits commerçants, elle a travaillé dès son plus jeune âge (4-5 ans) dans l'épicerie de ses parents. Très vite sa mère se retrouve seule avec ses quatre enfants. Simone Lancelot doit travailler davantage à ses côtés. Mais sa mère met aussi tout en œuvre pour que Simone accède à des études. Elle obtient le certificat d'études puis rentre dans une école de commerce à Enghien-les-Bains, en banlieue parisienne. À la fin du diplôme l'école place les élèves dans des entreprises. Simone Lancelot se retrouve secrétaire dans un cinéma parisien. Et c'est là que tout commence, en 1934 :

« Je suis arrivée dans ce cinéma qui s'appelait le Montcalm dans le 18ème. (...) Un banquier a repris la salle, M. Carmona, et je suis devenue sa secrétaire. Lui n'y connaissait rien et moi j'ai appris seule. Il me laissait faire, j'ai appris mon métier sur le tas. J'étais ouvreuse, femme de ménage, caissière et secrétaire. J'arrivais le matin à 10h et repartais par un bus à minuit 45. C'était des grosses journées.

J'ai tout appris seule, et à l'époque, on se moquait beaucoup de moi, parce que j'étais la seule femme. On me disait, « mais qu'est-ce qu'elle fait là ? ». Mais j'avais mon caractère et petit à petit les gens se sont bien adaptés. Et j'ai réussi à programmer cette salle. J'essayais de faire vivre la salle, de trouver des nouvelles idées, comme les premières séances le jeudi pour les enfants, avec un goûter. »

Il en ressort deux faits essentiels. Simone Lancelot est tout de suite devenue « une femme à tout faire ». Ce qui lui a donné une force de travail et un apprentissage élargi qui lui permettront de se débrouiller dans tous les cinémas qu'elle va diriger par la suite. Apparaissent aussi la lourde charge de travail qui lui incombe et le déséquilibre du partage des responsabilités. C'est un homme, qui méconnaît le métier mais qui possède la salle, qui lui lègue toutes les tâches difficiles du cinéma.

Deuxième élément à souligner : elle précise qu'elle fait partie d'une minorité de femmes qui travaillent dans les cinémas et cela est mal perçu par la société de l'époque. À cette période la présence des femmes dans le monde du travail n'était pas encore généralisée.

En 1935, la salle est vendue à de nouveaux propriétaires. Quelques années plus tard Simone Lancelot se fait licencier.

« En 1940 j'ai tout de suite retrouvé du travail au Barbès Palace et au Marcadet. A cette époque, et pendant les guerres, des femmes étaient programmatrices, directrices mais la plupart ne possédaient pas les salles. Les propriétaires étaient pour la plupart des hommes.

En même temps que le Barbès Palace, on avait aussi le Marcadet qui faisait 1500 places ; c'était complet tout le temps, la seule distraction pendant la guerre. On devait faire des séances avant le couvre-feu. »

Le contexte de la guerre donne une place aux femmes aux postes de direction dans les cinémas. Ce n'est pas pour autant qu'elles détiennent les salles. À cette époque il n'était pas difficile de retrouver du travail pour Simone Lancelot. Il n'était pas non plus difficile de la mettre à la porte alors qu'elle avait œuvré pour le cinéma et transmis ses compétences aux nouveaux directeurs. On retrouve ici un manque de considération, un mépris à la fois social et sexiste.

« En 1949, j'ai ensuite été embauchée par Henri Schmoukler au Ciné Vox. Il avait également en gérance le Studio l'Étoile. Monsieur Schmoukler m'a dit un jour 'Je pars en Amérique faire des études, je pars avec toute ma famille, donc je vous laisse toutes mes affaires, les salles, et vous vous en occupez'. J'ai récupéré les deux cinémas ; je dirigeais seule les deux salles. »

On lui confiera successivement d'autres salles qu'elle va animer et gérer avec succès : Le cinéma Atlas dans le quartier de Pigalle (de 1962 à 1982), le cinéma Hôtel de ville qu'elle renomme Le Marais (de 1964 à 1982), le cinéma Jean Renoir qu'elle consacre au cinéma Art et Essai (de 1966 à 1980). Avec M. Schmoukler, revenu en France, elle sera toujours en quête de nouvelles salles à prendre en gestion. Elle participe à la construction du Ciné 2000 dans le quartier des Halles (en 1971), elle prend en gérance L'Eldorado (en 1977) : *« À un moment donné j'ai calculé, j'avais 50 personnes à m'occuper. Il y avait les trois salles à Pigalle, il y avait le Renoir, Le Marais... Et parfois je me demande, pourquoi moi qui n'avais qu'un certificat d'études ? »*

Simone Lancelot exprime aujourd'hui à quel point elle se sentait socialement inférieure. À quel point elle se déconsidérait. Mais elle dit aussi combien elle a été une travailleuse acharnée, volontaire. Quand je l'ai rencontrée j'ai senti à quel point son métier l'avait animée. Elle m'a évoqué des souvenirs encore très clairs, avec beaucoup de plaisir.

Toutes les salles ont disparu par la suite et ont été transformées en sex-shops dans le quartier de Pigalle. Simone Lancelot a pris sa retraite en 1982. Elle a participé sans exception à tous les festivals de Cannes depuis sa création. Par ailleurs, il est à noter qu'à aucun moment elle n'a été propriétaire des salles qui sont restées la propriété de M. Schmoukler.

Comme Simone Lancelot, Geneviève Troussier est arrivée à l'exploitation cinématographique par des chemins détournés avec l'objectif de travailler pour acquérir son indépendance.

b. *Geneviève Troussier, l'investissement local, prémices de la direction du Café des images*

J'ai décidé de continuer cette partie avec l'exemple de Geneviève Troussier qui a travaillé trente ans à la direction du Café des images à Hérouville-Saint-Clair. Elle est emblématique d'une prise de conscience de la nécessité de travailler pour une femme à cette époque. Cette conscientisation a été transmise par sa mère et enrichie par une large ouverture culturelle. Elle non plus n'avait pas pour projet de travailler dans une salle de cinéma à l'origine.

Geneviève Troussier est née en 1948 en Anjou, à Segré, petite ville de 5.000 habitants dont le seul cinéma a longtemps été la salle dite « paroissiale ». Une salle commerciale s'installera quelques années plus tard. C'est donc dans cette salle paroissiale qu'elle a vécu ses premiers moments de cinéma, aux côtés de sa mère.

La télévision est arrivée plus tard dans sa vie familiale. Le cinéma a été longtemps, en plus des livres, de journaux et de quelques revues, le seul lien en images avec le monde.

À cette époque les premières parties de séances étaient consacrées aux actualités, aux documentaires. La télévision est arrivée massivement en France autour des années 70.

« Ma mère, avec ses 5 enfants, a été principalement femme au foyer. Dotée d'une grande sensibilité, elle nous a ouvert très jeunes, aux côtés de notre père, à la beauté sous toutes ses formes: les arts plastiques, la musique, l'architecture, la littérature, la nature... D'une intelligence vive et curieuse, tout en assumant magnifiquement son rôle de maman, elle a toutefois souffert de ne pouvoir exercer un métier et ne pas pouvoir notamment ainsi s'évader de cette vie étouffante (...) Mon père était enseignant dans le privé, directeur d'une école primaire, puis d'un collège, passionné par son métier et responsable syndical très actif. J'entends encore ma mère nous dire, à nous ses 4 filles, 'mes chéries, surtout faites des études et apprenez un métier pour que, le moment venu, vous ne vous retrouviez pas comme moi et tant d'autres femmes, une fois les enfants élevés et partis du nid, désarmée, avec le sentiment d'un grand vide et d'une vie devenue presque inutile' ».

Les parents ont donc ouvert les enfants à la vie culturelle sans pour autant travailler dans ce domaine. Mais pour Geneviève Troussier, c'est surtout la réaction de sa mère qui lui est resté à

l'esprit : il n'était plus question que les femmes restent au foyer. Une façon de penser en lien avec la période qui se situe autour des années 60-70. En 1968, Geneviève Troussier avait 20 ans.

Geneviève Troussier continue sa scolarité en pension pour passer le bac puis s'oriente vers des études universitaires à Angers puis à Rennes, en sociologie. Elle termine sa maîtrise à l'université de La Sorbonne à Paris. Dans ces différentes villes, et davantage encore à Paris, elle se rend régulièrement au cinéma. Sa mère l'incite aussi à passer le permis de conduire le plus tôt possible afin d'être dotée de l'essentiel pour avancer dans la vie et acquérir une indépendance. Geneviève Troussier m'a raconté avec enthousiasme à quel point elle avait aimé ces années de jeunesse pleines d'espoir en l'avenir.

« Après 3 années vécues sur Paris, avec celui qui allait devenir le père de mes deux enfants, nous sommes partis en septembre 1973 nous installer en Normandie, avec notre bout'chou âgée de trois semaines. Et je suis devenue, moi aussi, "mère au foyer à temps plein". Normal jusque-là ! Toutefois, rapidement, j'ai commencé à rêver de pouvoir conjuguer mon rôle de maman... heureuse de l'être, avec des projets liés à un avenir professionnel. (...) Recrutée en 1975 par la municipalité d'Hérouville-Saint-Clair, notre ville d'adoption dans la banlieue de Caen, je démarre ma vie professionnelle dans son tout nouveau " service Animation ».

Geneviève Troussier est alors chargée de la coordination de la vie associative qui, dans cette ville nouvelle encore en chantier, était d'une vitalité et d'une diversité très importantes. Elle a ensuite été mise à disposition d'une association, Hérouville Jeunes, pour coordonner et développer les activités de loisirs en direction de la jeunesse en favorisant l'émergence de nouveaux projets, notamment culturels (ateliers autour du cirque, de la musique et ateliers de cinéma super 8). À ce moment-là elle ne travaille pas encore à plein temps.

« Prémices ? je ne le savais pas encore mais, de toute évidence, ces différentes expériences, au-delà même du choix de mon recrutement, en octobre 1981, seront fondatrices et inspiratrices d'un certain nombre de choix et de pratiques qui seront les miens dans ma future vie à la tête du cinéma municipal de la ville, Le Café des images. »

Le Café des images a été installé dans le paysage culturel de la ville à la fin de l'année 1978. Avec un mono écran en commercial, une petite salle à usage exclusif de diffusion de films en format 16mm non commercial pour les enfants et par ailleurs, un grand hall d'accueil et un espace-bar. La municipalité, dans son fort désir de salle de cinéma, affiche clairement une volonté de sortir des schémas classiques de l'époque.

Ainsi, dans ce nouveau cœur de ville encore en chantier, le Café des images et la bibliothèque constituent les premiers équipements d'une vie culturelle qui allait se développer considérablement.

« Dans ce contexte particulièrement stimulant, des nécessités personnelles m'obligent à rechercher en 1981 un travail à temps plein. Déjà fortement investie dans Hérouville, je souhaite à priori y rester ; j'interroge le Maire en ce sens et très vite il revient vers moi avec la proposition de prendre... la direction du Café des images !

Quoique touchée bien sûr par cette marque d'estime et de confiance, j'analyse néanmoins cette proposition comme une 'erreur de casting' que, par loyauté, je me dois de refuser. Le Maire et son adjoint insistent, rappelant mes compétences acquises et mes capacités d'adaptation (...) Dotée... de ce capital confiance, ajouté aux encouragements du père de mes enfants s'engageant à prendre pleinement sa place auprès d'eux en fonction des nouvelles obligations de ce travail, j'allais accepter ce challenge, prenant la suite d'un premier directeur dont ils voulaient, de toute façon, se séparer rapidement. Donc... cap sur le cinéma, reconversion totalement inattendue, jamais regrettée par la suite. J'entre dans cette nouvelle vie d'exploitante de salle de cinéma en juin 1981! »

Geneviève Troussier évoque son manque de confiance en elle et sa volonté d'être honnête avec la mairie. Elle met immédiatement en avant son incapacité. Loin d'être ambitieuse, carriériste, elle voulait simplement trouver un poste qui lui conviendrait, mais elle ne pensait pas à un poste de direction. Elle dévalue immédiatement ses compétences. Un sentiment que l'on retrouve souvent chez les femmes et qui reviendra au cours de ce mémoire.

Geneviève Troussier est un cas assez extrême car c'est finalement ceux qui l'entourent, le maire et son ex-mari, qui croiront en elle à sa place. La mairie lui ordonne presque de prendre la direction du Café des images. J'imagine encore moins que Geneviève Troussier ait pu répondre à

une offre de travail de cette teneur. Elle se refusait, plus ou moins consciemment, à une analyse lucide de ses capacités. Elle restera pourtant directrice du lieu jusqu'à la retraite.

Plus loin dans mon mémoire je reviendrai sur ses débuts dans le métier pour évoquer comment elle a réussi à apprendre seule et vite, et comment son sentiment d'imposture demeurera en elle tout au long de sa carrière. Je reviendrai aussi sur son investissement dans la salle. Elle a œuvré pour la vie du cinéma de façon exceptionnelle et en a fait un réel lieu de vie et de culture, un lieu largement reconnu par la profession.

c. Caroline Lahbabi, d'un emploi étudiant à la direction de la salle

J'ai rencontré Caroline Lahbabi dans la salle Utopia qu'elle dirige à Saint-Ouen-l'Aumône, la ville dans laquelle elle a grandi. Caroline Lahbabi est née en 1973 dans un milieu de classe moyenne doté d'un bagage culturel certain. Très jeune elle se rendait déjà à la salle des fêtes de la ville qui faisait une programmation de cinéma régulière. Elle a grandi avec le cinéma, elle y allait enfant avec ses parents, puis quand elle est devenue étudiante. Elle a vu la création du cinéma Utopia à Saint-Ouen-L'Aumône qui a ouvert ses portes en 1987 alors qu'elle était encore adolescente.

Lancée dans des études de psychologie, elle commence à travailler en parallèle au cinéma Utopia. Elle a progressivement tout appris, de la caisse à la programmation puis à la direction.

« À 19 ans, en 1992, j'ai été embauchée à la caisse pour un job étudiant au moment où ils ont ouvert la salle de Pontoise. J'ai un peu un parcours atypique parce que l'aventure Utopia a commencé là et je n'ai connu aucun autre lieu de travail jusqu'à maintenant.

Petit à petit je me suis investie, et un jour un poste d'assistante de direction s'est libéré et on m'a naturellement proposé le poste en 1997. J'avais 24 ans.

A cette époque, les responsables étaient Anne-Marie Faucon et Patrick Troudet, directeur de la salle.

« Mon parcours est assez particulier car je n'ai pas du tout fait d'études de cinéma, ni techniques, ni théoriques. (...)

J'ai tout appris sur place : la projection, faire la maquette de la gazette, tout le côté administratif, les relations avec le public, la comptabilité basique de la salle, le travail en équipe etc. Au début je ne faisais pas de programmation, je voyais les films et je donnais mon avis. C'est en commençant à écrire des textes pour la gazette que je me suis vraiment intéressée à la programmation de la salle (...). Par l'écriture, je pouvais à la fois donner envie au public de venir découvrir les œuvres, mais j'apprenais aussi à exercer mon œil critique et à analyser ce que je ressentais.

J'ai appris petit à petit à faire les animations, les séances débats puis la programmation auprès des distributeurs un peu plus tard. J'ai tout appris ou presque avec Patrick Troudet ; il a été pour ainsi dire comme un mentor pour moi »

Quelques années plus tard Patrick Troudet part à Bordeaux pour ouvrir une autre salle Utopia. La salle à Saint-Ouen-l'Aumône embauche une nouvelle directrice Sophie Maritorea qui venait de la distribution. Elle connaissait l'exploitation et Caroline Lahbabi devient son assistante. Elle m'a raconté que leur relation de travail se passait bien ; elles étaient complémentaires. Mais pour la nouvelle directrice le lien avec les équipes était très difficile. Elle est partie au bout de deux ans. Elle a quitté Utopia de manière très brutale et le cinéma a eu un mois pour faire face à la situation, c'était en 2001. Caroline Lahbabi se retrouve propulsée au poste de direction car c'est elle qui connaît le mieux la salle, l'équipe et le travail de programmation.

« Mais tout ça s'est fait dans le cadre d'Utopia, c'est-à-dire en réseau. Ça m'a beaucoup aidé car on travaillait beaucoup en étroite collaboration avec les autres salles. J'ai pu avoir ce poste et l'assumer parce que derrière j'étais soutenue, et on m'a aidée dans le travail et dans cette situation de crise. Je ne suis pas certaine que si on avait été un cinéma lambda, sans le réseau derrière, les choses auraient été aussi faciles, je suis même convaincue du contraire. (...) Il ne fallait pas que les spectateurs comprennent la situation de crise ; il fallait continuer la programmation, la projection, la gazette, les caisses, les débats, comme si tout était sous contrôle alors que dans les coulisses, c'était un peu le chaos. À l'époque on était une petite dizaine de personnes à travailler dans le cinéma. (...) Et moi j'étais légitime à reprendre ce poste, mais ce

n'était pas non plus évident parce que je prenais soudain un poste important. J'étais tout d'un coup la directrice alors que d'autres personnes embauchées en même temps que moi ne voyaient pas leur statut changer. »

La façon dont Caroline Lahbabi justifie sa prise de poste, avec force détails, fait apparaître ses doutes sur sa légitimité, comme si, seule, sans l'équipe et le réseau, elle n'aurait pas réussi. Une réalité peut-être, mais aussi une façon de mettre en question ses capacités.

Quand je l'ai rencontrée, j'ai senti à quel point elle était investie dans son métier. La découverte des films d'une part et le côté humain, avec les rencontres, les débats avec les spectateurs d'autre part, ont contribué à son épanouissement.

À travers ces témoignages il apparaît que l'expérience de terrain a été première dans l'apprentissage puis la prise de responsabilités au sein de salles de cinéma.

Simone Lancelot et Caroline Lahbabi font leurs premiers pas dans la salle via le travail à la caisse ou le secrétariat. Des métiers essentiellement féminins à partir desquels chacune a réussi à évoluer. Geneviève Troussier de son côté a été investie presque "malgré elle". Mais à aucun moment ces femmes n'ont eu en premier lieu le désir de diriger les salles. C'est la passion pour le cinéma et leurs métiers qui a été un vrai moteur dans l'évolution de chacune d'elle et qui les a fait accéder aux postes à responsabilités.

D'autres femmes rencontrées pour mon mémoire ont accédé de façons très différentes à la direction de la salle de cinéma. Certaines, devenues exploitantes sur le tard, se sont appuyées sur une diversité d'expériences professionnelles qui leur a donné de multiples atouts à réinvestir dans le métier.

Il ne s'agit que de quelques exemples mais cette façon de se former sur le terrain, « en faisant », correspond à une période où il n'existait pas de formation spécifique à ces métiers. Aujourd'hui encore cette formation sur le tas continue d'exister.

En parallèle, La Fémis a ouvert la section distribution-exploitation en 2004 afin de former 8 jeunes étudiants chaque année.

Je suis allée à la rencontre de trois femmes qui ont bénéficié de cette formation.

3. La Fémis, une nouvelle formation pour accéder à ce métier

Lors de mon entretien avec elle, Dominique Erenfrid m'a raconté comment la filière distribution-exploitation avait vu le jour à La Fémis. Il se confirme, au fil des années, que la formation permet un accès plus direct et plus rapide à des postes à responsabilités et aux métiers désirés dans un milieu qui, sinon, peut rester inaccessible.

La filière distribution-exploitation a été initiée par l'ancien directeur de La Fémis Marc Nicolas. Il souhaitait que l'école représente toutes les filières du cinéma. La création de cette filière date de 2003. On constatait alors que les circuits devenaient de plus en plus importants et rencontraient des difficultés de recrutement. La direction de cette filière a été confiée à Jean-Michel Rey et Dominique Erenfrid. Co-directrice de ce département pendant 14 ans, Dominique Erenfrid explique comment cette filière a été nécessaire, notamment pour les jeunes femmes : « *Moi, dans les cinémas Gaumont-Pathé, j'ai beaucoup milité pour le recrutement au sein de la Distex. J'ai fait intégrer beaucoup d'anciens élèves. Nathalie Cieutat, aujourd'hui directrice de la programmation, je l'ai eue comme stagiaire. Lucia Anglade a été aussi ma stagiaire et je l'ai embauchée ensuite.(...) Estelle Valentin aussi : elle a fait le tour du monde dans le cadre de son poste à la direction de l'innovation. (...) Le hasard fait que les personnes issues de la Fémis et employées chez Pathé ne sont que des femmes. »*

A partir de ce premier constat, je suis allée à la rencontre de trois jeunes femmes sorties de La Fémis. Pour chacune la formation a été un réel tremplin pour l'accès au travail. Elle consolide également le sentiment de légitimité.

a. *Lucia Anglade, un accès rapide à des responsabilités*

Lors du congrès des exploitants à Deauville en septembre 2019, j'ai fait la rencontre de Lucia Anglade qui travaille chez Pathé depuis une dizaine d'années. Elle a connu une évolution rapide au sein du groupe. Elle m'a expliqué, à travers son parcours, comment elle était arrivée jusqu'à son poste actuel. Sa formation à la Fémis a rendu possible son envie de travailler dans un cinéma et l'a conduite à trouver un poste au sein de la grande exploitation.

Lucia Anglade est née en 1985 dans une famille issue de l'immigration. Ses parents sont argentins ; ils sont issus d'un milieu ouvrier. Elle est arrivée en France alors qu'elle avait à peine deux ans. Ses parents sont psychiatre et architecte. La culture était très importante chez elle. Très jeune elle a baigné dans une culture cinématographique. Lucia Anglade a fait des études de cinéma à l'Université avant de se diriger vers la Fémis dans la section exploitation. Elle m'a raconté son cheminement :

« Quand j'ai su que l'exploitation était le métier que j'avais envie de faire j'ai passé le concours de la Fémis en exploitation.

Cependant, mes parents ignoraient l'existence de La Fémis et ne connaissaient pas les métiers du cinéma. Et c'est intéressant comme question : comment on arrive à découvrir que La Fémis existe et que l'on peut y accéder ?

Pour moi, c'est passé par une femme, une amie, c'est Arlène Groffe (promotion 2004 - 2006). Grâce à son exemple, j'ai compris que c'était possible ; j'ai passé le concours et j'ai été prise (promotion 2006-2008). Mon envie de suivre cette formation est aussi venue de la lecture en 2005 dans Télérama d'un portrait des élèves de la 1ère promotion Distribution/Exploitation, dont Roxane Arnold. Elle aussi a été un modèle pour moi, elle m'a donné envie de faire ce métier et d'entrer dans cette école. L'article mentionnait la difficulté du concours, je me suis certainement dit, 'c'est impossible', et c'est parce que Arlène l'a fait que je me suis dit que je pouvais essayer. On était devenues amies autour de notre passion du cinéma ; on avait deux ans de différence. C'était un vrai modèle. »

Lucia Anglade n'avait pas forcément confiance en elle au début de ses études. Il m'est apparu à plusieurs reprises dans les entretiens que j'ai faits que l'idée de modèles féminins, le besoin de

rencontres et d'échanges avec des femmes expérimentées, jouaient un rôle important dans le choix du métier, dans la projection d'un avenir possible et dans la possibilité de s'y réaliser librement. La Fémis donne aux femmes que j'ai rencontrées une légitimité à travailler rapidement dans ce métier et à prendre vite des responsabilités :

« La Fémis a été pour moi une opportunité formidable. Sa formation m'a permis de comprendre l'écosystème français du cinéma et m'a aidée à définir la place que je souhaitais y occuper. La Fémis m'a ouvert les portes du « petit » secteur de l'exploitation et ces rencontres ont facilité mon intégration professionnelle. Enfin, son diplôme très reconnu m'a offert une légitimité dans mon évolution de carrière. »

En effet, l'école permet une immersion rapide dans le monde professionnel. Sur deux ans, les rencontres et les stages forment de façon intense avec les élèves à ces métiers. Le nombre restreint d'élèves permet une qualité d'étude optimale où les jeunes femmes peuvent prendre plus facilement leur place.

« Au départ, je voulais plutôt faire de la programmation, je m'intéressais aussi beaucoup aux festivals et à l'éducation à l'image. Donc je n'avais pas du tout l'idée de travailler dans un circuit.

Et puis je me suis laissée 'embarquer' par Dominique Erenfrid qui était à l'époque directrice de la filière exploitation-distribution.

Et pour parler de modèle et de mentor, Dominique Erenfrid a vraiment changé ma vie. Tout ce que j'ai fait, j'ai pu le faire en grande partie grâce à elle.

Chaque année elle proposait aux élèves de La Fémis un stage en deux parties : deux mois à la direction de la programmation des cinémas Pathé-Gaumont, puis quatre mois à ses côtés, en l'occurrence en 2007 à la direction des cinémas Gaumont Champs-Élysées. Je n'étais pas spécialement intéressée par ce stage qui ne me semblait pas vraiment adapté à mes objectifs, mais elle a su me convaincre que cette expérience serait très formatrice. J'ai aussi eu envie de saisir l'occasion de l'observer dans son travail et de commencer à apprendre le métier à ses côtés. Et je n'aurais jamais imaginé que cela puisse me plaire autant. »

A la suite de ce stage et après avoir terminé l'école, Lucia Anglade rejoint Dominique Erenfrid au Gaumont Opéra. Elle travaille auprès d'elle comme animatrice d'abord, puis devient très vite responsable d'exploitation. Elle occupe ce poste jusqu'en 2010.

« Pendant ces trois ans, Dominique m'a appris et transmis le métier d'exploitante au quotidien, en veillant particulièrement à développer mes compétences mais aussi à les mettre en avant. Elle m'a mise en valeur auprès de sa hiérarchie et m'a permis d'accéder rapidement à de nouvelles responsabilités. Je pense que sans sa générosité et sa volonté active de me transmettre son savoir-faire et d'accompagner ma carrière, je n'aurais certainement pas évolué de cette façon. »

Comme en témoigne Lucia Anglade, Dominique Erenfrid a agi comme une "passeuse" pour plusieurs jeunes femmes entrées à La Fémis.

« Dans les cinémas Pathé Gaumont, à cette période, les directeurs étaient historiquement tous issus de l'évolution interne, ils avaient généralement commencé soit projectionniste, soit agent d'accueil. Dans tous les esprits, devenir directeur ça s'apprenait avec le temps. Lorsqu'au bout de trois ans on m'a proposé de devenir directrice adjointe, c'était décalé par rapport à ce qui était pratiqué dans l'entreprise. »

En 2013, âgée de seulement 27 ans, Lucia Anglade devient directrice du cinéma Pathé Évreux, un multiplexe un peu atypique dans le groupe notamment car il est classé Art et Essai. Elle a eu beaucoup de plaisir à diriger ce cinéma avant de revenir à Paris pour ensuite diriger le cinéma des Champs-Élysées.

Il apparaît nettement que la formation de La Fémis permet une évolution rapide là où auparavant il n'était possible d'apprendre qu'avec le temps. Lucia Anglade a gravi les échelons au sein du groupe, en devenant notamment directrice d'agglomération à Rouen, puis directrice régionale d'exploitation pour la région Ouest et aujourd'hui directrice opérationnelle en charge du passage à la Marque Pathé. Elle est aussi membre de la Commission Grande Exploitation à la FNCF.

Mais tout n'a pas été facile pour Lucia. J'évoquerai aussi par la suite les difficultés qu'elle a rencontrées lors de son parcours en tant que jeune femme dans ce secteur.

b. Nathalie Cieutat, expérimenter puis se professionnaliser

J'ai interrogé Nathalie Cieutat, également diplômée de La Fémis. Elle a d'emblée accédé à des postes de direction importants en distribution, puis en exploitation. Les qualités de Nathalie Cieutat ont très vite été repérées dans le milieu professionnel.

Nathalie Cieutat est originaire de Strasbourg, elle est née en 1981. Elle vient d'un milieu cinéphile via son père qui a fait partie des journalistes qui ont monté la revue Positif :

« J'ai donc toujours baigné dans les images et les films. Mais j'ai mis du temps à comprendre qu'il y avait d'autres métiers que acteurs, réalisateurs etc. dans le cinéma. Je pensais qu'il n'y avait que de l'artistique, la partie que j'appelle moi « administrative », je ne l'ai connue que très tard. »

Nathalie Cieutat fait d'abord des études de droits jusqu'en maîtrise, mais ne s'y plaît pas. Elle commence par faire un stage chez Warner en marketing et c'est alors qu'elle découvre l'envers du décor. Elle fait un stage à l'UGC Ciné Cité de Strasbourg : elle est chargée de la communication mais aussi de l'accueil des équipes des films etc. Elle découvre ensuite La Fémis ; elle entre dans la deuxième promotion et sort de l'école en 2006.

« J'ai trouvé très vite du travail en tant que programmatrice chez Wild Bunch. J'ai ensuite été démarchée par Warner pour un poste un peu au-dessus de responsable de région. Je suis partie dans une major américaine.

Mais Wild Bunch m'a rappelée pour que je remplace mon ancien patron, pour être directrice des ventes. Je suis donc repartie chez un indépendant à un poste de direction, j'avais 29 ans.

Cinq années plus tard, Pathé m'a appelée pour être la directrice de programmation pour les salles. Donc je suis passée de l'autre côté. J'ai connu la programmation à la fois du côté distribution et ensuite du côté exploitation.

La Fémis ça a été une sorte de révélation. (...) J'ai trouvé la formation extrêmement bien pensée, on est dans une vraie immersion.

Au début de la formation on doit utiliser les outils de réalisation avec le reste de la promo pour faire des petits films. On se dit au début que ce n'est pas ce qui nous intéresse : de tenir une perche, faire des images puis du montage. Mais en fait, quelques années plus tard, quand on accompagne des équipes dans les cinémas, tout prend sens, (...), on a le regard bien plus aguerris et aiguisé pour l'analyse de films (...)

La Fémis m'a considérablement aidé à trouver du travail. C'est un milieu très consanguin. (...) Pour moi la programmation c'est un métier qui ne s'apprend pas vraiment. C'est un métier qui se vit et qu'on apprend sur le tas. Mais La Fémis garantit un stage, garantit un pied dans le milieu qui est microscopique. »

La Fémis apporte un réseau et une réelle crédibilité, c'est ensuite sur le terrain que les capacités de chacune se développent. Pour Nathalie Cieutat il est évident que son caractère et son envie de faire ce métier ont fusionné. Et elle a su le comprendre à travers son apprentissage à l'école. Son début de carrière révèle à quel point elle a su faire ses preuves et impressionner. Aujourd'hui Nathalie Cieutat tient les rênes de la programmation de tous les cinémas Pathé en France. Un poste très haut placé et difficile à obtenir, où il faut être solide.

Juliette Grimont est l'une des plus jeunes exploitantes que j'ai rencontrées. Elle représente une nouvelle génération de l'exploitation, avec une autre façon de penser la salle et surtout d'analyser le milieu professionnel dans lequel elle évolue.

c. Juliette Grimont, La Fémis comme porte d'entrée vers le métier d'exploitante

J'ai rencontré Juliette Grimont dans l'une des salles de cinéma qu'elle programme à Marseille : La Baleine. J'ai découvert comment La Fémis lui a ouvert des portes alors qu'elle n'arrivait pas à trouver du travail dans ce secteur.

Juliette Grimont est née 1985, à Metz en Lorraine, ses parents sont professeurs. La cinéphilie a commencé avec ses amis alors qu'elle était adolescente. Elle se rendait très régulièrement au Caméo, le cinéma de sa ville natale.

Après le lycée, elle fait une classe préparatoire littéraire avec une option cinéma. Elle continue ensuite ses études de cinéma jusqu'en master à Paris 1. Elle y rencontre Stéphane Goudet, directeur du cinéma Le Méliès à Montreuil. À la fin de ses études il l'embauche pour faire la programmation jeune public dans son cinéma. Elle est pressentie pour le poste de programmatrice mais finalement elle ne l'obtient pas. A partir de ce moment-là elle fait face à de réelles difficultés pour trouver une place dans un cinéma :

« J'ai essayé ensuite de travailler dans des cinémas en banlieue parisienne. Les cinémas du 93, ce sont vraiment les cinémas que j'adore. Je trouve que ce sont de supers cinémas sur l'éducation à l'image, sur l'accompagnement des films, sur l'animation des lieux. Et comme pensée politique aussi, avec une pensée collective. Mais je me suis rendue compte que pour tous les postes auxquels je tentais de postuler, je me faisais doubler par quelqu'un qui avait fait La Fémis. Tout le monde m'a dit de passer cette école en disant que ça allait me faire gagner 10 ans d'expérience professionnelle. Moi j'étais assez réticente. Ça ne me plaisait pas cette idée du coupe file. Ça me semble assez injuste. Et je le pense encore aujourd'hui. J'ai finalement passé le concours parce que je galérais trop à trouver et je voulais vraiment être exploitante. Je suis rentrée à l'école en 2012. »

L'école permet d'accéder à une embauche plus facilement dans un milieu restreint où les places sont rares et s'obtiennent souvent par cooptation. Juliette Grimont n'avait ni l'envie, ni l'ambition de rentrer dans cette école. Elle émet d'ailleurs une critique négative au sujet des grandes écoles qui prennent les places. Pourtant il semblerait qu'elle n'ait pas vraiment eu le choix pour faire le métier désiré.

Faudrait-il forcément obtenir le diplôme de cette école pour être légitime à faire ce métier ? On l'a bien vu précédemment, la plupart des femmes ont appris sur le terrain et s'en sont très bien sorties. Mais les enjeux ne sont pas les mêmes aujourd'hui, la société et le monde du travail ont également changé. Il semblerait que pour être exploitante, le passage par La Fémis soit devenu la voie la plus sûre. Juliette Grimont raconte ensuite quelle fut la rencontre déterminante pour son métier actuel :

« J'ai rencontré Thomas Ordonneau (directeur de Shellac) qui était l'un des intervenants à l'école. J'ai tout de suite su que je voulais travailler avec lui. Il avait un discours hyper bizarre, qui semblait à côté de la plaque par rapport aux discours qu'on entendait (...) Mais moi ça m'attirait beaucoup. En plus avec un catalogue de films que je trouvais irréprochable, avec de très bons goûts de cinéma. Pour mon premier stage d'observation d'une semaine en province j'étais à l'Alhambra à Marseille. Du coup je suis allée voir Thomas (...) et je lui ai demandé comment on pourrait travailler ensemble. Il m'a dit que l'exploitation l'intéressait, qu'il aimerait avoir sa salle et que La Friche avait justement des projets d'ouverture de salles. Je lui ai donc proposé de faire mon mémoire de fin d'études sur « Le cas d'école Shellac qui ouvre un cinéma à La Friche ». Et deux semaines après mon diplôme Thomas m'a appelé en me disant que La Friche allait vraiment ouvrir un cinéma, Le Gyptis (ancienne salle de théâtre). Ils cherchaient un programmeur en faisant un appel d'offre. Donc on a répondu, on a été pris, il m'a embauchée (...) J'ai eu mon diplôme en juin 2014 et je suis arrivée en août à Marseille. »

Le mémoire, qui peut paraître un travail très théorique a directement servi, dans le cas de Juliette Grimont, à préparer son entrée dans le métier. Elle a su s'en emparer comme un outil de réflexion et d'intégration.

En septembre 2018, le cinéma La Baleine ouvre sur le cours Julien : une salle essentiellement recherche proposant des films qui ne sortaient jamais à Marseille. En 5 ans, Juliette Grimont ouvre deux cinémas avec Thomas Ordonneau et les équipes de Shellac. L'école a donc été plus que déterminante pour son travail actuel.

Aujourd'hui il est intéressant d'analyser que La Fémis permet à de nombreuses femmes de trouver une place dans la filière de la distribution et de l'exploitation. Il est à noter que les jeunes femmes sont plus nombreuses que les jeunes hommes à faire cette formation et à en sortir diplômées. En effet entre 2004 (année des premiers diplômés) et 2019, près de 58%²⁵ des élèves ayant suivi cette formation sont des filles. La plupart ont accédé très vite à un poste à responsabilités.

²⁵ ANNEXE 4 : Tableau récapitulatif des carrières des étudiants des promotions Distribution-Exploitation depuis 2004. Tableau établi par Marie-José Elana.

Conclusion I

L'analyse de ces exemples dans une perspective temporelle permet de prendre nettement la mesure de la professionnalisation qui s'opère dans cette branche du cinéma.

Les deux premières sous-parties de ce mémoire s'appuient sur des parcours professionnels marqués par l'héritage familial, les hasards de la vie, et un apprentissage pratique sur de nombreuses années.

Il est aujourd'hui possible de se former au sein d'une école pour accéder aux postes de direction et de programmation dans les salles de cinéma. Comme on vient de le voir les femmes sont les plus nombreuses à se former.

Et, contrairement à ce qu'on constate globalement dans le monde du travail où les femmes, tout en étant plus diplômées que les hommes accèdent moins à des postes de direction, en sortant de cette section distribution-exploitation, les femmes accèdent majoritairement à des postes à responsabilités.

Ces premiers pas réalisés, ces femmes doivent s'installer dans leurs nouvelles fonctions. Trouver leurs marques, prendre en mains une équipe, apprendre à négocier avec les distributeurs... Cette étape va constituer la seconde partie de mon étude qui décrypte les difficultés rencontrées dans la pratique du métier.

II. LES DIFFICULTÉS DANS LA PRATIQUE DU MÉTIER

En rencontrant ces femmes, il m'est apparu important de retenir les principales difficultés rencontrées lors de leurs arrivées à ces postes.

Certains de ces épisodes particuliers pourraient paraître anecdotiques, mais ils sont révélateurs des obstacles que peuvent rencontrer les femmes dans ce métier.

Elles m'ont révélé avec sincérité des moments douloureux qui ont pu les faire douter, voire les ont profondément bouleversées.

Il est essentiel de mettre en exergue les difficultés à prendre sa place en début de carrière, à résister aux formes de machisme²⁶ et réussir à concilier vie privée et vie professionnelle. Ces obstacles témoignent de l'importance que revêt le sentiment d'être légitime à son poste pour la solidité d'une carrière professionnelle et à quel point celui-ci a été une véritable conquête pour les femmes rencontrées pour ce mémoire.

1. Une manque de confiance en soi et de légitimité en début de carrière

a. La nécessité de faire ses preuves

Clémence Renoux est arrivée tardivement dans l'exploitation. Après avoir exercé dans plusieurs domaines, entre autres ceux de la communication et du journalisme, elle a repris la direction du cinéma mono écran de son village à Cucuron dans le sud de la France, à proximité d'Aix-en-Provence. Des métiers qui l'ont construite et qui lui sont utiles aujourd'hui dans son travail d'exploitante. Mais ses débuts dans ce nouveau métier, consacré à l'animation et la programmation d'une salle de cinéma, n'ont pas été faciles. Elle a accédé au poste de direction et, en même temps, à ses côtés, une jeune femme prenait celui du jeune public.

Clémence Renoux a dû convaincre, démontrer qu'elle était capable de reprendre et redresser une salle laissée à l'abandon.

²⁶ La définition retenue pour ce mémoire est celle du dictionnaire Larousse : Idéologie fondée sur l'idée que l'homme domine socialement la femme et qu'il faut, en tout, faire primer de supposées vertus viriles ; comportement conforme à cette idéologie.

« Au départ ce qui était compliqué c'est qu'on arrivait de nulle part, enfin d'autre part que de l'exploitation ou du milieu du cinéma. On était deux petites nanas et on n'arrivait pas à se sentir légitimes dans ce milieu. Nous n'avions aucune prétention de départ. On est arrivé plutôt humbles, et ça a surpris et interrogé autour de nous ; ça renforçait le sentiment de ne pas être légitimes à cette place. Et le fait qu'on soit deux jeunes femmes, ce n'était pas évident (...) On a ramé (...). Il fallait reprendre tout pour que les distributeurs aient confiance et qu'ils nous connaissent. À la fois on apprenait le métier et on reprenait une situation pas évidente. Ensuite les relations se sont faites petit à petit. (...) Au fur et à mesure il y a eu des résultats et des entrées ; et ensuite les distributeurs nous ont fait confiance. »

Finally Clémence Renoux has succeeded, over several years, in finding a place and instilling trust relationships with distributors. It is worth noting that it is as much by the numbers as by the quality of her work in favor of cinema d'auteur that she has affirmed herself. Her program is essentially a continuation of Art and Essay films that she values through numerous encounters. A essential work, carried out with a small team, in a village where it is difficult to get filmmakers to come. She also proposes documentary cinema and is a partner of l'ACID. As a result of this decisive work, the public of the village and the surroundings has trusted her.

Clémence Renoux has made her proofs without the advantages of cinema studies and without experience in the milieu. The fact of being a young woman has clearly weighed in her professional beginnings.

On analyzes through the words she uses « petites nanas », « humbles » which express the lack of legitimacy : she did not have the resources that procure the assurance and the pretension.

Her energy and her enthusiasm at work have led her to be recognized, valued in the eyes of all.

This way of apprehending the beginnings in the profession is repeated in many testimonies. Before her arrival at the programming at Pathé, Nathalie Cieutat had to make her proofs at Wild Bunch in distribution and encountered difficulties to make her place. She explained to me at what point her results (numbers of films) were determinant to access to a legitimacy. She emphasized that being a young woman did not help her. She put the accent on her high demand to arrive at impeccable results. By her determination, her work and her competences she obtains the recognition and the respect. As if she had to do it twice

fois plus. *« Quand je suis arrivée (...) Il fallait sans arrêt que je montre patte blanche et que je fasse mes preuves (...) Je m'étais dit à cette époque, les chiffres vont payer, les résultats des films vont me donner cette légitimité. Au final, pour les premiers films tout le monde a regardé mon travail à la loupe, mais une fois que j'ai prouvé que j'avais de bons résultats (...) Pour moi la difficulté c'est vraiment quand on est jeune et puis quand on est une femme. »*

Ce constat auquel me conduisent Clémence Renoux et Nathalie Cieutat est éclairé par l'analyse de Claire Lasolle.

Cette jeune femme est à l'origine de la création d'une salle associative non commerciale à Marseille : Le Vidéodrome 2. Une structure dédiée à la diffusion cinématographique alternative qui a vu le jour en 2014. Une salle pensée comme un cinéma de quartier, avec une ou deux projections quotidiennes guidées par des désirs de programmation plus que par l'actualité cinématographique. Il y est majoritairement proposé du cinéma de patrimoine. Le lieu accueille aussi un bar tenu par une Scop. L'ensemble tient grâce à un travail d'équipe au sein de laquelle l'affect joue un rôle très important.

Lorsque je lui ai demandé si elle se sentait légitime à sa place, Claire Lasolle m'a répondu en prenant la mesure de ce qu'elle avait vécu :

« Oui complètement. Mais ça a vraiment été une conquête. Peut-être une conquête de l'inutile, mais une conquête quand même. C'était une vraie lutte et c'est un mot que je pèse. Ça l'a été par rapport au regard des autres, avec des postures qui n'ont pas été évidentes à tenir. C'est pas évident de tenir des postures dans lesquelles tu as peur d'être mal aimée. Je n'ai pas toujours été respectée. Ce sont des remarques, des façons de faire ; ça ne s'explique pas par des exemples précis. Ce sont des jeux de regards, de paroles, de transmission de l'information etc. au coeur d'un secteur coordonné majoritairement par des hommes, même si ça tend à changer. »

Claire Lasolle laisse percevoir un sexisme sournois, ancré dans l'inconscient. Dans *La Domination masculine*, Pierre Bourdieu révèle les mécanismes de cette domination considérée comme naturelle. A partir d'une attention particulière au cas de la Kabylie, que le sociologue considère comme « une image grossie » où se lisent les structures fondamentales de la vision du monde masculine, il révèle les structures mentales qui régissent les interactions entre les hommes

et les femmes. La domination masculine s'impose comme naturelle même pour les femmes qui ont intégré ces schémas de relations. De ce fait il devient difficile de définir clairement les contours de ce mécanisme de domination et ce qui en découle, notamment parce que chacun a incorporé les structures historiques de l'ordre masculin. Et en voulant interpréter ces mécanismes, on prend le risque d'utiliser des modes de pensée qui en sont eux-mêmes les produits. Ainsi « la violence symbolique (...) se situe hors de la conscience et de la volonté, dans l'obscurité des schèmes pratiques de l'habitus ²⁷ »

Claire Lasolle explique comment elle a fait face à cette habitude de domination ancrée dans nos cultures : « *Et pour être dans ce jeu, il faut s'imposer et il ne faut pas lâcher. Il faut faire valoir ce qu'on a accompli et qui on est pour se faire entendre et être légitime dans le regard des autres. Les femmes ont en permanence un double travail à faire. Elles doivent prouver leurs compétences et les revendiquer.* »

Clémence Renoux, Nathalie Cieutat, et Claire Lasolle occupent des postes d'une grande diversité dans l'exploitation. Nathalie Cieutat programme tous les écrans de Pathé, Clémence Renoux est à la tête du cinéma d'un petit village et Claire Lasolle dirige un mono écran associatif à Marseille: trois postes et trois statuts placés à des extrêmes. Elles s'affirment à travers un travail acharné conjugué au sentiment de devoir toujours faire plus. Un ressenti qui les traverse toutes de façon aiguë. Il leur a été indispensable d'améliorer les résultats des salles et d'imposer un autre regard sur leur personne.

²⁷ BOURDIEU Pierre, « La domination masculine », Actes de la recherche en sciences sociales, Vol.84, Masculin/Féminin-2, septembre 1990, p3

b. Le complexe d'imposture

Le sentiment de n'être pas suffisamment qualifié, de se remettre en question très facilement, voire de questionner sa légitimité, sont des éléments qui peuvent déboucher sur un complexe d'imposture. Ce complexe est plus développé chez les femmes que les hommes. Une étude ²⁸ de 2018 pour la Société américaine de physiologie démontre qu'à niveau d'éducation égale les femmes s'estiment largement inférieures au niveau de compétences des hommes. L'idée c'est qu'elles ne se sentent jamais à la hauteur. Cette remise en question permanente est souvent décrite dans les témoignages des exploitantes.

Geneviève Troussier est l'exemple frappant d'une femme qui, durant toute sa carrière, ne s'est pas sentie légitime à son poste de directrice. Ce ressenti a été d'autant plus fort à ses débuts que le milieu professionnel dans lequel elle est arrivée lui a violemment exprimé son manque de considération. Aujourd'hui elle s'exprime avec une certaine distance et une forme d'humour acide. Mais j'ai senti que les épreuves avaient été d'une grande violence et qu'elle en gardait une réelle douleur.

*« J'ai dû commencer par aller me présenter, 'affrontant', le terme n'est pas trop fort, un à un mes interlocuteurs, tous ou presque, goguenards face à cette 'minette' sortie de nulle part, et se recommandant d'une salle pour laquelle ils n'avaient aucune considération, voire pire : petite salle 'municipale', en banlieue, quand dans cette zone de 'chalandise', outre le Cinéclair sur Hérouville et un autre complexe de 5 salles Gaumont sur Caen, existait et prospérait l'une des premières et grandes salles art et essai emblématiques en France, le cinéma Lux. Celle-ci avait été fondée, dirigée et programmée depuis plus de 20 ans par un monsieur fort aguerri et pugnace, Gilbert Benois, par ailleurs, et on peut le comprendre, peu disposé à partager !
En propos de bienvenue, étant allée me présenter à lui dans mes nouvelles fonctions, et lui demandant quelles collaborations on allait pouvoir envisager, il m'a dit en guise d'encouragement: 'aucune sinon des reprises après moi, et...vous n'auriez jamais dû accepter ce*

²⁸ WALTRIN Valentin, « Complexe de l'Imposture, les femmes sont les plus exposées », Le Parisien, 22 mai 2019 <http://www.leparisien.fr/societe/complexe-de-l-imposteur-les-femmes-sont-les-plus-exposees-22-05-2019-8077089.php>

poste, vous ne réussirez jamais à faire vivre ce lieu'! L'autre anecdote significative, et pour sourire... il n'a jamais pu intégrer le fait que dans les usages de civilité j'étais une 'Madame... Troussier'. Il s'est entêté à me donner du 'Mademoiselle... Troussier'. Il était célibataire et l'est resté, c'était un homme... Il l'est resté, et donc, probablement impossible pour lui d'associer ma fonction avec une identité de femme et qui plus est... avec vie de couple ! »

Le mépris est clair. L'arrivée d'une jeune femme au poste de direction d'un cinéma paraît surréaliste pour le directeur concurrent agacé et terriblement gêné.

Geneviève Troussier s'est mise à travailler avec acharnement. En premier lieu elle a dû déprogrammer auprès de chaque distributeur les films pré datés par l'ancien directeur :

« J'avais 'hérité' d'engagements de programmation traités par mon prédécesseur, sur des contrats datés sur les 6 mois à venir. »

Elle a ensuite repris la programmation et fait en sorte d'accéder à de plus en plus de films en sortie nationale. Car aux yeux de tous, la profession et les directeurs de cinéma environnants, le Café des images ne pouvait aucunement être considéré comme une salle à potentiel d'exclusivité. Comme si cette salle n'était éligible que pour des reprises et pour des films très fragiles dont personne ne voulait. Geneviève Troussier a dû se battre pour montrer qu'elle était capable d'attirer du public, que sa salle devait être considérée à l'égale des autres :

« C'est Régine Vial, des Films du Losange, qui sera la première distributrice à me faire confiance et à me proposer le nouveau film d'Eric Rohmer en exclusivité 'Les aventures de Reinette et Mirabelle'. Cela me permettra enfin de 'faire mes preuves' et de me servir de ce premier laisser passer pour convaincre d'autres distributeurs de faire de même. »

Il est remarquable que ce soit une femme qui, la première, accorde à une autre femme la possibilité d'obtenir un film en sortie nationale. C'est ce geste fort qui permet ensuite à Geneviève Troussier d'être reconnue par d'autres distributeurs. Cette action de Régine Vial, pensée ou non comme solidarité entre femmes, révèle l'importance du rôle joué par d'autres femmes du milieu dans l'émancipation d'une femme au sein de son métier.

A partir de ce premier film Geneviève Troussier peut s'ouvrir à une toute autre programmation et, au fur et à mesure des années, son activité s'élargit et impose le respect. Au cours de toute sa carrière, elle restera cependant traversée par des questions :

« Me suis-je sentie légitime en termes de compétences professionnelles au début de ma carrière ? Et bien là, clairement non, j'avais un sentiment d'imposture et j'ai dû vivre ça toute ma vie professionnelle ! Mais le résultat des entrées en hausse constante jusqu'à concurrencer celles du Lux, prouvait déjà depuis de nombreuses années qu'existait désormais la reconnaissance à parité et de celle des publics et de celle des distributeurs. Le Café des images et le Lux étaient devenus deux excellentes salles art et essai à même de bien exposer et bien défendre les films avec des résultats d'entrées très compétitifs y compris au regard d'autres salles en France sur des villes d'importances comparables. Par ailleurs Le Café des images avait acquis dans les milieux des réalisateurs et des critiques au plan national la réputation d'être la salle où il fallait absolument aller si on vous y invitait... Et les publics sur place étaient extrêmement chaleureux et gratifiants sur leur relation à notre lieu. Alors... pourquoi ce sentiment d'imposture toujours prêt à se réactiver au moindre incident... ou presque, néanmoins ? »

Son acharnement au travail est, il me semble, à mettre en lien avec ce sentiment d'imposture : parce qu'elle ne s'est jamais sentie légitime, elle a dû redoubler d'efforts pour démontrer qu'elle était capable de faire exister cette salle. Et paradoxalement cela s'est « retourné » contre elle :

« Je crois que cette notion d'imposture... aurait dû normalement finir par être classée sans suite au regard des résultats probants acquis au fil des années, mais elle s'est peut-être déplacée au fil des années. C'est à dire, qu'ayant pu recevoir finalement estime et reconnaissance tant au national qu'au local, j'ai dû, à contrario, être considérée comme une spécialiste incollable sur une étendue quasi illimitée de connaissances pour tout ce qui touche au domaine du Cinéma, ce qui bien sûr ne peut être le cas ! Et si j'ai pu combler des lacunes dans mes incuries cinéphiliques au fil des années, 'je sais surtout fondamentalement que je ne sais pas !' »

Les obstacles étaient de taille, et rien ne fut jamais complètement « installé » pour Geneviève Troussier même si Le Café des images est devenu une salle « modèle » du cinéma indépendant au niveau national. A l'image de nombreuses femmes rencontrées elle a dû faire plus, avec volonté et énergie, et rester exigeante.

Les formes de mépris qui ont pu atteindre Geneviève Troussier en début de carrière se prolongent aujourd'hui. Lucia Anglade en témoigne.

c. Le mépris « normalisé » face à l'ascension d'une jeune femme

Le récit que m'a confié Lucia Anglade m'est apparu essentiel car il dévoile des procédés et des comportements scandaleux. L'accueil moqueur et désobligeant qui lui a été réservé à chaque nouveau poste de direction est révélateur de la façon dont la société intègre l'omniprésence masculine à des postes de pouvoir.

Lucia Anglade n'est pas une jeune femme qui s'est laissée abattre pour autant. Elle a en effet continué à évoluer de poste en poste et a réussi à mener à bien tout ce qu'elle a entrepris. Si ces expériences l'ont marquée, elle réussit tout de même à analyser les situations et à prendre de la distance.

« Avec les équipes, ce n'était pas toujours naturel que je sois aussi jeune et que je sois une femme à ces postes de direction. J'ai eu des expériences très variées avec les différentes équipes. À Évreux, le cinéma avait été dirigé, depuis son ouverture, successivement par deux hommes expérimentés, donc mon profil était assez surprenant. Pour autant, l'équipe a vite accepté ma nomination et donc ma légitimité. Ce qui m'a le plus surpris, c'est la réaction de la presse locale, qui s'intéresse généralement beaucoup à la vie des salles de cinéma. Un article annonçant ma venue en tant que nouvelle directrice avait pour titre : « Le nouveau Monsieur cinéma est une jeune femme ». Il y avait eu deux ou trois autres articles avec des titres qui marquaient le fait que je n'étais pas un homme, j'avais été très choquée. J'ai ensuite été nommée à la direction des cinémas Pathé et Gaumont de Rouen en 2015 et là c'était pareil, il y avait les mêmes titres de presse, tout tournait autour du fait que j'étais jeune et que j'étais une femme. »

AU CINÉ PATHÉ

Le nouveau Monsieur cinéma est une jeune femme

Lucia Anglade remplace Édouard Balesdens à la direction du Pathé d'Evreux.

Il aura tout juste eu le temps de savourer le numéro du mois de mai de l'*Expansion* qui le classait en tête des animateurs culturels d'Evreux. Édouard Balesdens cède les commandes du Pathé à Lucia Anglade, à un sourire qui devrait assez vite conquérir les cinéphiles de la ville. En quatre ans [il était arrivé en mai 2009], il aura opéré la métamorphose du Ciné Zénith en Pathé. Les travaux ne sont pas terminés puisque le chantier de rénovation des salles (fauteuils, moquette) débutera en septembre. Pour le reste, le capitaine laisse un navire en parfait état de marche. Charge à Lucia Anglade d'assurer la continuité [l'existant - Place aux cinémas, le festival du film d'Éducation ou Ciné plus -



Édouard Balesdens part à Bordeaux, Lucia Anglade arrive à Evreux.

sera bien évidemment conservé] et faire de nouvelles propositions, d'imaginer de nouveaux rendez-vous. Une mission qui n'effraie pas la jeune femme de 27 ans, dont déjà six passés chez Pathé-Gaumont: Montparnasse, Gobelins, Opéra, des cinémas pari-

siens à la philosophie assez proche de celui d'Evreux, que ce soit en terme de programmation ou d'animations. Si elle ne connaissait pas Evreux, elle connaissait de réputation le Ciné Zénith et la succès story des Ageorges qu'elle a découverte sur les bancs de la

Fémis, filière exploitation (4^e promo). Originaires d'Argentine, elle est arrivée à l'âge de deux ans en France et aura grandi en région parisienne. Ses parents ont vécu 5 ans à Dieppe avant de s'installer à Rouen il y a 5 ans. "Je ne connais pas Evreux, mais je connais la Normandie", dit-elle, alors qu'elle vient d'emménager en centre-ville. Elle avoue un certain penchant pour le cinéma de Renoir et Fassbinder, confie regarder en moyenne deux films par semaine (exclusivement sur grand écran) et ne pas avoir allumé sa télé depuis trois ans. Fière d'avoir reçu Woody Allen et Francis Ford Coppola l'an dernier, elle s'est fixé un défi (tout en admettant que ça ne sera pas aisé). Faire venir une équipe de film américaine, ce qui n'est encore jamais arrivé à Evreux (à l'exception de Kim Masee, la réalisatrice américaine qui était venue présenter son film *Cowboy Angels* dans le cadre du festival du film d'Éducation).

29

Ce qui est intéressant à analyser ici, c'est que ce ne sont pas les exploitants ou les employés de son milieu qui ont eu des comportements déplacés, mais la presse. Le rôle de la presse est d'être un média d'informations. Ce qui est choquant c'est que le journaliste influence la perception des potentiels spectateurs sur cette prise de poste. Donc pour cet exemple précis le problème n'est pas en interne - mécanismes machistes qui la remettent en question ou perturbent la prise de poste. Ce sont les médias qui influencent la société et perpétuent une vision patriarcale du métier.

Il ressort ici à quel point le remplacement d'un homme plus âgé par une jeune femme sort des schémas classiques. Les mots employés pour définir le directeur en place sont très positifs et mettent en avant ses grandes compétences. Pour évoquer Lucia Anglade, le journaliste reste dans le doute : elle devra faire ses preuves. Et il parle d'abord de son « sourire pour conquérir les cinéphiles ».

²⁹ « Evreux : une femme pour capitaine », *Paris Normandie*, 28 mai 2013

<https://www.paris-normandie.fr/hemertheque/evreux-une-femme-pour-capitaine-997910-PFPN997910>

Il ne s'agit pas d'un cas de figure du début du siècle dernier : on est en 2013 et on pourrait attendre un autre point de vue de la part d'un journaliste. Or non, une grande partie de la presse contribue à entretenir cette idéologie sexiste. Dans un article critique consacré à l'ouvrage *Dites-le avec des femmes. Le sexisme ordinaire dans les médias*, Henri Maler écrit : « Invisibles... ou stéréotypées : les médias reproduisent, dans leur discours, le sexisme ordinaire.³⁰ »

Mais Lucia Anglade a aussi rencontré des difficultés une fois sur le terrain : « *J'ai connu parfois des difficultés avec le public. Il m'est arrivé par exemple d'intervenir lors de conflits entre un agent d'accueil et un spectateur, et que ce dernier refuse mon autorité en insistant pour voir « le vrai responsable. »* »

Cette confrontation avec le public est symptomatique d'un schéma de pensée largement répandu dans la société, consolidée comme on l'a vu par la presse. Il est pour le moins déstabilisant pour les femmes qui s'installent dans ce rôle professionnel que la personne attendue à leur place soit forcément un homme.

Lucia Anglade poursuit : « *Il m'est aussi arrivé d'être peu prise au sérieux par les interlocuteurs extérieurs, par les pouvoirs publics, etc. Il faut avoir une certaine force pour ne pas se laisser impressionner par quantité de personnes qui ne vont pas nous trouver légitimes. (...)* »

« *À propos de Pathé, si j'ai pu évoluer dans cette entreprise, c'est aussi parce qu'il y existe une réelle volonté de promouvoir l'égalité hommes/femmes. Jérôme Seydoux a eu une volonté très forte d'avoir des comités de direction paritaires, mais aussi composés de plus en plus de jeunes. »* »

Malgré cette prise d'initiative positive à l'intérieur de cette entreprise, Lucia Anglade a tout de même reçu, au sein du groupe, des remarques désobligeantes parce qu'elle paraissait trop jeune pour les responsabilités qui lui ont été confiées.

« *La première fois que j'ai été conviée à une réunion avec l'ensemble des directeurs d'agglomération de cinémas Pathé et Gaumont en 2014, je me suis rendu compte que les femmes étaient en extrême minorité (...) Au dîner, je me suis retrouvée assise à côté d'un directeur très expérimenté. Il était très gêné en me voyant et m'a dit « mais qu'est-ce que tu fais là toi ? Tu n'as pas le droit d'être ici, il n'y a que des directeurs ici, pourquoi tu es là ? » et quand je lui ai dit* »

³⁰ MALER Henri, « Le sexisme ordinaire dans les médias », *ACRIMED*, 1999
<https://www.acrimed.org/Le-sexisme-ordinaire-dans-les-medias>

que j'étais directrice des Champs-Élysées, il m'a dit « tu rigoles ! », il ne pouvait pas y croire. J'avais été très choquée, parce que ceux qui m'avaient recruté à ce poste, le directeur des Opérations comme les directeurs régionaux, ne m'avaient jamais donné l'impression que je n'avais pas la carrure pour le poste. Ce sont parfois mes pairs qui m'ont laissé entendre que je n'étais pas légitime, pas ma hiérarchie. J'ai ensuite rencontré des réactions plus violentes quand je suis devenue directrice régionale, certains directeurs ne cachant pas leur mépris face à une jeune femme qui accède la fonction à laquelle ils estimaient bien plus légitimement pouvoir prétendre. »

Lucia Anglade a réussi à gérer ces situations mais elle a été heurtée par de tels comportements.

Elle parle ici de « carrure », c'est à dire de la place qu'il faut prendre, physiquement, comme un homme, pour pouvoir faire sa place. Il reste nécessaire de se comporter en fonction d'archétypes mis en place par les hommes, pour les hommes.

Dans ces exemples relatés par Lucia (le journal, les spectateurs qui ne reconnaissent pas son autorité et ses pairs qui ne croient pas en ses capacités), il s'agit d'un refus global, plus ou moins conscient, d'accepter qu'une jeune femme puisse occuper des postes de direction.

La sociologue Jacqueline Laufer met en exergue cette attitude à l'encontre des femmes dans son ouvrage traitant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

« L'existence de cultures et de pratiques organisationnelles 'masculines' accompagnent des stéréotypes tenaces sur ces postes et comportements qui conviennent aux femmes (...). Les stratégies masculines ont longtemps visé à différencier leur identité et leurs pratiques professionnelles de celles des femmes en leur déniaient la capacité (...) à la disponibilité, au pouvoir et à l'autorité ³¹».

On voit bien dans le récit de Lucia que ces stratégies masculines sont à l'œuvre dans la société et produisent des effets qui fragilisent.

À travers ces témoignages de femmes qui accèdent aux postes à responsabilités dans l'exploitation affleurent clairement un manque de confiance en soi, une difficulté à s'imposer. Ce manque de confiance apparaît intimement lié au fait qu'un machisme dominant, conscient et inconscient, entrave la vie professionnelle des femmes.

Parmi les propos recueillis ces comportements machistes sont revenus fréquemment et sous différentes formes.

³¹ LAUFER Jacqueline, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, p. 12

2. Faire face au machisme dans la profession

a. Affronter des comportements sexistes

Toutes les femmes que j'ai rencontrées n'ont pas forcément vécu des expériences douloureuses, compliquées face à des situations sexistes, machistes. Elles y ont cependant presque toutes fait allusion.

Plusieurs d'entre elles ne mettent pas de mots sur des situations. Elles n'ont pas souhaité, selon leurs termes, se « positionner » en « victime ». Elles ne voulaient pas « dramatiser » les situations. Il apparaît aujourd'hui encore compliqué, même pour des femmes qui travaillent dans le domaine de la culture, de comprendre qu'il est possible de dénoncer ces comportements. Elles demeurent dans une forme d'autocensure.

Mais d'autres évoquent des situations assez subtiles où le machisme n'est pas forcément visible. Il est latent et il est parfois difficile de mettre des mots dessus. D'autres encore n'ont pas voulu que je conserve leurs propos. Il est délicat, pour des femmes encore en poste, de dévoiler certaines réalités.

Je tiens à lister toutes ces situations car elles sont déjà représentatives d'un dysfonctionnement. Comme il est dit dans *La domination masculine* de Bourdieu, la violence symbolique n'est pas perçue en tant que telle, elle est insidieuse et donc il est difficile pour les femmes de la nommer, parfois même simplement de l'identifier, parce qu'elle n'est que l'application de la vision du monde, enracinée dans l'habitus de la dominée et du dominant. Cet ordre social est global et reste la « normalité » pour de nombreuses femmes, elles adoptent malgré elles la vision des dominants, une soumission inconsciente. Ainsi elles ne s'expriment pas toujours sur les mécanismes patriarcaux qu'elles subissent dans l'exercice de leur métier.

Pour introduire cette partie, je retiens tout d'abord les propos de Nathalie Cieutat qui n'a pas vécu d'expériences traumatisantes mais ressent des attitudes machistes insidieuses.

« C'est une question d'éducation, de génération, c'est moi-même qui me suis dit qu'il fallait que je fasse mes preuves toute seule, etc. Je ne me suis jamais dit que c'était parce que j'étais une femme. Mais il n'empêche, quand on voit le traitement des femmes, ça se ressent, dans la

manière dont on leur parle. C'est quelque chose d'intuitif, parfois je me dis que certains hommes n'auraient jamais parlé comme ça à un autre homme. Ils n'auraient jamais fait un commentaire à la noix à un homme comme ils peuvent le faire à une femme.

Certains producteurs français parlaient vraiment mal. (...) Il y a eu des choses assez honteuses, surtout dans le monde dans lequel on vit aujourd'hui. Il faut juste montrer plus les dents et se battre plus que si on est un mec plus âgé installé dans le métier depuis longtemps. »

Nathalie Cieutat définit un monde patriarcal bien en place dans le secteur du cinéma. Le vocabulaire qu'elle utilise, « montrer les dents », « se battre » dépeint un monde difficile où seules les femmes qui savent se défendre peuvent accéder et se maintenir à leurs postes.

En ce sens, Clémence Renoux a ressenti ces comportements d'hommes plus âgés, détenteurs du savoir et prompts à se poser comme donneurs de leçons. Lorsqu'elle est arrivée au cinéma de Cucuron, elle avait pourtant déjà un bagage professionnel conséquent. Mais il apparaît que les mêmes travers existent au sein du milieu associatif :

« Au sein d'une association, il y a aussi une certaine complexité, car on dépend d'un conseil d'administration. (...). Au départ ce n'était pas simple quand on a découvert le métier parce qu'il fallait prouver qu'on était capable. Et puis on se retrouve deux femmes jeunes devant un CA avec beaucoup d'hommes plus âgés, qui ont eu des carrières avec des postes importants. Et parfois, on a pu recevoir des remarques, un peu comme si on était de simples secrétaires. Je me suis déjà retrouvée dans des CA où il fallait que je justifie la programmation, que je rende des comptes, que je montre des résultats pour démontrer que je savais. (...). Ça a été un travail d'affirmation et ça n'a pas toujours été simple. (...) J'ai été confrontée à une forme de machisme, venue d'hommes d'une autre génération : eux ils savent et toi t'es la pauvre cruche. »

Une posture que tiennent souvent les hommes plus âgés à l'égard des jeunes femmes. Ils se mettent dans une position de donneurs de leçons. Une façon d'agir à l'image d'une société patriarcale qui encore trop souvent adopte vis-à-vis des femmes une position surplombante afin de les contraindre dans une position d'infériorité. C'est ce que met en lumière l'auteur Rebecca

Solnit dans son ouvrage *Ces hommes qui m'expliquent la vie*³². Un récit où elle démontre comment de nombreux hommes vivent avec la certitude de savoir mieux que les femmes comment elles doivent penser et agir. Elle théorise la notion de « mansplaining » (mecspliation). C'est à dire un phénomène récurrent où un homme se fait un devoir d'expliquer à une femme un sujet qui la concerne directement ou qui dépend de son domaine d'expertise.

Il me paraît cohérent de retenir ensuite les propos de Geneviève Houssay, une exploitante qui a travaillé dans de nombreuses salles Art et Essai et dans des contextes très différents (Utopia, salles municipales et privées de région parisienne, puis du sud dans la France à Valence et Port-de-Bouc, et enfin à la programmation cinéma du MUCEM à Marseille). Elle a un caractère très fort et un franc parler certain, même avec ses différentes hiérarchies. Elle n'a jamais hésité à quitter ses postes en cas de désaccord : une femme déterminée qui savait tenir tête. Pourtant elle aussi s'est heurtée à plusieurs reprises à des formes de machisme :

« J'avais l'impression que les difficultés que je rencontrais n'étaient pas proprement liées au fait que j'étais une femme, sauf dans quelques circonstances bien précises : celles qui étaient liées aux questions de projections.

(...) Dans les salles où je travaillais, je voulais toujours voir les cabines de projection et discuter avec les projectionnistes. Je voulais voir comment ils les entretenaient, comment ils travaillaient, etc. Parfois ça se passait très bien ; ils étaient très agréablement surpris (...) mais la majorité du temps, ils ne supportaient pas. Ils me disaient : 'vous n'avez pas le droit de venir dans ma cabine, ma cabine c'est mon lieu à moi'. Et puis il y avait des relents misogynes et machos dans ce milieu-là, ça c'est sûr ! Pour eux ce n'était pas aux femmes de faire ça. Mais heureusement j'ai aussi rencontré des femmes projectionnistes.

Pour le reste je pense que j'ai été d'une grande naïveté et je n'avais jamais analysé les problèmes que j'ai rencontrés sous l'angle de mon genre. Mais maintenant quand je reparle de certains évènements dans ma vie, je vois les choses différemment. »

Avec du recul Geneviève Houssay analyse ces moments de sa vie sous un autre angle. Le fait de mettre des mots sur ce qu'elle a vécu lui permet une prise de conscience plus aiguë des discriminations.

³² SOLNIT Rebecca, *Ces hommes qui m'expliquent la vie*

« Pour revenir au lien à mon travail et ma position de femme, lorsque j'étais dans le sud j'ai senti énormément de machisme. À Port-de-Bouc, les exploitants autour de moi me faisaient vraiment sentir que j'étais une femme. C'était assez violent. C'est une des seules fois que j'ai senti vraiment ce que c'était d'être une femme à ce poste. Je n'aime pas être essentialiste, mais je dois dire que les hommes du Sud me semblent beaucoup plus machos, mais les relations étaient toujours tendues avec mes collègues hommes de la région PACA. »

Le machisme dont elle parle, ici dans le sud de la France, touche le milieu culturel. Il ne s'agit pas d'un phénomène circonscrit à une classe particulière.

Le mouvement #Metoo, les prises de paroles régulières (Adèle Haenel, Virginie Despentes, Rebecca Zlotowski, Céline Sciamma), la création du collectif 50/50, mais aussi les manifestations contre les féminicides etc. témoignent d'une prise de conscience plus forte des comportements sexistes dans la société actuelle. Mais ce n'est pas encore une évidence pour tous, même pour les femmes.

Lors des entretiens, les femmes restaient d'abord assez prudentes. Certaines le demeuraient. Parfois elles ne comprenaient pas tout à fait pourquoi je faisais cette étude.

Les mots « machisme », « misogynie », « sexisme » arrivent tardivement, ou n'arrivent pas du tout. Comme si ces mots étaient encore trop durs, trop virulents alors qu'ils sont souvent ceux qui définissent bien les comportements qu'elles ont vécus. Une attitude qui traduit, comme signifié dans l'analyse de Pierre Bourdieu³³, la difficulté de prendre conscience d'une réalité qui paraît être l'ordre social unique, et la peur que ce qui a été dit puisse être mal interprété. Ce vocabulaire est en effet souvent mal utilisé, il provoque des polémiques sur les réseaux sociaux, dans les journaux. Il crée des barrières et divise.

À un autre échelon encore, Dominique Enrenfrid m'a confié ce qu'elle avait vécu au sein d'UGC. Elle a joué un rôle essentiel dans cette entreprise, elle y a pris d'énormes responsabilités lors de l'agrandissement d'UGC les Halles, puis de l'ouverture d'UGC Bercy. Elle m'a dit s'être tout à

³³ BOURDIEU Pierre, *La domination masculine*

fait épanouie dans ce groupe où on lui a fait confiance. Elle y a remarquablement évolué, jusqu'à ce qu'elle accède au poste de programmation. Cette dernière expérience chez UGC fut très douloureuse.

En 2001 elle a vécu un accident professionnel. Après le succès des Halles et de Bercy, la direction générale d'UGC a voulu la promouvoir. Pour eux, cela signifiait une fonction plus importante au siège de la programmation. Car dans beaucoup de grandes enseignes, le métier d'exploitant n'est pas réellement considéré: « *Les directeurs de salles sont une sorte de 'prolétariat' piloté par l'aristocratie du siège.* »

Les deux dirigeants d'UGC, Guy Verrecchia et Alain Sussfeld, ont propulsé Dominique Erenfrid au service programmation d'UGC, où le programmeur mythique, Pierre Edeline, âgé de 75 ans, venait de partir en retraite :

« *Ce monsieur, qui était très respecté dans la profession, avait sous sa coupe un adjoint à qui il avait promis la direction de la programmation. Mais un an avant son départ en retraite, le bruit a circulé que cet adjoint allait rester adjoint et que moi j'allais devenir directrice de la programmation. Bien entendu, j'ignorais tout de ces rumeurs. Dans les faits, l'adjoint est devenu directeur et moi je suis devenue son adjointe, ce qui me convenait parfaitement.* »

Bien que Dominique Erenfrid ait fait ses preuves (et n'ait pas manqué d'ambition tout au long de sa carrière), elle s'incline ici devant l'ambition d'un homme.

Les femmes sont inconsciemment conduites à être moins ambitieuses. L'ambition³⁴ est définie comme un « désir ardent de posséder quelque chose, de parvenir à quelque chose ». Selon le philosophe et essayiste Vincent Cespedes, auteur de l'ouvrage *L'Ambition ou l'épopée de soi*, « Depuis l'aube du patriarcat, l'ambition est associée à la virilité³⁵ ». Ainsi le fait qu'une femme se satisfasse d'une position subalterne malgré ses compétences est de l'ordre de la norme subie.

Les femmes se contentent de ce qu'elles ont la plupart du temps, parce qu'on leur fait souvent comprendre qu'elles ont déjà bien de la chance d'avoir ce qu'elles ont.

Dominique Erenfrid poursuit :

« *Toutefois, Guy Verrecchia et Alain Sussfeld voulaient que l'adjointe que j'étais se consacre à la programmation des salles de Paris et Périphérie. Or, réaliser la programmation Paris c'est*

³⁴ Dictionnaire Larousse, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ambition/2727#definition>

³⁵ CESPEDES Vincent, *L'Ambition ou l'épopée de soi*, p. 52

obtenir un pouvoir et une reconnaissance professionnelle. L'ex-adjoint avait le titre de directeur, mais il était cantonné à la programmation province – qu'il effectuait déjà quand il était adjoint – et au développement des circuits anglais qui venaient d'être rachetés par UGC. La programmation parisienne, qu'il avait attendue pendant 25 ans, lui passait sous le nez. Moi, je n'étais qu'adjointe, mais on me donnait le pouvoir en quelque sorte. Au début, cette personne m'a fait croire qu'elle allait jouer le jeu. Mais au premier jour de ma prise de fonction, je me suis retrouvée au placard. Au propre et au figuré. Mon « bureau » était un réduit où étaient entreposées les affiches et les bandes annonces. Et je n'avais strictement rien à faire. On ne parlait pas de harcèlement moral à l'époque, mais à y réfléchir aujourd'hui j'en ai vraiment été victime. »

Avec le recul, en évoquant son histoire, Dominique Erenfrid trouve les mots, prend davantage conscience du processus de discrimination.

« Ce nouveau directeur (et ex adjoint) me disait des horreurs : 'Écoutez Dominique, à votre âge (j'avais 45 ans) vous êtes senior mais votre savoir-faire en exploitation n'a aucune valeur ajoutée en programmation, donc en programmation vous êtes junior. Donc le problème c'est que j'ai affaire à une senior qui est junior'. C'était violent. Ce comportement m'a profondément meurtrie. Je ne méritais pas cela... Est-ce que le fait d'être une femme a joué, je ne sais pas. Mais au bout de deux mois, j'ai commencé à déprimer, j'avais perdu 6 kilos... Les dirigeants d'UGC me demandaient de patienter, mais j'ai perdu patience. Un matin, je suis rentrée dans son bureau et je l'ai insulté.

Je ne pouvais pas me comporter indéfiniment en victime. Je l'ai traité de lâche devant toute l'équipe. Puis, je suis allée voir les dirigeants d'UGC. J'ai expliqué que je ne voulais pas me battre pour occuper des fonctions qui m'étaient dévolues. Ils ont pensé qu'un arrangement était possible, mais je leur ai dit qu'il n'y avait pas retour en arrière parce que je venais d'insulter le directeur de la programmation. J'ai été licenciée.

Cette année 2001 s'est donc avérée très dure. Ai-je été victime de machisme ? Je ne sais pas. »

Dominique Erenfrid ne pointe pas directement un comportement machiste. Or il s'agit bien de l'impossibilité pour cet homme d'accepter que son pouvoir soit partagé. Il apparaît que, dans les

actes comme les paroles, ses compétences ont été niées, comme une tentative, consciente ou non, de la rabaisser et de la pousser à prendre la porte de sortie.

Les femmes sont souvent stigmatisées suite à des rebellions. Dans son livre, *Sorcières, la puissance invaincue des femmes*, Mona Chollet ³⁶, journaliste au Monde Diplomatique, décrypte les processus de dévalorisation de la colère légitime des femmes dans le cadre professionnel en expliquant qu'une fois la colère exprimée, les hommes contre qui se dirigent ces réclamations, accuseront la dite plaignante de « prétention », d'« individualisme », voire d'être « carriériste » ou plus basement « hystérique ».

Ces attitudes discriminatoires ont été d'une grande violence pour Dominique Erenfrid. Cette femme a été méprisée, infantilisée et aujourd'hui, il lui est encore difficile de dénoncer complètement le machisme subi. Je trouve révélateur qu'elle n'ait pas voulu que je nomme la personne en question.

Au-delà de la salle, d'autres formes de machisme se rencontrent dans la profession.

b . Les instances de la profession majoritairement masculines

J'ai interrogé Christine Beauchemin-Flot sur ses engagements dans les instances de la profession. Elle a progressivement pris une place dans des milieux majoritairement masculins et cela a aiguisé sa prise de conscience du manque de considération accordé aux femmes. Son ressenti et son expérience témoignent concrètement de cette situation.

« J'ai toujours fait des choses en parallèle à mon cinéma. J'étais dans des commissions au CNC, j'ai toujours trouvé ça très enrichissant, et je le dis sans dédain pour le terrain et le quotidien de la salle, mais j'aime aussi me nourrir et m'enrichir des choses extérieures. Me confronter à d'autres gens et rencontrer des personnes qui ne font pas le même métier que moi. J'avais envie de m'investir plus, de m'engager pour le collectif. (...) »

³⁶ CHOLLET Mona, *Sorcières, La puissance invaincue des femmes*, p. 73

À un moment j'ai eu pas mal de réflexions parce qu'on me reprochait d'être partout. Alors que plein d'hommes en ont fait autant que moi, voire beaucoup plus ! Avant ça ne choquait personne que les hommes soient partout. Moi je suis une femme, on me le reproche, on me le fait remarquer. Je trouve ça odieux, détestable et significatif. »

L'analyse de Mona Chollet sur l'éducation différentielle proposée aux garçons et aux filles dès le plus jeune âge appuie les propos de Christine Beauchemin-Flot :

« Les garçons sont incités à envisager leur trajectoire future de la façon la plus aventureuse possible. Conquérir le monde tout seul représente le dessein le plus romantique qu'ils puissent imaginer (...). Mais, pour une femme, la perspective de tracer son chemin dans le monde est dépeinte comme triste et pathétique aussi longtemps qu'il n'y a pas un type dans le tableau. Et c'est une tâche si énorme que de réinventer le monde en dehors de ces conventions étroites. ³⁷»

Faire carrière n'est jamais le chemin naturellement pensé pour les femmes. Et il leur est reproché quand cela se produit.

Christine Beauchemin-Flot a su prendre le contrepied de ces critiques et creuser le sillon pour les futures exploitantes. Pour autant son statut d'exception dans le milieu ne fait que confirmer la règle bien installée :

« Ça a réveillé aussi une fibre féminine et féministe, c'est-à-dire que je me suis rendu compte que dans pas mal d'instances, il n'y avait pas de femme. Je me suis dit 'ce n'est pas possible, à quelle époque est-on ? Il y a un truc qui ne va pas '. Je me suis dit 'c'est le moment'.

Avec une petite espérance, en me disant que ça pourrait créer un moment d'émulation... Mais on en est loin ! Et ça rejoint encore un truc complètement tordu qu'on peut reprocher à ces instances en disant, 'vous êtes macho, où est la parité ? Il n'y a pas assez de femmes' mais il n'y a pas beaucoup de femmes qui se présentent, qui ont envie d'y aller... »

Ce que dénonce ici Christine Beauchemin-Flot est au cœur du sujet : dans les instances les plus hautes les femmes sont moins nombreuses à accéder à des postes, et à vouloir y prendre place. Tout comme les femmes sont moins nombreuses à réaliser des films.

³⁷ CHOLLET Mona, *Sorcières, La puissance invaincue des femmes*, p. 51

Mona Chollet souligne : « Même quand elles disposent des moyens d’embrasser une profession prestigieuse ou un métier créatif, un obstacle psychologique, ou le manque d’encouragements de l’entourage, peut les retenir de se lancer ³⁸» Les explications sociologiques et comportementales sont multiples, et certaines d’entre elles ont déjà été explicitées dans ces dernières pages : difficultés à se faire une place, manque de confiance en soi, remise en cause de ses compétences et de ses aptitudes par ses pairs, par ses partenaires, par les médias, par les spectateurs, soit une partie non négligeable de la société.

D’autres explications se trouvent dès l’enfance dans la construction des schémas homme/femme. Même lorsque les portes sont ouvertes il n’est pas évident pour les femmes de s’engager. Il faut du courage et de la persévérance pour s’affirmer.

Christine Beauchemin-Flot précise ce qu’elle a ressenti à l’AFCAE : « *j’étais dans le bureau et j’en suis sortie.(....)Je me suis rendu compte que dans plusieurs commissions, groupes, j’étais la caution féminine, et là personnellement ça m’interroge. Je me demande pourquoi on est venu me chercher. Pour ce que je peux apporter ou juste parce que je suis une femme ? (...)*

Par ailleurs je n’ai pas eu le sentiment de trouver ma place à l’AFCAE (...) Le SCARE est un lieu qui me convient beaucoup mieux. On n’est pas dans ces rapports de combats de coqs pitoyables à notre époque encore. »

Le terme de « caution féminine » me conduit à m’interroger sur la place accordée à une femme dans des instances habituellement masculines. Il semble que cela soit plus de l’ordre de la bonne conscience que pour une véritable reconnaissance de sa personne. C’est sans doute l’une des limites de l’instauration de quotas dont le but est d’installer la parité. Il paraît tout de même nécessaire de mettre en place des quotas dans ces instances car le changement est loin de se faire de façon naturelle. C’est toute l’ambivalence du système des quotas. Christine Beauchemin-Flot en fait le constat suivant avec le CNC :

« Quand on voit que le CNC veut une parité absolue dans ses commissions, alors qu’eux-mêmes dans leurs bureaux il n’y a que des hommes. Moi je suis allée, il n’y a pas longtemps, à la Fédération rencontrer Monsieur Boutonnat, je n’étais pas la seule femme, mais de leur côté parmi les représentants du CNC, il n’y avait pas une femme. Il y a un moment où ce n’est plus

³⁸ CHOLLET Mona, *Sorcières, La puissance invaincue des femmes*, p. 71

possible. Donc je pense que c'est important d'occuper le terrain. Est-ce que ça pourrait permettre de gommer ce sentiment féminin qui nous fait croire qu'on n'a pas les épaules ?

Je crois que c'est un travail important à mener en off, entre nous. Il faut en parler, se dire qu'on est plusieurs à ressentir ça et qu'en même temps il faut se faire violence.

(...) Je me dis qu'il faut que des voix féminines se fassent entendre. (...) À un moment il en va de notre responsabilité mais on n'est pas dans un environnement où c'est facile ! »

Christine Beauchemin-Flot croit en l'engagement collectif. Elle pense qu'il faut une solidarité entre femmes mais aussi avec les hommes, qu'un changement est possible.

Si on se penche sur la composition des instances de la profession évoquées par Christine Beauchemin-Flot, on découvre qu'elles sont en effet essentiellement composées d'hommes aux principaux postes de prises de décisions :

- Au bureau de La Fédération Nationale des Cinémas Français, les postes de président d'honneur, de président, président délégué, secrétaire général sont tenus par des hommes. Parmi les cinq présidents adjoints, on trouve deux femmes, Christine Beauchemin-Flot et Odile Tarizzo. Line Davoine est présidente de la grande exploitation et Aurélie Delage est en co-présidence avec un homme pour la moyenne exploitation. Enfin, l'équipe permanente est essentiellement féminine.

-Au sein du conseil d'administration de l'AFCAE, les hommes sont aussi largement majoritaires : le président, le vice-président, le secrétaire général, le trésorier et le trésorier adjoint. La seule femme est secrétaire générale adjointe. Dans les huit groupes de soutien et de travail, une seule femme occupe un poste de responsable adjointe.

-Vis à vis du CNC, le ressenti de Christine Beauchemin-Flot s'explique. En effet, si le personnel du CNC est composé à 61% de femmes, en revanche les sept principaux services sont dirigés par des hommes. De même, alors que la présidence avait précédemment été confiée à Frédérique Bredin, elle est maintenant assurée par Dominique Boutonnat.

Une autre rencontre, celle de Juliette Grimont, a été l'occasion d'approfondir les rapports hommes/femmes dans la profession. Un entretien déterminant pour mon mémoire. Percutante, Juliette Grimont prend de la distance, démonte et analyse très bien le système actuel.

c. Les rapports genrés et les enjeux de pouvoir dans différentes strates de la profession

Juliette Grimont a d'abord évoqué son ressenti à l'intérieur de la société Shellac dans laquelle elle travaille depuis sa sortie de La Fémis. Avec un franc parler, elle m'a décrit comment elle se sentait dans son travail et, dans le même temps, comment elle a réussi à prendre un certain recul sur la façon dont s'instaurent les mécanismes qui régissent les rapports hommes/femmes. Ce qui témoigne d'une vraie prise de conscience sur sa propre position de femme.

« Plus il y a d'enjeux et plus les hommes sont prédominants dans les lieux de pouvoir, là où on tient les rênes. Quand on regarde chez nous à La Baleine, au Gyptis et chez Shellac en général, tous les postes de direction ou à responsabilités, il n'y a que des hommes. Et je sens bien que dans le rapport aux femmes, à la légitimité qu'on leur donne, aux salaires qu'elles ont comparativement à ceux des hommes, c'est toujours un problème. C'est toujours une question et ce n'est jamais gagné. Et il y a une espèce de solidarité masculine discrète, mais omniprésente, qui régule tout, mais de façon très inconsciente et non formulée. »

Elle pointe ici un élément majeur perçu dans la plupart des témoignages que j'ai recueillis. Une forme d'inconscient collectif impalpable qui ne se démontre pas avec des exemples précis mais qui est bien présent et, de fait, place les femmes dans une situation discriminante.

Juliette Grimont souligne combien les négociations avec les distributeurs étaient compliquées au moment de l'ouverture du Gyptis et de la Baleine. Elle m'a confié qu'elle n'avait jamais ressenti cette difficulté directement parce qu'elle était une femme. Si elle ne se sentait pas légitime, voire inférieure à des gens trop impressionnants (souvent face à des hommes) cela relevait plus de l'intériorisation de la place qui lui était assignée par l'espace social en tant que femme dans la profession. Elle est convaincue que les distributeurs sont tous durs, avec les hommes comme avec les femmes. Elle élargit ensuite son analyse à l'ensemble du milieu.

« Par contre là où je pense qu'il y a un vrai ressenti du rapport genré, c'est entre distributeur et exploitant, du point de vue des femmes qui sont programmatrices dans des boîtes de distribution. Les trois quarts des programmeurs sont des jeunes femmes et les trois quarts des exploitants de l'autre côté sont des hommes de cinquante ans, blancs, hétéros et ventrus quoi... Donc le rapport genré est hyper marqué et toutes les programmatrices te le diront. Du coup il y a comme un jeu de séduction un peu malsain, entre les vieux gars de l'Art et Essai, et les jeunes programmatrices des petites boîtes indépendantes. C'est tellement évident et énorme.

Et plus les boîtes deviennent importantes, quand on passe du SDI au DIRE, plus il y a d'hommes dans les équipes de programmation. (...) »

Elle analyse aussi qu'il y a plus de femmes au Conseil d'Administration du GNCR qu'à celui de l'AFCAE. Les films plus pointus représentent moins d'enjeux financiers. Elle observe également ce mécanisme à travers la taille des cinémas : *« dans salles plus petites, souvent publiques ou associatives, (...) il y a plus de femmes. Dès qu'on va vers l'Art et Essai plus mainstream, genre AFCAE, salles privées, parisiennes, ce sont des hommes ».*

Plus il y a de pouvoir, plus les hommes sont représentés.

« À l'AFCAE, on est adhérent pour le Gyptis, moi je ne m'y sens pas bien du tout. Et au GNCR, pour La Baleine, je suis vice-présidente. Et j'ai la chance d'être dans le Conseil d'Administration ; d'être avec des femmes qui savent prendre la parole : Séverine Rocaboy du cinéma Les Toiles à Saint-Gratien, et Arlène Groffe du Ciné 104 à Pantin. Ce sont des femmes qui savent s'exprimer et prendre position. Et en fait, c'est bien d'avoir des alliées. Je pense que ce serait plus dur si j'étais la seule femme ou avec des filles plus timides. Ce serait plus dur de tirer son épingle du jeu. »

Un discours qui recoupe celui de Christine Beauchemin-Flot à propos de l'AFCAE.

Juliette Grimont évoque aussi l'importance de trouver des femmes en nombre dans ces instances, comme le GNCR par exemple. Une solidarité naturelle se crée qui permet sans doute à chaque femme de se sentir plus à sa place et de ne plus faire figure de cas isolé. C'est aussi ce que dit Christine Beauchemin-Flot pour le SCARE.

Juliette Grimont en parle ici sans détour, avec une pointe d'humour, et elle réussit à cerner une réalité du milieu de la distribution et de l'exploitation. En effet, au GNCR le bureau comme l'équipe permanente sont paritaires.

Sa perception est juste au sujet des distributeurs : les femmes sont minoritaires à la tête des sociétés de distribution en général. Cependant elles sont plus nombreuses que les hommes à programmer dans les sociétés de distribution du SDI. Et pour les sociétés de distribution du DIRE les hommes sont à la fois plus nombreux à la tête des sociétés et à la direction de la programmation.

De même les programmeurs parisiens sont majoritairement des hommes. Quand on regarde les salles Art et Essai importantes ainsi que les circuits parisiens, à l'exception de Nathalie Cieutat pour Pathé, à leur direction on ne trouve que des hommes :

Bertrand Cocteau pour UGC, Bertrand Roger pour MK2, Éric Jolival pour Les Ecrans de Paris, Martin Bidou pour Le Louxor et Le Nouvel Odéon, David Obadia pour Le Balzac, Les 3 Luxembourg, Le Luminor, L'Entrepôt, Le Beau Regard et Samuel Merle pour Les 7 Parnassiens, Les 5 Caumartins et le Lincoln.

On sait que pour les programmeurs, du côté de la distribution, Paris est au centre de tous les enjeux commerciaux pour la sortie des films. Pour les distributeurs du SDI il est souvent plus difficile de défendre les films sur ce marché très concurrentiel.

En face de ces programmeurs parisiens, dans les sociétés de distribution les plus fragiles, pour lesquelles il est encore plus difficile de négocier la place des films sur le marché, ce sont des femmes qui sont les principales interlocutrices.

Les différents exemples que j'ai retenus ici révèlent une réalité du machisme dans ce milieu. Ces exemples concrets mettent en exergue des habitudes de travail, des façons de parler, des comportements qui imprègnent les relations professionnelles.

Certaines femmes m'ont confié n'avoir jamais rencontré de problème lors de leur carrière. C'est le cas par exemple de Sophie Dulac qui a même évoqué le fait qu'elle soit contre toute forme de féminisme. Elle pense qu'il ne faut pas se sentir victime et que s'il existe un déséquilibre, c'est aussi de la faute des femmes. C'est aussi le cas de Simone Lancelot qui n'a jamais relevé de

comportement machiste autour d'elle. Pourtant c'est bien dans un environnement entièrement masculin qu'elle a évolué de 1934 à 1982. Lors de la Nouvelle Vague par exemple, les réalisateurs, les critiques et les exploitants n'étaient pratiquement que des hommes.

Je remarque que les femmes qui analysent le plus les comportements machistes et se revendiquent féministes sont celles qui viennent des plus petites structures. Je pense par exemple à Juliette Grimont, Claire Lasolle, Catherine Cavelier et Geneviève Houssay. Toutes ont, très jeunes, pris conscience et analysé les rapports genrés et ont souvent participé à des mouvements féministes.

Dans les plus grandes structures les différences sont frappantes entre les générations. Lucia Anglade par exemple semblait bien plus en colère que Dominique Erenfrid qui est davantage restée sur la réserve pendant l'entretien.

Enfin ma recherche se place dans cette période des années 2017-2020 où les révélations déclenchées suite à #MeToo envahissent la sphère médiatique avec la dénonciation de violences et de harcèlement sexuels qui saisissent l'opinion.

Mes entretiens font apparaître que, de façon insidieuse, diffuse mais extrêmement répandue, un machisme latent altère la vie des femmes.

3. Concilier vie professionnelle et vie privée

Comment les directrices de salles s'organisent-elles ? Les soirées, les week-ends sont souvent consacrés à la salle. Comment dans ces conditions préserver une vie personnelle, construire une vie familiale ?

Toutes les exploitantes que j'ai rencontrées n'ont pas exposé leur vie privée de la même façon. Certaines ne sont pas rentrées dans les détails, d'autres m'ont raconté longuement leur façon de faire et leur perception de la situation. Il ne s'agit pas de les comparer mais de comprendre les différentes façons de s'organiser pour surmonter les difficultés qui incombent particulièrement aux femmes.

a. Un équilibre fragile entre vie familiale et cinéma

J'ai choisi de commencer par Clémence Renoux et Caroline Lahbabi qui ont toutes les deux plusieurs enfants. Elles m'ont raconté comment elles s'étaient organisées pour équilibrer la vie familiale et la direction de leur salle et des équipes.

Pour toutes les deux, il est important de noter qu'elles ont planifié leur temps avec leur conjoint ou ex-conjoint, et habitent à proximité de leur cinéma. Elles soulignent que ces accommodements ont été fondamentaux pour bâtir leur vie familiale.

Et plus encore que la recherche d'une conciliation, les deux pans qui construisent leur vie leur sont d'une égale nécessité. Ils s'enrichissent l'un l'autre.

Clémence Renoux, accompagnée de sa collègue qui s'occupe du jeune public, a mis en place un fonctionnement adapté à leur situation dans le cinéma de Cucuron. Elle vit à quelques centaines de mètres du cinéma et elle gère à sa convenance ses horaires de travail, deux points importants qui l'aident dans son quotidien.

Elle travaille plus de 35h par semaine et souhaite garder son autonomie et sa façon de fonctionner. Elle travaille autant chez elle que dans le cinéma. Elle est séparée de son conjoint et a trois enfants. Depuis un an, elle a décidé de ne travailler qu'un mercredi sur deux pour pouvoir s'occuper de leurs activités. Ce temps, elle le rattrape évidemment ailleurs sur des soirées ou le week-end. Mais cette façon de s'organiser n'a pas toujours été facile à faire comprendre.

Pour se faire entendre Clémence Renoux a été soutenue par sa collègue qui a le même schéma familial et professionnel. Seul le résultat de leur travail a pu convaincre le CA que leur organisation était efficace. Les femmes sont plus facilement entendues lorsqu'elles se regroupent pour exprimer leurs mécontentements. Elles sont dans un système de mise à l'épreuve perpétuel. Leur vie familiale est perçue comme un potentiel facteur d'entrave à leur performance professionnelle.

Caroline Lahbabi a réuni un certain nombre de conditions et fait des choix qui lui permettent d'établir un équilibre qui la satisfait. Elle a aussi conscience qu'elle bénéficie d'une conjonction d'éléments qui favorisent cette stabilité :

« C'est toujours compliqué de concilier vie privée et vie professionnelle avec un travail comme ça qui prend du temps, sans éprouver un sentiment de culpabilité (...). Surtout quand on a fait le choix de faire quatre enfants comme moi. C'est un choix, un vrai projet familial. C'est difficile parce qu'on a toujours l'impression de pas être assez chez soi, ou pas assez dans sa salle. Moi je me bats avec ça depuis que j'ai des enfants et je pense que c'est un sentiment qui ne me quittera jamais. Après, c'est une question d'organisation. Ici je sais que j'ai une équipe sur laquelle je peux compter. Tous mes congés maternités se sont très bien passés, le cinéma a vécu sans moi pendant des mois. Ça a aussi permis une autonomie des équipes. Quand je ne suis pas là, ça tourne toujours, ni mieux, ni moins bien, juste différemment. »

On retrouve un sentiment de culpabilité déjà largement exprimé, mais il concerne ici le double défi pour une femme d'assumer vie familiale et vie professionnelle.

Tout comme Clémence Renoux, Caroline Lahbabi visionne de nombreux films et écrit très souvent les textes pour la programmation de son domicile.

Mais pour atteindre cet équilibre, l'implication dans des organisations professionnelles, au-delà de la salle, est moins prioritaire. Caroline Lahbabi a décidé de faire des choix. Elle n'est dans aucun syndicat ou réseaux professionnels. Elle s'investit exclusivement dans sa salle de cinéma.

Ce choix est tout à fait assumé mais révèle néanmoins les limites de l'investissement dans ce métier pour une femme directrice d'un cinéma qui souhaite aussi avoir une famille nombreuse. Il n'est pas étonnant que les hommes soient plus présents dans les instances de professionnelles.

Malgré les évolutions dans les familles, les tâches ménagères quotidiennes mais aussi et surtout l'éducation des enfants et la charge mentale restent encore largement portées par les femmes dans notre société. Dans un article sur les tâches domestiques, Alice Raybaud s'appuie sur un sondage et une enquête qui confirment cette inégalité entre les hommes et les femmes dans le domaine privé:

« (...) à la maison, les femmes en font plus que leurs conjoints – et cela a peu évolué en trente ans. Elles réalisent 72 % des tâches ménagères et 65 % des tâches parentales, pour en moyenne une heure trente de travail quotidien supplémentaire par rapport aux hommes, selon une enquête de l'Insee de 2012. Une situation très inégalitaire confirmée à nouveau en 2019 par un sondage IFOP dans lequel 73 % des femmes interrogées déclarent en faire plus que leur conjoint. ³⁹ »

Caroline Lahbabi explique justement que l'épanouissement dans son cinéma a été possible du fait que son mari ait pu se rendre disponible. Ce n'est pas le cas de toutes les femmes. Il semblerait que sans cela, il n'aurait pas été possible d'envisager un tel poste :

« Si mon mari avait fait un autre métier avec des horaires de bureau, ça n'aurait pas été possible. Mais du coup on a pu adapter nos emplois du temps ensemble. (...) On a trouvé un équilibre même si c'est souvent compliqué quand on a quatre enfants à récupérer.

Moi j'adore mon métier, j'adore Utopia, c'est une partie de ma vie et je pense que je finirai ma vie ici. Mais mes enfants c'est très important aussi et je veux être là pour les accompagner, pour les devoirs etc. (...) »

Il apparaît à travers ces témoignages que les femmes sont toujours à la recherche d'un équilibre, d'une organisation scrupuleuse pour concilier ces deux pans de leur vie.

C'est une question qui touche les femmes que j'ai rencontrées. Au vu des sondages indiqués précédemment on peut se demander si elle préoccupe les hommes de la même façon ?

Il est évident qu'un travail d'équipe stable, une habitation à proximité, un conjoint présent dans la vie familiale et l'implication des enfants dans la salle de cinéma sont des éléments clés pour

³⁹ RAYBAUD Alice, « Confinement et tâches domestiques : 'Une augmentation des inégalités dans le couple est à craindre' », *Le Monde*, 25 mars 2020
https://www.lemonde.fr/m-perso/article/2020/03/25/confinement-et-taches-domestiques-une-augmentation-des-inegalites-dans-le-couple-est-a-craindre_6034371_4497916.html

trouver un équilibre. Caroline Lahbabi a conscience que cette stabilité n'est pas possible pour toutes les femmes. Jacqueline Laufer le souligne :

« Enfin, si, comme dans plusieurs pays d'Europe, la majorité des femmes ne s'arrêtent plus de travailler pour élever leurs enfants, leurs carrières demeurent entravées par le travail domestique et familial qui repose encore très largement sur elles. En France, comme ailleurs dans l'Union européenne, le taux d'emploi des femmes diminue significativement avec le nombre d'enfants : il est de 65% avec un enfant et 45% quand elles en ont trois ou plus (Insee 2012). Après une naissance, 55% des femmes prennent un congé parental à temps plein ou à temps partiel, ce qui n'est le cas que d'une minorité d'hommes. Parallèlement, la maternité continue de pénaliser le recrutement et la carrière des femmes. ⁴⁰»

Il apparaît à travers ces chiffres que la vie professionnelle des femmes est directement perturbée par la vie familiale.

Pour une femme, il y a un impératif à réussir parfaitement sur tous les tableaux pour ne pas subir la culpabilité et le jugement. On le découvre à travers le récit de Christine Beauchemin-Flot.

b. La culpabilisation à travers le jugement de l'entourage

Christine Beauchemin-Flot m'a exposé son fonctionnement pour mener à bien sa vie privée et sa vie professionnelle. Mais elle ne cache pas les difficultés rencontrées. Engagée dans les instances professionnelles et entièrement vouée à son métier, elle a été jugée par son entourage. Maintenant que ces enfants sont grands, elle parle avec du recul. Des questions autour de ce sujet sensible la traversent toujours.

« Quand mes deux enfants étaient jeunes, j'avais fait en sorte d'avoir toutes les vacances scolaires avec eux. Ça voulait dire que pendant l'année, pour une maman, c'était compliqué. Je me souviens avec horreur des sorties d'école qui s'appelaient « l'heure des mamans ». Je n'ai pas beaucoup connu ces moments et rituels partagés. »

⁴⁰ LAUFER Jacqueline, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, p. 8

Christine Beauchemin-Flot n'a pas calqué le schéma traditionnel dévolu aux mères de famille. Elle a choisi une autre organisation et elle analyse à quel point la façon dont sont nommées les responsabilités familiales que doivent endosser les femmes sont culpabilisantes.

Très vite elle a expliqué à ses enfants comment elle travaillait :

« Mais je leur disais qu'à chaque fois que je n'étais pas là le soir, c'était un jour que je passerai plus tard avec eux. Moi ça me convenait. Pour eux, on ne peut pas dire. Mais aujourd'hui ils sont jeunes adultes, je n'ai pas l'impression de les avoir traumatisés ; ils ont peut-être la décence de ne pas me le dire, on ne sait pas mais je crois que j'ai bien fait comme ça.

En plus j'habite loin d'Antony. Pour y aller c'est entre une heure et deux heures en voiture. (...) Mon mari aussi avait un travail prenant. On recevait des regards parfois très compliqués de notre environnement amical. »

A la différence de Clémence Renoux et Caroline Lahbabi, Christine Beauchemin-Flot n'habitait pas à côté de son cinéma et elle s'est engagée très largement dans les instances professionnelles. C'est sans doute une des femmes les plus actives actuellement dans la profession. Des choix assumés qui n'ont pas été faciles et qui sont critiqués.

« À chaque Festival de Cannes c'était compliqué aussi, j'avais souvent des remarques parce que j'étais absente pendant quinze jours.

Ce qui m'a aidé, c'est d'avoir un mari et des enfants assez compréhensifs. Mon mari était aidant et nous avions des rôles parfois inversés. (...) Mais bien évidemment allier vie familiale et ce métier en particulier n'a jamais été simple et facile. Mais j'expliquais tout à mes enfants, je leur disais que c'était ce qui me passionnait. Mais j'ai toujours été dans l'interrogation de toutes ces choses-là. C'est très complexe pour une femme, évidemment. »

Il est évident qu'aux yeux de la société, une femme doit être présente pour ses enfants et son mari. Lorsqu'un modèle familial change et se singularise, il n'est pas toujours accepté.

Mona Chollet dans son ouvrage intitulé *Sorcières, La puissance invaincue des femmes* met en lumière ces comportements : « Au sein de la famille hétéro-parentale, les besoins d'une femme doivent toujours s'effacer devant ceux de son compagnon et de ses enfants. Les femmes

s'entendent souvent dire que la bonne manière d'être une mère, c'est de se fondre dans la vie des autres ⁴¹ ».

Ainsi, il est plus habituel qu'un homme s'investisse totalement dans son travail plutôt qu'une femme. Si une femme veut se consacrer aussi à ses passions, à son métier, elle s'expose davantage qu'un homme à un jugement moral.

c. Une vie privée difficile à faire exister

Pour d'autres, la vie privée n'a pas toujours été facile à dissocier du travail. Les femmes sont partagées entre des désirs puissants qui les animent.

C'est le cas par exemple de Claire Lasolle qui a mis plusieurs années pour prendre le temps de se consacrer à sa vie personnelle. Il semblerait même que ce soit un combat pour cette jeune femme qui a besoin de se consacrer entièrement à ce qu'elle entreprend. C'est aussi un choix et pas seulement un sacrifice. Lorsque j'ai rencontré Claire Lasolle, elle avait 34 ans et vivait le début de sa première grossesse.

Elle m'a expliqué avoir toujours été très engagée dans tous les métiers qu'elle avait entrepris jusqu'au Vidéodrome 2. Cette aventure collective pour la création de ce nouveau lieu a aussi été extrêmement éprouvante : *« J'ai toujours énormément travaillé et je ne m'imagine pas faire autrement. Mais les trois premières années au Vidéodrome 2 ont été très compliquées. J'ai fait un burn out pendant un mois. »*

Il n'y a pas de frontière nette entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Claire Lasolle explique qu'une telle démarche demande un investissement personnel très important. C'est une expérience humaine avec un engagement affectif lié aux modèles alternatifs. Cette aventure est à la fois épanouissante mais en même temps épuisante et traversée par les drames affectifs de l'équipe. Tout cela a un impact très important sur la vie intime de chacun.

« Moi, je vais être maman. Je pars en février 2020 en congé de maternité et c'est un remaniement des choses. C'est une nouvelle période aussi pour le lieu. On va pouvoir prendre du recul avec les deux autres fondateurs. Une nouvelle équipe va peut-être apporter de nouvelles choses. (...)

⁴¹ CHOLLET Mona, *Sorcières, La puissance invaincue des femmes*, p.72

Depuis un an seulement, j'ai réussi à avoir une vie personnelle que j'ai réussi à protéger et j'arrive à faire la part des choses. Mais c'est un lieu où les névroses de chacun sont énormément investies. C'est un lieu de passions, mais il faut aussi faire attention et se protéger. »

Prendre un congé maternité dans une telle aventure pose problème. La possibilité d'être mère tout en menant à bien cette expérience lui paraissait trop compliquée pendant plusieurs années.

Dans une situation totalement inverse, j'ai trouvé intéressant de garder les propos de Nathalie Cieutat qui analyse deux choses. Tout d'abord le fait qu'elle ne travaille pas en direct dans une salle de cinéma, un choix qu'elle a fait justement pour avoir une vie privée. Ensuite elle analyse les difficultés rencontrées par des femmes exploitantes pour avoir une vie familiale :

« J'ai une petite fille. Je suis dans l'exploitation, mais je suis quand même dans des bureaux et je peux rentrer chez moi à des heures raisonnables. C'est très différent quand on est sur un site. Moi je ne me verrai pas avoir ma vie de maman et travailler dans une salle. (...). Une des raisons pour lesquelles j'ai quitté la distribution, c'est à cause de l'emploi du temps très diversifié : on voyage à gauche à droite, il y a les débats, les animations, des avant-premières, des soirées, il faut accompagner les équipes etc.

Ce n'est pas évident avec un enfant. Dans mon métier, il y a beaucoup de responsabilités, de déplacements, etc. Mais je suis quand même plus libre le soir. Je suis un peu 'une fausse exploitante'. Je suis programmatrice dans le milieu de l'exploitation. Ce n'est pas pareil. Mais oui après c'est quand même difficile. »

Nathalie Cieutat souligne la difficulté voire l'impossibilité d'être mère pour les métiers à haute responsabilité. Des métiers qui demandent notamment des déplacements et obligent à des emplois du temps extrêmement chargés. Ce qui explique aussi que ces places soient prises par les hommes.

Pour les femmes exploitantes, les horaires du métier sont au cœur de cette problématique :

« Mais quand on est dans une salle c'est beaucoup plus difficile. D'ailleurs il y en a beaucoup qui n'ont finalement pas d'enfant. C'est un constat qui me faisait un peu peur au début. Mais même côté distribution, il y a des femmes à des postes de direction qui n'ont pas eu d'enfant et qui ne le vivent pas forcément bien maintenant, quand c'est trop tard. J'en connais qui constatent

qu'elles ont dédié toute leur vie au cinéma par passion. Elles ont vraiment mis de côté leur vie privée, leur vie personnelle. Ça peut bien sûr être un choix mais pas toujours. »

Comme Claire Lasolle, Catherine Cavelier s'est consacrée pleinement à son travail dans une salle de cinéma à l'économie fragile. En revanche elle a fait le choix de ne pas avoir d'enfant. Un choix qu'elle explique clairement, sans amertume :

« Moi je n'ai fait que travailler. Je n'ai fait que ça. J'ai lâché ma vie personnelle. Je n'ai pas d'enfant. Je ne sais pas si c'est un vrai choix, le fait de ne pas avoir d'enfant, le fait de ne pas être dans un couple établi, c'est la vie qui fait les choses aussi. J'ai passé beaucoup de temps dans le militantisme après j'ai investi dans le travail. Ce sont des constructions personnelles. Après je pense que dans le métier d'exploitante, on peut trouver un équilibre, mais on ne peut pas partir à 17h tous les soirs... Ce n'est pas un boulot alimentaire. Si on fait ce métier c'est parce qu'on l'aime. Et dans tout métier qu'on aime, l'investissement est beaucoup plus important. »

Tout comme Catherine Cavelier, Line Davoine n'a pas eu d'enfant, elle ne m'a pas particulièrement expliqué ce choix. Mais faut-il vraiment l'expliquer et le justifier ?

En effet, dans notre société hétéro-normée, les femmes sont souvent déconsidérées lorsqu'elles font le choix de ne pas avoir d'enfant, comme si elles avaient manqué quelque chose dans « leur vie de femme ». Mona Chollet le souligne : « De toutes parts, on conjure les femmes de prendre garde au rapide déclin de leur fertilité, d'abandonner leurs ridicules plans sur la comète et de faire des enfants le plus tôt possible. On stigmatise les épouses qui n'ont pas su faire de leur mari le centre de leur existence ⁴² ».

Les femmes sont critiquées quand elles n'ont pas d'enfants, mais également si elles travaillent trop. Un reproche qui n'est pas systématiquement fait aux hommes, et qui place les femmes, on le voit, dans une situation d'injonctions contradictoires.

Chacune à sa façon, ces femmes ont modulé leur vie en fonction de ce métier particulièrement prenant. En écho, chacune accommode sa vie privée avec plus ou moins de facilité.

⁴² CHOLLET Mona, *Sorcières, La puissance invaincue des femmes*, p.59

Les femmes sont tout aussi capables que les hommes de tenir leur rôle professionnel et le font souvent avec beaucoup de discipline pour se sentir légitimes. Mais il existe une critique sous-jacente adressée aux femmes lorsqu'elles « prennent la place » : on peut leur reprocher alors d'en faire trop.

Pierre Bourdieu nous rappelle que les hommes tiennent effectivement à garder la place qu'ils considèrent comme « naturelle » : « Quant aux hommes, situés du côté de l'officiel, du public, du droit, du haut, du discontinu, ils s'arrogent tous les actes à la fois brefs, périlleux et spectaculaires⁴³»

Conclusion II

Les jeunes femmes sont souvent en difficulté à leur arrivée dans les premiers postes. S'imposer reste compliqué face à des attitudes sexistes qui, de façon consciente ou inconsciente, imprègnent les comportements.

Il leur faut davantage s'organiser, imaginer, voire mettre de côté une vie familiale, leur vie privée.

Il apparaît plus complexe pour une femme de s'insérer durablement dans les carrières professionnelles à haute responsabilité.

En revanche, quand elles réussissent, les femmes peuvent transformer, améliorer et inventer.

Ainsi, il est important de souligner, à travers les cas d'études qui suivent, que la bonne intégration et l'évolution des femmes dans l'exploitation cinématographique sont, non seulement bénéfiques aux exploitantes, mais surtout c'est l'ensemble de la filière qui s'enrichit d'une diversité et d'une parité assumée.

⁴³ BOURDIEU Pierre, « La domination masculine », Actes de la recherche en sciences sociales, p. 8

III. DEVENIR DIRECTRICE ET ENRICHIR L'EXPLOITATION

Cette dernière partie est consacrée aux places que prennent les directrices dans les salles et aux innovations qu'elles apportent. La passion qui les anime est déjà largement visible dans les parties précédentes. Mais je m'appliquerai ici à expliquer plus en détail comment ces femmes s'affirment à la direction de la salle, comment certaines ont laissé leur empreinte dans l'histoire des salles, comment d'autres repensent la salle comme un lieu politique et culturel.

Il est intéressant de comprendre comment dans différentes branches de l'exploitation, les femmes évoluent et réinventent des façons de travailler. A travers ces exemples des modèles de réussite et de carrière se dessinent. Néanmoins, il ne s'agira pas de gommer les épreuves que rencontrent les femmes qui « réussissent ». Les difficultés persistent tout au long de leur vie professionnelle.

Se demander comment des femmes s'affirment à la direction de leur salle rejoint la question du pouvoir : comment s'imposer pour se faire entendre vis à vis d'un grand nombre d'interlocuteurs (équipe, distributeurs, instances professionnelles, spectateurs etc.) ?

Une prise en mains qui ne va pas forcément de soi. Mary Beard, universitaire britannique de Cambridge, écrit dans son manifeste, *Les femmes et le pouvoir* :

« L'idée qui se dégage est simple mais importante : aussi loin qu'on puisse remonter le cours de l'histoire occidentale, on observe une séparation radicale - réelle, culturelle et imaginaire - entre les femmes et le pouvoir⁴⁴ ».

C'est contre ce modèle mental et culturel qui fonde nos représentations du monde et une vision virile du pouvoir que s'affirment ces cas d'études d'exploitantes. Elles ont su imposer leur autorité, diriger leurs salles et contribuer à leur transformation, capacités qui justement émanent du pouvoir. Ce qui est intéressant à analyser, ce sont les différentes stratégies qu'elles ont pu mettre en place pour s'ancrer durablement et être en position de créer et d'inventer.

⁴⁴ BEARD Mary, *Les Femmes et le pouvoir - un manifeste*, p. 63

1. Trouver les moyens pour s'affirmer dans la salle

a. Utiliser des attributs masculins pour être respectée

Comme on l'a vu, Line Davoine a très tôt travaillé avec son père au sein de l'exploitation. Mais au moment où elle a dû reprendre la gestion des salles, à la mort de son père, la succession n'a pas été évidente. Line Davoine a su s'imposer pour qu'on la respecte comme son père auparavant. Elle a su faire face, reprendre l'exploitation familiale et la développer.

« Pendant 6 mois j'ai dû remettre chacun à sa place. (...) Il a fallu que je rappelle que je m'appelais Davoine comme mon père et que je prenais la succession. (...)

Je suis arrivée dans ce métier en 'fille de' (...). J'ai rencontré surtout des problèmes parce que j'étais la fille de mon père. Je l'ai vraiment senti comme ça, ce qui s'est vite neutralisé car au bout d'un moment mon prénom a pris le dessus sur mon nom. On ne m'appelait plus Davoine, on m'appelait seulement Line. J'étais respectée dans mon identité. »

Line Davoine a dû ressembler à son père, reprendre « les rênes » pour se faire respecter. Elle n'a pas tout de suite été reconnue comme la « patronne ». C'est en s'affirmant avec de la fermeté qu'elle a réussi à imposer son identité. Il est intéressant de noter que c'est avec le nom du père qu'elle a d'abord pu se faire respecter. C'est le nom « masculin » qui permet la crédibilité.

Sophie Dulac n'avait pas de lien particulier avec l'exploitation quand elle est devenue propriétaire de cinq salles à Paris. Elle n'avait jamais dirigé des équipes aussi nombreuses auparavant. Du jour au lendemain elle a dû se confronter à ce métier. Voici comme elle raconte ses débuts avec les employés des cinémas, et comment elle analyse sa façon de fonctionner pour se faire respecter :

« Ça a été très compliqué au début avec les délégués du personnel. Je ne sais pas si c'est parce que je suis une femme. Mais en même temps j'ai un côté assez masculin. Nombre de gens me disent que je fais peur, que j'impressionne. (...) Mais c'est vrai que si ça ne va pas, je le dis. C'est vrai que c'est arrivé souvent, parce que lorsqu'on dirige 65 personnes, c'est

incontournable. (...) Moi je ne me laisse pas faire c'est sûr, j'impose des choses qui me plaisent, qui me conviennent. Si ça ne va pas, on en discute, on parle avec les gens. »

En effet, quand j'ai rencontré Sophie Dulac, j'ai vu qu'elle avait tout à fait confiance en elle et en ce qu'elle faisait. Elle m'a confié que c'était venu avec les années et par la diversité de ses expériences : les bonnes collaborations comme les différents conflits avec ceux qui l'ont entouré dans son travail.

Au vu du vocabulaire qu'elle emploie ici pour parler d'elle : « côté assez masculin », « impressionne », « respect qui s'instaure », on entrevoit une femme de caractère qui s'en réfère à des comportements, à des archétypes masculins. Comme si une fois encore il fallait se mettre dans la peau d'un homme pour « réussir ». Une façon de faire qui n'est pas pour autant forcément consciente.

Sophie Dulac a une analyse très tranchée à propos de sa place de femme au sein de son entreprise. Elle l'élargit à l'ensemble des femmes. Pour elle, les femmes doivent se comporter comme égales aux hommes, quitte à leur ressembler. Elle ne croit pas en la nécessité de pointer les inégalités entre les hommes et les femmes et de trouver des biais pour y remédier. C'est la force de caractère et la volonté qui doivent dicter la conduite des femmes pour leur réussite.

« Je ne suis pas du tout féministe, je suis contre la parité, contre les quotas. Les femmes si elles doivent y arriver, elles y arrivent. (...) Ce qui compte c'est ce qu'on a envie de faire dans son métier. Il faut casser les codes, ne pas se laisser faire et avancer. Je crois que si on veut on peut. Il faut oser. Si on a envie de prendre sa place on y arrive. (...)

Si les femmes ont plus de mal que les hommes aujourd'hui, pardon de dire ça, mais elles sont peut-être aussi fautives. Moi je n'ai aucune notion de victimisation, je ne veux surtout pas rentrer là-dedans. Il faut avoir une personnalité, s'imposer et avoir des idées.

Par exemple aujourd'hui je pense que j'ai des ennemis qui trouvent que j'en fais trop. Mais je m'en fous complètement. Tout ce que peuvent penser les autres, je considère que ce n'est que de la jalousie et de la frustration de ne pas avoir réussi à faire ce que l'on veut. (...) C'est l'expérience qui parle, j'avais moins confiance quand j'étais jeune. Il faut prendre du recul et lutter pour faire ce qu'on a envie. »

À travers sa façon d'envisager son comportement au travail elle exprime son point de vue sur la place des femmes dans la société. Une opinion tranchée que j'ai assez rarement entendue dans mes entretiens. Il s'agit là d'une façon de penser, voire d'une vision politique : « si tu veux, tu peux ». Pour elle, le déterminisme de genre n'opère pas.

Ces deux premiers cas d'études sont très intéressants sur la manière d'incarner le pouvoir au sein d'une entreprise pour les femmes. Line Davoine a d'abord su se servir de son hérité directe, donc légitime, avec l'ancien homme de pouvoir pour s'imposer chez Ciné Alpes. Quant à Sophie Dulac, elle valorise ses qualités dites « masculines », d'affirmation de soi et de charisme, et un apport financier solide et durable. Un discours et un comportement qui ne prennent pas en compte la grille du genre comme une grille pertinente dans l'équité des chances au niveau professionnel. Dans les deux cas, il s'agit, certes, de stratégies gagnantes qui ont ensuite permis à ces femmes de prendre des décisions importantes et de faire évoluer leurs entreprises. Mais il paraît vraisemblable que leur capital patrimonial ou économique leur a permis de s'affranchir, au moins en partie, des assignations liées au genre.

À l'opposé de ces stratégies, Catherine Cavelier met en avant des valeurs féministes au sein d'un projet associatif. Une vision politique de la société qui l'a forgée pour se construire à la direction de la salle.

b. S'appuyer sur le féminisme pour tenir sa place et conduire un projet

Catherine Cavelier, quant à elle, m'a expliqué comment elle avait réussi à se former et motiver son équipe autour d'un projet de cinéma associatif, Le Cinématographe de Nantes. Une salle consacrée essentiellement au cinéma de patrimoine, unique en son genre en France.

De 1995 à 2001 elle a œuvré pour la réouverture et la gestion associative de ce cinéma. Depuis, le cinéma fonctionne très bien. Catherine Cavelier a déployé tout au long de sa vie active une grande force de travail, elle qui voulait que son projet fonctionne à tout prix. Aujourd'hui à la retraite, mais toujours présente dans l'association, elle m'a parlé de son quotidien auprès de ses équipes, avec du recul sur ces années passées.

À 50 ans, elle bénéficiait de beaucoup d'expériences. Engagée dans des mouvements féministes très jeune, elle a su s'appuyer sur un collectif pour asseoir sa légitimité. A l'inverse de nombreuses femmes, elle ne doutait pas. Elle m'a affirmé qu'elle ne se laissait pas souvent impressionner et que personne ne lui disait ce qu'il fallait faire :

« J'étais mon propre patron et je n'ai jamais ressenti de problème par rapport à ma légitimité d'être là. J'ai eu affaire à des distributeurs qui me prenaient de haut, voir avec mépris parce que mes demandes étaient inhabituelles. Un certain mépris sur nos capacités à faire des entrées et surtout envers l'action culturelle.

Mais j'avais beaucoup de répondant. Et je pense que c'est la force collective qui fait ça. Aujourd'hui avec le mouvement #Metoo, je pense que beaucoup plus de femmes ont du répondant. Il y a encore beaucoup de problèmes c'est sûr, mais le mouvement collectif c'est ce qui nous donne de la force aujourd'hui. »

Cette conscience féministe et politique se retrouve d'ailleurs très fortement chez les plus jeunes exploitantes comme Claire Lasolle et Juliette Grimont, qui sont très renseignées sur ces questions. Elles s'efforcent autant qu'elles le peuvent de mettre leurs pratiques en accord avec leurs regards critiques.

Catherine Cavelier s'est affirmée grâce à son histoire dans les luttes, notamment celles des mouvements féministes. Lorsque je l'ai rencontrée, j'ai compris à quel point elle avait évolué en analysant d'emblée les rapports genrés de la société. Cette lecture de la société à l'appui, elle ne s'est jamais laissée faire.

Finalement, forte de sa position politique et de son caractère affirmé, Catherine Cavelier ne semble pas avoir eu trop de difficultés avec ses équipes. J'ai senti une femme qui s'était déjà construite à travers d'autres expériences professionnelles : elle avait déjà confiance en elle quand elle a pris la direction de la salle. Elle a su aussi se faire entendre au sein de la municipalité et dans le milieu professionnel. Elle a mené jusqu'au bout son travail de directrice programmatrice avec beaucoup d'acharnement.

c. *Se surpasser, être irréprochable pour diriger une salle*

Pour Christine Beauchemin-Flot, le passage à la direction du Select a été difficile. Il lui a fallu du temps pour s'affirmer et prendre confiance en elle. Elle m'a expliqué à quel point elle avait dû travailler pour assumer son rôle et pour prouver, à elle-même et aux autres, qu'elle était capable. Elle s'est forgée une sorte de carapace, mais continue tout de même à douter. Aujourd'hui confirmée dans ses fonctions, qu'elle mène avec beaucoup de rigueur, elle m'a raconté son cheminement :

« Quand je suis passée directrice ça n'a pas été simple. En plus j'étais une femme avec une équipe assez masculine. J'étais plus jeune, j'étais une femme et au départ j'étais leur égale. Aujourd'hui ce qui est le plus difficile c'est ça, parce que ça ne correspond pas à ma façon d'être et à leurs yeux, même si ce n'est pas mon cinéma, je suis la patronne, la méchante. Dans un monde idéal on voudrait que ce ne soit pas ça, mais dans la réalité c'est comme ça. »

Christine Beauchemin-Flot questionne son rôle de directrice. Elle voudrait ne pas être « une patronne » à proprement parler, mais constate qu'il est difficile de faire autrement pour faire fonctionner son cinéma correctement. Elle a conscience en même temps que la hiérarchie et le pouvoir peuvent être difficiles à assumer. C'est un fonctionnement généralisé dans notre société et dans la monde du travail, caractérisé majoritairement par des cadres hiérarchiques (qui ne sont pas ici l'objet de notre étude mais qui n'en demeurent pas moins intéressants à interroger). Il semble difficile de faire autrement. Peut-être à plus forte raison pour une femme qui doit plus « jouer à la cheffe » pour se faire entendre.

Lorsque Christine Beauchemin-Flot est arrivée au Select à Antony en 1994, la salle était associative et n'avait qu'un seul écran. Presque 20 ans plus tard, l'association a eu l'ambition politique et volontariste d'agrandir le cinéma et de le municipaliser. En 2014 la salle devient municipale, passe à quatre salles et au numérique. Avec le temps, Christine Beauchemin-Flot a reconstruit ses équipes.

« Maintenant les choses sont très clairement établies. Ma position, mon poste, avec tout ce que ça implique (...). Il faut que je sois le chef, que je réapparaisse comme une directrice qui prend des décisions pour marquer les choses. J'avais un rapport très humain avec tout le monde mais, à un moment, c'est très compliqué de mélanger l'affect, la vie intime et familiale alors qu'on est quand même dans un cadre professionnel. Et je pense avoir mis naturellement un peu de distance et je crois que certains le regrettent et me le reprochent intérieurement. »

Christine Beauchemin-Flot insiste sur le fait qu'elle se doit de prendre des distances pour être reconnue comme la personne qui décide, qui oriente le cinéma. Mais on sent chez elle une sorte de culpabilité à devoir prendre ce rôle. C'est une rigueur qu'elle se doit de conserver et qu'elle s'impose avant tout à elle-même :

« Mais il y a quand même une petite nuance « genrée » : je pense que parce que je suis une femme, je me suis toujours défendue de faire état de mes états d'âmes. Je me suis toujours posée en figure de bon petit soldat, forte, qui n'a aucun problème, qui n'a pas de problème d'enfant, de famille. Tout ça pour bien séparer les choses. Et je dois dire que c'est quelque chose qui m'interroge. Je crois que c'est bien de séparer les choses, mais je me suis un peu obligée à ça. En me disant, « la force de l'exemple, il faut paraître forte. »

Comme si la moindre faille, la moindre faiblesse pouvait lui coûter davantage parce qu'elle est une femme. Comme s'il fallait gommer le caractère genré, garder une sorte de neutralité pour ne pas se dévoiler. Il faut tenir une posture et paraître presque sans sentiment. Un état d'esprit qu'elle a dû se forger. Elle n'a pas forcément un caractère de « grande gueule » comme certains la définissent, m'a-t-elle dit. Elle a donc utilisé des artifices pour s'imposer et se faire respecter. Comme si encore une fois il fallait reprendre les codes et les comportements de la domination masculine pour prendre un poste de direction.

Les propos de Christine Beauchemin-Flot laissent affleurer toute la difficulté d'être à la tête d'un cinéma. Ce qui m'a frappé dans cet entretien c'est de sentir à quel point il faut à la fois tenir son rôle avec détermination et se protéger. Un comportement qui doit être encore plus exemplaire quand on est une femme ? Les femmes semblent devoir toujours en faire plus pour se sentir

légitimes et considérées. L'ensemble des témoignages que j'ai recueillis révèle que ces postes de directions sont tous tenus par des femmes dotées de fortes personnalités. Ce qui peut laisser penser que sans cet atout cette prise de responsabilité est difficilement envisageable.

Au-delà, pour contrebalancer ce regard qui les décrédibilise, les femmes doivent prendre leur place de façon presque brutale. Ce que Virginie Despentes illustre dans son ouvrage *King Kong théorie*: « Il faut minorer sa puissance, ne jamais valoriser chez une femme : compétente veut encore dire masculine ⁴⁵ ».

J'en retiens entre autres que pour diriger, certaines femmes sont conduites à intégrer des archétypes masculins, les archétypes du pouvoir : la force, le courage, la domination.

Et comme le souligne Mary Beard : « que des femmes agissent comme si elles étaient des hommes peut être un expédient rapide, mais cela revient à passer à côté du problème ⁴⁶ ». Ainsi, reproduire les schémas de domination permet parfois aux femmes de prendre une place mais ne remet pas en question le fonctionnement global.

Une fois installées à la direction des salles, certaines exploitantes ont su développer et innover dans les différentes branches de l'exploitation.

⁴⁵ DESPENTES Virginie, *King Kong théorie*, p. 20

⁴⁶ BEARD Mary, *Les Femmes et le pouvoir - un manifeste*, p. 39

2- Des exploitantes innovantes

Pour illustrer cette sous-partie j'ai pris les exemples de trois femmes qui sont en fin de carrière, ou aujourd'hui à la retraite, et qui ont pu évoquer leur dévouement pour ce métier durant toute leur vie. Elles ont toutes trois trouvé des façons originales de travailler et sont à l'origine de créations de salles et d'instances professionnelles. Elles viennent de types de salles très différents et ont toutes apporté beaucoup à ce qu'est l'exploitation cinématographique d'aujourd'hui.

a. Simone Lancelot, les débuts de l'Art et Essai, la création de l'AFCAE

À la fin des années 1940, Simone Lancelot qui programmait alors les cinémas Le Studio l'Étoile et le Ciné Vox à Paris, fait la rencontre de plusieurs grands critiques de cinéma et décide de travailler avec eux. Cette étroite collaboration l'amène très vite à défendre le cinéma d'auteur pointu de cette époque :

« Un critique de cinéma à Libération, qui s'appelait M. Jeander, est venu à ma rencontre et m'a proposé de m'associer avec l'association des critiques de cinéma. Les critiques de l'époque voulaient une salle spéciale pour projeter des films qu'ils venaient à peine de nommer Art et Essai. C'est eux qui ont inventé ce nom, ce logo Art et Essai. (...) À partir de là on a programmé le Studio de l'Étoile avec l'association de la critique. »

Tous les mercredis, Simone Lancelot et les critiques très connus de l'époque, Robert Chazal, Jean de Baroncelli etc., visionnent les films et votent pour programmer les films qu'ils jugent les plus « Art et Essai ». A cette époque un film sortait dans une seule salle. Ils débattent ensemble et Simone Lancelot m'a tout de même confié : *« J'étais la seule femme au milieu de tous les critiques, mais j'arrivais à prendre ma place. On en discutait mais il était évident qu'ils avaient toujours le dessus parce que moi je débutais ; eux avaient quand même une carrière. »*

Simone Lancelot remarque qu'elle était la seule femme et qu'elle avait moins la parole, mais elle entérine aussitôt la situation. Impressionnée par la stature de ces hommes, elle considère sa place tout à fait justifiée.

Suite à ces discussions autour des films avec les critiques, Simone Lancelot sort dans sa salle *Nuit et Brouillard* d'Alain Resnais : c'est la seule en France à défendre ce film. Elle fait de même pour *La Pointe Courte* d'Agnès Varda et bien d'autres. Des films, annonciateurs de la Nouvelle Vague, qui étaient pourtant non reconnus à l'époque. Elle raconte :

« Tous les jeunes réalisateurs de la Nouvelle Vague venaient dans mon cinéma pour voir les films. Truffaut, Godard, Rohmer, Rivette, André Bazin, Alain Resnais, ils se mettaient au premier rang. Je les vois encore. Je les connaissais bien. Resnais était content que je montre Nuit et Brouillard alors que personne n'en voulait. Au début quand je montrais les films, il n'y avait parfois qu'une personne dans la salle. Mais on a tenu bon, on n'a pas fermé et ensuite beaucoup de monde venait, c'était souvent complet. Les gens venaient les yeux fermés au cinéma. »

À la suite de ce travail avec l'association des critiques, Simone Lancelot participe à la création de l'AFCAE en 1955. Un moment historique pour le cinéma Art et Essai. Elle se rend avec M. Jeander et Madame Peillon du Studio des Ursulines à Baden-Baden. Ils assistent à la création de la Fédération Internationale des Cinémas Art et Essai. Chaque pays peut adhérer à la Fédération par le biais d'une association. C'est ainsi qu'à leur retour en France ils mettent sur pied l'AFCAE. Elle m'a ensuite raconté : *« Mais moi j'ai été mise de côté, je pense à cause d'un peu de jalousie. Personne ne s'occupait de moi. Et moi je n'y faisais pas trop attention, je faisais mon travail de programmatrice. Et à cette époque j'ai quand même ouvert Le Marais. »*

Le Marais est la salle dans laquelle elle commence à travailler en 1964. C'est la salle dont elle est la plus fière, dans laquelle elle s'est énormément engagée. Dans cette salle elle fait découvrir au public Philippe Garrel, Wim Wenders, Rainer Werner Fassbinder, Jean-Marie Straub et Danièle Huillet, et beaucoup d'autres. Elle se félicite d'ailleurs d'avoir défendu ces réalisateurs à un moment où on pouvait *« encore défendre des films en salle pour qu'ils vivent »*.

Elle ne s'en plaint pas, mais à ce moment-là, Simone Lancelot n'est pas considérée à la hauteur de son travail et de son engagement pour le cinéma Art et Essai. A plusieurs reprises elle dit avoir été écartée sans me donner plus d'explication. Il est évident que prendre sa place dans ce milieu

n'a pas été facile. L'arrivée de Jean Lescure à la présidence de l'AFCAE change radicalement les choses. Simone Lancelot a pu s'y investir de nouveau. Jean Lescure est le président emblématique de cette association à qui elle porte une grande admiration :

« Après Monsieur Jeander est arrivé Jean Lescure, poète et écrivain, au moment du changement de mandat. (...) Et je suis devenue trésorière. Quand il est arrivé je me suis sentie chez moi. A cette époque il y avait à peine 10 salles Art et Essai. Grâce à Jean Lescure, qui était ami avec André Malraux, on a eu un autre statut beaucoup plus important auprès du Centre du Cinéma. Et on a beaucoup évolué. Il a donné un vrai élan à l'AFCAE. Après Jean ça a changé, c'était un monsieur qui s'appelle Monsieur Brouillet. Qui lui m'a considérée comme rien. Il a fallu qu'il s'en aille pour avoir une reconnaissance plus tard. Pour mes 100 ans on m'a vraiment récompensée et on a reconnu mon travail. J'ai été récompensée par Thierry Frémaux du Festival de Cannes et Frédérique Bredin, Directrice du CNC. »

Simone Lancelot était militante : elle a défendu l'Art et Essai toute sa vie. Elle a été novatrice dans ce sens. Plusieurs fois récompensée pour sa carrière, elle a été décorée Officier des Arts et Lettres en 2005. Il est à noter que depuis sa création l'AFCAE n'a été présidée que par des hommes. Simone Lancelot a plus que participé à l'AFCAE mais elle n'a jamais souhaité présider. En mai 2010 lors du 63ème festival de Cannes, elle conclut son dernier bilan en tant que trésorière de l'AFCAE après plus de 50 ans d'engagements. Elle est entourée exclusivement d'hommes. Aujourd'hui encore, c'est un homme qui est à la tête de l'AFCAE.



Après ce parcours « historique », il était important pour moi de détailler la carrière d'une autre génération que représente Dominique Erenfrid. Une femme qui a voulu être indépendante par le travail et qui a sans cesse progressé dans sa carrière d'exploitante.

b. Dominique Erenfrid, l'ouverture et la création de salles, de l'Art et Essai aux grands circuits

En 1980, à 25 ans, avec des amis dont Jean-Jacques Zilbermann, Dominique Erenfrid prend la gérance du cinéma L'Escurial Panorama à Paris. A cette date François Mitterrand venait d'être élu, Jack Lang était ministre de la culture et le groupe d'amis n'a pas eu de difficultés pour obtenir des aides. Ils animent le cinéma de 1981 à 1989. L'équipe constituée de quatre personnes déborde d'énergie. Le cinéma devient extrêmement actif (nuits du cinéma, films cultes, découvertes de jeunes réalisateurs) et attire un public grandissant. La salle se fait repérer par les distributeurs qui lui accordent des films d'auteur Art et Essai importants (*Paris Texas, Amadeus etc.*).

L'aventure continue avec un autre cinéma Art et Essai qui vient s'ajouter au premier. En 1986 ils ont l'opportunité de racheter le fonds de commerce du Max Linder et le rouvrent après travaux en 1987. Chacun a un rôle bien précis. Dominique Erenfrid était surtout à la direction de la salle, les autres s'occupaient de la programmation, de la communication et des finances : « *On ne comptait pas notre temps, on ne se reposait pas les week-ends, c'était une époque où seul le travail comptait ! Nous nous étions endettés mais nous n'avions peur de rien.* »

Mais en 1989, bien que les salles soient pleines, la fermeture de L'Escurial s'impose car les frais sont supérieurs aux recettes. De même le Max Linder ne permet pas de faire vivre les quatre associés salariés. À cette date, Dominique Erenfrid quitte l'aventure et décide de partir, car ce rythme de travail effréné ne lui convient plus. Elle se marie et attend un enfant. Elle désire avoir plus de temps pour sa vie personnelle.

En 1994 alors qu'elle est à la direction du Virgin du Louvre, Hugues Borgia la repère pour qu'elle travaille chez UGC. Elle endosse tout de suite une importante responsabilité :

« Ils m'ont donc confié l'ouverture de leur premier multiplexe – l'UGC Ciné Cité les Halles. Il y avait 15 salles à l'ouverture. Quand je suis partie, il y en avait 19. (...) Personne ne savait comment gérer un multiplexe. Les procédures à l'ancienne ne convenaient plus. Mon expérience chez Virgin m'a incité à prendre des initiatives sur l'organisation. Il fallait tout informatiser, les plannings, la programmation... »

Elle reprend les choses en main et UGC lui laisse carte blanche pour tout réorganiser et diriger. Après mai 68, la priorité des femmes est de s'émanciper par le travail. L'état d'esprit et la situation économique de l'époque favorisaient l'émancipation des femmes : *« A cette époque, une femme pouvait accoucher et trois jours après prendre l'avion pour se rendre au Festival de Cannes. C'était une autre façon de penser. Avoir un enfant faisait partie de mes priorités, mais cette priorité ne passait pas avant le travail. »*

Dominique travaille d'arrache-pied pendant toutes ces années. Quelques années plus tard, en 1998, elle enchaîne avec un nouveau projet colossal : l'ouverture de l'UGC Bercy. *« Ça a été une expérience formidable. Je dirais même que, dans toute ma carrière, c'est Bercy que j'ai préféré. Il y avait un vrai défi. Contrairement aux Halles, personne ne connaissait ce nouveau quartier, fraîchement émergé, qu'il fallait faire vivre. Encore une fois, UGC m'a laissé carte blanche. »*

Une création gigantesque pour cette période, avec l'ouverture de 18 nouvelles salles, soit 4392 fauteuils. On sent chez elle une énergie, et un plaisir à relever les défis. En 2001, elle est appelée pour travailler à la programmation au siège d'UGC. Comme nous l'avons vu précédemment, suite à un conflit, Dominique Erenfrid est très rapidement licenciée d'UGC.

Elle est tout de suite repérée par l'entreprise Pathé qui venait tout juste d'acheter les salles Gaumont. Elle passe trois années au siège de Pathé où elle doit mettre en place une politique d'animation pour les salles.

Elle saisit ensuite une nouvelle opportunité. Sur une période de trois ans, elle relance deux salles : *« En 2004, un nouveau directeur général m'a proposé de retourner dans les salles. J'ai sauté sur la proposition et j'ai repris le Gaumont Champs Elysée qui périssait complètement. Des travaux ont eu lieu, j'ai modifié progressivement la composition de l'équipe, j'ai organisé des événements*

etc. et le lieu est reparti (...) En 2007, quand Pathé a racheté le Paramount, on m'a proposé de piloter l'intégration de Paramount dans Pathé. Là encore, j'étais dans mon élément : des travaux, donner une âme au lieu, créer des événements... »

En 2012, à 57 ans, alors qu'elle souhaite « lever le pied », la direction du réseau lui propose de reprendre les salles de Montparnasse que Pathé vient de racheter. Son étiquette de « sauveuse de lieu » lui colle à la peau. Elle vient remplacer un directeur qui ne s'en sort pas. Mais c'est finalement une expérience qui s'avérera cauchemardesque. Et le directeur qu'elle est venue remplacer sur ce projet compliqué est soudainement promu directeur de tous les cinémas parisiens du groupe Pathé. Elle le vit alors très mal :

« Et là, à ce moment, j'ai eu le sentiment d'une discrimination. En raison de mon sexe peut-être, mais certainement en raison de mon âge. À cette époque tous les directeurs régionaux étaient des hommes. Je pense que les deux ont joué : l'âge et le sexe. Bien sûr, j'ai manifesté mon mécontentement, ils ont reconnu que j'étais victime d'une injustice, mais ils ne m'ont rien proposé pour y remédier. J'ai demandé à négocier mon départ de Pathé, ce qui a été accepté. Ça tombait bien, j'en avais assez d'être exploitante. J'ai quitté les cinémas Pathé Gaumont au début de l'année 2014. »

Mais Dominique Erenfrid est appelée une fois de plus pour une dernière mission importante. En septembre 2014, à la veille de l'ouverture de La Fondation Jérôme Seydoux-Pathé, Dominique Erenfrid est embauchée pour la programmation d'une salle dédiée au cinéma muet. Une fois de plus, sa mission a débordé et elle s'est occupée de toute l'ouverture de la Fondation au public. Enfin, en 2016, elle a repris la direction générale de la Fondation jusqu'à sa retraite en octobre 2019.

Son bilan est impressionnant. À elle seule, elle a parcouru une grande partie du spectre des possibles dans le domaine de l'exploitation. Elle a commencé avec des salles mono écran Art et Essai et elle est passée par les deux plus grands groupes français. Peu importe le type d'exploitation, Dominique Erenfrid a aimé avant tout être dans une salle, manager une équipe, rénover, réinventer. Mais plus qu'une « redresseuse de salles », Dominique Erenfrid a fait bouger l'exploitation cinématographique, y compris dans son investissement à La Fémis.

c. *Anne Marie Faucon, la création d'Utopia : un réseau de salles novateur*

Anne Marie Faucon est née en 1946 dans un village du sud de la France. Elle a grandi dans un milieu religieux pratiquant au sein duquel le sens du collectif et les valeurs d'entraide étaient primordiaux. Partie très jeune de chez ses parents, elle enchaîne plusieurs petits emplois puis travaille d'abord en hôpital psychiatrique.

En mai 68 elle profite du foisonnement intellectuel, s'engage dans le féminisme et rencontre Michel Malacarné avec lequel elle crée une première salle de cinéma à Aix-en-Provence :

« À l'époque, on était fauchés et le cinéma c'était le seul moyen d'ouverture sur le monde qu'on avait. Ça nous permettait de voyager. On s'est dit que si c'était le cas pour nous, ça pouvait l'être pour d'autres. On avait mis sur notre premier papier à en-tête : "cinéma non élitiste mais bandant". Tout un programme ! »

Avec plusieurs amis, le couple récupère une salle de patronage désaffectée et y ouvre sa première salle de cinéma :

« Le nom du premier cinéma sonnait comme le nom d'un flingue : « 16/35 » et ça désignait les deux formats de pellicule qu'on projetait. Le public du 16/35 était exclusivement étudiant. C'était une période très agitée, on recevait toutes sortes de réunions, le MLAC⁴⁷, le FHAR⁴⁸, des grévistes etc. Notre atelier de sérigraphie tournait à plein régime... Mais un jour nous avons dû partir chassés par les curés qui avaient enfin compris qu'on n'était pas tout à fait les enfants de chœur qu'ils croyaient. Le directeur de l'Institut Américain d'Aix, déçu d'imaginer la disparition du 16/35, où il voyait des films américains qui ne sortaient même pas dans son pays, est venu nous voir. Comme on n'avait rien, il nous a prêté 60 000 francs et nous a proposé un local à Avignon. »

En 1976, à Avignon, ils ouvrent la première salle Utopia avec la même énergie et un soutien très fort du public. À travers ce projet, ils cherchent en effet à s'ancrer de façon locale, créer du lien social, favoriser la diversité culturelle et le cinéma indépendant :

⁴⁷ Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception

⁴⁸ Front homosexuel d'action révolutionnaire

« A Avignon, il n'y avait pas d'université du tout à l'époque, donc le public a été d'emblée plus diversifié, plus mature. On avait fait un petit programme pour expliquer notre démarche et on disait aux spectateurs que pour qu'Utopia puisse survivre, il fallait qu'ils mettent la main à la pâte et tout de suite ils ont réagi : ils achetaient des abonnements, distribuaient notre petit programme, nous aidaient à organiser des animations les plus diverses, des nuits fantastiques, des séances avec les gamins, des petits festivals sur la psy, sur les femmes, etc.(...). »

L'expérience d'Utopia révèle un tout autre modèle, une autre façon de fonctionner et d'attirer le public dans la salle. Pour Anne-Marie Faucon le public et la salle doivent être intimement liés. L'expérience se vit en commun, à travers l'équipe et les spectateurs.

« On énervait beaucoup de monde, surtout ceux qui avaient des postes de pouvoir... On était atypiques, on écrivait tout ce qui nous passait par la tête, on était gaiement provocateurs. Et ça continue. Certains nous détestent, mais on a toujours eu un grand nombre de personnes qui faisaient tout leur possible pour nous permettre de continuer. Ça crée des amitiés indéfectibles. Depuis 1981 jusqu'à aujourd'hui, les ouvertures de salles, la création d'Utopia Distribution, les transmissions ou cessions de salles... ont été mises en place et gérées par Michel Malacarné et moi-même, puis par les sociétés qui se sont constituées avec, progressivement, la participation des salariés qui ont pris la main à égalité avec nous. »

Anne-Marie Faucon n'a pas peur de déplaire, d'être à contre-courant de ce qui se fait. Elle porte avec fierté ce travail d'équipe qui l'a nourrie. Le lien humain est au cœur de tout ce travail. Utopia s'est progressivement installé dans plusieurs villes en France : Bayonne, Bordeaux, Paris, Toulouse, Avignon, Montpellier, Saint-Ouen l'Aumône, Pontoise, Valence, Toulon... Toutes les salles ne se sont pas maintenues. Aujourd'hui il existe encore neuf salles Utopia en France.

Anne Marie Faucon est à l'origine de cette aventure collective : elle emploie très peu le « je » plutôt le « on » et le « nous ». Une femme qui ne se met pas en avant seule, mais parle surtout d'un travail collectif dans lequel elle se fond.

Elle ne relève pas de problème en tant que femme, mais dans son parcours politique avec le collectif elle souligne : *« Nous avons toujours rencontré beaucoup de difficultés du fait que nous*

étions 'différents', que nous affichions nos points de vue et engagements, que nous n'allions pas dans le sens de l'exploitation classique »

Anne Marie Faucon n'envisage pas son parcours comme une carrière professionnelle personnelle. Elle n'aime pas utiliser le terme de « carrière » pour parler de son évolution. Sa vie privée est indissociable de son engagement. Pour elle, c'est un mouvement collectif passionné qu'elle n'a pas envisagé comme l'accès à « un poste », mais comme un engagement culturel et politique.

Ces trois parcours professionnels illustrent la détermination de ces femmes qui ont innové et voué toute leur vie à l'exploitation cinématographique. Ces cheminements singuliers révèlent à quel point, dans la même branche de métier, l'état d'esprit, les convictions et les pratiques peuvent être éloignées.

A partir de ce constat. J'ai eu envie d'interroger ces femmes sur la dimension politique que représente leur métier. En quoi la programmation d'une salle peut prendre une dimension politique ? En quoi une salle de cinéma peut se penser comme un lieu d'ouverture d'esprit, d'éducation culturelle ?

3. Penser différemment la salle dans la société

Il s'agit ici de s'intéresser plus en profondeur au travail que les exploitantes ont mené dans leur salle, aussi bien en termes de public et d'éducation à l'image, que de réflexion plus large sur la portée politique de leur programmation.

Comment construire une programmation novatrice ? Comment donner un sens politique à la programmation ? Faut-il faire plus attention aux films réalisés par des femmes ?

a. Partir de son vécu pour repenser la salle

En 1978, le cinéma d'Hérouville-Saint-Clair ouvre avec un mono écran en commercial, une petite salle à usage exclusif de diffusion de films en format 16mm non commercial pour les enfants et par ailleurs, un grand hall d'accueil convivial avec un espace-bar. La municipalité affiche clairement une volonté de sortir des schémas classiques de l'époque.

Trois ans plus tard, la municipalité fait appel à Geneviève Troussier pour prendre la direction du cinéma. Elle décide alors d'inscrire sa recherche de public et sa programmation dans la veine de cet élan novateur.

Geneviève Troussier a commencé par analyser les publics potentiels de son cinéma. Elle imagine sa salle comme un lieu de formation, d'inspiration et d'apprentissage en convoquant aussi les autres arts. En invitant des critiques et des chercheurs. Elle m'a parlé longuement de Jean Douchet qui est souvent venu intervenir dans sa salle en banlieue de Caen.

Pour mieux cerner le public et qu'il soit concerné par la salle, Geneviève Troussier réfléchit au-delà des critères traditionnels (tranches d'âge, scolaires, non scolaires, familles etc.), aux caractéristiques spécifiques aux habitants d'Hérouville, liés notamment aux enjeux d'associations, d'évènements collectifs sur la ville, de communautés étrangères etc.

Pour comprendre ses publics, elle se met à leur place. Geneviève Troussier apporte une dimension très humaine à sa salle. Elle ne voit pas les spectateurs comme des chiffres, comme des entrées. Elle réfléchit très précisément à leurs attentes, leurs désirs, leurs besoins et la façon dont la salle peut y répondre. Cela passe par des choses très concrètes :

« Je travaille beaucoup, cela peut sembler anecdotique mais c'est loin de l'être, la question des grilles horaires hebdomadaires.

Cette fois encore je me projette, à travers mon expérience et mon identité de "femme avec jeunes enfants exerçant un métier", sur ce qui implique des contraintes de temps... et des centres d'intérêts spécifiques liés aux rythmes scolaires, aux vies familiales, aux temps de vacances scolaires ou de week-end...(..) mais j'ai pu tout aussi bien, et pour les mêmes enjeux, me mettre dans la peau et la vie d'autres personnes, d'autres catégories d'âge, d'autres genres, d'autres milieux aux intérêts spécifiques (...)

Ce qui est très intéressant ici, c'est qu'elle prend en compte son vécu de femme et adapte son programme pour qu'il soit le plus à l'écoute de son public : *« Au final un travail, certes chronophage... Mais il est non seulement amusant, mais passionnant et combien nécessaire et profitable au développement des publics dans leur fréquence de passage en salle et dans la diversité de leurs profils spécifiques ! »*

Pour établir cette grille horaire, Geneviève Troussier fait un vrai travail de sociologue (elle s'est appuyée sur ses études universitaires de sociologie) pour analyser les publics et les comprendre dans le but de programmer au mieux les films. Un travail minutieux qui dit beaucoup de son exigence et de sa précision.

De par son parcours, hors des chemins du cinéma, elle s'identifie davantage à son public et continue de s'enrichir avec lui. Sensible à l'ouverture des regards, elle met en place une véritable éducation à l'image :

« Je m'autorise à m'interroger moi-même... mes attentes, mes besoins, sur ce que je peux rechercher et ne pas trouver dans les différentes offres existant sur Caen et l'agglo. Cela m'a ainsi conduite à inventer notamment les formules de "stages d'analyse filmique", à multiplier la venue de réalisateurs pour que la rencontre des spectateurs avec l'œuvre proposée s'enrichisse du contact direct avec ceux qui la créent et que la parole circule et s'installe au-delà des préjugés de cinéphiles patentés, à créer des temps forts annuels en m'appuyant sur des spécialistes : critiques, universitaires, chercheurs etc. (...) Autant de dispositifs de rencontres et de formation qui permettent ainsi d'aborder en profondeur et collectivement, des questions

d'esthétique du cinéma, mais aussi des thématiques, liées à l'Histoire, les Arts, la littérature... et portées à l'écran par de grands auteurs. »

En ce sens, Geneviève Troussier apporte à son public un décryptage de l'image, des outils d'analyse qui lui permettent d'appréhender de manière critique le cinéma et le monde. Elle enrichit sa salle d'une dimension politique et culturelle. La réputation du lieu s'élabore dans le même temps que se construit un public cinéphile fidèle. *« Ce qui aura été très important, pour moi-même, tout autant que pour les publics fidélisés, cela aura été, à travers l'invitation régulière de réalisateurs de plus en plus nombreux à venir... et revenir converser, entendre ces invités me dire : 'quel public intelligent, attentif et réactif au Café des images !' »*

Pour Geneviève Troussier, la salle de cinéma est un réel lieu de lien social. Ce rapport aux autres se ressent dans sa façon de programmer, de s'investir, d'innover pour faire venir un public. Elle y a consacré une trentaine d'années de travail acharné. Nombre de personnalités historiques sont venues enrichir la pensée sur le cinéma, comme par exemple Agnès Varda ou Jean Douchet. Ce travail de programmation exigeant a conduit Geneviève Troussier à s'engager dans la fondation du GNCR créé en 1991 sous l'impulsion de Jean-René Marchand (directeur de l'exploitation au CNC). L'objectif était d'encourager un secteur Recherche spécifique et autonome au sein des salles Art et Essai. Elle en est devenue présidente à partir des années 2000.

Mises en œuvre dans les années 80, les méthodes de travail de Geneviève Troussier apparaissent avec le recul des années comme précurseurs. Aujourd'hui nombre de salles cinémas mettent en place des aménagements et des fonctionnements similaires. Une salle emblématique.

b. *L'engagement politique de la salle de cinéma*

De son côté, Anne Marie-Faucon a inscrit l'aventure des salles Utopia dans une réflexion économique et politique qui se distingue du fonctionnement traditionnel des salles de cinéma.

Elle raconte comment Utopia a su garder une indépendance :

« Nous avons souvent été en désaccord avec les organismes professionnels comme lors de l'arrivée des multiplexes, l'arrivée de la carte UGC, la façon dont a été imposé le numérique, la 3D... On a démissionné de l'AFCAE, contesté les politiques publiques etc.(...) Malgré le fait que nous fassions depuis plus de quarante ans la démonstration qu'un autre type d'exploitation est possible en toute indépendance, sans subvention, sans produits annexes qui pourrissent la santé, sans pub, sans blockbusters etc. nous n'avons jamais pu arriver à convaincre les pouvoirs publics, le CNC, de se pencher sur notre façon de travailler (...). Il n'y a pas trop de films, il y a juste pas assez de salles qui font un travail différent. Toutes les salles veulent les mêmes films au même moment et n'imaginent pas pouvoir survivre sans tous les blockbusters abrutissants et stupides que les majors leur fourguent... »

En opposition avec le système économique des cinémas, Utopia a réussi à faire fonctionner à une petite échelle un modèle économique porteur de valeurs de solidarité, d'écologie, et à l'encontre de la consommation de masse.

Anne-Marie Faucon explique aussi la façon dont Utopia programme et défend les films. Les choix sont intimement liés à leur engagement politique :

« J'ai toujours été 'féministe' et je crois que c'est quelque chose de partagé par toutes et tous à Utopia : depuis les années 71 et les bagarres du MLAC que nous avons soutenues à Aix en recevant des réunions régulières, avec les projections interdites de Histoire d'A, les 'festivals de films de femmes' dès 1976, les films de Carole Roussopoulos, Delphine Seyrig, Chantal Akerman etc. Le premier film que nous avons distribué était de Karen Arthur, plus tard Le Grain de Sable de Pomme Meffre, etc. Mais aussi les rencontres avec les prostituées comme Grisélidis Réal, les rencontres autour d'une naissance sans violence, les rencontres sur la violence en général et contre les femmes en particulier, le travail sur la Communication Non Violente.... Et surtout, pas une gazette qui ne comporte pas de films et de textes qui concernent les femmes et expriment

notre point de vue sur la question. On organise actuellement à Tournefeuille un cycle intitulé 'Les héroïnes oubliées. »

Pendant son entretien Anne Marie Faucon n'a pas évoqué sa position de femme en particulier. Elle s'est toujours sentie légitime d'être là, à égalité avec les hommes qui l'entourent.

Mais son engagement féministe se retrouve dans la programmation d'Utopia.

Cet engagement politique est plus global, il va au-delà du féminisme et au-delà de la programmation et de l'animation. Il concerne l'ensemble des équipes et des activités d'Utopia.

« Comme il est important de défendre l'agriculture bio, toutes les alternatives possibles à un système destructeur d'humanité et de biodiversité... il n'y a pas que les femmes, il y a tous ceux dont on occulte la parole, tous ceux qu'on cherche à museler. Il faut écouter tous ceux qui font un pas de côté...La lutte des femmes est indissociable des autres luttes.

Une chose nous semble importante : faire comprendre aux femmes que les réponses sont entre leurs mains, dans leur capacité à se prendre en mains et à être autonomes en tout... Ne pas accepter, être solidaires, écouter les différences...

Dans la gazette que l'on diffuse (tous les cinémas Utopia confondus, cela représente à peu près 200 000 exemplaires toutes les 5 semaines), il y a une majorité de femmes qui écrivent. C'est aussi par-là que ça passe : comprendre qu'on peut s'exprimer... et qu'on a plein de choses à dire. »

Anne-Marie Faucon croit en la défense des films de la diversité. Comme Geneviève Troussier elle est persuadée que la défense de la culture est vecteur de lien social et de prise de conscience. L'envie de faire évoluer le cinéma Art et Essai, mais aussi les autres problèmes sociaux et économiques comme l'agriculture et l'écologie, guide de façon enthousiaste son parcours de vie.

Catherine Cavelier rejoint Anne-Marie Faucon sur de nombreux points. Engagée très jeune dans les mouvements féministes, elle revient sur ces années de militantisme et fait le lien entre son engagement politique et son engagement culturel. En 1979 le Festival International de Films de Femmes est créé à Sceaux. À la Maison des Femmes de Nantes un petit groupe se forme avec Catherine Cavelier pour reprendre la programmation de ce festival :

« Nous avons organisé ce festival de 1981 à 1997 avec rétrospectives, documentaires, courts métrages réalisés par des femmes. Ces semaines de cinéma des femmes à Nantes furent l'occasion d'accueillir de nombreuses réalisatrices françaises (...) En 1997, se crée Ciné Femmes en continuité du groupe qui organisait le festival. Deux objectifs premiers ont traversé cette association : l'accessibilité de la culture avec un travail important sur les quartiers, (...) et l'éducation à l'image, en organisant de nombreux ateliers dans les écoles et les centres sociaux, travail repris aujourd'hui par le Cinématographe.

Ces années nous ont permis de créer des liens avec des groupes de Femmes en Europe qui organisaient des manifestations autour du cinéma et du féminisme. Et en France avec Le Centre Audiovisuel Simone de Beauvoir, créé par Delphine Seyrig, Carole Roussopoulos et Iona Wieder. Nous continuons encore à ce jour notre collaboration avec le Festival International de Films de Femmes de Créteil. »

Il y a là un engagement intense de Catherine Cavellier auprès des femmes par le biais du cinéma. Mais elle m'a confié aussi son désarroi face au peu de conscience politique qu'elle ressent dans la profession. Elle évoque sa prise de position sur les quotas et la place des femmes dans l'industrie: *« Je suis toujours étonnée par l'absence d'engagement politique en particulier sur les questions sociales dans cette profession. (...) Pour moi la culture est politique. Ça passe par le tarif mais aussi par les films qu'on montre. On milite pour l'accès à la culture pour tous. Donc le problème ce n'est pas seulement de mettre des femmes, si ces femmes reproduisent les modèles de société de la grande exploitation, de la surconsommation, de la dévastation de la planète etc.(...) Les initiatives 50/50 qui veulent plus de parité c'est quand même très bien.*

Il faut qu'il y ait plus de femmes dans les commissions et plus de sensibilités féminines. Par exemple c'est inacceptable qu'à La Fémis il y ait autant de femmes réalisatrices et qu'après elles disparaissent à la sortie de l'école.

En tout cas je trouve ça bien si la profession se féminise mais il faut qu'elle se politise aussi. Il faut arrêter d'opprimer les autres et pour ça il faut remettre en cause le fonctionnement de notre société actuelle. »

Iris Brey confirme ce que dit Catherine Cavalier sur les femmes sorties des écoles :

« Quand on regarde dans les écoles de cinéma, quand on regarde dans les salles de cinéma : c'est un loisir, un art, une vocation qui est partagée à égalité entre les hommes et les femmes. À La Fémis par exemple, depuis 10 ans, il y a 51% de femmes dans les classes de réalisation et après elles disparaissent, ou plutôt les hommes restent, pourquoi ?⁴⁹ »

Mais ce qui est intéressant dans les propos de Catherine Cavalier, c'est qu'elle va plus loin dans son engagement féministe. Au-delà des quotas, des places des femmes aux prises de décisions c'est un monde et un fonctionnement global qu'elle remet en question. Si les pouvoirs, les discriminations sont reproduits par les femmes, il n'y a pas de vrai changement.

Dans la même perspective Juliette Grimont revisite son travail et s'interroge sur la place des femmes dans sa programmation.

c. Défendre la diversité au cœur de la programmation

Avant de parler de programmation, Juliette Grimont évoque ce que les images de cinéma peuvent induire. En effet, les images ont un impact direct sur notre construction mentale et imprègnent l'imaginaire des spectateurs, et plus largement la société. Programmer engage alors une responsabilité. Iris Brey décrit ce mécanisme des images :

« Les films qu'on voit, les images qu'on voit vont avoir un impact sur la manière dont on voit le monde, sur la manière de désirer, dans la manière dont on prend du plaisir. Il faut savoir que ce n'est pas innocent. Ça va dans la psyché, dans votre corps, ça crée des émotions, ça crée du passé, ça laisse des traces⁵⁰. »

Juliette Grimont, s'appuyant sur les mots de Virginie Despentes (cités en préambule du mémoire), décrit comment le cinéma a toujours été principalement entre les mains des hommes. Elle ouvre la question : qu'est-ce qu'on regarde aujourd'hui ? Quel monde est dépeint sur nos écrans ?

⁴⁹ BREY Iris, « Male gaze, ce que voient les hommes », *Les couilles sur la table*, 27 février 2020

⁵⁰ Ibid

« Dans le podcast, 'Les couilles sur la table'⁵¹, Virginie Despentes évoque la construction des images au cinéma. Je la trouve assez juste. Elle dit que de toute façon on travaille dans l'art le plus misogyne jamais inventé. On a tellement besoin de permission et d'argent pour faire les films, et du fait que cet argent soit entre les mains des hommes, de toute façon l'avancée sera toujours trop lente. Et le cinéma c'est la propagande numéro un pour défendre l'idée que les hommes et les femmes sont faits de telle ou telle manière. Au cinéma on est dans le 'mâle' absolu. Et du coup je trouve ça assez naturel que ça se reflète dans tous les endroits de la chaîne. »

Si on prend un repère significatif dans le temps, la Nouvelle Vague par exemple, largement évoquée par Simone Lancelot, a été un mouvement essentiellement représenté par des hommes en France. Et aujourd'hui les trois quarts ⁵² des films qui sortent en France sont réalisés par des hommes.

De fait, la question de la programmation n'est pas anodine. Juliette Grimont exprime sa pensée à ce sujet.

« On ne dirait jamais à un homme que ça déconsidère son travail le fait de programmer autant d'hommes. Jamais personne n'est allé voir Thierry Frémaux en lui disant : 'le fait que tu montres que des hommes, t'as pas l'impression que ça dévalorise ton travail, c'est une solidarité masculine ? Ta programmation elle est genrée dans ton sens.' Pour moi quand tu es un programmeur hétéro, blanc de cinquante ans, oui tu es souvent plus attiré par des productions de gens de ton espèce. C'est comme ça que ça se joue et que ça se fait. Je pense qu'il faut déconstruire cette idée que le masculin serait universel et le féminin le particulier. »

Par ailleurs, la plupart des grands festivals européens de films sont programmés par des hommes : Cannes, Venise, Berlin. Depuis 2018, Lili Hinstin⁵³ est la nouvelle directrice programmatrice du Festival de Locarno. Peut-être un tournant ? Mais c'est seulement la deuxième femme à la tête de ce festival depuis sa création il y a plus 70 ans.

⁵¹ DESPENTES Virginie, « Les jolies choses de l'art », *Les couilles sur la table*, 26 septembre 2019

⁵² BREY Iris, « Male gaze, ce que voient les hommes », *Les couilles sur la table*, 27 février 2020

⁵³ GESTER Julien, « Si je programmait seulement avec mes goûts, il y aurait 5 films », entretien avec Lili Hinstin, *Libération*, août 2019 https://next.liberation.fr/cinema/2019/08/13/si-je-programmais-seulement-avec-mon-gout-il-y-aurait-5-films_1745220

« On pense que les femmes ne sont pas capables de penser pour tout le monde, alors que le fond du problème c'est que personne n'est capable de penser pour tout le monde (...). Mais le fait que les hommes soient incapables de faire ce parcours-là, (...) qu'ils ont aussi une histoire construite, qui est faite de privilèges et de rapports de domination avec les gens, ça il faut le déconstruire pour arriver à une plus grande maturité.(...) Tout le monde doit remettre en question ses choix et ses prises de positions en fonction de qui il est. On demande aux femmes de faire ce travail là, alors qu'on ne demande jamais aux hommes de le faire dans la position de programmeur. Et ça c'est quelque chose que je trouve agaçant et très gênant. »

Juliette Grimont propose ici une remise en cause du fonctionnement de la société, une réflexion approfondie qui mettrait à jour le cœur du problème de la domination masculine. C'est à dire, pour le cas qui nous intéresse, que les hommes et les femmes programmeurs se remettent en question. En ce sens, elle pense qu'aujourd'hui il est important de prendre des mesures pour que les films réalisés par les femmes soient davantage programmés sur les écrans français. Elle explique comment elle pense sa programmation :

« Quand je vais faire ma programmation, si à la fin je la regarde et qu'il y a 100% d'hommes, ce qui arrive régulièrement, bah ça me fait vraiment mal ! Ce n'est pas mon premier angle d'approche quand je fais de la programmation, mais il y a toujours un moment où je vais essayer de rééquilibrer un peu quand c'est possible. Sans jamais mettre sur le côté la qualité des films, des discours et du regard cinéma. Et c'est ce qui nous intéresse profondément avec Thomas Ordonneau. Mais j'aimerais faire en sorte que notre cinéma ne soit pas un cinéma dirigé par un homme qui montre des films de mecs et qui invite des mecs à parler sur les films, etc. Sinon tout ça continue à entretenir une vision du cinéma qui est excluante. (...) Je pense que toutes les avancées sociales font toujours suite à des luttes et des choses imposées pour faire ensuite évoluer les mentalités. »

Pour Juliette Grimont, c'est une façon de s'engager que de construire une programmation diversifiée dans laquelle elle accorde une attention plus particulière aux films réalisés par les femmes. Juliette Grimont est favorable à la charte du collectif 50/50 qui préconise une attention

plus particulière aux films réalisés par les femmes. Le collectif est en faveur des quotas dans la programmation. Le collectif prône aussi une action globale pour que les femmes soient davantage présentes dans tous les maillons de la profession. Les programmeurs peuvent difficilement tenter d'établir un équilibre si par ailleurs chaque semaine la majorité des films proposés par les distributeurs sont réalisés par des hommes.

Juliette Grimont représente une nouvelle génération d'exploitantes, plus consciente et critique, qui annonce peut-être une nouvelle façon de penser la place des femmes dans l'ensemble de la profession cinématographique.

Dans cette dernière sous-partie au cœur de la salle, du moment des choix de programmation et de construction du public, aux orientations prises pour la faire exister dans la société, à chaque étape, des prises de positions fortes sont portées par ces femmes. Elles remettent en cause des fonctionnements et des mentalités très installées dans la société.

Ces femmes s'appuient sur une conscience féministe et plus largement politique pour interroger les façons de programmer et de faire vivre la salle au sein de la société. Par ce biais, elles enrichissent le travail de l'exploitation. De façon très volontaire elles se battent pour concrétiser leurs idéaux dans leurs salles.

Conclusion III

Les femmes qui apparaissent au cœur de cette partie sont des exploitantes qui ont réussi à prendre leur place et à s'imposer. Certaines ont choisi de mener de véritables carrières, d'autres ont construit de nouveaux modèles de salles. Enfin, d'autres encore mènent un combat politique par le biais d'actions dans la salle.

Chacune à sa manière a trouvé une forme d'émancipation du schéma de domination masculin.

Mais surtout, au-delà de cette évolution personnelle, elles ont réussi, convaincues et déterminées à faire profiter leurs publics de ces orientations. Par leur mise en pratique, elles participent à une prise de conscience élargie, collective, qui fait son chemin dans l'ensemble de la société.

Un chemin encore long, encombré de cette difficulté sous-jacente, inhérente à la société, de penser le pouvoir, l'acte de décider, de diriger, comme l'action d'un individu qui en domine d'autres.

CONCLUSION

Lorsque j'ai commencé ces entretiens je ne savais pas « ce qui allait m'arriver », je ne savais pas ce qui allait surgir et ce que j'allais pouvoir ensuite faire ressortir.

Toutes ces histoires forment maintenant une seule histoire dans mon mémoire. J'ai voulu les associer, les imbriquer, les comparer les unes avec les autres, mais chacune a sa particularité et sa vie propre. Les chemins de ces femmes exploitantes sont multiples et singuliers. Elles ne forment pas un groupe, mais restent des individualités. J'ai préféré faire des choix et les montrer comme des cas uniques à plusieurs reprises ; néanmoins, elles portent avec elles et écrivent une histoire de l'exploitation, aussi diversifiée soit-elle, et ont été des exemples qui permettent de mieux comprendre certains enjeux qui traversent la profession.

Les témoignages ont mis en exergue différentes façons d'accéder à ce métier : la passation familiale, les hasards de la vie, la nouvelle formation à La Fémis. Ces débuts, je les ai observés sous l'angle du genre, et à partir de là j'ai prolongé ma réflexion.

S'ensuivent alors les difficultés qu'elles ont rencontrées parce qu'elles sont des femmes. J'ai choisi de cerner les points qui me paraissaient les plus importants et les plus représentatifs à travers le réel de chaque histoire. De toutes ces paroles ressortaient avec évidence une tension, une forme de malaise à la fois palpable et diffus.

Enfin il m'a semblé nécessaire de finir sur leur investissement, leur réussite dans ce métier. Elles se sont souvent démenées pour être respectées, pour prendre leur place, pour mener au mieux leur travail quotidien. Plus encore pour porter un nouveau regard sur l'exploitation et inventer de nouvelles façons de faire.

J'en retiens que le monde de l'exploitation est encore largement dominé par les hommes et que des formes de machismes sont visibles à toutes les étapes de la vie des exploitantes.

En ce sens, lors de cette recherche, j'ai observé que les jeunes exploitantes rencontrées avaient conscience des travers de la situation actuelle, de l'importance d'« inventer » de nouvelles règles, de revisiter les façons de faire. Une nouvelle génération s'installe avec l'envie de faire bouger les lignes, d'inclure les jeunes femmes et de combattre plus frontalement les inégalités et le sexisme.

En tant que jeune femme, ces rencontres m'ont inspirée, m'ont nourrie. Leurs débuts de parcours sont empreints d'un manque confiance en elles que je ressens moi-même aujourd'hui.

Mais ce mémoire me permet de prendre du recul. J'ai pris conscience du monde professionnel qui m'attend. J'en ressors avec une conscience politique plus forte. J'espère que cela nourrira mon quotidien à venir. J'ai l'impression d'avoir plus de clés en main à présent.

J'espère que mon travail pourra aider à prolonger cette réflexion au sein de la filière distribution-exploitation. Je sais que de nombreuses pistes de travail sont en cours. Je pense aux initiatives du groupe des jeunes exploitants à la FNCF⁵⁴ qui réfléchit à ces questions. Ce groupe a lancé, entre autres, un appel à participation des exploitantes pour connaître les initiatives mises en place dans les établissements concernant la parité. Une autre initiative pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes exploitantes a également été pensée avec la création du nouveau réseau EVE (Entraide Volontaire des Exploitantes) lancé par Eva Letzgus⁵⁵ pour promouvoir et féminiser le métier d'exploitante. L'idée est de faire découvrir le métier à de jeunes femmes, de susciter des vocations et d'attirer plus de candidatures aux postes de direction et de programmation dans les cinémas. Une proposition qui rejoint en partie l'objet de ce mémoire : rechercher des modèles, s'identifier est nécessaire pour se construire.

J'espère aussi qu'un jour nous ne serons plus obligés de parler « des femmes », d'en faire un sujet en soi, que ces problématiques auront disparu.

Pour l'heure, il me semble important de ne pas les laisser de côté, de continuer à les dénoncer et à chercher des solutions.

⁵⁴ DAVOIGNEAU France, (responsable jeune public, cinéma Le Palais à Créteil) et TABARAUD Charline (assistante de direction Les cinémas Les Cinémas Star à Strasbourg), Congrès des exploitants, Deauville, 24 septembre 2019

⁵⁵ LETZGUS Eva, (exploitante des cinémas Le Trèfle et Cinéma Vox, région de Strasbourg), présentation du réseau EVE, Congrès des exploitants, Deauville, 24 septembre 2019

LISTE DES ENTRETIENS D'EXPLOITANTES

Dans l'ordre chronologique des rencontres :

- LANCELOT Simone, Mandelieu la Napoule, 28 aout 2019
- ERENFRID Dominique, Paris, 2 septembre 2019
- LAHBABI Caroline, Saint-Ouen l'Aumône, 16 septembre 2019
- BEAUCHEMIN-FLOT Christine, Paris, 18 septembre 2019
- ANGLADE Lucia, Deauville, 24 septembre 2019
- HOUSSAY Geneviève, Marseille, 6 novembre 2019
- GRIMONT Juliette, Marseille, 26 novembre, 2019
- RENOUX Clémence, Cucuron, 29 novembre 2019
- DAVOINE Line, rendez-vous téléphonique, 4 décembre 2019
- LASOLLE Claire, Marseille, 6 décembre 2019
- CAVELIER Catherine, rendez-vous téléphonique, 9 décembre 2019
- FAUCON Anne-Marie, entretien par mail, décembre 2019
- TROUSSIER Geneviève, rendez-vous téléphonique, 7 janvier 2020
- CIEUTAT Nathalie, Paris, 8 janvier 2020
- DULAC Sophie, Paris, 9 janvier 2020

INTERVENTIONS PUBLIQUES & ENTRETIENS COMPLÉMENTAIRES

BOURSIER Béatrice, (Déléguée générale du SCARE), Congrès des exploitants, 24 septembre 2019 et entretien en septembre 2019

QUICELET Carine, programmatrice Jeune Public, L'Écran, Saint-Denis, entretien téléphonique, le 25 mars 2019

DAVOIGNEAU France, (responsable Jeune Public, cinéma Le Palais à Créteil) et **TABARAUD Charline** (assistante de direction Les Cinémas Star à Strasbourg), Congrès des exploitants, Deauville, 24 septembre 2019

LETZGUS Eva, (exploitante des cinémas Le Trèfle et Cinéma Vox, région de Strasbourg), présentation du réseau EVE, Congrès des exploitants, Deauville, 24 septembre 2019

TARIZZO Odile, (Présidente de la commission des questions sociales à la Fédération Nationale des Cinémas Français), Congrès des exploitants, Deauville, 24 septembre 2019

ZLOTOWSKI Rebecca, **BOURSIER Béatrice**, réunion du collectif 50/50, Paris, septembre 2019

BIBLIOGRAPHIE

1 - Ouvrages

BEARD Mary, *Les Femmes et le pouvoir - un manifeste*, Pocket, 2020

BEAUVOIR Simone, *Le Deuxième Sexe, Tome 1*, Folio, 1949

BONVOISIN Samra, FOREST Claude, VALMARY Hélène, *Figures des salles obscures, des exploitants racontent leur siècle de cinéma*, Nouveau Monde, 2015

BOURDIEU Pierre, « La domination masculine », Actes de la recherche en sciences sociales, Vol.84, Masculin/Féminin-2, septembre 1990

BOURDIEU Pierre, *La domination masculine*, Seuil, 1998

BREY Iris, *Le Regard Féminin, une révolution à l'écran*, L'Olivier, 2020

CESPEDES Vincent, *L'Ambition ou l'épopée de soi*, Flammarion, 2013

CHOLLET Mona, *Sorcières, La puissance invaincue des femmes*, La Découverte, 2018

DESPENTES Virginie, *King Kong théorie*, Le Livre de Poche, 2006

ERNAUX Annie, *Le vrai lieu, entretien avec Michelle Porte*, Gallimard, 2014

FLAHAULT Érika, *L'Insertion professionnelle des femmes, entre contraintes et stratégies d'adaptation*, Presses universitaires de Rennes, 2006

LAUFER Jacqueline, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, La Découverte, 2014

RAMOS Elsa, *L'entretien compréhensif en sociologie*, Armand Colin, 2015

SOLNIT Rebecca, *Ces hommes qui m'expliquent la vie*, L'Olivier, 2018

2- Articles de revues

BUI Camille, « #Metoo, multiplicités », *Cahiers du Cinéma*, n°761, décembre 2019 p. 36

DELORME Stéphane, « Une histoire des réalisatrices », *Cahiers du Cinéma*, n°757, juillet-août 2019 p. 8-p. 51

3- Articles en ligne

DESPENTES Virginie, « Désormais on se lève et on se barre », *Libération*, mars 2020
https://www.liberation.fr/debats/2020/03/01/cesars-desormais-on-se-leve-et-on-se-barre_1780212?fbclid=IwAR1Y8XGfSDh1h5a_9zPZFDVhAFv21mpxNfBD2KhqzMGfHqzAOYWJrl8yo

GESTER Julien, « Si je programmais seulement avec mes goûts, il y aurait 5 films », entretien avec Lili Hinstin, *Libération*, août 2019 https://next.liberation.fr/cinema/2019/08/13/si-je-programmais-seulement-avec-mon-gout-il-y-aurait-5-films_1745220

LALANNE Jean-Marc, « Les César de trop », *Les Inrockuptibles*, 29 février 2020
<https://abonnes.lesinrocks.com/2020/02/29/cinema/actualite-cinema/les-cesar-de-trop/>

LE MOAL Océane, « Congrès FNCF, 2019, Odile Tarizzo : ‘En tant que femme, les combats sont loin d’être finis’ », *Le Film Français*, 25 septembre 2019
<http://www.lefilmfrancais.com/cinema/143690/congres-fncf-2019-odile-tarizzo-en-tant-que-femme-les-combats-sont-loin-detre-finis>

MALER Henri, « Le sexisme ordinaire dans les médias », *ACRIMED*, 1999
<https://www.acrimed.org/Le-sexisme-ordinaire-dans-les-medias>

RAYBAUD Alice, « Confinement et tâches domestiques : ‘Une augmentation des inégalités dans le couple est à craindre’ », *Le Monde*, 25 mars 2020
https://www.lemonde.fr/m-perso/article/2020/03/25/confinement-et-taches-domestiques-une-augmentation-des-inegalites-dans-le-couple-est-a-craindre_6034371_4497916.html

SOTINEL Thomas, « Lili Hinstin, directrice artistique de Locarno : « C’était la première année, la meilleure pour se tromper » », *Le Monde*, 17 août 2019
https://www.lemonde.fr/culture/article/2019/08/17/lili-hinstin-directrice-artistique-de-locarno-c-etait-la-premiere-annee-la-meilleure-pour-se-tromper_5500225_3246.html

VULSER Nicole, « Grands patrons du cinéma : les « papys » font de la résistance », *Le Monde*, 16 mai 2017 https://www.lemonde.fr/economie/article/2017/05/16/grands-patrons-du-cinema-les-papys-font-de-la-resistance_5128410_3234.html

WALTRIN Valentin, « Complexe de l'Imposture, les femmes sont les plus exposées », *Le Parisien*, 22 mai 2019

<http://www.leparisien.fr/societe/complexe-de-l-imposteur-les-femmes-sont-les-plus-exposees-22-05-2019-8077089.php>

« Cinéma : 82 femmes appellent à la parité et à l'égalité salariale sur les marches du Festival de Cannes », *Le Monde*, 12 mai 2018 : https://www.lemonde.fr/festival-de-cannes/article/2018/05/12/cinema-82-femmes-appellent-a-la-parite-et-a-l-egalite-salariale-sur-les-marches-du-festival-de-cannes_5298063_766360.html

« Evreux : une femme pour capitaine », Paris Normandie, 28 mai 2013

<https://www.paris-normandie.fr/hemertheque/evreux-une-femme-pour-capitaine-997910-PFPN997910>

4- Sites internet

BoxOffice, « Les 50 femmes les plus influentes de l'exploitation »

<https://www.boxofficepro.fr/les-50-femmes-les-plus-influentes-de-l-exploitation-mondiale/>

BoxOffice, « Portrait exploitante »

<https://www.boxofficepro.fr/?s=Portrait%20exploitante&fbclid=IwAR30vDIJS5ITpQqdKchHqILyJzHBJ6Dd-En8eLch0WCyc8xgBEmSn06-bxw>

BoxOffice, CinéAlpes, l'histoire d'un circuit familial majeur

<https://www.boxofficepro.fr/cinealpes-l-histoire-dun-circuit-familial-majeur/>

Collectif 50/50, <http://collectif5050.com/fr>

Charte 50/50 distribution- exploitation, <http://collectif5050.com/docs/CHARTE-PARITE-INDUSTRIE.pdf>

Le Deuxième Regard, <http://scare.fr/a-destination-des-salles/association-le-deuxieme-regard/>

Dictionnaire Larousse : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais>

Les instances de la profession :

Bureau de la FNCF, <https://www.fncf.org/online/pid13/le-bureau.html>

Conseil d'administration de l'AFCAE, <http://www.art-et-essai.org/121/conseil-dadministration>

Conseil d'administration du GNCR, <http://www.gncr.fr/presentation>

Études :

Questionnaire pour la parité de Odile Tarizzo :

https://docs.google.com/forms/d/1swtdSvNOaXD5XGaFeRu_bAK-juVh7LqYg3XdIrpEhlo/prefill

Bilan 2018 du CNC :

https://www.cnc.fr/documents/36995/153434/CNC_Bilan_2018.pdf/f97eb201-5bce-38b0-3b1d-190377f4bef8

5- Podcast, radio

BREY Iris, « Male gaze, ce que voient les hommes », *Les couilles sur la table*, 27 février 2020

DESPENTES Virginie, « Les jolies choses de l'art », *Les couilles sur la table*, 26 septembre 2019

FILMOGRAPHIE

LANCELOT Martine, *Le cinéma de maman*, 65mn, 2012

Documentaire sur le parcours de Simone Lancelot

Synopsis :

Simone Lancelot évoque son parcours cinématographique qui débute en 1934 à Paris au "Montcalm", une salle de quartier du 18ème arrondissement et s'achève lors de sa démission en 2010 du poste de trésorière de l'Association Française des Cinémas d'Art et Essai, ainsi que de la Confédération Internationale des Cinémas d'Art et Essai, dont elle est une des fondatrices dans les années 1950. Elle a dirigé de nombreuses salles dont le fameux "Marais", réputée pour sa découverte des jeunes auteurs.

ANNEXE 1 : LES EXPLOITANTES INTERROGÉES – TABLEAU SYNTHÉTIQUE

Nom	Date de naissance	Études	Date de début dans l'exploitation	Postes	Types d'exploitation	Noms des cinémas	Villes, Régions
Anglade Lucia	1985	Fémis	2008	Directrice	Grande exploitation	Cinémas Pathé	Paris
Beauchemin-Flot Christine	1964	Licence de langues	1994	Directrice, programmatrice	Moyenne exploitation Salle municipale Art et Essai	Le Select	Antony
Cavelier Catherine	1948	Études vétérinaires Master Cinéma (dans les années 2000)	2001 - 2014 (retraite mais toujours active)	Ouverture de salle Directrice	Petite exploitation Salle associative patrimoine Art et Essai	Le Cinématographe	Nantes
Cieutat Nathalie	1981	Fémis	2006	Directrice de la programmation	Grande exploitation	Cinémas Pathé	Paris
Davoine Line	1953	DEA Information et communication	1980 - 2019 (retraite)	Gérante, Directrice, Programmatrice	Grande exploitation	Ciné Alpes	Alpes Sud Est de la France
Dulac Sophie	1957	Études de psychologie, graphologie et caractérologie	2001	Gérante, Directrice	Moyenne exploitation Salles indépendantes Art et Essai	Les Écrans de Paris	Paris
Enrefrid Dominique	1955	Licence d'anglais	1981-2019 (retraite)	Ouverture et création de salles Directrice	Salles indépendantes Art et Essai Grande exploitation	Max Linder, Escorial UGC (Les Halles, Bercy) Pathé-Gaumont Fondation Jérôme Seydoux-Pathé	Paris
Faucon Anne-Marie	1946	Concours d'entrée à l'école d'infirmières	1973	Création de salles Gérante, Directrice	Moyenne Exploitation Salles Indépendantes Art et Essai	Les salles de cinéma Utopia	Avignon, Bordeaux, Toulouse, Région parisienne

Grimont Juliette	1985	Fémis	2013	Programmatrice	Petite exploitation Salles indépendantes Art et Essai	Le Gyptis, La Baleine	Marseille
Houssay Geneviève	1955	Licence de Sciences Politiques	1985 - 2018 (retraite)	Directrice, Programmatrice	Petite exploitation Salles indépendantes Art et Essai Salles municipales et Associatives	Utopia, (Paris) Méliès (Montreuil) Le Méliès (Port-de-Bouc) MUCEM (Marseille)	Paris, banlieue parisienne, Région PACA
Lahbabi Caroline	1973	Master de Psychologie	1992	Directrice, Programmatrice	Moyenne exploitation Salles indépendantes Art et Essai	Utopia	Saint-Ouen-l'Aumône Pontoise
Lancelot Simone	1917	Certificat d'étude, Secrétariat	1934 - 1982 (retraite)	Directrice, Programmatrice	Moyenne exploitation Salles indépendantes Art et Essai	Montcalm, Le Barbès Palace Le Marcadet, Le Studio Etoile, Le cinéma Atlas, Cinéma Hôtel de Ville, Cinéma J. Renoir, Ciné 2000, L'Eldorado	Paris
Lasolle Claire	1985	Master de développement culturel	2010	Création de salle , Co-directrice	Petite exploitation Salle associative Art et Essai non commerciale	Vidéodrome 2	Marseille
Renoux Clémence	1980	Maîtrise de gestion et communication	2014	Directrice, Programmatrice	Petite exploitation Salle associative Art et Essai	Le Cigalon	Cucuron
Troussier Geneviève	1948	Maîtrise de sociologie	1981 - 2014 (retraite)	Directrice, Programmatrice	Moyenne exploitation Salle Art et Essai	Le Café des Images	Hérouville-Saint-Clair

ANNEXE 2 : GRILLE DE QUESTIONS AUX EXPLOITANTES

Lieu de naissance : ville pays / âge ou année de naissance / diplôme le plus élevé obtenu

Étiez-vous cinéphile au cours de votre jeunesse ?

Au-delà de votre diplôme, quelles études avez-vous faites ? autre voie ? études ne débouchant pas sur un diplôme ?

Si vous avez suivi la formation à La Fémis, qu'en pensez-vous ? Quel a été l'impact de cette formation sur votre vie professionnelle ?

Comment êtes-vous entrée dans la profession ? Est-ce une affaire familiale ?
Pouvez-vous raconter comment vous avez obtenu votre premier poste ?

À quelle date avez-vous commencé à travailler dans un cinéma ou dans l'exploitation plus généralement ?

Êtes-vous propriétaire de la salle ?

Si programmatrice également : Comment se passent vos négociations avec les distributeurs depuis vos débuts jusqu'à maintenant ?

Pouvez-vous me raconter quels genres de films vous défendez ?

Vous sentez-vous légitime à votre poste et au cours de votre carrière ?
Avez-vous déjà rencontré des difficultés professionnelles parce que vous êtes une femme ?

Vie familiale : Êtes-vous en couple ? Avez-vous des enfants ? Si oui combien ? Vivent-ils avec vous ?

Est-ce que votre vie familiale a pu être un obstacle à l'évolution de votre carrière ? Ou inversement, est-ce que vos responsabilités ont pu mettre en difficulté votre vie privée ?

Quels liens avez-vous avec les équipes ? Est-il difficile d'exercer une autorité ? Avez-vous dû faire vos preuves pour être respectée et entendue ? Êtes-vous respectée dans un rapport hiérarchique ?

Quels étaient le regard et l'attitude des hommes collaborateurs autour de vous ? Notamment au moment de votre arrivée à un poste important ou lors d'une évolution ?

Autour de vous comment réagissent vos pairs, votre hiérarchie, et la profession (les différents organismes professionnels) ?

Jusqu'à quelle date avez-vous travaillé ?

Comment analysez-vous le milieu de l'exploitation pour les femmes ?

Est-ce important pour vous de défendre des films réalisés par des femmes ? Plus généralement dans la société actuelle vous sentez-vous concernée/engagée pour la cause féministe ?

ANNEXE 3 : DEUX EXEMPLES D'ENTRETIENS

Tous les témoignages ont été validés par les exploitantes par retour de mail avant que la matière soit utilisée. Je ne peux exposer les 15 entretiens, en voici deux. J'ai choisi deux exemples de femmes différentes qui sont toutes deux à la retraite aujourd'hui et qui ont eu une longue carrière.

Dominique Erenfrid

Je ne pense pas qu'il y ait de spécificité « femme » de l'exploitation cinématographique. Je vais vous donner un exemple. J'ai participé au « cercle féminin du cinéma français » : un réseau où toutes les filières économiques du cinéma étaient représentées au féminin (productrices, distributrices, exploitantes, directrices financières, directrices de filières cinéma de chaînes, directrices d'institutions comme le CNC, Unifrance...). Nous toutes, dinions très agréablement ensemble une fois par mois.

Un vrai réseau d'amitié s'est forgé qui reposait sur des affinités personnelles. Rapidement, la question a surgi de savoir s'il y avait un regard spécifiquement féminin sur nos métiers afin d'apporter une parole différente aux problèmes qui agitaient la profession. Mais personne n'a jamais apporté une réponse claire sur le sujet. Les clivages qui ont surgi ne tenaient pas au genre, mais au positionnement économique de chacune. Les productrices, distributrices et exploitantes indépendantes avaient plus de liberté pour exprimer un point de vue politique ou professionnel que celles qui occupaient des fonctions de responsabilité au sein de grands groupes ou d'institutions.

Vous ne pouviez pas vous exprimer librement au sein d'une société ?

On ne se sent pas libre d'exprimer publiquement un point de vue personnel parce que ce point de vue engage la société qui vous paie. Surtout quand votre légitimité dans un groupe tient au poste que vous occupez dans votre entreprise. Et si cette société n'a pas donné son accord vous entrez en conflit. Une femme, comme un homme, se doit d'être loyale envers son employeur.

Ce désir de se regrouper entre femmes, c'est parce que vous vous sentiez minoritaires dans la profession ?

Non. Au départ il y a eu juste une envie d'être ensemble. L'entre-femmes favorise le mélange des questions professionnelles et personnelles et c'était très agréable. Régulièrement, nous invitons aussi un expert à nos dîners, souvent un homme d'ailleurs, pour débattre de sujets qui nous intéressaient. Ils étaient tous très impressionnés de plancher devant ce cercle de femmes qui avaient toutes des positions importantes dans le cinéma.

N'abordiez-vous que des sujets sur le cinéma ? Ce n'était jamais lié à vos situations de femmes ou sur la parité dans le milieu etc. ?

Oui, que des sujets sur le cinéma, mais quasiment jamais de sujets liés à notre statut de femmes dans notre milieu professionnel.

Ce cercle s'est arrêté il y a cinq ans environ (2014) et il s'était constitué il y a à peu près une dizaine d'années. La parité n'était pas encore tout à fait à l'ordre du jour. Et puis nous occupions

toutes des postes à haute responsabilité et nous ne souffrions donc pas personnellement de l'inégalité dont on parle en ce moment. Peut-être que si c'était aujourd'hui, ce serait différent.

Depuis, le collectif 50/50 s'est constitué. Mais pas pour aborder une spécificité féminine des métiers du cinéma. Pour parler justement de ces problèmes de parité, d'égalité des salaires ou de harcèlement.

Dans quel milieu avez-vous grandi ? Est-ce que vous pouvez me raconter votre parcours, comment vous avez commencé ?

Je suis née en 1955 à Paris. Mon père était juif polonais, rescapé du camp de Buchenwald. Tailleur à domicile. Ma mère : femme au foyer. Milieu plutôt modeste.

Mon histoire démarre au lycée au milieu des années 70. Nous étions une bande de copains et de militants d'extrême gauche. Nous aimions le théâtre, le cinéma et la révolution. Nous avons arrêté nos études et militions en entreprise. A cette époque, il fallait être « près des ouvriers ». Mais, à côté de ce militantisme, nous gardions un lien culturel et militant avec le théâtre ou le cinéma. Nous étions membres d'un collectif qui s'appelait « Le Front Culturel Révolutionnaire ». Moi j'appartenais à la Carmagnole, une troupe de théâtre féministe, « d'agit-prop » et je voulais être comédienne. On était semi-professionnelles.

L'ivresse ouvriériste n'a pas duré. J'ai repris mes études à 24 ans, j'ai passé le bac et je me suis inscrite à la fac d'anglais. Au début des années 80, nos rêves tournaient moins autour de la révolution et plus autour du cinéma et du théâtre. Nous n'avions pas de contact dans le cinéma, mais l'un de mes amis, Jean-Jacques Zilbermann, qui avait exercé comme projectionniste (après avoir été postier) et qui voulait lui devenir réalisateur, a lancé l'idée que ça serait bien d'avoir un cinéma à nous. Il avait appris que l'Escurial (boulevard du Port Royal) cherchait un acquéreur. Nous nous sommes associés – deux filles, deux garçons - pour reprendre le cinéma en gérance, puis un an et demi plus tard, nous avons racheté le fonds de commerce. « L'Escurial » est devenu « L'Escurial Panorama » après quelques travaux. L'époque était favorable à des initiatives comme la nôtre. François Mitterrand venait d'être élu, Jack Lang était ministre de la culture, et nous n'avons eu aucune difficulté à débloquer des aides.

On a animé l'Escurial de 1981 à 1989 (pour ma part, j'ai rejoint l'aventure 1 an et demi après les trois autres). J'avais 27 ans et à quatre, nous faisons tout avec une répartition des rôles : les filles à la caisse et les garçons à la projection. Nous avons animé le lieu, organisé des nuits de cinéma, installé des films culte à l'affiche ... Nous faisons aussi découvrir aux spectateurs de jeunes réalisateurs. Nous présentions leurs courts métrages en première partie des séances culte, comme les premiers courts métrages de Marc Caro et Jean-Pierre Jeunet par exemple.

L'année où le « Retour du Jedi » est sorti, on a eu l'idée de projeter les trois volets *Star Wars* à la suite, 24h sur 24. Et ça a cartonné, 10 000 entrées dans la semaine.

Les distributeurs ont commencé à s'intéresser à nous. Ils nous ont autorisé à sortir du créneau de la reprise pour nous donner accès ce qu'on appelait à l'époque « l'exclusivité », c'est-à-dire les films fraîchement sortis. D'emblée, notre écran Panorama nous a situés sur le créneau « film d'auteur grand spectacle », comme *Paris Texas*, *Amadeus*, *Cotton Club* etc.

Personnellement, j'ai dû opérer des choix. Je me suis aperçue que j'étais malheureuse sur une scène et qu'accueillir des gens, leur faire découvrir un film me procurait de plus grandes

satisfactions. J'ai découvert que j'aimais tenir un lieu. Donc j'ai arrêté le théâtre et même le travail alimentaire que j'avais à côté. Au début, nous ne pouvions pas bien nous payer. Mais, petit à petit, l'Escorial est devenu vraiment notre travail. On a même fini par embaucher des ouvreuses.

En 1986, on a eu l'opportunité de racheter le fonds de commerce du Max Linder qu'on a ouvert en 1987, après travaux. On s'est reparti les rôles, moi j'étais plutôt à la direction de la salle, Brigitte s'occupait de la communication, Jean-Jacques de la programmation et Vincent du financier. Mais on était aussi interchangeable, et la complémentarité était naturelle. Tous, nous avons tout appris sur le tas. On ne comptait pas notre temps, on ne se reposait pas les week-ends, c'était une époque où seul le travail comptait ! Nous nous étions endettés mais nous n'avions peur de rien.

Pourtant dans ces années c'était compliqué pour les salles de cinéma, dans les années 80-90, il y avait moins d'entrées, l'arrivée des télévisions privées, des circuits.

C'est vrai, la multiplicité des chaînes de télévisions et l'arrivée de Canal+, ont provoqué une chute de la fréquentation. Et les spectateurs boudaient les petites salles que leur proposaient les circuits. Mais le Kinopanorama, une salle unique avec un grand écran, marchait très bien. Elle nous a servi de modèle. L'Escorial, le Max Linder, ont été pensés comme des salles uniques avec un grand écran. À l'époque, nos deux cinémas passaient pour faire partie des plus belles salles de Paris.

Le concept du Max Linder a été très novateur. Comme on manquait de financement, on essayait tout le temps de développer des partenariats d'échange afin de réduire nos coûts. L'un de nos partenaires, Phillips, nous a branché avec un architecte de la lumière pour l'éclairage de la salle. Ce spécialiste nous a dit, « *il n'y a pas d'éclairage à inventer pour une salle de cinéma. Une fois la lumière éteinte, la salle doit disparaître au profit de l'écran. Faites une salle toute noire et ne vous cassez pas la tête* » La salle noire, la programmation, la technologie de pointe (le son THX) et l'animation ont fait le succès du Max Linder.

On n'a pas connu la crise, nos salles de cinéma étaient pleines de spectateurs, mais l'Escorial a commencé à perdre de l'argent. Il y avait trop de personnel. J'ai compris à ce moment-là qu'on pouvait faire faillite tout en étant complet. Si les frais sont supérieurs aux recettes, on fait faillite. Être complet ça ne veut rien dire. On a fini par vendre l'Escorial en 1989.

Nous ne pouvions plus rester à quatre associés salariés sur le Max Linder. Je suis partie à ce moment-là, car ma vie a pris un tour nouveau. Je me suis mariée et j'attendais un enfant. Je voulais avoir le temps d'avoir une vie personnelle, de passer du temps avec mon mari, et ma disponibilité pour la vie quasi communautaire d'avant s'est réduite. J'ai donc quitté l'aventure. Les trois autres sont restés ensemble jusqu'en 1995.

Je ne pouvais pas rester sans travailler. J'ai été embauchée à la Géode qui fut pour moi une expérience éprouvante. Je suis passée d'une aventure dévorante sur le plan personnel à un carcan institutionnel qui était La Cité des Sciences et de l'Industrie. J'ai démissionné à l'issue de mon congé maternité.

J'avais un enfant, j'étais heureuse car c'était ce que je désirais le plus dans la vie. Mais, sur le plan professionnel, j'étais un peu « larguée ». J'avais déjà 34-35 ans et je ne savais plus ce que j'allais faire de ma vie.

Ma route à croisé celle de Virgin. Le Mégastore sur les Champs-Élysées cartonnait. Virgin avait ouvert aussi un magasin à Bordeaux, un à Marseille etc. L'ambition de Patrick Zelnick, le PDG de l'époque, était de créer des pôles culturels, de réussir la synthèse du culturel et du commercial. On trouvait même un restaurant dans leurs magasins, ce qui était très novateur et plus branché que la Fnac par exemple. Virgin était donc très sollicité par les maires des grandes villes pour s'installer soit à côté d'un cinéma soit à côté d'un musée, ... et moi j'ai été embauchée pour suivre tous ces projets de développements. Hélas, en 1991, la guerre du Golfe a tout stoppé. Les magasins peinaient à être rentables et il n'y avait plus rien à développer. J'ai fini par démissionner.

Je me suis retrouvée un an au chômage à ne plus savoir quoi faire de ma vie. Virgin a quand même fini par ouvrir un magasin au Louvre, et le patron, Patrick Zelnick, m'a rappelée pour m'occuper de la communication et faire le lien avec le Musée du Louvre. Avant d'être débauchée par UGC en 1994, je dirigeais le magasin.

Comment vous a-t-on repérée ?

J'avais connu Hugues Borgia, directeur général de Ciné Cité à l'époque du Max Linder. Mon profil d'exploitante passée par la grande distribution (Virgin), les intéressait. Ils m'ont donc confié l'ouverture de leur premier multiplexe – l'UGC Ciné Cité les Halles. Il y avait 15 salles à l'ouverture. Quand je suis partie, il y en avait 19.

Pouvez-vous me raconter cette ouverture, comment cela s'est passé pour vous ?

C'était un lieu tellement grand, que nous étions deux directeurs. J'étais en codirection avec un ancien directeur d'UGC qui était là avant les travaux (il y avait cinq salles avant les travaux). A priori, lui devait s'occuper de l'exploitation pure (personnel, plannings etc.) et moi de la communication, des évènements... Mais en réalité, personne ne savait comment gérer un multiplexe. Les procédures à l'ancienne ne convenaient plus. Mon expérience chez Virgin m'a incité à prendre des initiatives sur l'organisation. Il fallait tout informatiser, les plannings, la programmation... C'était le tout début d'internet.

Et très vite, UGC que je tenais informé en temps réel des problèmes d'organisation, m'a donné carte blanche pour tout reprendre en main. Partout où je suis passée, chez UGC ou chez Pathé, j'ai eu la chance d'avoir carte blanche. Au niveau salarial, j'ai toujours eu le salaire le plus élevé à qualification égale. J'étais payée plus que mes collègues hommes aussi bien chez UGC que chez Pathé. Un salaire qui n'a plus rien à voir avec la rémunération des directeurs actuels.

Être une femme n'a donc jamais été pour moi source de discrimination. Mes employeurs rémunéraient en salaire et en responsabilité, l'expérience que je leur apportais.

Quels sont les salaires aujourd'hui dans ces entreprises ?

Je crois que le salaire d'un(e) directeur(trice) aujourd'hui est environ deux fois inférieur à celui que je percevais quand j'occupais cette fonction. Mais, je ne suis plus au courant de ce qui se

passer chez UGC. Chez Pathé, il y a encore des différences. Je connais des directrices qui ont été embauchées à des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues hommes. Mais je ne connais pas les salaires de tout le monde.

Autour de vous, il y avait plutôt des hommes qui dirigeaient ces grands circuits ?

Oui, j'étais l'une des rares directrices. Et UGC, où je travaillais, semblait recruter beaucoup d'hommes homosexuels à la direction des salles. Ils ne fondaient pas de famille (l'époque n'était pas encore au mariage ou au « droit à l'enfant » pour les homosexuels). Ils étaient donc disponibles pour des changements de poste fréquents entre Paris et la province. Ils n'avaient pas de difficultés à travailler en horaires décalés, les jours fériés, Noël etc.

Parce qu'il fallait totalement se consacrer à son métier ? Comment avez-vous fait avec votre vie familiale, avec votre enfant ?

Je ne sais pas, je n'arrive plus à me souvenir. J'étais sur-occupée les six premiers mois d'UGC, il y avait des événements et des avant-premières plusieurs fois par semaine, je travaillais de 8h30 à minuit tous les jours. Mon mari était journaliste au Monde, il se levait très tôt le matin, il rentrait vers 19h à la maison. Tous deux avons toujours été disponibles pour le travail. Sans doute grâce à mes parents et à un fort volant de baby-sitters. Lorsque mon père est décédé, ma mère était encore plus disponible, elle dormait chez moi et s'occupait de mon enfant.

Lorsqu'on veut travailler et avoir des enfants, un père et une mère ne suffisent pas, il faut l'aide des ascendants.

Surtout si comme vous, la femme a un métier aussi important que l'homme, parce que souvent les femmes réduisent leur temps de travail pour s'occuper des enfants.

Je suis de l'époque post-68. J'ai eu 20 ans en 1975, et j'ai milité dans les mouvements féministes. Pour nous, la liberté de la femme passait avant tout par le travail. Il était donc impensable d'être dépendante d'un homme sur le plan financier. Il fallait donc gagner sa vie, faire carrière -si on pouvait- et tant pis si on n'allait pas les enfants. A cette époque, une femme pouvait accoucher et trois jours après prendre l'avion pour se rendre au Festival de Cannes etc. Mon fils allait dormir chez des copains de la crèche. C'était une autre façon de penser. Avoir un enfant faisait partie de mes priorités, mais cette priorité ne passait pas avant le travail.

On dirait qu'il y a un recul aujourd'hui, les femmes culpabilisent de ne pas s'occuper suffisamment de leurs enfants.

Oui, peut-être, mais les entreprises s'adaptent davantage à la vie familiale. Aujourd'hui, tout le monde prend sa journée pour la rentrée des classes, et ça paraît normal. A l'époque, pour moi, la rentrée des classes ce n'était pas un événement.

En même temps vous dites que chez UGC, ils cherchaient plutôt des hommes qui pouvaient travailler beaucoup sans vie familiale. Ce n'est pas anodin et, de fait, il y avait quand même moins de femmes à vos côtés.

Oui à l'époque, sur 40 directeurs, trois ou quatre seulement étaient des femmes. Pourtant, je ne me suis jamais sentie discriminée en raison de mon sexe, au contraire. J'étais traitée un peu mieux que tout le monde tant sur le plan salarial que sur le plan statutaire. Les dirigeants d'UGC d'abord puis de PATHÉ ensuite m'ont toujours donné carte blanche en raison de mon expérience

et mon savoir-faire. Je n'ai pas été mal traitée parce que j'étais une femme, et j'ai été bien traitée parce que j'avais une compétence et du savoir-faire.

UGC voulait faire des multiplexes, moi je leur ai apporté une image en rupture avec celle qui était la leur à l'époque, l'image du grand méchant loup qui vendait des popcorns. J'ai participé à doter les multiplexes d'un discours « Art et Essai » et VO (version originale). Ces grandes machines à diffuser des blockbusters ont gagné en humanité et ont progressivement cessé d'apparaître comme un outil de « l'impérialisme culturel américain ». Même le petit monde des réalisateurs et des distributeurs indépendants, très marqué « anti circuits », s'est laissé amadouer. Dans les multiplexes que je dirigeais, les distributeurs indépendants avaient le loisir d'organiser des avant-premières dans de grandes et belles salles. Et moi, j'aimais l'idée que les spectateurs parisiens rencontrent les équipes de films, puissent débattre avec les réalisateurs...ce qui ne se faisait pas jusque-là dans les circuits.

En fait, j'ai amené à UGC et son concept de multiplexe, toute l'animation qui était auparavant la marque de fabrique des cinémas indépendants. Le public a apprécié la diversité de la programmation qui pouvait aller du gros blockbuster à des films Art et Essai très pointus ; lesquels étaient réservés jusqu'alors à des petites salles vétustes. L'Art et Essai s'est imposé aux Halles car le public s'y est fidélisé autour d'événements réguliers.

Autour de vous, les équipes avaient-elles des problèmes à être dirigées par une femme ?

Les équipes, pas du tout. En revanche, je ne me suis pas du tout entendue avec le premier codirecteur de l'UGC-les Halles. Il n'a pas supporté ma jeunesse et le fait que j'étais une femme. Ça je l'ai vraiment ressenti. C'était un monsieur de la vieille école qui appliquait des recettes qui ne pouvaient convenir à un cinéma géant. Au bout de trois mois, UGC a compris qu'il fallait modifier la direction. Ils l'ont remplacé par un autre directeur car ils voulaient toujours une codirection, compte tenu de l'ampleur des tâches. Je me suis très bien entendue avec l'autre directeur... qui était homosexuel, (c'est important à dire quand même) ; il y avait du respect, et la direction a pris un tour plus harmonieux. Avec les équipes, les choses roulaient parfaitement. Il y avait autant de femmes que d'hommes à tous les postes. Je ne pratiquais pas une parité maniaque, mais, très, naturellement, j'embauchais autant de femmes que d'hommes à tous les postes.

Ensuite vous avez ouvert Bercy ?

Oui, comme j'avais réussi l'ouverture des Halles, UGC m'a confié l'ouverture du nouvel UGC à Bercy en 1998. J'y suis restée jusqu'en 2001. Ça a été une expérience formidable. Je dirais même que, dans toute ma carrière, c'est Bercy que j'ai préféré. Il y avait un vrai défi. Contrairement aux Halles, personne ne connaissait ce nouveau quartier, fraîchement émergé, qu'il fallait faire vivre. Encore une fois, UGC m'a laissé carte blanche.

Vous n'êtes restée que trois ans ?

En 2001, j'ai eu, comme on peut l'appeler, « un accident professionnel ». Après le succès des Halles et de Bercy, la direction générale d'UGC a voulu me promouvoir. Pour eux, cela signifiait me faire occuper une fonction au siège. Dans beaucoup de grandes enseignes, le métier d'exploitant n'est pas réellement considéré. Les directeurs de salles sont une sorte de « prolétariat » piloté par l'aristocratie du siège.

Les deux dirigeants d'UGC, Guy Verrecchia et Alain Sussfeld, m'ont propulsée au service programmation d'UGC, où le programmeur mythique, Pierre Edeline âgé de 75 ans, venait de

partir en retraite. Ce monsieur qui était très respecté dans la profession, avait sous sa coupe un adjoint à qui il avait promis la direction de la programmation. Mais pendant un an avant son départ en retraite, le bruit a circulé que cet adjoint allait rester adjoint et que moi j'allais devenir directrice de la programmation.

Bien entendu, j'ignorais tout de ces rumeurs. Dans les faits, l'adjoint est devenu directeur et moi je suis devenue son adjointe, ce qui me convenait parfaitement. Toutefois, Guy Verrechia et Alain Sussfeld voulaient que l'adjointe que j'étais se consacre à la programmation des salles de Paris et Périphérie. Or, la programmation Paris, c'est le pouvoir et la reconnaissance professionnelle. L'ex-adjoint avait le titre de directeur, mais il était cantonné à la programmation province – qu'il effectuait déjà quand il était adjoint – et au développement des circuits anglais qui venaient d'être rachetés par UGC. La programmation parisienne qu'il avait attendue pendant 25 ans lui passait sous le nez. Moi, je n'étais qu'adjointe, mais on me donnait le pouvoir, en quelque sorte. Au début, cette personne m'a fait croire qu'elle allait jouer le jeu. Mais au premier jour de ma prise de fonction, je me suis retrouvée au placard. Au propre et au figuré. Mon « bureau » était un réduit où étaient entreposées les affiches et les bandes annonces. Et je n'avais strictement rien à faire. On ne parlait pas de harcèlement moral à l'époque, mais à y réfléchir aujourd'hui j'en ai vraiment été victime. Ce nouveau directeur (et ex adjoint) me disait des horreurs : « Écoutez Dominique, à votre âge (j'avais 45 ans) vous êtes senior mais votre savoir-faire en exploitation n'a aucune valeur ajoutée en programmation, donc en programmation vous êtes junior. Donc le problème c'est que j'ai affaire à une senior qui est junior ». C'était violent. Ce comportement m'a profondément meurtrie. Je ne méritais pas cela. ...Est-ce que le fait d'être une femme a joué, je ne sais pas. Mais au bout de deux mois, j'ai commencé à déprimer, j'avais perdu 6 kilos... Les dirigeants d'UGC me demandaient de patienter, mais j'ai perdu patience. Un matin, je suis rentrée dans son bureau et je l'ai insulté.

Vous aviez un caractère fort pour oser faire ça ?

Non, mais je ne pouvais pas me comporter indéfiniment en victime. Je l'ai traité de lâche devant toute l'équipe. Puis, je suis allée voir le dirigeant d'UGC. J'ai expliqué que je ne voulais pas me battre pour occuper des fonctions qui m'étaient dévolues. Ils ont pensé qu'un arrangement était possible, mais je leur ai dit qu'il n'y avait pas retour en arrière parce que je venais d'insulter le directeur de la programmation. J'ai été licenciée.

Cette année 2001 s'est donc avérée très dure. Ai-je été victime de machisme ? Je ne sais pas. Un homme m'a cependant remplacée. Qui a été bridé lui aussi. Donc, je ne sais pas.

Qu'avez-vous fait ensuite ?

Pathé m'a récupérée. Ils venaient d'acheter les salles Gaumont et m'ont proposé un poste de directrice de l'animation au siège. Ils n'avaient pas de savoir-faire sur l'animation, mais en réalité, ils n'avaient pas vraiment besoin de ce poste. Leur priorité était de rentabiliser les salles Gaumont, tout le reste était secondaire. Mon impression était qu'ils m'avaient embauchée pour se doter d'un savoir-faire, mais que ce savoir-faire, ils ne savaient pas vraiment quoi en faire.

Les trois années que j'ai passé au siège de Pathé ont été difficiles. Je devais aider les salles à mettre en place une politique d'animation mais les directeurs Pathé acceptaient mal qu'une « parisienne, snob et intello », prétende leur apprendre quelque chose sur leur métier. Les relations étaient un peu tendues et moi j'avais du mal à me remettre de l'histoire UGC, une entreprise à laquelle j'avais beaucoup donné. On peut dire que j'ai été très mal accueillie par mes collègues directeurs... ou directrices d'ailleurs.

Au bout de trois ans, j'ai commencé à déprimer. Heureusement, en 2004, un nouveau directeur général m'a proposé de retourner dans les salles. J'ai sauté sur la proposition et j'ai repris le Gaumont Champs-Élysée qui périclitait complètement. Des travaux ont eu lieu, j'ai modifié progressivement la composition de l'équipe, j'ai organisé des événements etc. et le lieu est reparti.

En 2007, quand Pathé a racheté le Paramount, on m'a proposé de piloter l'intégration de Paramount dans Pathé. Là encore, j'étais dans mon élément : des travaux, donner une âme au lieu, créer des événements...

En 2012 (j'avais 57 ans), à l'occasion d'une évaluation, j'ai dit à mes employeurs que je ne voyais plus vraiment comment évoluer dans l'entreprise et que j'avais le sentiment que mon tour était un peu passé. J'ai avoué que cette situation ne me gênait pas si, en échange de ce manque de perspective, cela me permettait de prendre un plus de vacances (sans solde) que les 5 semaines contractuelles. J'étais fatiguée de cet investissement à outrance que réclame l'ouverture ou la réhabilitation d'un lieu. Me « reposer » à l'Opéra où tout fonctionnait parfaitement me convenait bien. Dans un premier temps, ils ont été d'accord.

Mais peu de temps après, la direction du réseau m'a proposé de reprendre les salles de Montparnasse. En 2010, Pathé avait racheté les cinémas « Rytman » (Le Miramar, le Montparnos et le Bretagne) dans l'intention de les regrouper avec le Gaumont Parnasse de 12 salles.

On m'a expliqué que le directeur en place ne s'en sortait pas. Le lieu était trop difficile à gérer. En fait, ils voulaient procéder à un échange : le directeur de Montparnasse venait occuper mon fauteuil à l'Opéra et moi, j'allais dans le sien, à Montparnasse où il y avait énormément de problèmes, mais un très beau projet de travaux.

A force de lancer ou de réhabiliter des cinémas, j'avais l'étiquette de « sauveuse de lieu » sur le front. D'où mon salaire plus important aussi. Par vanité, j'ai accepté la proposition.

Mais quelques mois après être arrivée à Montparnasse, j'ai appris que le permis de construire des travaux n'était même pas déposé. Première déception : les travaux n'allaient pas commencer de sitôt. Donc, je me suis retrouvé sans perspective d'amélioration dans un lieu qui m'est apparu tout de suite comme laid et hostile. Deuxième déception : la personne qu'on m'a demandé de remplacer, parce qu'elle « ne s'en sortait pas » a brusquement été promue directeur de tous les cinémas parisiens. Ce collègue, qu'on m'avait présenté comme un incompetent qui risquait même de perdre son emploi, était brusquement devenu mon chef !

Et là, à ce moment, j'ai eu le sentiment d'une discrimination. En raison de mon sexe peut-être, mais certainement en raison de mon âge. À cette époque tous les directeurs régionaux étaient des hommes. Je pense que les deux ont joué : l'âge et le sexe. Bien sûr, j'ai manifesté mon mécontentement, ils ont reconnu que j'étais victime d'une injustice, mais ils ne m'ont rien proposé pour y remédier. J'ai demandé à négocier mon départ de Pathé, ce qui a été accepté. Ça tombait bien, j'en avais assez d'être exploitante. J'ai quitté les cinémas Pathé Gaumont (Gaumont Pathé à l'époque) au début de l'année 2014.

Une semaine après, j'ai reçu un appel de la fondation Jérôme Seydoux-Pathé. La Fondation allait ouvrir en septembre 2014 et allait dédier une salle à la programmation du cinéma muet. La

Fondation n'avait pas cette compétence en interne. La Présidente de la Fondation, Sophie Seydoux (l'épouse de Jérôme) m'a embauchée à mi-temps, sur la recommandation de personnes de chez Pathé. J'ai fait la programmation, mais encore une fois ma mission a débordé et je me suis occupée de toute l'ouverture de la Fondation au public. Quand le directeur général de la Fondation est parti, en 2016, la présidente m'a proposé de le remplacer. J'ai finalement repris la direction générale de la Fondation jusqu'au 31 octobre 2019, date à laquelle je suis officiellement à la retraite.

Pouvez-vous me parler de la section distribution-exploitation de La Fémis, vous étiez à sa création ? Pouvez-vous me dire en quoi c'est important pour les nouvelles générations et en particulier pour les jeunes femmes ?

La filière distribution-exploitation de la Femis n'existerait pas sans Marc Nicolas, l'ancien directeur de La Fémis. Il voulait que l'école représente toutes les filières du cinéma et ne s'arrête pas à la production. Il a créé cette filière en 2003 parce qu'il se rendait compte des besoins. Les multiplexes se montaient un peu partout, de nombreux postes étaient vacants à l'embauche, mais personne ne savait comment recruter car il n'y avait pas de formation. Les circuits recrutaient à l'époque des directeurs de supermarché. Marc Nicolas a cassé ce processus en affirmant qu'une école d'art devait intégrer aussi les filières économiques de ces métiers. Il a bien sûr consulté beaucoup de personnes au sein de la profession et n'a reçu que des encouragements. Marc Nicolas m'a confié la direction du département et, avec Jean-Michel Rey, distributeur, nous avons mis en place un programme d'enseignement. J'ai codirigé ce département pendant 14 ans. Au début, les promos de la Distex étaient plutôt à majorité masculine. Mais, petit à petit, elles se sont féminisées. Pourquoi ? Je ne saurais le dire. Mais on n'a jamais tenu compte de la parité pour le concours. Il y a des promos avec plus de garçons d'autres avec que des filles, ou d'autres totalement paritaires...C'est la motivation et la personnalité de chaque étudiant qui compte plutôt que son genre.

Mais grâce à cette formation beaucoup plus de jeunes femmes ont accès directement à ce métier et plus facilement.

Oui. Moi, dans les cinémas Gaumont-Pathé, j'ai beaucoup milité pour le recrutement au sein de la Distex. J'ai fait intégrer beaucoup d'anciens élèves. Nathalie Cieutat, aujourd'hui directrice de la programmation, je l'ai eu comme stagiaire. Lucia Anglade a été aussi ma stagiaire et je l'ai embauchée ensuite. Elle est aujourd'hui directrice de la Marque Pathé. Estelle Valentin aussi : elle a fait le tour du monde dans le cadre de son poste à la direction de l'innovation. Elle est aujourd'hui directrice adjointe des cinémas Pathé de Toulouse. Marina Telkos est responsable de l'animation au siège....

Le hasard fait que les personnes issues de la Femis et employées chez Pathé ne sont que des femmes.

Au début de votre parcours vous racontez que vous étiez militante, est-ce que ça a toujours été le cas tout au long de votre carrière et aujourd'hui ?

Plus vraiment militante au sens où je l'entendais quand j'avais 20 ans. Je n'appartiens plus à aucun parti politique. Mais je me suis toujours donnée à fond dans ce que je fais, et sans compter. C'est une forme de militantisme...ou de sacerdoce.

Simone Lancelot

Est-ce que vous pouvez me raconter dans quel milieu vous êtes née et comment vous avez commencé à travailler ?

Je suis née en 1917. Vers 1921, je travaillais déjà un peu au tabac dans l'épicerie de mes parents, je devais avoir 4-5 ans. Avec mes frères et sœur on est né pendant la guerre de 14.

J'avais juste mon certificat d'études. Ma mère était seule avec ses quatre enfants. Il fallait travailler. Je n'avais pas envie de travailler tout de suite avec juste un certificat. Ma mère a tout fait pour que je fasse des études de commerce.

Je suis rentrée dans une école à Enghien-les-Bains. Et lorsqu'obtient le diplôme, l'école nous place dans des entreprises. On m'a donné une place comme secrétaire dans un cinéma.

Je suis arrivée dans ce cinéma qui s'appelait le Montcalm dans le 18ème. À l'époque le directeur voulait passer des films russes en version originale. Ça n'a pas marché et le directeur s'est suicidé.

Mais un banquier a repris la salle, M. Carmona, et je suis devenue sa secrétaire. Lui ni connaissait rien et moi j'ai appris seule. Il me laissait faire, j'ai appris mon métier sur le tas. J'étais ouvreuse, femme de ménage, caissière et secrétaire. J'arrivais le matin à 10h et repartait par un bus à minuit 45. C'était des grosses journées.

J'ai tout appris seule, et à l'époque, on se moquait beaucoup de moi, parce que j'étais la seule femme. On me disait « mais qu'est-ce qu'elle fait là ? ». Mais j'avais mon caractère et petit à petit les gens se sont bien adaptés. Et j'ai réussi à programmer cette salle. J'essayais de faire vivre la salle, de trouver des nouvelles idées : comme les premières séances le jeudi pour les enfants, avec un goûter.

En 1934 la banque Seligman a décidé de vendre la salle. Les nouveaux propriétaires sont arrivés et M. Carmona est parti. Eux aussi ne connaissaient rien. Ils m'ont fait croire qu'ils allaient me garder, ils m'ont demandé de leur apprendre et finalement ils m'ont mise à la porte.

J'ai tout de suite retrouvé du travail au Barbès Palace et au Marcadet. A cette époque, et pendant les guerres, des femmes étaient programmatrices, directrices, mais la plupart ne possédaient pas les salles. Les propriétaires étaient pour la plupart des hommes. Il y avait Mme Peillon au Studio des Ursulines. A la Pagode il y avait Yvonne Decaris.

Pendant la guerre on avait l'obligation de passer des films allemands, mais on n'était pas contrôlé donc on a passé que des films français finalement.

En même temps que le Barbès Palace, on avait aussi le Marcadet qui faisait 1500 places, c'était complet tout le temps, la seule distraction pendant la guerre. On devait faire des séances avant le couvre-feu.

En 1949, j'ai ensuite été embauchée par Henri Schmoukler au Ciné Vox. Il avait également en gérance le Studio de l'Étoile.

Monsieur Schmoukler m'a dit un jour « je pars en Amérique faire des études, je pars avec toute ma famille, donc je vous laisse toutes mes affaires, les salles et vous vous en occupez ».

Donc j'ai récupéré les deux cinémas, je dirigeais seule les deux salles.

À cette époque, un critique de cinéma qui s'appelait M. Jeander est venu à ma rencontre et m'a proposé de m'associer avec l'association des critiques de cinéma. Les critiques de l'époque voulaient une salle spéciale pour projeter des films qu'ils venaient à peine de nommer Art et Essai. C'est eux qui ont inventé ce nom, ce logo Art et Essai. C'est l'association des critiques de cinéma. Moi j'ai dit oui tout de suite. À partir de là on a programmé le Studio de l'Étoile avec l'association de la critique.

Tous les mercredis on projetait des films qu'on regardait ensemble. Il y avait M. Jeander, M. Chazal, M. de Baroncelli, M. Neri, des critiques très connus de l'époque.

Quand on avait vu les films on votait pour programmer les films qui nous paraissaient le plus Art et Essai. J'étais la seule femme au milieu de tous les critiques, mais j'arrivais à prendre ma place. On en discutait mais il était évident qu'ils avaient toujours le dessus parce que moi je débute, eux avaient quand même une carrière.

Et bien sûr le lendemain, tous les journaux me sortaient une bonne critique. Car à cette époque, c'était une salle, un film.

C'est comme ça que j'ai sorti *Nuit et Brouillard*, j'étais toute seule sur la France, personne n'en voulait. *La pointe courte*, de Varda dont personne ne voulait non plus, *Le chien Andalou* de Bunuel etc.

C'était autour de 1952, la Nouvelle Vague se mettait en route. Tous les jeunes réalisateurs de la Nouvelle Vague venaient dans mon cinéma pour voir les films. Truffaut, Godard, Rohmer, Rivette, André Bazin, Alain Resnais, ils se mettaient au premier rang. Je les vois encore. Je les connaissais bien. Resnais était content que je montre *Nuit et Brouillard* alors que personne n'en voulait.

Au début quand je montrais les films, il y avait une personne dans la salle. Mais on a tenu bon, on a pas fermé et ensuite beaucoup de monde venait, c'était souvent complet. Les gens venaient les yeux fermés au cinéma.

J'ai toujours voulu défendre le cinéma d'auteur plutôt que commercial, mais c'est le hasard et la chance qui m'ont mené à tout ça, je n'étais pas faite pour ça mais j'ai su foncer au bon moment.

Quelle était votre vie familiale à côté de votre travail ?

Mon mari travaillait de nuit, il était inspecteur de police. Moi je travaillais de jour, je rentrais tard mais il y avait quand même quelqu'un qui gardait mes filles.

Pouvez-vous me parler de la création de l'AFCAE ?

Avec M. Jeander on a reçu une invitation de la Guilde Allemande pour l'assemblée générale et discuter d'une éventuelle association des cinémas d'Art et Essai. Donc on y est allé avec M. Jeander et Madame Peillon (Studio des Ursulines). On est allé à Baden-Baden rencontrer le directeur de la Guilde et on a mis sur pied la Fédération Internationale des Cinémas Art et Essai.

Dans les articles il était écrit que chaque pays pouvait adhérer à la Fédération internationale par le biais d'une association. Donc quand je suis rentrée à Paris avec M. Jeander, on a mis sur pied l'AFCAE.

Mais moi j'ai été mise de côté, je pense à cause d'un peu de jalousie. Personne ne s'occupait de moi. Et moi je n'y faisais pas trop attention, je faisais mon travail de programmatrice.

Et à cette époque j'ai quand même ouvert Le Marais.

Après M. Jeander est arrivé Jean Lescure (poète et écrivain) au moment du changement de mandat. Donc on a voté pour nouveau pour un directeur et j'ai voté pour Jean Lescure que je connaissais très bien. Et je suis devenue trésorière. Quand il est arrivé je me suis sentie chez moi.

Vous n'avez jamais voulu présider l'AFCAE ? Vous qui faites partie des fondateurs de cette association.

Je n'ai jamais voulu faire autre chose que trésorière, je n'avais pas assez de temps pour être présidente. Alors que Jean Lescure avait sa femme qui s'occupait de la salle à Asnières. Lui était poète, c'était quelqu'un de merveilleux.

A cette époque il y avait à peine 10 salles Art et Essai. Grace à lui, il était ami avec André Malraux, on a eu un autre statut beaucoup plus important auprès du Centre du cinéma. Et on a beaucoup évolué. Il a donné un vrai élan à l'AFCAE.

Après Jean, ça a changé, c'était un monsieur qui s'appelle Monsieur Brouillet. Qui lui m'a considérée comme rien. Il a fallu qu'il s'en aille pour avoir une reconnaissance plus tard.

Pour mes 100 ans on m'a vraiment récompensé et on a reconnu mon travail. J'ai été récompensé par Thierry Frémaux du Festival de Cannes et Frédérique Bredin, Directrice du CNC.

D'ailleurs, j'ai une anecdote à vous raconter. En 1948 et en 1950, j'ai accouché de mes filles. Moi j'étais au comité de sélection à l'époque et en 1947 on avait décidé que le festival ne se ferait que tous les deux ans. Donc en 1948 il n'y en a pas eu et 50 non plus. J'ai finalement fait tous les festivals de Cannes.

Vous avez fait partie du comité de sélection de Cannes aussi ?

Oui, l'année où j'étais dans le comité de sélection avec Jean Lescure en 1972, on avait sélectionné *La maman et la putain* et *La Grande bouffe*. Ça a fait un grand scandale. C'était des films extraordinaires mais en avance sur leur époque.

Le comité de sélection et Cannes c'était un milieu d'hommes, mais je n'ai jamais eu d'ennuis, j'ai toujours pris ma place.

La seule petite histoire que je peux raconter, une seule chose qui m'est arrivée, c'est lorsque j'allais au congrès de la Fédération des cinémas et à l'assemblée générale, il n'y avait que des hommes j'étais la seule femme. Et le président fumait le cigare, et les autres aussi. Un jour je me suis levée et j'ai dit « Messieurs, vous êtes bien gentils mais si vous n'arrêtez pas de fumer, je m'en vais. Et ils ont tous arrêté. »

Pourquoi il n'y avait pas d'autres femmes autour de vous à votre avis ?

Je ne sais pas, j'avais peut-être un peu de culot, je n'avais pas peur. Je me suis toujours entendu avec les hommes autour de moi. Surtout l'association de la critique.

Est-ce que vous faisiez beaucoup de débats avec les réalisateurs ? Comment ça se passait ?

Oui j'ai fait beaucoup de débats, c'est d'ailleurs moi qui ai sorti les premiers films de Wim Wenders, dont personne ne voulait non plus. J'ai programmé 4 films de lui en même temps au Marais. J'ai gardé *Au fil du temps* 6 mois à l'affiche. Ça s'est toujours bien passé. Sauf Wim Wenders, il a été infect. Je l'ai rencontré à Cannes, lors d'un déjeuner et je lui ai demandé s'il me reconnaissait, car j'avais sorti son film et il m'a répondu « je suis en train de déjeuner j'ai autre chose à faire. » Il a été très méprisant. Alors que sans moi il ne serait pas sur le marché.

Mais j'ai accueilli aussi Ingrid Bergman et Rossellini qui sont venus pour l'avant-première de *La voix humaine* de Cocteau. Ils sont venus de Rome. C'était de très beaux moments. J'ai toujours pris beaucoup de plaisir à faire ce métier, et tout ça c'est par hasard.

A cette époque, il y avait très peu de femmes réalisatrices. Que ce soit des critiques, des réalisateurs, des exploitants, tous étaient des hommes autour de vous, qu'est-ce que vous en pensiez ?

Je ne faisais même pas attention. Autour de moi c'était comme ça, il n'y avait que des hommes. Et ce sont d'ailleurs plus les hommes qui m'ont soutenue. Déjà l'association de la critique ce n'était que des hommes, ils étaient tellement contents que je leur offre la possibilité de montrer leurs films que du coup ils m'ont gâtée. C'est grâce à eux que l'AFCAE est née. Mais quand il y avait une femme comme Varda, ça remuait les foulos.

Mais c'est grâce à vous aussi, sans la salle ils n'auraient pas pu exister de cette manière.
C'est vrai, tout ça se tient.

Vous avez créé Les films du Marais pour distribuer des films. Pouvez-vous m'en parler ?

On a créé Les films du Marais avec Jacques Robert parce qu'on avait des difficultés à avoir certains films et voulait distribuer le film des frères Taviani : *Padre Padrone*.

Le Festival de Cannes nous a téléphoné pour nous dire qu'il était sélectionné. Mais c'était trop cher pour nous d'aller à Cannes. Marin Karmitz a appelé Jacques et lui a dit qu'il pouvait le présenter pour nous et assumer les frais. Donc on lui a confié le film. Finalement il l'a fait en son nom et il a eu la Palme d'Or. Ça je ne l'ai jamais digéré, c'est vraiment odieux. Ce n'est jamais passé même avec le temps. On l'avait sélectionné avant qu'il aille à Cannes.

Les salles où vous avez travaillé, elles vous appartenaient ?

Non, moi j'ai toujours été un instrument de travail. Elles appartenaient à Henri Schmoukler qui était propriétaire. Moi je l'aidais à chercher de nouveaux lieux, de nouvelles salles, mais lui il était en Amérique. J'ai aussi ouvert le Jean Renoir place Pigalle avec lui.

On a aussi créé le premier restaurant diététique de France avec Monsieur Schmoukler. Derrière les Galeries La Fayette. On faisait 120 couverts à midi.

Après la guerre en 45, il y a eu de grandes avancées pour les femmes, le droit de vote notamment, plus tard le droit à l'avortement, en 68 aussi il y a eu de grands mouvements féministes. Est-ce que vous étiez engagée ou est-ce que vous vous sentiez concernée ?

Je dois dire que personnellement j'étais contente de cette évolution mais je n'y ai pas participé. C'était très important mais j'étais dans mon travail.

Et puis autour de moi toutes les ouvreuses étaient des femmes, avant que ce métier disparaisse.

Finalement dans les salles il n'y avait que des femmes, vous et les ouvreuses ? Et les hommes possédaient les lieux.

Oui, c'est ça. Il y avait des hommes à la projection, dans les cabines, quelques contrôleurs à la porte mais sinon il n'y avait que des femmes.

Lorsque vous dirigiez vos équipes comment cela se passait ? Tout le monde respectait le fait que ce soit une femme qui dirige ?

Oui oui, il paraît que j'avais de la poigne. Il m'en fallait parce qu'à un moment donné j'ai calculé, j'avais 50 personnes à m'occuper.

Il y avait les trois salles à Pigalle, il y avait le Renoir, Le Marais...

Et parfois je me demande, pourquoi moi, qui n'avait qu'un certificat d'études. Parfois je me demande vraiment comment j'ai fait. J'en voulais quoi... Parce que je suis quand même une primaire, je n'ai qu'un certificat d'études. C'est primaire, c'est-à-dire sans étude. Mais j'ai bien appris.

Vous avez terminé votre carrière à l'AFCAE à Cannes, dans le film de votre fille on vous voit dire au revoir et à la table il n'y a encore que des hommes, donc on a l'impression que même avec les années les femmes ne sont pas plus présentes autour de vous. Qu'est-ce que vous en pensez ?

Oui c'est vrai. Si j'ai avancé c'est parce que je le voulais. Est-ce les femmes veulent vraiment ? Maintenant il y en a beaucoup plus quand même. Mais à mon époque c'est vrai que c'était les femmes aux foyers.

Quand on voit que votre mère a divorcé, qu'elle vous a obligé à continuer les études, est-ce que ça a été un modèle pour vous dans votre vie et votre parcours ?

Oui, je suis comme elle.

Mes parents avaient un commerce. On avait une épicerie, charcuterie, boulangerie. C'était un endroit où on vendait de tout. Il y avait une salle de bal, un billard, il y avait un bar et un jardin. Et ma mère tenait ça à bout de bras, à elle seule. Elle faisait des banquets très grands, on avait une immense cuisine. Mon père, à part boire un coup et être dans le bar... C'est là qu'ils se sont séparés d'ailleurs. Mais, en effet je tiens beaucoup de ma mère.

Se séparer à cette époque n'était pas anodin. C'était le geste d'une femme assez forte.

Oui ma mère a mis à la porte mon père et il l'a laissé avec ses quatre enfants. Donc déjà j'ai des gênes d'un grand caractère. Souvent j'y pense et je me dis que j'étais un peu comme elle. Elle a trouvé un autre homme dans sa vie, nous l'avons considéré comme notre père et il a été très présent à ses côtés pour l'aider.

Et puis j'ai travaillé très tôt avec ma mère.

En tout cas j'ai toujours appris seule. Je me suis formée seule. Maintenant j'ai été nommée commandeur des Arts et Lettres.

Cette reconnaissance est importante pour vous ?

Oui quand même, ça fait plaisir pour une primaire ! (rires)

C'était une chance importante, pour une femme d'avoir cette liberté de programmation et de gérance pendant que les propriétaires étaient absents.

Est-ce que c'était important pour vous de programmer des films réalisés par des femmes ou qui abordaient des sujets importants pour les femmes ?

Oui, un jour au cinéma Renoir j'ai passé un film qui s'appelle *Histoire d'A* sur un avortement mais on lui avait refusé son visa. Avec le producteur Claude Nedjar et le réalisateur Charles

Belmont on a décidé de le passer quand même. À peine on avait démarré le film que la police est arrivée et nous a emmenés au commissariat. Et ils ont saisi la copie. Ça a fait un vrai scandale. Mais il fallait le faire. Je ne regrette pas.

Et vous avez aussi programmé *Nous voulons un enfant*.

Oui au Studio de l'Étoile. Le film racontait l'histoire d'un accouchement. À l'époque on avait un agent de police ou deux. Ils venaient au Studio de l'Étoile parce qu'il y avait des personnes qui s'évanouissaient. Un jour, je suis arrivée et un policier tirait son collègue qui était tombé dans les pommes. Il s'était évanoui (rire). C'était très amusant finalement comme histoire.

C'était la première fois qu'on voyait un accouchement dans un film. C'était un film suédois. Finalement j'ai montré le premier film avec un accouchement, et le premier film avec un avortement.

J'avais peur de rien ! Je me rends compte maintenant. Mais je ne regrette pas. J'ai eu une vie bien remplie.

Vous allez toujours au Festival de Cannes ? Avez-vous remarqué une évolution, un changement et des réactions ? Il y a eu quand même un mouvement avec le collectif 50/50 notamment.

Oui, ça n'a plus rien à voir avec ce que j'ai connu. Quand on voit ce qui se passe aussi avec le harcèlement, c'est vraiment incroyable à notre époque.

Mais au niveau décisionnaire, il y a encore peu de femmes. Je ne sais pas à quoi ça tient. Parce que moi je n'ai pas eu de difficultés. J'ai évolué comme je le voulais. Je ne comprends pas pourquoi ça n'évolue pas plus. On devrait être à égalité.

Mais est-ce que vous ne pensez pas que les femmes osent moins prendre la place ?

Oui il y en a qui n'osent pas, mais il y en a d'autres qui sont fainéantes, qui se laissent vivre.

Parce que pour les hommes c'est une tradition de travailler. Les femmes moins.

Mais il y a quand même plus de femmes exploitantes aujourd'hui.

En tout cas, pour arriver dans les hautes sphères, il ne faut surtout pas regarder son temps de travail. Il faut beaucoup travailler et encore plus quand on est une femme, car c'est plus difficile.

À cause des traditions, des habitudes.

**ANNEXE 4 : « QUE SONT-ILS DEVENUS ? »,
TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CARRIÈRES DES ÉTUDIANTS DES
PROMOTIONS DISTRIBUTION-EXPLOITATION À LA FÉMIS DEPUIS 2004, PAR
MARIE-JOSÉ ELANA**

Bleu : jeunes femmes diplômées

QUE SONT-ILS DEVENUS?: Situation professionnelle des anciens étudiants Du département Distribution/Exploitation de La Fémis			
1e promotion 2004 / 4 filles			
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITUATION PROFESSIONNELLE
ARNOLD	Roxane	EXPLOITATION	2015 - auj Directrice de la distribution, Pyramide Distribution
			2007 - 2015 Directrice de la programmation, Pyramide Distribution
			2005 - 2007 Directrice, MK2 Quai de Seine et Quai de Loire
BICHET	Corentin	EXPLOITATION	2015 - auj Directeur du service exploitation, CNC
			2008 - 2015 Directeur, Cinéma Louis Daquin, Blanc Mesnil
			2007 - 2008 Directeur, MK2 Quai de Seine et Quai de Loire
			2005 - 2007 Chef d'équipe et cadre au développement, UGC
BORENSTEIN	Yohanna	EXPLOITATION	2005 - 2011 Chef de projet exploitation, Kinépolis, Lomme
DUCOS	Charlotte	DISTRIBUTION	2014 - auj Chargée de production, Séppia (Strasbourg)
			2007 - 2012 Traductrice, Chargée de communication (Hong Kong)
			2004 - 2006 Programmatrice, Carlotta
GILARDI	Simon	EXPLOITATION	2004 - auj Chargé de mission édition pédagogique, Cliclic
GUYARD	Pierre	DISTRIBUTION	2005 - auj Producteur, Nord Ouest Films
HOFMANN	Alexis	DISTRIBUTION	2009 - auj Responsable marketing, Bac Films
			2009 - 2009 Programmeur, Bac Films
			2005 - 2009 Assistant de programmation et marketing, Memento
MERGIER	François	DISTRIBUTION	2015 - auj Responsable acquisitions cinéma français, Canal +
			2012 - 2015 Responsable Productions Acquisitions, StudioCanal
			2010 - 2012 Vendeur international, StudioCanal
			2005 - 2010 Ventes TV Catalogue, StudioCanal
PICHON	Sylvain	EXPLOITATION	2005 - auj Directeur, Le Méliès, Saint-Etienne
SCHRAMECK	Juliette	EXPLOITATION	2007 - auj Directrice des ventes et acquisitions, MK2
			2005 - 2007 Vendeuses internationales, Les Films du Losange
2e promotion 2006 / 6 filles			
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITUATION PROFESSIONNELLE
BELGAROU-DEGALET	Alya	DISTRIBUTION	2006-auj Responsable marketing ventes internationales, Wild Bunch
CAUVEL de BEAUVILL	Anne	DISTRIBUTION	2009-auj Conceptrice rédactrice
			2007-2008 Attachée de presse, Dark Star (Edition DVD)
CHOURAQUI	Jérémie	DISTRIBUTION	2008-auj Avocat
CIEUTAT	Nathalie	EXPLOITATION	2015 - auj Directrice de la programmation, Les Cinéma Gaumont Pathé
			2008-2011 Responsable des ventes, Warner Bros
			2006-2008 Programmatrice, Wild Bunch
DETCHEBERRY	Damien	DISTRIBUTION	2012- auj Directeur de la distribution, EyeSteelFilm (Montréal)
			2005-2012 Coordinateur / Programmeur, Festival de Montréal
FOURRIERE	Guillaume	EXPLOITATION	2011-auj Directeur Cinémarivaux, Macon (Circuit Davoine)
			2010-2011 Directeur adjoint, Cinéma Liberté, Brest
			2006-2010 Assistant de direction, Multiplexe Cinespace, Beauvais
GROFFE	Arlène	EXPLOITATION	2006-auj Programmatrice, Ciné 104 Pantin
HAZE	Bénédicte	EXPLOITATION	2019-auj Directrice, cinéma La Baleine, Marseille
			2014-2019 Déléguée générale Adjointe SRF
			2011-2013 Programmatrice, Le Méliès, Montreuil
			2010-2011 Directrice adjointe, Ciné 32, Auch
			2008-2010 Chargée de mission cinéma, Ambassade de France, Beyrouth
			2008- Coordination Action Jeune Public, Festival de Femmes, Créteil
			2007-2008 Animatrice Jeune Public, Le Rex, Chatenay Malabry
2007 Assistante programmation, Les films du Losange			
NIMER	Romain	EXPLOITATION	2008-auj Professeur des écoles
			2005-2006 Programmation, Le Grand Action
VOLOVITCH	Camille	EXPLOITATION	2014-auj Coordinatrice projet culturel, L'arbre des connaissances, Paris
			2012-2013 Assistante distribution internationale / assistante de chargés de programme, arte
			2010-2011 Chargée de mission cinéma, Institut français, Beyrouth, Liban
			2007-2009 Programmation de la salle de cinéma, ESAV, Marrakech
			2007 Chargée de diffusion, Périphéries Production, Cenon
2006-2007 Chargée de l'animation, Le Comoedia, Lvon			

3e promotion 2007 / 4 filles				
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT		
ATLAN	Bruno	EXPLOITATION	2007-2018	Responsable marketing et acquisition, UniversCiné
BENROUBI	Delphine	EXPLOITATION	2011-auj	Productrice, Paliéo Films
			2007-2011	Programmatrice, G.P.C.J
COLL	Florent	EXPLOITATION	2011-2016	Assistant de direction, MK2
			2010-2011	Accueil, Les Ecrans de Paris (Majestic Passy et Reflet Médicis)
			2007-2008	Assistant programmation, Ad Vitam
ENGEL	Ariane	DISTRIBUTION	2001-auj	Programmatrice, Warner
			2007-2011	Programmatrice, Wild Bunch
ESPOSITO	Sophie	DISTRIBUTION	2013-auj	Responsable marketing, VOD Factory
			2007-2013	Responsable VOD, SFR
POULIQUEN	Anne	DISTRIBUTION	2017-auj	Chef de projet, La Toile
			2016	adjointe au délégué général, AFCAE
			2012-auj	Gérante, Distingo
			2010-2016	Coordinatrice, DIRECT - Organisatrice journées DIRE, Festival des Arcs
			2009-auj	Organisatrice, Sommet des Arcs
			2007-2011	Déléguée générale, DIRE
SANSON	Charlotte	EXPLOITATION	2012-auj	Scénariste
			2009-2011	Chargée de production
			2006-2009	Programmatrice, Carlotta
4e promotion 2008 / 4 filles				
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITUATION PROFESSIONNELLE	
ANGLADE	Lucia	EXPLOITATION	2016-auj	Directrice régionale d'exploitation Ouest, Les Cinémas Gaumont Pathé
			2014-2016	Directrice d'agglomération, Les Cinémas Gaumont Pathé
			2010-2013	Directrice adjointe, Les Cinémas Gaumont Pathé
			2008-2010	Responsable d'exploitation, Les Cinémas Gaumont Pathé (Opéra)
BORVON	Julie	EXPLOITATION		Monteuse
BOUFFIER	Charles	DISTRIBUTION	2008-auj	Avocat
BRUNET	Eléna	DISTRIBUTION	2008-auj	Journaliste, StudioCanal.fr et Nouvel Obs.fr
ELALOUF	Julien	DISTRIBUTION	2011-auj	Responsable digital, StudioCanal
			2008-2011	Responsable marketing salle, StudioCanal
ERLENBACH	Vincent	EXPLOITATION	2008-auj	Assistant de direction, Utopia, Bordeaux
GAMMALAME	Michaël	EXPLOITATION	2011-auj	Assistant de production
			2010-2011	Accueil, UGC La Défense
			2008-2010	Assistant, Volfont
MORIN	Léa	EXPLOITATION	2013-auj	Directrice, l'Atelier de l'Observatoire Art et Recherche Casablanca
			2008-2013	Directrice Cinémathèque, Tanger

5e promotion 2009 / 4 filles				
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITUATION PROFESSIONNELLE	
BIGORIE	Marie	DISTRIBUTION	oct.2018 - auj	Responsable programmation, Epicentre
			2016 - oct.2018	Programmatrice Festival Play it again, Association des distributeurs des films de patrimoine
			2013 - 2016	Responsable des ventes, Wild Bunch
			2010 - 2012	Programmatrice, Shellac
			2009 - 2010	Chargée de l'animation, Nouveau Latina, Carlotta
DAUGE	Aurélien	DISTRIBUTION	2018 - auj	Responsable grand compte et GRP, Universal Pictures France
			2017 - 2018	Programmeur, Sophie Dulac Distribution
			2015 - 2017	Responsable marketing chez Happiness, créateur du site Debrieffilm
			2011 - 2015	Programmeur région Nord, ARP Sélection
			2010 - 2011	Programmeur, Universal
GIACCHERO	Lisa	EXPLOITATION	2009 - 2010	Programmeur, Paramount
			auj	?
			2012 - 2014	Chargée de mission cinéma, Institut Français, Beyrouth, Liban
			2010 - 2012	Assistante de production et de programmation, Sophie Dulac Distribution
			2010	Animatrice, Les Cinémas Gaumont Pathé, Gaumont Opéra Premiers et Français
GUARDOS	Lucie	EXPLOITATION	2009 - 2010	Programmatrice coordinatrice, Nouvel Odéon
				Développement des publics, Cinéchose Bagnolet
			2010 - 2011	Directrice, Ciné Mistral, Frontignan
HUGO	Clémentine	DISTRIBUTION	2009 - 2010	Chargée de la programmation, L'Ecran Saint-Denis (festivals)
				Head of sales, The bureau, Londres
			fév.2019 - auj	Head of sales, The bureau, Londres
HUSSON	Matthieu	EXPLOITATION	2013 - fév.2019	International Sales executive, Bac Films
			2009 - 2013	Responsable des ventes internationales, Wide Management
			2011 - auj	Directeur adjoint, MK2 Beaubourg
JOLIVALT	Eric	DISTRIBUTION	2010 - 2011	Directeur adjoint, MK2 Quai de Loire
				Directeur de la programmation et programmeur aux Ecrans de Paris, Sophie Dulac Distribution
			nov.2019 - auj	Directeur, Le Capitole, Suresnes
MARTI	Vincent	EXPLOITATION	2010 - nov.2019	Programmeur, Paramount
			2009 - 2010	Programmeur, Paramount
REIL	Julien	EXPLOITATION	2009 - 2019	Responsable adjoint de la distribution, Sophie Dulac Distribution
			2017 - auj	Responsable de la programmation, Les Bookmakers - Capricci Films
			2009 - auj	Responsable de la distribution, Capricci Films
6e promotion 2010 / 5 filles				
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITUATION PROFESSIONNELLE	
FLAUGERE-BELLICHI	Cécile	EXPLOITATION	2018 - auj	Secrétaire de la Directrice déléguée, Centre Hospitalier de Lanmary
			2015 - 2017	Chef d'équipe, UGC Paris 19
			2012 - 2015	Chef d'équipe, UGC Vélizy 2
			2011 - 2012	Adjointe de direction, UGC Odéon et Danton
			2010 - 2011	Adjointe de direction, UGC La Défense
HANNA	Stéphanie	EXPLOITATION	2013 - auj	Adjointe de direction, jeune public et communication, Louxor
			2011 - 2013	Responsable des dispositifs scolaires, Cinémas Indépendants Parisiens
			2010 - 2011	Chargée de l'animation, Le Cinématographe, Nantes
LAGOUDE	Romuald	EXPLOITATION	2010 - auj	Directeur technique, ARP Distribution
MANNEVY	Guillaume	DISTRIBUTION	auj	Programmeur, Solaris Distribution
			2010 - 2011	Responsable des ventes internationales, Alfama
			2010	Chargé de la programmation européenne, Exposition Universelle, Shanghai
POUTHIER	Jonathan	EXPLOITATION	2012 - auj	Responsable de la programmation cinéma (musée), Centre Pompidou, Paris
			2010 - 2011	Assistant dans une galerie spécialisée cinéma, Berlin
			2010 - 2011	Acquisitions, Coproduction Office
RIEUNIER	Loïc	EXPLOITATION	2016 - auj	Chargé de Mission, CNC Service de l'Exploitation
			2014 - 2015	Chargé de Projet - Indé-CP, Cinémascop
			2012 - 2013	Directeur adjoint, Etoile Cinéma, Porte des Lilas
			2010 - 2012	Responsable d'exploitation, Gaumont Opéra
DE ROHAN CHABOT	Lucie	DISTRIBUTION	juin 2019 - auj	Directrice du développement (production documentaires), Artlines Films
			2018 - juin 2019	Orsans production et lardux Films
			2014 - 2018	Organisatrice, Sommet des Arcs
			2010 - 2012	Assistante de direction, ARP Distribution
ROUAULT	Frédérique	DISTRIBUTION	2018 - auj	Directrice des ventes internationales, Playtime (ex Films Distribution)
			2016 - 2018	Directrice des ventes, Celluloïde Dreams
			2013 - 2016	Responsable des ventes, TF1 International
			2010 - 2013	Responsable de la programmation et des ventes internationales, Alfama
			2010-	Assistante, Institut Culturel Français, Tokyo
VRIGNAUD	Nathalie	EXPLOITATION	2018 - auj	Directrice, UGC Normandie, UGC Georges V et UGC Maillot
			2015- 2017	Directrice, Cinéma Les Fauvettes (Les Cinéma Gaumont pathé)
			2013- auj	Directrice adjointe, Pathé Beaugrenelle
			2010 - 2013	Responsable d'exploitation, Gaumont Montparnasse

7e promotion 2011 / 6 filles				
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITUATION PROFESSIONNELLE	
DUFOUR	Fabrice	DISTRIBUTION	2012 - auj	Expert scientifique
			2011 - 2011	Directeur adjoint, Cinespace, Beauvais
GAUTHIER	Louis	DISTRIBUTION	2017 - auj	Responsable administratif et financier, Mont Blanc Médias
			2011 - 2017	Chargé d'études, CNC
GIRARDI	Justine	EXPLOITATION	2012 - auj	Directrice, Cinéma La Scala, Thionville
			2011 - 2012	Responsable d'équipe adjointe, UGC Cité Internationale, Lyon
HAMMACHE	Sofia	EXPLOITATION	2018 - auj	Communication Specialist, Ubisoft
			2016 - 2018	Chargée de production, Ubisoft
			2011 - 2016	Chargée de projet événementiel et logistique, Mars Films
			2011	Assistante opérations spéciales, Mars Films
JOUINOT	Cerise	EXPLOITATION	2010 - 2011	Assistante programmation et communication, Cinéma l'Ecran, Saint-Denis (93)
			2010 - 2011	Responsable du cinéma, La cité internationale de la bande dessinée et de l'image, Angoulême
			2017 - auj	
			2015 - 2016	Directrice, Cinéma les 3 Casinos, Gardanne
MOURLAQUE	Joséphine	DISTRIBUTION	2011 - 2015	Directrice, Cinéma l'Ecran, Marennes
			2014 - auj	Chargée de production, Nord-Ouest Films
TAMAYO	Elodie	EXPLOITATION	2011 - 2014	Etudiante en production, La femis
			2014 - auj	Enseignante, Université Paris III
			2013-2016	Doctorante, Université Paris III
			2012-13	Programmatrice, Ciné 104, Pantin
VUIBERT	Sarah	EXPLOITATION	2011-2012	Master II, Cinéma et Audiovisuel, Paris III
			août 2018 - auj	Directrice adjointe, Pathé Beauquenelle
			2016 - août 2018	Responsable Opérationnelle, les Mots (Ecole d'écriture)
			2012 - 2016	Directrice, Cinéma du Panthéon
Promotion 2012 / 3 filles				
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITUATION PROFESSIONNELLE	
BAISEZ	Nicolas	EXPLOITATION	2014 - 2017	Directeur, Cinéma Hélios, Colombes
			2012 - 2014	Directeur adjoint, Cinéma Le Palace, Enemay
DENOIZE	Nicolas	DISTRIBUTION	auj	Service Financier, Wild Bunch
			2012 - ?	Chargé de mission catalogue, Pathé
DIDIER	Emmanuel	EXPLOITATION	2013 - auj	cinéma", Paris III
			2012 - 2013	Chargé de mission, Cinémascop France
			2011 - 2012	Responsable jeune public, Café des Images, Hérouville Saint-Clair
LOPEZ	Charlotte	DISTRIBUTION	nov.2017 - auj	International Sales Manager, Protagonist pictures Limited, Londres
			2014 - nov.2017	Vente internationale, eOne Seville International, Toronto
			2012 - auj	Programmatrice, Pictures Houses, Londres
MATHERON	Faustine	EXPLOITATION	2016 - auj	Correspondante région IDF, ADRC
			2014 - 2016	Resposable distribution, Alfama Films
			2013 - 2014	Responsable de la programmation et des ventes internationales, Alfama Films
			2012 - 2013	Chargée de mission développement, Cinémas Gaumont Pathé
NIVASSE	David	DISTRIBUTION	avril 2018 - auj	Chargé de production, To Be Continued
			2012 - avril 2018	Assistant Marketing & Acquisitions / Responsable Vidéo & Nouveaux Médias, AR
SOUSTRE	Adrien	EXPLOITATION	2013 - auj	Correspondant régional GRP, ADRC
			2012 - 2013	Programmateurs, Outplay Films Programmation
			2011 - 2012	Assitant de programmation, Cinéma Nouveau Latina
TELKOS	Marina	EXPLOITATION	2013 - auj	Responsable programmation événementielle France, Les Cinémas Gaumont Pathé
			2012 - auj	Programmatrice, Universal

Promotion 2013 / 6 filles				
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITUATION PROFESSIONNELLE	
CHAUVET	Léa	EXPLOITATION	2015 - auj	Responsable chargée de développement et des privatisations, Les écrans de Paris
			2014 - 2015	Responsable d'exploitation, Pathé Boulogne
			2013 - 2014	Animatrice, Gaumont
LACALM	Emmanuelle	EXPLOITATION	juin 2018 - auj	Chargée marketing & communication, programmation salles, Potemkine
			2016 - juin 2018	Chargée de programmation, ACID
			2013 - janv.2014	Chargée des ventes et de la programmation, Shellac
MARMESSE	Anna	DISTRIBUTION	2014 - auj	Journaliste pigiste, Ecran Total France
			2013 - auj	Lectrice de scénario (freelance)
MONT-SARGUES	Roxane	EXPLOITATION	2013 - auj	Programmatrice, UGC Diffusion
POLLART	Raphaël	EXPLOITATION	2014 - auj	Directeur Adjoint, cinéma Le Palace d'Epemay
			2013 - mai 2014	Programmateuse, Juniter Communications
RIC	Lucile	DISTRIBUTION	2013 - auj	Productrice, Les films du clan,
			2013 - déc.2013	Assistante marketing, Wild Bunch Distribution
SAELLES	Céline	EXPLOITATION	?	Projectionniste
			2013 - ?	Ciné Capitole, Clermont Ferrand
SALLON	Emeric	DISTRIBUTION	2019 - auj	Programmateuse, Memento Films
			2014 - 2018	Programmateuse, Ad Vitam
			2013 - 2014	Assistante de programmation et marketing, Happiness
Promotion 2014 / 6 filles				
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITUATION PROFESSIONNELLE	
COLLETTE	Marion	DISTRIBUTION	2018 - auj	Programmatrice - UGC Diffusion
			2015 - 2018	Assistante programmation, UGC Diffusion
DEQUIER	Eymeric	DISTRIBUTION	sept.2017 - auj	Coordinateur technique - 20th Century Fox France
			2015 - 2017	Programmateuse Périphérie parisienne, Nord et Est , 20th Century Fox
			2014 - 2015	Programmateuse sur la région de Bordeaux, 20th Century Fox France
GEORGEON	Dounia	EXPLOITATION	2015 - auj	Festival Manager, Wide House
GRIMONT	Juliette	EXPLOITATION	sept.2017 - auj	Directrice de Shellac Exploitation (en charge du projet du cinéma La Baleine et du développement de Shellac Exploitation), Marseille.
			juin 2014 - auj	Programmatrice, Cinéma Gvntis Marseille, Shellac Sud
LARDENOIS	François	DISTRIBUTION	juin 2014 - auj	Producteur, 22h22
QUERE	Charline	EXPLOITATION	2019	?, Mayotte
			début 2017	En formation pour projet de création ou reprise de salle
			juin 2014 - 2016	Assistante Direction générale, Cinémas Gaumont Pathé Service
RUAULT	Alice	EXPLOITATION	sept 2014 - auj	Coordinatrice générale, Festival Côté Court
			juin - sept 2014	Cinémascop
VILLENAVE	Laurie	EXPLOITATION	2017 - auj	Directrice d'une entreprise artisanale (menuiserie)
			2014 - 2017	Responsable adjointe d'exploitation, Cinéma Gaumont Champs-Élysées
Promotion 2015 / 5 filles				
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITUATION PROFESSIONNELLE	
CHARLES	Astrid	EXPLOITATION	2018 - auj	Chargée de mission revue positif et Galerie Lumière, Institut Lumière
			2016	Responsable des affaires culturelles de la Ville de Monistrol-sur-Loire, en charge
			2017, 2018, 2019	Coordinatrice du service bénévoles, Festival Lumière
CRANCE	Coline	DISTRIBUTION	2016-auj	Programmatrice Rézo Films
			juil-05	Programmatrice, New Stories
DUTOT	Kevin	EXPLOITATION	2015 - 2016	Assistant du commissaire général, Festival International du Film d'Histoire, Pessa
			2015	Assistant de direction, Festival International du Film d'Histoire de Pessac
HUNGLER	Marie	EXPLOITATION	2017 - auj	Programmatrice (région Marseille), The Walt Disney Company France
			2016 - 2017	Programmatrice, StudioCanal
			juillet 2015 - 2016	Assistante de programmation, Métropolitain Filmexport
JARDEL	Kevin	EXPLOITATION	nov.2019 - auj	Directeur, Cinéma Le Capitole, Suresnes
			2015- oct.2019	Coordinateur d'exploitation, Haut et Court
JEANDEL	Bertrand	DISTRIBUTION	janv.2019 - auj	Producteur, Les films du pingouin
			janv.2017 - févr.2019	Business Affairs, Diaphana Films
			avril 2016 - janv.2017	Business Affairs, Maneki Films
SALSON	Agnès	EXPLOITATION	sept 2015 - mars 2016	Assitant directeur administratif et financier, Sofica Soficinema
			2019	Publication du livre "Cinema Makers"
SANSON	Justine	DISTRIBUTION	2017 - auj	Développement et innovation, La Forêt électrique
			2015 - 2017	Tour d'Europe des salles de cinéma - Kinolab
			2016 - auj	Chargé de communication et assistante de programmation, Cinéma Public Film

Promotion 2016 / 5 filles				
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITUATION PROFESSIONNELLE	
BOULLERCE	Pierre-Jean	EXPLOITATION	nov.2018 - auj	Directeur du développement, CinéAtlas (Maroc)
			2017 - 2018	Responsable d'exploitation, Cinéma Gaumont Convention
			2016 - 2017	Chargé du développement commercial, GPCI
CHAPUIS	Ninon	EXPLOITATION	2018 - auj	Responsable des production et co-productions, Rézo Productions
			2016 - 2018	Programmatrice, StudioCanal
CHARTIER	Eva	EXPLOITATION	2018 - auj	?
			2017 - 2018	Directrice, Cinéma le Vox - Association Atmosphères Cinéma
			2016 - 2017	Responsable d'exploitation, Pathé Atlantis, Nantes
JARROIR	Florent	DISTRIBUTION	2016 - aui	Marketing et nouveau médias, Le Pacte
LAVIGNE	Clémence	DISTRIBUTION	2018 - auj	Responsable des ventes et acquisitions du département cinéma, Docs&films
			juil.2016 - aui	Vendeuse internationale, Celluloïd Dream
LOURADOUR	Guillaume	EXPLOITATION	2016 - auj	Responsable d'exploitation/ programmeur, Cinémas le figuier Blanc et Jean Ga
SOTOCA	Mathilde	DISTRIBUTION	2017 - auj	Assistante de production, Emergence
			sept - déc.2016	Attachée de presse, Les Piquantes
VALENTIN	Estelle	EXPLOITATION	fév.2019 - auj	Directrice adjointe, Gaumont Wilson & Gaumont Labège
			2017 - fév.2019	Chargée d'Etudes Prospections et Innovations - Cinémas Gaumont Pathé
			sept.2016 - 2017	Responsable d'exploitation, Cinéma Gaumont Convention
Promotion 2017 / 6 filles				
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITUATION PROFESSIONNELLE	
BISCH	Clémence	EXPLOITATION	janv.2018 - aui	Programmatrice, Apollo Films
BOUGHEDAOUJ	Sarah	DISTRIBUTION	2017 - aui	?
CHOURY	Thomas	EXPLOITATION	juillet 2018 - aui	Programmeur, ACID
CORCHETE	Charlotte	EXPLOITATION	juillet 2019 - auj	Responsable du comité de sélection des Pardi di Domani, Festival de Locarno
			2017 - juillet 2019	Assistante programmation, Festival Entrevues, Belfort
			2017 - 2018	Reprise formation universitaire
GAIDO-DANIEL	Isaac	EXPLOITATION	juillet 2019 - auj	Responsable d'exploitation adjoint - Cinémas Gaumont Alésia
			juin 2018 - juil.2019	Chargé de distribution - Autour de Minuit
			déc 2017 - juin 2019	Assistant de distribution, Sacrebleu productions
HONLIASSO	Corinne	EXPLOITATION	déc 2018 - auj	Directrice cinéma Les 3 Luxembourg
			janv. - déc. 2018	Responsable salle VR, MK2 Bibliothèque
POIRER NDJAYE	Alicia	DISTRIBUTION	juillet 2017- aui	Free Lance, communication et marketing, Films 26
POUZIN	Lilias	DISTRIBUTION	juin 2017 - aui	Assistante de programmation Paris-périphérie, UGC programmation
Promotion 2018 / 2 filles				
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITATION PROFESSIONNELLE	
BARBA	Marie	EXPLOITATION	fév 2019 - auj	Assistante de direction, responsable communication et événementiel et jeune public, Cinémas Variétés et César (Marseille)
COURGEON	Victor	EXPLOITATION	juin 2018 - auj	Adjoint, Chargé du développement des publics chez Cinéma Jean Eustache & Festival International du Film d'Histoire
DESCOMBES	Louis	DISTRIBUTION	mars 2019 - auj	Chargé de la distribution, Alfama
DESRUES	Chloé-Mélody	EXPLOITATION	nov.2019 - auj	Attachée audiovisuelle, Consulat de France à Hong Kong
			janvier - sept. 2019	Directrice culturelle, Alliance Française de Carthagène des Indes (Colombie)
DUSSART	Clément	DISTRIBUTION	juillet 2018 - auj	Assistant distribution, Norte distribution
GUILLOUX	Mathieu	EXPLOITATION	août 2018 - auj	Directeur adjoint, Les 7 Batignolles
MARGUERES	Dimitri	EXPLOITATION	juillet 2018 - auj	Programmeur et responsable événementiel, Club de l'Etoile
PAUTHIER	Guillaume	DISTRIBUTION		
Promotion 2019 / 5 filles				
NOM	PRENOM	DÉPARTEMENT	SITATION PROFESSIONNELLE	
BRAHAM	Yasmine	DISTRIBUTION	juin 2019 - auj	Assistante de programmation et événementiel, Pathé Films
BENESSE	Audrey	EXPLOITATION	juin 2019 - auj	Programmatrice - animatrice, Atmosphère 53 le cinéma en Mayenne
DECHAUMONT	Benoit	EXPLOITATION	oct.2019 - auj	Directeur, cinéma La Tournelle, l'Hay les roses
			juin - oct.2019	Chargé de projets artistiques et socioculturels, Cinéma Lux (Caen)
DEVILLERS	Louise	DISTRIBUTION	sept 2019 - auj	Chargée de mission audiovisuelle, Consulat Français de Jérusalem
DRUGY	Thibault	DISTRIBUTION	juin 2019 - auj	Assistant aux acquisitions et assistant de direction, Bac Film
HARDOUIN	Camille	EXPLOITATION	juin 2019 - auj	Assistante de programmation, Memento films
MENARD	Alix	EXPLOITATION	juin 2019 - auj	Assistante service développement, Etoile Cinémas
SEGUY	Pierre	EXPLOITATION	juin 2019 - auj	Chargé du marketing et communication, ARP Sélection