



Nouveaux cahiers de Marge 11 - 2026

Fabrique collective des
films et des jeux vidéo

ISSN : 2607-4427

Éditeur : université Jean Moulin
Lyon 3

Trajectoires de jeunes professionnel·les du cinéma et de l'audiovisuel. Faire carrière en Tunisie ?

*Trajectories of Young Professionals in Cinema and
Audiovisual Field. Pursuing a Career in Tunisia?*

Azza Chaabouni

DOI : [10.35562/marge.1411](https://doi.org/10.35562/marge.1411)



Creative Commons - Attribution - Pas
d'Utilisation Commerciale - Partage dans les
Mêmes Conditions - CC BY-NC-SA

Trajectoires de jeunes professionnels du cinéma et de l'audiovisuel. Faire carrière en Tunisie ?

Trajectories of Young Professionals in Cinema and Audiovisual Field. Pursuing a Career in Tunisia?

Azza Chaabouni

Institut supérieur des arts multimédias, Tunis

Résumé : Cet article présente les principaux résultats d'une enquête menée auprès de trente technicien·nes et créateur·ices tunisien·nes âgé·es de 25 à 35 ans exerçant différents métiers du cinéma. Fondée sur des récits biographiques, elle retrace leurs trajectoires dans le champ cinématographique, depuis la découverte du cinéma et les parcours de formation jusqu'à leur insertion dans le milieu professionnel. L'article propose également une réflexion sur la notion de « carrière » dans le contexte tunisien. Les crises politiques qui ont marqué la période postérieure à 2011, ainsi que la crise sanitaire amorcée en 2020, ont profondément affecté et continuent de reconfigurer le secteur cinématographique. À partir de l'analyse de trente récits biographiques recueillis entre 2021 et 2022, il examine les stratégies déployées par les enquêté·es pour construire et maintenir une carrière dans un secteur caractérisé par une faible structuration institutionnelle. Cette analyse permet également de mettre en lumière les transformations en cours au sein de ce champ professionnel. Par ailleurs, l'étude des expériences relatées par les enquêté·es révèle la complexité de leurs représentations et de leurs pratiques du travail collectif, dimension constitutive de la pratique cinématographique. Enfin, une attention particulière est portée à la dimension du genre afin de mieux saisir les recompositions contemporaines du « monde du cinéma tunisien » et les dynamiques sociales qui le traversent.

Mots clés : carrière, cinéma, jeunes technicien·nes, trajectoires socio-professionnelles, Tunisie

Abstract: This article expounds upon the primary conclusions of a survey conducted among a total of thirty Tunisian technicians and creators, ranging in the age of 25 and 35, working in the film industry. Based on biographical narratives, it retraces their career paths within the cinematic field. It looks at how they discovered cinema, educational pathways and how they ended up integrating the professional environment. The article proposes an examination of the notion of “career” in the Tunisian context. The political crises that occurred after 2011, as well as the health crisis that began in 2020, have had a profound effect on the Tunisian film sector and continue to reshape it. Drawing on an analysis of thirty biographical interviews conducted between 2021 and 2022, this study examines the strategies employed by the respondents to build and sustain a career in a sector characterized by a lack of institutional structuring. This analysis also sheds light on the ongoing changes in this professional field. Furthermore, the study of the experiences reported by the participants reveals the complexity of their perceptions and approaches to collective work, which is a fundamental aspect of cinematic practice. Finally, a special attention is paid to the gender dimension to gain a better understanding of the contemporary reconfigurations of the “Tunisian cinema world” and the social dynamics that shape it.

Keywords: career, cinema, young technicians, socio-professional trajectories, Tunisia

Souvent présente sous la métaphore de « la famille », la communauté des technicien·nes du cinéma évolue et se développe loin des projecteurs. Dans la recherche académique, rares sont les travaux en cinéma et en sciences humaines et sociales qui s'intéressent, en Tunisie, à ces corps de métiers¹. Cela ne reflète-t-il pas l'état de désintéressement de la part des institutions vis-à-vis du secteur cinématographique et audiovisuel ? Secteur qui se compose de différentes catégories professionnelles dont les membres, à l'instar des technicien·nes, sont régulièrement ramenés au statut de « personnels de renfort² » du réalisateur et de la réalisatrice. Et pourtant les professionnelles du cinéma savent pertinemment que le cinéma est une activité principalement collective où chaque membre de l'équipe du film contribue activement à sa réalisation.

Notre article questionne l'organisation et les pratiques qui caractérisent le secteur cinématographique en Tunisie, au prisme

1. Abdelkarim Gabous, *Silence ! Elles tournent*, Tunis, Cérès, 1998 ; Ons Kamoun, « Kahena Attia, une cinéaste qui transcende les limites du métier de monteuse », dans Patricia Caillé et Raluca Calin (dir.), *À l'œuvre au cinéma ! Professionnelles en Afrique et au Moyen Orient*, Paris, L'Harmattan, 2022.
2. Howard S. Becker, *Les mondes de l'art*, Paris, Flammarion, 2010 [1982].

du genre et des générations, en focalisant sur les trajectoires de jeunes technicien·nes ayant entamé leur carrière au cours de ces dix dernières années (2011-2021). Années ayant connu des bouleversements à la fois technologiques, politiques, sociaux, économiques et sanitaires entre soulèvements contestataires, changements politiques et crise du coronavirus.

Selon Pierre Bourdieu une trajectoire est « une série de positions successivement occupées par un même agent dans un espace lui-même en devenir et soumis à d'incessantes transformations³ ». Nous nous intéresserons ici aux trajectoires professionnelles de jeunes technicien·nes dans le secteur cinématographique et audiovisuel, qui sont engagé·es dans la construction de leur carrière. Comme le souligne Howard Becker, le concept de carrière chez Hughes renvoie à deux dimensions :

Dans sa dimension objective, une carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites typiques de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa dimension subjective, une carrière est faite des changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive⁴.

4

Certes la carrière évolue selon un ordre choisi ou imposé, mais qui reste déterminé par la société, en dehors des consciences des individus. Le sociologue français Jean René Tréanton définit ainsi le concept de carrière : « La vie de travail apparaît comme une suite de seuils, d'étapes, de bifurcations dont la carrière marque le cours⁵ ».

Aussi, nous tenterons de répondre aux deux questions suivantes : qu'est-ce qui fait que de jeunes Tunisien·nes entreprennent de faire carrière dans le cinéma et l'audiovisuel dans le contexte tunisien ? Comment arrivent-elles et ils à persévérer dans un secteur aussi fragile, caractérisé par l'incertitude⁶ ?

3. Michael Pollak, Alois Hanh, Pierre Bourdieu, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, 1986, p. 71.

4. Howard S. Becker, cité dans Olivier Fillieule, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 1-2, 2001, p. 200, DOI : [10.3917/rfsp.511.0199](https://doi.org/10.3917/rfsp.511.0199).

5. Jean-René Treanton, « Le concept de "carrière" », *Revue française de sociologie*, vol. 1, n° 1, 1960, p. 73.

6. Dans son ouvrage *Le travail créateur, s'accomplir dans l'incertain*, Pierre-Michel Menger analyse la spécificité du travail artistique comme activité structurée par l'incertitude, à la fois moteur et risque. Son approche repose

Notre étude s'appuie sur une approche interactionniste. Elle analyse comment les individus perçoivent leurs capacités d'action et leurs objectifs, en tenant compte des contraintes de leur environnement. Leur action combine la mobilisation de ressources et des stratégies d'adaptation pour concilier aspirations personnelles et réalités sociales. En effet,

le modèle interactionniste symbolique, postule que les acteurs sont en relation d'interdépendance et que les situations sociales sont configurées selon les procédures de gestion (négociation, ajustement mutuel, résolution de conflits) de ces interdépendances stratégiques⁷.

Nous examinerons également les tensions entre l'engagement collectif nécessaire à la réalisation d'un film et la gestion individuelle des carrières professionnelles.

À cet effet, nous avons enquêté auprès de vingt-trois technicien·nes du cinéma exerçant différents métiers (production, assistantat à la réalisation, scripte, image, son, décor et montage), âgées de 25 à 35 ans en 2021⁸. Entre novembre 2021 et août 2022, nous avons effectué des entretiens biographiques⁹ avec 14 techniciennes et 9 techniciens. Notre échantillon initial visait une parité stricte (30 personnes contactées, 15 femmes et 15 hommes).

5

sur trois axes principaux : l'incertitude comme régulateur, les mécanismes de légitimation et la critique sociologique du génie. Nous estimons que la majorité des métiers du cinéma combine une dimension technique et artistique, créant ainsi une synergie unique entre savoir-faire professionnel et expression créative.

7. Pierre-Michel Menger, « Temporalité et différences interindividuelles : l'analyse de l'action en sociologie et en économie », *Revue française de sociologie*, vol. 38, n° 3, 1997, p. 38, DOI : [10.2307/3322915](https://doi.org/10.2307/3322915).

8. Elles et ils sont nés entre 1986 et 1996 et ont commencé leur carrière dans les années 2010.

9. Dans l'introduction de son ouvrage *Le récit de vie*, Daniel Bertaux définit ainsi l'intérêt de l'utilisation de cette technique d'enquête : « Ce qui intéresse en priorité le sociologue, ce sont les conditions matérielles et sociales, les structures des rapports de pouvoir (Fassin, 2009) et les dynamiques de fonctionnement et de transformation d'un secteur ou fragment cohérent de société ». Daniel Bertaux, *Le récit de vie*, Paris, Armand Colin, coll. « 128 », 2016, p. 15, DOI : [10.3917/arco.berta.2016.01](https://doi.org/10.3917/arco.berta.2016.01). La durée des entretiens biographiques variait entre 1h30 et 2h30, permettant aux interviewé·es de partager des fragments de leur parcours personnel. Les questions posées visaient à orienter la discussion vers les épisodes clés de leur relation au cinéma, depuis leur première découverte de cet art jusqu'à l'exercice de leur profession dans ce domaine.

Cependant, 7 refus ont été enregistrés, principalement pour deux raisons : d'une part, l'appréhension de parler ouvertement à une chercheuse faisant partie du « monde du cinéma » et qui de surcroît est enseignante en cinéma et audiovisuel. D'autre part, le secteur étant restreint, l'anonymat est difficile à préserver. Cependant, les vingt-trois personnes interviewées ont fait preuve d'une totale confiance lors de l'entretien. Elles ont en outre manifesté leur reconnaissance à voir leur parole enfin entendue et valorisée.

En vue de recueillir des éléments qui puissent donner lieu à une étude comparative avec le reste des terrains composant la recherche collective CREACOLCIN, nous avons utilisé le guide d'entretien du projet comme cadre de référence, en l'adaptant au contexte tunisien et en l'orientant vers une approche biographique. À la lumière des premiers entretiens réalisés lors de la phase initiale de notre enquête, nous avons jugé nécessaire d'effectuer une observation de tournage¹⁰ afin d'enrichir notre analyse. Bien que notre étude ne permette pas de généraliser les résultats à l'ensemble de la population en raison de la taille limitée de l'échantillon analysé, elle offre une analyse approfondie des trajectoires professionnelles. En établissant des liens entre les différents parcours, elle met en lumière les problématiques communes aux différents corps de métier. Ces résultats nécessitent néanmoins d'être complétés par des observations complémentaires sur d'autres tournages, ainsi que par une étude quantitative¹¹. Cette double approche permettrait d'affiner les conclusions et d'atteindre une compréhension exhaustive des trajectoires professionnelles des technicien·nes tunisien·nes du cinéma.

L'analyse des vingt-trois entretiens nous a permis d'identifier quatre étapes principales dans le parcours de chacune des interviewées ; la découverte du 7^e art, la formation aux

10. Nous avons assisté à une matinée de tournage extérieur d'un film international, dont la production exécutive était assurée par une structure tunisienne. Cette expérience, bien que limitée dans sa durée, nous a permis d'appréhender les spécificités techniques et organisationnelles d'un projet cinématographique à dimension internationale.

11. Nous n'avons pas trouvé de publications officielles présentant des données statistiques concernant les technicien·nes du cinéma. Ce manque de données devrait être comblé par la mobilisation de ressources financières et humaines afin de faire le dépouillement des documents tels que les demandes de carte professionnelle et celui des adhésions à la Mutuelle des artistes.

techniques du cinéma et de l'audiovisuel, l'entrée dans le métier¹² et la construction de la carrière.

Socialisation primaire¹³, découverte du cinéma

Dans la plupart des entretiens, elles et ils évoquent leur premier souvenir de la découverte du cinéma pendant l'enfance, le cinéma étant entendu comme film et non pas comme expérience en salle. Elles et ils se souviennent du premier émoi cinématographique à l'occasion du visionnage d'un film en VHS ou à la télévision, notamment la chaîne satellitaire arabe MBC2 et Canal Horizons. Cependant, rares sont celles et ceux qui ont vu leur premier film dans une salle de cinéma. Notons qu'en Tunisie le parc de salles est très réduit¹⁴ : seulement une vingtaine de salles sont actives sur tout le territoire dont la majorité sont situées à Tunis et sa banlieue nord.

Pour la plupart, la découverte du cinéma s'est faite au sein du cercle familial. Un des films qui revient souvent est le block-buster *Titanic* (1997) de James Cameron ainsi que les films et les séries télévisées égyptiennes et/ou américaines. Très peu font référence à des films tunisiens, africains ou arabes. C'est souvent l'un de leurs parents ou des parents proches qui leur ont permis de voir leur premier film. C'est seulement à l'adolescence que la plupart ont fait leur première expérience dans une salle de cinéma. Une des interviewé·es se rappelle la fascination qu'elle a éprouvée lors de sa première sortie au cinéma à l'âge de 15 ans :

Le premier film au cinéma, c'était *L'homme de cendres* de Nouri Bouzid. J'y suis allée avec un groupe d'amis au Parnasse. J'étais impressionnée et j'avais envie de comprendre comment ça a été fabriqué. J'avais quinze ans. À la sortie du film, je suis allée à la librairie Al Kitab. Ils m'ont conseillé l'ouvrage *Qu'est-ce que le cinéma ?* d'André Bazin que j'ai commandé. Je l'ai attendu pendant trois mois. Et depuis j'ai cessé de m'intéresser à mes cours. (assistante de production, 29 ans)

12. Aurélie Pinto et Philippe Mary, *Sociologie du cinéma*, Paris, La Découverte, coll. « Repères. Sociologie », 2021.

13. La socialisation primaire désigne en sociologie le processus fondamental d'intériorisation des normes, valeurs et rôles sociaux durant l'enfance et l'adolescence. Elle constitue la base de la construction identitaire et sociale de l'individu. Peter Berger, Thomas Luckmann (dir.), *La construction sociale de la réalité*, Paris, Armand Colin, 2018, DOI : [10.3917/arco.berge.2018.01](https://doi.org/10.3917/arco.berge.2018.01).

14. Au lendemain de l'indépendance il y en avait 95, jusqu'en 1970 où il y a eu un pic de 114 salles qui s'est réduit à 48 en 1999, et à 18 en 2009.

Cependant, 30 %, dont les parents sont cinéphiles, ont fait leur première expérience dans une salle de cinéma dès l'enfance où elles et ils se souviennent avoir vu un film d'animation.

Pendant leur enfance, 20 parmi les interviewé·es ont participé à des clubs de musique, de théâtre, de sport ou de danse. La majorité des jeunes femmes étaient passionnées par l'écriture et la littérature. 70 % évoquent l'existence d'un ou d'un·e artiste amateur·e dans le cercle familial ; photographe, musicien·ne, couturière ou mélomane. En effet, elles et ils mentionnent un oncle, un grand-parent, une mère, un père, une sœur, un·e cousin·e qui les aurait initiés à l'art. Cependant, dans la plupart des cas, les activités artistiques sont moins valorisées au fur et à mesure qu'elles et ils avancent dans les études. Une interviewée témoigne que c'est grâce à sa grand-mère maternelle qu'elle a pu suivre une formation musicale au conservatoire de Tunis entre sept et douze ans. Cependant, sa mère a décidé qu'elle devait interrompre ces cours pour se consacrer à l'apprentissage de l'anglais. Plus tard, à l'approche du baccalauréat, elle lui a retiré ses livres sur le cinéma, les lui rendant uniquement après la réussite de ses examens. Enfin, la curiosité de savoir comment se fabrique un film est souvent le moteur pour enclencher une recherche sur les métiers du cinéma, mais qui s'arrête souvent à la découverte de la figure du·de la réalisateur·rice ainsi qu'aux acteurs·rices. C'est en recherchant des informations en ligne que la majorité des interviewé·es ont appris, alors qu'elles et ils étaient encore au collège, l'existence d'études de cinéma en Tunisie. D'autres ont appris l'existence de cette formation alors qu'elles et ils avaient déjà entamé des études universitaires.

L'adhésion à l'un des clubs de la Fédération tunisienne des cinéastes amateurs¹⁵ (FTCA) durant leurs années de collège ou de lycée a constitué pour certain·es un tournant décisif dans la découverte de leur passion pour le cinéma, au point de les inciter à envisager cette discipline comme une véritable vocation professionnelle.

15. En 1962, la création de l'Association des Jeunes Cinéastes Tunisiens (AJCT) marque le point de départ d'un mouvement cinématographique structuré en Tunisie. Deux ans plus tard, en 1964, cette association organise la première édition du Festival International du Film Amateur de Kélibia (FIFAK), qui deviendra une référence internationale. En 1968, lors de la 3^e édition du FIFAK, les clubs de l'AJCT fusionnent pour former la Fédération Tunisienne des Cinéastes Amateurs (FTCA), renforçant ainsi leur impact sur le paysage cinématographique national.

Formation dans un contexte national

85 % des interviewé·es appartiennent à la classe moyenne et n'ont pas de parents travaillant dans le cinéma. Seule une sur 23 a des parents travaillant dans le monde de l'art. Le père est metteur en scène de théâtre et la mère est comédienne et actrice de cinéma. À l'exception d'une seule personne, l'ensemble des interviewé·es est titulaire d'un diplôme en études cinématographiques, obtenu en Tunisie.

Enseignement universitaire du cinéma : institutions publiques et privées

43 % des étudiants ont privilégié des filières traditionnelles¹⁶ après le bac pour éviter de contrarier leurs parents, qui rejettent massivement les secteurs à faible employabilité. Par ailleurs, dans l'imaginaire collectif le travail dans le cinéma reste souvent associé aux métiers d'acteur ou d'actrice. Pour les mentalités conservatrices, cette profession évoque une vie jugée dépravée (déviante socialement), tandis que pour d'autres, elle symbolise un avenir incertain marqué par l'insécurité financière et l'échec social.

Dans la majorité des cas, elles et ils ont dû batailler pour convaincre leurs parents de les soutenir dans leurs études en cinéma et audiovisuel. Néanmoins, dans certains cas, les parents ont fini par accepter leur choix, mais sous une condition – assumer entièrement le coût financier de leur formation : « J'ai dû travailler en tant que serveuse afin de payer mon logement à Tunis et mes études de cinéma dans un établissement privé » (scripte et assistante-réalisatrice, 28 ans).

90 % habitent sur le grand Tunis, car c'est là où se trouvent la plupart des formations en cinéma et des sociétés de production. Leur parcours académique s'est poursuivi dans le système universitaire tunisien, principalement au sein des deux établissements publics de référence en formation cinématographique et audiovisuelle : l'Institut supérieur des arts multimédia de la Manouba¹⁷ (ISAMM) et l'École supérieure de l'audiovisuel et du

16. Elles et ils ont entrepris des études d'informatique, de droit et de psychologie avant de se réorienter vers les études en cinéma et techniques audiovisuelles.

17. L'ISAMM offre trois formations en cinéma : une licence appliquée en cinéma et audiovisuel avec quatre filières (réalisation et production, image, son et montage), un master professionnel en production et aide à la réalisation et un master de recherche en théories du multimédia, de l'audiovisuel et du cinéma.

cinéma¹⁸ (ESAC). Ces formations sont accessibles par le biais d'un concours d'admission. Pour celles et ceux qui n'ont pas pu y accéder, elles et ils ont intégré des écoles privées à Tunis ; l'École des arts et du cinéma (EDAC), l'École supérieure d'architecture, d'audiovisuel et de design (ESAD) et l'Académie d'art de Carthage. Seul un ingénieur du son est diplômé du Centre de formation technologique (CFT), section techniques audiovisuelles.

C'est pendant les années de formation que se créent des espaces de socialisation opportuns aux premières expériences professionnelles. Les films réalisés dans le cadre de leurs études, ainsi que les courts métrages réalisés entre camarades de classe sont l'occasion d'un partage des savoirs, d'acquisition de nouvelles compétences et de réseautage. En ce sens, la participation à la réalisation du projet de fin d'études (PFE) représente une étape charnière dans la formation des jeunes étudiant·es dans la mesure où elle leur permet d'expérimenter collectivement leur créativité et technicité et en cas de réussite remplirait la fonction de carte de visite qui faciliterait leur insertion professionnelle.

FTCA et Festivals de cinéma. Tisser un réseau de relations¹⁹

10

L'analyse des entretiens a révélé deux autres espaces d'apprentissage et de réseautage ; la Fédération tunisienne des cinéastes amateurs (FTCA) et les festivals de cinéma, en particulier les Journées cinématographiques de Carthage (JCC).

La FTCA continue, depuis les années 1960, à former de jeunes cinéastes venu·es de tous bords adhérer aux clubs situés dans plusieurs villes à travers la Tunisie²⁰. Bien que revendiquant une identité « amateur » affirmée, se distinguant ainsi des logiques mercantiles ou professionnelles, de nombreux·ses professionnels

18. L'ESAC offre le cursus diplôme national avec six filières (production, écriture et réalisation, décor, image, montage et son). Un bac+2 est exigé afin de candidater pour l'accès au concours du diplôme national en sciences et techniques de l'audiovisuel et du cinéma. Par ailleurs, l'ESAC offre un master professionnel en arts visuels, master de recherche en sciences et techniques de l'audiovisuel et du cinéma et doctorat en sciences du cinéma, de l'audiovisuel, des technologies de l'art et des médiations culturelles.

19. En Tunisie, la FTCA, le FIFAK et les JCC sont autant d'espaces de socialisation professionnelle au sein desquels des relations se créent pour d'éventuelles futures collaborations.

20. « Actuellement la fédération, organisation de cinéma unique dans sa structure, compte plus de 250 adhérents œuvrant dans 18 clubs répartis sur tout le territoire tunisien. Elle assure leur formation, leur encadrement et met à leur disposition les moyens pour réaliser leurs films. » (Site officiel du Festival International du Film Amateur de Kélibia).

du cinéma y ont acquis leurs premières expériences. Cependant, pour celles et ceux qui ont choisi de faire de cette pratique leur métier, un passage par une institution académique publique ou privée s'avère indispensable. Ce parcours permet d'obtenir le statut d'étudiant·e en cinéma, condition préalable pour accéder aux tournages professionnels en tant que stagiaire. Notons que la FTCA inclut, depuis une quinzaine d'années, des films d'école dans la sélection officielle du Festival international du film amateur de Kélibia (FIFAK) qu'elle organise tous les ans depuis 1964. Le FIFAK permet ainsi la circulation de ces films et la rencontre avec un public plus large. Cette intégration permet une circulation accrue de ces œuvres et leur projection devant un public élargi : cinéphiles, étudiant·es des écoles de cinéma et professionnel·les tunisien·nes et internationaux·les. Ainsi, le festival offre une visibilité aux jeunes talents fraîchement diplômés des écoles de cinéma nationales, favorisant leur insertion dans le paysage audiovisuel. Cette reconnaissance s'inscrit dans la mission historique du festival : découvrir et promouvoir les nouvelles générations de cinéastes, tout en facilitant les échanges interculturels.

Un autre cadre d'apprentissage et de réseautage de prédilection sont les Journées cinématographiques de Carthage (JCC). À ce propos, voici le témoignage d'un monteur interviewé :

11

Les JCC 2014 ont été l'occasion de ma rencontre avec le monde du cinéma. Les discussions, les rencontres [...] c'est en voyant la fierté et la joie dans les yeux des membres de l'équipe d'un film, montés sur scène pour le présenter en compétition officielle, que j'ai compris que c'est ce que je voulais faire (monteur, 31 ans).

Il évoque également les *Rencontres du documentaire de Redeyef*, le *Festival de cinéma de Nabeul* et *Gabes Cinéma Fen*. Autant d'occasions de rencontres et d'échanges avec des professionnelles notamment le réalisateur Abdallah Yahya, le critique de cinéma Naceur Sardi et la cheffe monteuse Kahena Attia²¹. À propos de cette dernière, il ajoute :

C'est une rencontre qui m'a profondément marqué. J'ai décidé de faire un deuxième diplôme en montage à l'Académie d'art de Carthage pour passer d'un simple « presse-bouton » à l'écriture cinématographique.

21. Nous renvoyons à l'article « Kahena Attia, une cinéaste qui transcende les limites du métier de monteuse » (Ous Kamoun, *op. cit.*, p. 107-).

Si la formation académique est nécessaire pour envisager une carrière dans le cinéma, les rencontres avec les professionnelles et les échanges avec les pairs ont souvent une incidence majeure sur leurs trajectoires.

Enfin, nous pouvons mentionner quelques initiatives d'encouragement à la réalisation de premiers courts métrages dans un cadre semi-professionnel. À l'instar de l'initiative de production de premiers courts métrages 10 courts 10 regards²², d'accompagnement de jeunes talents technicien·nes/créateur·rices *Ciné Par'Court*²³ et le *48 Hour Film project*²⁴. Ces deux derniers favorisant la formation d'une équipe autour d'un projet filmique dans lequel les participant·es s'engagent dans une démarche collective visant à réaliser une œuvre de qualité.

Apprentissage à l'ère du numérique

12

Depuis l'émergence des plateformes numériques dans les années 2000, l'accès aux savoirs techniques et artistiques a profondément transformé l'apprentissage des métiers du cinéma et de l'audiovisuel. Ces outils offrent désormais un accès quasi illimité à des ressources pédagogiques diversifiées : tutoriels spécialisés sur les logiciels de scénarisation, le découpage technique, la prise de vue, le son, le montage et les étapes clés de la postproduction.

Parallèlement, les formations académiques offrent une double approche : elles consolident les bases théoriques tout en cultivant les compétences techniques. Même si certain·es estiment que ces formations ne couvrent qu'une part minoritaire²⁵ (environ 20 %)

22. Une série de courts métrages produits, en 2016, par Ibrahim Letaief visant à découvrir des talents cinématographiques URL : <http://www.africine.org/film/10-courts-10-regards/15933> [consulté le 9 février 2026].

23. Créé en 2013, le concours franco-allemand de courts métrages organisé par le Goethe Institut de Tunis jusqu'en 2017 a été repris, en 2018, par le Centre national du cinéma et de l'Image et rebaptisé *Ciné Par'Court* ثاو ط خ. Chaque session accompagne une quarantaine de jeunes talents (réalisation, assistantat à la réalisation, image, son et montage) dans la réalisation de courts métrages. Sept ateliers accompagnent les différentes phases de la fabrication du film et sont animées par des professionnelles du cinéma. À la fin du programme, un jury décerne deux prix aux meilleurs films.

24. Concept importé des États-Unis, le concours 48 Heures est organisé depuis 2014 en Tunisie par les producteurs Akrem et Aymen Moncer.

25. Ce chiffre a été avancé par l'une des interviewé·es (scripte, 25 ans). Nous avons choisi de l'adopter car il reflète l'appréciation générale de l'ensemble des enquêté·es. Selon Becker : « Les écoles enseignent ce qui correspond à un stade donné, et généralement dépassé, de ce processus

des savoirs requis, elles leur permettent d'obtenir le diplôme nécessaire pour entamer une carrière professionnelle. Le véritable enjeu réside dans la transition du statut d'étudiant en cinéma à celui de professionnel.

Entrée dans le métier

Comme dans la plupart des professions, l'entrée dans le métier se fait en effectuant un premier stage dans un cadre professionnel. Dans le monde du cinéma, le premier stage peut être défini comme un rite de passage²⁶. Il peut être apparenté à un rite d'initiation dans la mesure où il permet à l'individu d'accéder à un nouveau statut. D'étudiant ou amateur, l'individu devient membre d'une équipe d'un film professionnel. Cependant, en réalité, cette étape correspondrait plutôt à une phase intermédiaire qui ferait accéder au statut de professionnel qu'une fois le stage validé et l'obtention d'un premier contrat réalisée.

L'analyse des conditions d'entrée dans le métier, de travail et de constitution de réseaux professionnels met en lumière le caractère collectif de cette activité. Elle met en évidence d'une part les rapports de solidarité et d'autre part les rapports de domination. C'est à l'occasion des premiers stages qu'elles et ils apprennent à s'intégrer dans une équipe et à se mouvoir sur un plateau de tournage ou dans une salle de montage.

Une des modalités d'entrée dans le métier se fait à travers un pair. Souvent c'est à travers la recommandation d'un·e collègue de l'école que se fait la première expérience dans un cadre professionnel. Dans ce cas de figure, et de surcroît lorsque la majorité de l'équipe est composée de jeunes collègues, l'opportunité d'intervenir dans la fabrication du film sur le plan artistique est plus probable. Une première assistante à la réalisation évoque la chance qu'elle a eue, trois ans auparavant, de faire sa première expérience professionnelle sur le tournage d'une série télévisée

d'adaptation, sauf dans les rares cas où l'école est intégrée dans le monde de l'art [...]. Aussi ne peut-on apprendre les conventions en vigueur qu'en prenant directement part au cours des choses ». Howard S. Becker, *Les mondes de l'art*, op. cit., p. 81.

26. L'expression rite de passage a été employée pour la première fois par Arnold van Gennep (1909). Selon lui tout rite de passage : « présente, d'un point de vue formel, une structure ternaire associant une phase de séparation où l'individu sort de son état antérieur, une phase de latence où l'individu est entre deux statuts, et une phase d'agrégation, où la personne acquiert un nouvel état. » *Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie*, Paris, PUF, 2007, p. 633.

dans une équipe jeune. Pour elle, « l'assistanat est aussi un travail artistique. Je le fais par amour et j'ai eu la chance de travailler avec des amis. Donc j'ai pu faire des suggestions » (première assistante-réalisatrice, 28 ans).

Pour d'autres, le premier stage est obtenu par l'intermédiaire d'un·e enseignant·e professionnel·le. « C'est grâce à mon enseignant de montage que j'ai pu faire mon premier stage. Et depuis je n'ai pas cessé de travailler » nous dit un monteur de 29 ans, ayant effectué son premier stage à l'âge de 21 ans. Seule une technicienne du son a obtenu un stage après une démarche classique qui consiste à déposer son CV et une lettre de motivation dans une société de production ou de postproduction.

C'est au fil des stages qu'elles et ils acquièrent les *conventions* au sens du sociologue américain Howard Becker qui dans le deuxième chapitre de son ouvrage sur les mondes de l'art, les définit en ces termes :

14

Les conventions procurent à tous les participants aux mondes de l'art les bases d'une action collective appropriée à la production des œuvres caractéristiques de ces mondes. Différents groupes de participants détiennent la connaissance de différentes parties de l'appareil de conventions utilisé par un monde donné. En général, ils connaissent ce qui leur est indispensable pour faciliter leur part de l'action collective²⁷.

Le travail au sein de l'équipe de tournage ou de postproduction est une « coopération structurée » dans laquelle chacun·e doit veiller à trouver sa place. Les technicien·nes constituent toujours « un segment stable et passablement conservateur d'un monde de l'art²⁸ ». Becker parle de *culture professionnelle* que seuls les praticiens professionnels peuvent avoir grâce à l'exercice de leur métier. « La possession d'une culture professionnelle caractérise donc un groupe de praticiens qui utilisent certaines conventions pour exercer leur métier artistique²⁹ ». Non seulement elles et ils l'acquièrent assez rapidement, mais participent également à son maintien. « Les conventions traduisent l'adaptation continuelle des acteurs de la coopération aux conditions d'exercice de leur activité.³⁰ » « Il n'y a pas de "manuel de travail", mais il y a des « normes » que tu apprends pendant les stages » (premier assistant caméra, 28 ans). Dans ce monde, le pouvoir du réalisateur ou de la réalisatrice tient non seulement à ses fonctions dans le système

27. Howard S. Becker, *Les mondes de l'art*, Paris, Flammarion, 2010, p. 65.

28. *Ibid.*

29. *Ibid.*, p. 84

30. *Ibid.*, p. 81.

organisationnel, mais aussi à la *Croyance*³¹ en sa grandeur sociale, à savoir sa légitimité cinématographique. Cela est également valable pour les chefs de département technico-artistiques qui signent l'image, le son, le décor et le montage. Les technicien·nes ont une fonction d'opérateurs pratiques qui doivent répondre aux exigences artistiques du chef hiérarchique. Il s'agit de s'ajuster aux normes du métier et de se faire une bonne réputation.

Ce métier fonctionne beaucoup de bouche à oreille. Si tu leur donnes une bonne impression... les professionnels se passent la parole. Il faut essayer de toujours se faire une bonne réputation et ça devrait marcher... l'évaluation se fait 50 % sur le travail et 50 % sur les « transactions ». La durée d'une journée de tournage est de 12 heures, il y a beaucoup d'interactions avec différentes personnes et c'est là où il faut assurer. (assistant caméra, 28 ans)

En effet, selon les interviewé·es, une réputation professionnelle solide s'acquiert à la fois par des compétences techniques et artistiques, mais aussi par du savoir-être (*soft skills*) tel que la discrétion, le sérieux, la motivation, l'humilité, l'adaptabilité, l'efficacité et le bon sens, soulignés par la majorité des répondant·es.

D'autre part, des ajustements³² sont sans cesse renouvelés afin de s'adapter aux conditions de travail, à chaque fois différentes. Sans les quatre impératifs fonctionnels identifiés par Menger que sont « la stabilité normative, la réalisation des fins, l'adaptation et l'intégration³³ », ce à quoi il faut ajouter la socialisation qui assure l'intériorisation de ceux-ci par l'individu, le système social ne peut pas préserver son équilibre. Dans une équipe de tournage, tous les membres de l'équipe sont en relation d'interdépendance. Chacun doit y trouver sa juste place tout en essayant de servir les autres et de se rendre ainsi indispensable : « Il faut être attentif au chef hiérarchique et s'adapter à sa méthode de travail. »

31. Becker l'explique en ces termes : « D'une manière générale, ceux qui participent à la création d'œuvres d'art, et toute la société avec eux, sont persuadés que l'art exige des talents, des dons ou des aptitudes que seules quelques personnes possèdent [...] Toujours selon cette croyance commune, l'œuvre d'art exprime et concrétise les talents rares de son auteur. » *Ibid.*, p. 39.

32. Dans son ouvrage *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Menger mentionne l'importance de l'analyse dynamique des ajustements interindividuels afin de saisir les modalités d'action des individus en situation d'incertitude. Pierre-Michel Menger, *Le travail créateur, s'accomplir dans l'incertain*, Paris, Éditions du Seuil, 2009, p. 146.

33. Pierre-Michel Menger, *Le travail créateur, s'accomplir dans l'incertain*, Paris, Éditions du Seuil, 2009, p. 53.

(Premier assistant caméra de 28 ans). Dans leurs discours, toutes s'accordent à définir le tournage comme une aventure à chaque fois renouvelée. C'est cette dimension aléatoire et impondérable³⁴ qui semble les passionner. Elles et ils décrivent l'excitation que leur procure la dimension incertaine de chaque nouveau tournage. Leur passion réside dans l'art de transformer les imprévus en opportunités créatives, en s'appuyant sur leur expertise technique et leur réactivité collective pour surmonter les défis. Cette alchimie entre technicité et improvisation, nourrie par la complicité d'équipe, leur permet d'atteindre un rendu optimal, où chaque imprévu devient un levier de réussite artistique. Une technicienne évoque avec fierté la première fois que son chef de département lui a confié la tâche de recueillir des sons seuls.

Je n'oublierai jamais quand il m'a donné une mixette, un micro et un casque et m'a dit d'aller dans les décors dans lesquels nous avons tourné et de ramener des sons d'ambiance :
« Je veux que tu les enregistres toute seule pour comprendre ce que veut dire un son d'ambiance » (assistante son, 27 ans).

16

La confiance qui a été placée en elle par son chef hiérarchique lui a permis de franchir un pas supplémentaire et de tester ses compétences afin de les améliorer.

Dans la plupart des cas, la validation du stage se fait par le·a chef·fe de département ou bien par le·a chargé·e de la production. Les premiers stages constituent une série d'épreuves professionnelles où chaque individu doit s'imposer en intégrant les codes et conventions propres à son métier. La plupart des stagiaires considèrent que ne pas être rémunéré lors de sa première expérience est une étape incontournable pour maîtriser les spécificités de la profession. De fait, la majorité était prête à investir personnellement pour saisir cette opportunité.

Un deuxième assistant à la caméra de 28 ans, ayant 3 ans de carrière définit ainsi le statut de stagiaire : « Pour la production, le stagiaire représente une main-d'œuvre gratuite, mais pour moi, c'était une formation gratuite. En réalité, c'est un échange et c'est un passage obligé pour apprendre et s'insérer dans la profession. »

Les premiers stages orientent souvent les projets ultérieurs : spots publicitaires, séries télévisées ou films cinématographiques. La majorité des interviewé·es préfère le cinéma, mais sa rareté les pousse vers la télévision ou la publicité. Un cas isolé se distingue :

34. Chihab El Khachab, *Making Film in Egypt: How labor, Technology and Mediation Shape the Industry*, Caire, AUC Press, 2015.

un assistant son de 25 ans affirme avoir pris la décision radicale de refuser systématiquement tout projet non cinématographique.

Hierarchie et rapports intergénérationnels

Un film est « le produit de consensus liés à l'organisation spatiale et sociale d'un plateau de tournage³⁵ ». C'est un microcosme qui va partager, le temps de la fabrication du film, un quotidien dans lequel se tissent des liens où se jouent des négociations permanentes. Le temps du tournage étant relativement restreint, les rapports hiérarchiques entre les chef·fes de département et leurs assistant·es sont plus faciles à observer. L'âge des technicien·nes interviewé·es implique qu'elles et ils occupent des postes d'assistantat à l'exception de celles et ceux qui ont entre 30 et 35 ans, dont la moitié a lors de l'interview accédé à la direction de son département. L'âge moyen d'entrée dans le métier est de 24 ans correspondant souvent à la dernière année de la licence.

Elles et ils estiment que le respect de la hiérarchie est nécessaire au bon fonctionnement du tournage. Ainsi, un·e 2^e assistant·e caméra n'a souvent aucun contact avec son ou sa chef·fe de département. Son vis-à-vis est le·a 1^{er·re} assistant·e caméra. Cependant les échanges et la transmission du savoir se font souvent en dehors du tournage. À l'occasion de rencontres informelles autour d'un café, les chef·fes de département échangent avec les stagiaires et les assistant·es. Ces moments informels sont l'occasion de partager des conseils précieux et d'identifier des talents susceptibles d'intégrer leurs équipes.

Notons que la volonté de transmission de la part des plus expérimenté·es s'est inscrite dans une tradition propre aux métiers du cinéma qui, au départ, en l'absence de formation académique nationale était le moyen d'apprentissage principal. Depuis l'indépendance, beaucoup de technicien·nes ont appris le métier sur le tas en étant l'assistant·es de chef·fes de départements étranger·ères ou de celles et ceux qui ont fait leurs études en Europe, principalement en France et en Belgique. Cela est toujours le cas en particulier en rapport avec les nouvelles technologies qui sont souvent introduites par des membres d'équipes étrangers. C'est le cas d'une scripte interviewée qui, à l'occasion d'un stage sur une coproduction franco-tunisienne, a appris à utiliser le logiciel ScriptE³⁶ jusque-là inexistant en Tunisie.

35. Aurélie Pinto et Philippe Mary, *op. cit.*, p. 159.

36. ScriptE est un logiciel dédié aux scriptes ou *script supervisors*, professionnelles chargées de la continuité et de la planification pour la production pendant les tournages cinématographiques ou télévisuels. URL : <https://www.scriptsystems.com> [consulté le 24 juin 2026].

La scripte française dont j'étais l'assistante m'a montré comment fonctionne le logiciel. Elle ne m'a rien caché. À la fin du tournage, j'ai investi mon salaire pour l'achat de l'équipement nécessaire à l'utilisation de ScripteE. (scripte, 31 ans)

Malgré la prédominance de rapports intergénérationnels bienveillants, certain·es évoquent des situations de violence symbolique vécues lors d'interactions avec des responsables de postes plus âgé·es. Ainsi, une directrice de production décrit l'infantilisation subie lors d'un tournage malgré le fait qu'elle y occupait un poste de direction :

Au fait, malheureusement, même si ça se passait très bien avec certains, il y avait un truc que je... je ne sais pas comment l'expliquer au juste, mais... c'est prendre les gens pour des enfants au fait. Il y a des techniciens qui ne sont pas très âgés d'ailleurs, mais qui se comportent avec les jeunes comme si c'étaient des apprentis même s'ils occupent un poste de direction (directrice de production, 28 ans).

18

De la question du genre

Malgré le nombre élevé de techniciennes formées aux métiers du cinéma (assistanat à la réalisation, image, son, décor et montage), rares sont celles qui occupent des postes de direction. En évoquant les tournages sur lesquels les interviewé·es ont travaillé, le nombre de femmes réalisatrices ou cheffes de postes reste faible³⁷.

L'exemple du poste de premier assistant à la réalisation illustre la division sexuée du travail dans le secteur cinématographique et audiovisuel. Car il demande un grand sens de l'autorité pour diriger les différentes équipes afin de respecter le plan de travail prévu par la production. Deux des trois assistantes-réalisatrices interviewées trouvent qu'il est plus difficile pour une femme d'imposer son autorité. L'une d'entre elles partage ses réflexions sur les défis rencontrés lors du dernier projet cinématographique auquel elle a participé en tant que première assistante-réalisatrice :

Les conditions de travail étaient dures. De plus, moi, en tant que jeune femme, ce n'était pas évident de me faire entendre par l'équipe et surtout les machino et électro, parce

37. Sur la totalité des tournages évoqués par les 23 technicien·nes, seuls 20 % de réalisatrices et 30 % de responsables de département (réalisation, image et son)

que ce sont ceux qui peuvent arrêter un tournage si jamais ils ne sont pas satisfaits. (1^{re} assistante-réalisatrice, 34 ans)

Si les femmes sont appréciées pour leur sens de l'organisation et leur souci du détail, elles ont du mal à être prises suffisamment au sérieux pour occuper le poste de première assistante parce que dans le milieu, la « maîtrise » d'un plateau implique une grande capacité à diriger les équipes en ayant souvent recours à la force. Qualité communément attribuée au genre masculin. Cependant, une autre jeune assistante à la réalisation évoque avec fierté avoir développé ses propres stratégies pour « apprivoiser » ses équipes. Souvent confrontée à des techniciens hommes plus âgés et donc plus expérimentés, elle a opté pour une attitude de respect et de prise en considération de leurs besoins et de leurs frustrations.

Lorsque je sens que la tension est en train de monter, j'essaye de les amadouer en leur promettant qu'une fois ce plan validé, ils auraient une pause bien méritée. (1^{re} assistante à la réalisation, 25 ans)

19

Cependant, les critères de réussite cités par la majorité des interviewé·es ne font pas référence à l'appartenance de genre. Selon une cheffe opératrice, pour réussir et pour faire face aux épreuves dues aux imprévus du travail :

Il faut avoir les nerfs solides et être créatif et inventif, indépendamment de notre genre [...] et avoir un réseau solide basé sur le duo affinité et technicité qui sont les clefs de la réussite et non pas l'appartenance de genre. (cheffe opératrice, 35 ans)

Les entretiens révèlent un double constat :

- Capacités égales : Les femmes et les hommes possèdent les mêmes compétences techniques pour accomplir toutes les tâches professionnelles ;
- Inégalité des chances : Dans la formation des équipes, certaines productions ou responsables de départements manifestent des préférences genrées, parfois inconscientes.

Les arguments avancés pour expliquer les deux tendances principales reposent sur des préférences genrées : pour les hommes, une force physique supposée, une plus grande disponibilité (travail

de nuit, flexibilité) ; pour les femmes, le sérieux, la patience et une meilleure gestion relationnelle.

Ces préférences, même bienveillantes, perpétuent des inégalités systémiques en limitant l'accès aux postes selon le genre plutôt que les compétences individuelles.

Parallèlement, l'analyse des discours des quatorze femmes interrogées révèle une exigence personnelle accrue dans l'exécution de leurs tâches professionnelles, motivée par le désir de contrecarrer les stéréotypes genrés auxquels elles sont confrontées.

Le métier le plus genré reste celui de scripte. À ce jour, il n'existe pas un seul scripte homme en Tunisie. C'est un métier dans lequel se cristallisent les rapports de domination et de violence symbolique. La scripte a le statut de secrétaire du réalisateur ou de la réalisatrice. Elle est responsable de la continuité du tournage. Elle en est la « mémoire ». C'est un poste qui demande une attention permanente aux moindres détails afin d'éviter toute sorte de fautes pouvant rendre difficile le travail du montage. Pierre angulaire du tournage, c'est la scripte qui fait le lien entre la production, la réalisation et la postproduction. Pourtant, souvent pendant le tournage, elle encaisse une série d'humiliations, car elle est entre autres responsable du respect des raccords de tout type et doit notifier et corriger³⁸ toute faute commise par les différents départements tels que décor, accessoire, maquillage, costume, coiffure, lumière, mouvement de caméra, axe de la caméra, direction d'acteurs. Elle doit faire preuve de discrétion et d'une « certaine capacité d'effacement³⁹ », afin de ne pas froisser les égos des responsables des différents départements, des acteurs et actrices, et en premier lieu du réalisateur ou de la réalisatrice.

20

Le réalisateur était trop dur. Il lui arrivait souvent de me tenir tête pendant le tournage lorsque je lui faisais une remarque sur un raccord pas respecté. Il me criait dessus devant toute l'équipe. Et puis il m'appelait pendant le montage pour me reprocher de ne pas avoir fait mon travail. Et lorsque je lui rappelais qu'il avait refusé mes remarques, il me disait que j'aurais dû plus insister... [rire nerveux]. (scripte, 34 ans)

38. Dans son article *Noter pour ajuster. Le travail de la scripte sur un plateau de tournage*, Gwenaële Rot décrit ainsi la responsabilité de la scripte : « L'ajustement consiste alors aussi à construire la fiabilité du système de fabrication, quitte à orienter, voire à rectifier le travail des autres. » Gwenaële Rot, « Noter pour ajuster. Le travail de la scripte sur un plateau de tournage », *Sociologie du travail*, vol. 56, n° 1, 2014, p. 29, DOI : [10.4000/sdt.4749](https://doi.org/10.4000/sdt.4749).

39. Camille Gaudy, « «Être une femme» sur un plateau de tournage », *Ethnologie française*, vol. 38, n° 1, 2008, p. 108, DOI : [10.3917/ethn.081.0107](https://doi.org/10.3917/ethn.081.0107).

Un autre aspect important à relever est la situation familiale des interviewé·es. Parmi les quatorze femmes, cinq sont mariées, mais seulement deux ont des enfants. Ces dernières ont dû ralentir ou suspendre temporairement leur carrière jusqu'à ce que leurs enfants atteignent l'âge de la maternelle. Ce constat illustre une réalité récurrente : l'impact disproportionné des responsabilités parentales sur les trajectoires professionnelles des mères. Même lorsque le soutien familial (parents ou beaux-parents) existe, il ne compense pas suffisamment les contraintes liées à l'éducation des enfants. Cette situation révèle la persistance des stéréotypes de genre dans la répartition des tâches domestiques, malgré une prise de conscience individuelle. Les interviewées ont en effet intériorisé les normes sociales associant les femmes à un rôle central dans l'éducation des enfants. Cependant, cette vulnérabilité n'est pas irréversible. Les deux techniciennes mères interviewées ont négocié activement avec leur conjoint et leur famille proche pour préserver leurs ambitions professionnelles. Si leur carrière a été momentanément ajustée, elles n'ont pas renoncé à la poursuivre à long terme.

Chaque tournage est une aventure, car je dois me débrouiller pour trouver où laisser mon enfant. J'ai eu la chance de trouver un soutien auprès de parents de camarades de classe de mon fils qui étaient en même temps nos voisins. Mais c'est une *joujma* [un casse-tête], une grande *joujma*. Je me suis retrouvée devant deux choix ou bien arrêter ou bien trouver des solutions. L'amour pour mon métier me pousse à opter pour la deuxième solution. Parfois, je m'en veux d'avoir fait le choix d'avoir des enfants. (scripte, 30 ans)

21

Malgré ces inégalités, il y a un consensus sur le fait que les équipes sont majoritairement mixtes, et leur importance est soulignée par tous. En effet, cette mixité permet d'atteindre « l'équilibre nécessaire au bon déroulement du travail⁴⁰ ». De plus, il est constaté que les mentalités sont en train de changer, ce qui a des répercussions positives sur la division fortement sexuée qui prévalait dans certains métiers. En effet, depuis trois ans, les métiers de machinerie, éclairage, régie et son connaissent une féminisation croissante. Les entretiens mettent en évidence

40. Toutes les personnes interviewées ont exprimé une préférence pour travailler dans des équipes mixtes. Une interviewée ayant vécu l'expérience d'un tournage presque exclusivement féminin a constaté que cela n'était pas une réussite, car la mixité apporte un équilibre à l'ambiance de travail.

l'arrivée de *perchwomen*⁴¹ et d'assistantes dans ces domaines. Bien qu'il n'y ait actuellement qu'une seule ingénieure du son, elle est mentionnée comme source d'inspiration par les deux assistantes son interviewées. L'une d'elles ayant commencé sa carrière il y a trois ans, a exprimé son ambition de monter les échelons de son métier jusqu'à devenir, en temps voulu, ingénieure du son : « Je veux prendre mon temps pour maîtriser mon métier avant de devenir ingénieure du son » (assistante son, 28 ans).

Maintien et progression dans la carrière

« Il n'y a pas des problèmes, il n'y a que des solutions » (assistante décor, 31 ans). « C'est un escalier. Il ne faut manquer aucune marche. Quand tu sens que tu n'as plus rien à apporter, alors tu passes à la marche suivante » (2^e assistante caméra, 26 ans). Quelles sont les conditions pour garantir un passage au premier contrat en tant qu'assistant·e ? Telle est la question que se pose chaque technicien·ne à la fin du deuxième ou troisième stage.

22

Les relations professionnelles tissées lors des premières expériences permettent généralement de se faire repérer pour être engagé·e en tant que 3^e ou 2^e assistant·e selon l'ampleur de la production du film. Commence alors un long cheminement au cours duquel chacun·e doit naviguer afin de se faire une place au sein d'une équipe et espérer d'être reconvoqué·e lors d'une prochaine production. La moyenne d'âge pour l'obtention du premier contrat est de 25 ans. Il faut en moyenne deux à trois ans d'expérience en tant que stagiaire avant d'accéder au statut de professionnel. La plupart obtiennent le premier stage alors qu'elles et ils sont encore étudiant·es.

La majorité des interviewé·es considèrent que leurs compétences techniques et artistiques ainsi que leur sérieux sont les principaux facteurs qui peuvent garantir leur progression dans leur métier.

Le rapport aux réseaux sociaux est mitigé. Alors que certain·es s'indignent du fait de les utiliser à des fins d'autopromotion : « Je ne veux pas me vendre sur internet. Je veux qu'on m'appelle parce qu'on a entendu parler de mon travail » (*perchman*, 26 ans).

D'autres, admettent l'utilisation de leur compte privé Facebook et Instagram pour montrer leur travail en postant des photos de tournage. Ainsi, elles et ils *communiquent* sur leurs activités

41. La *perchwoman* (ou perchiste) occupe une fonction d'assistance auprès de l'ingénieur·e du son. Elle assure le placement des microphones et la tenue de la perche durant les prises, en adaptant constamment sa position aux mouvements des interprètes et de la caméra afin de garantir une captation sonore optimale sans interférer avec l'image.

professionnelles en espérant d'être remarqué·es par les professionnelles auxquelles elles et ils sont connecté·es sur les réseaux sociaux. Certains métiers ont des réseaux internationaux d'échange autour des nouveautés techniques spécifiques, de même que la plupart des interviewé·es insistent sur l'importance de se mettre à jour aussi bien au niveau technique qu'artistique. Dans cette optique, elles et ils investissent de l'argent et du temps pour acquérir de nouvelles compétences et pour s'informer sur les nouveautés technologiques au niveau international. L'outil internet leur permet d'accéder à des sites spécialisés qui exposent virtuellement les nouveautés en attendant de pouvoir les utiliser sur le terrain.

La plupart rejettent l'idée de recourir à des stratégies de socialisation hors du cadre professionnel, telles que la fréquentation des bars et des soirées, car elles et ils considèrent qu'elles sont éphémères et ne correspondent pas à l'éthique du métier.

Il est à noter que la plupart des interviewé·es ambitionnent de « participer à la création d'un monde parallèle⁴² » et appréhendent la création cinématographique comme un espace où elles et ils aspirent à participer à la réalisation d'un rêve et à exprimer leur créativité. Ce qui ressort des différents discours c'est l'aspect complexe des différents postes dits techniques, car les tâches qui leur incombent impliquent de mobiliser des compétences à la fois techniques, pratiques et artistiques. À chaque instant, elles et ils doivent émettre des choix et exécuter des tâches en interaction avec d'autres membres de l'équipe tout en étant conscient·es de l'objectif collectif que constitue la réalisation de chaque action. Cela concerne aussi bien le poste de *data manager*, ou deuxième assistant à l'image que l'assistant à la régie dont la tâche consiste à faire le lien entre le département image et celui de la réalisation et de garantir la sauvegarde et la conservation de tous les plans tournés.

Pour les plus jeunes, chacun·e doit *faire ses preuves* et se rendre indispensable. Ainsi, la discrétion, l'ingéniosité, l'efficacité et le respect de la hiérarchie sont des valeurs incontournables. La réussite d'un tournage implique des compromis indispensables entre exigence artistique du réalisateur ou de la réalisatrice, coordination entre les corps de métier et exigence professionnelle spécifique à chacun de ces départements. Ainsi des négociations

42. Propos d'un deuxième assistant caméra âgé de 28 ans et qui au moment de l'entretien avait à peine entamé un passage de grade en devenant premier assistant caméra dont la principale tâche est d'assurer la bonne mise au point de l'image tout le long du plan. Tâche qui pourrait être perçue comme uniquement technique, mais qui en vrai implique une part créative, car elle fait appel à la sensibilité et à la vision de celui qui l'exécute.

permanentes sont faites sous la réserve de ne pas trop empiéter sur le monopole créateur du réalisateur ou de la réalisatrice. Pour la plupart des interviewé·es, la coopération idéale est celle qui se fait dans le silence en communiquant avec « les yeux ». Chaque département représente un sous-groupe qui doit fonctionner de manière harmonieuse afin de pouvoir travailler en coordination avec les autres départements. Elles et ils s'accordent sur le fait que les meilleures conditions pour progresser au sein d'un département sont le maintien de la confiance et du respect mutuel, le sens de la responsabilité et l'humilité. Les moments de stress sont inévitables, mais il est important que la production se soucie de les minimiser en offrant un confort plateau⁴³, permettant à l'ensemble des membres de l'équipe de travailler dans de bonnes conditions.

La négociation des premiers contrats constitue une étape importante, car elle peut avoir des répercussions sur leur trajectoire professionnelle. Elles et ils doivent concilier entre leurs attentes et l'offre qui leur est faite par la production. La zone grise que représente la rémunération renvoie au statut impondérable de ces métiers. En effet, l'absence de grille des salaires rend la négociation périlleuse et contribue à amplifier les frustrations et à empêcher l'instauration de rapports sains entre production et technicien·nes basés sur la confiance et le respect.

Autant les femmes que les hommes considèrent qu'il n'existe pas de disparité salariale liée au genre. En revanche, le manque de transparence concernant les salaires minimums et le climat de méfiance envers les productions demeurent des problématiques majeures.

24

43. Le confort plateau est assuré par la régie qui offre, selon le planning de chaque journée de travail, les repas, l'eau, les pauses café, l'accès aux toilettes, un endroit où s'abriter pendant les pauses, les sanitaires... Ces dépenses doivent être prévues dans le budget global du tournage afin de garantir son bon fonctionnement. Notons que l'observation de cet élément fondamental de l'organisation d'une journée de tournage permet de saisir les rapports de hiérarchie et les tensions existantes entre les différents corps de métier. Lors de notre observation sur un tournage international à Tunis, nous avons été témoins de l'indignation d'un ouvrier machiniste car, au moment de la pause casse-croute du matin, la quantité prévue par la régie n'était pas suffisante. L'ouvrier a quitté le plateau pour s'acheter son propre sandwich. Les assistant·es de chaque département avaient reçu le leur et avaient gardé celui de leur chef hiérarchique. La gêne provoquée par la réaction de l'ouvrier a été très rapidement dissoute par les membres de l'équipe et le tournage a vite repris. Après avoir haussé les épaules, le premier assistant réalisateur a rappelé tout le monde au travail.

Tu sens que le travail n'est pas encadré. Par exemple, j'ai un ami au Québec, les salaires sont définis par le syndicat. Par exemple, tu ne peux pas perdre un projet juste parce qu'il y a une autre personne qui a demandé moins d'argent.
(*data manager* et assistant caméra, 27 ans)

Afin de progresser dans sa carrière professionnelle, il est impératif d'effectuer le passage de poste qui constitue un deuxième rite de passage. Plusieurs facteurs doivent être réunis afin qu'un·e technicien·ne puisse évoluer dans son département. Le passage d'un statut à l'autre doit être tout d'abord assumé par la personne elle-même. Cela arrive principalement lorsque la personne *sente* qu'elle n'a plus rien à apprendre et qu'elle n'a plus rien à donner dans le poste qu'elle occupe. Mais cela ne suffit pas. Il faut que la validation se fasse par le·a chef·fe hiérarchique. Dans tous les cas, cela implique nécessairement une prise de risque, car une fois la décision prise et annoncée aux collègues, il est difficile de faire marche arrière et donc il y a le risque de se retrouver sans travail. Il faut s'assurer que le nouveau poste convoité soit suffisamment demandé sur le marché du travail pour éviter une éventuelle rétrogradation. Car cela risque d'être perçu comme un échec. Ainsi, chaque décision doit être bien réfléchie pour ne pas « se brûler⁴⁴ » nous dit une 2^e assistante image âgée de 26 ans en phase de changement de poste pour devenir *focus puller* ou 1^{re} assistante image.

25

Un secteur en difficulté

La crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-2019 a encore plus fragilisé le secteur cinématographique et audiovisuel. Pour celles et ceux qui travaillent en Tunisie, la concurrence ayant augmenté à cause de la diminution du nombre de productions, certain·es ont du mal à se projeter dans une carrière professionnelle. En effet, peu sont celles et ceux qui vivent exclusivement de leur métier. La plupart estiment qu'il faut avoir un commerce ou un projet de location de matériel afin de s'assurer une stabilité financière. Vivre de son métier est un « casse-tête chinois » nous avoue une assistante-réalisatrice. Par ailleurs, beaucoup d'entre elles et eux habitent toujours chez leurs parents, ou bien y sont revenu·es après la longue période de chômage imposée par la crise sanitaire. La baisse du nombre de productions influe sur les possibilités d'insertion pour celles et ceux qui ont à peine commencé leur carrière.

44. Traduction de l'arabe qui signifie « ruiner sa réputation ».

Ainsi, un tiers des interviewé·es envisagent de faire une conversion de poste. Certain·es s'orientent vers la réalisation, d'autres vers des métiers plus techniques (directeur·rice de postproduction ou responsable de laboratoire). Même s'il est important de choisir le poste qu'elles et ils veulent occuper, la polyvalence leur permet de trouver du travail de manière plus régulière.

Notons que la plupart estiment que la précarité de leur situation est due à une mauvaise gestion de la part de la production. L'absence à la fois d'une grille des salaires pour chaque poste et d'instance de régulation rend les rapports, entre technicien·nes et production, souvent tendus. Elles et ils constatent avec amertume que les productions locales ne font des efforts d'amélioration des conditions de travail que lorsqu'il y a une coproduction étrangère. À l'instar des heures de dépassements qui, dans la majorité des cas, ne sont pas comptabilisées. Étant donnée la concurrence, elles et ils se savent facilement remplaçables. Cela affecte négativement leur implication dans l'exercice de leurs tâches.

Le désengagement de l'État vis à vis de la pierre angulaire du secteur cinématographique que sont les technicien·nes n'apparaît pas de manière spontanée dans leur discours. Cependant, nous constatons un désenchantement envers les instances étatiques. La crise sanitaire de 2020 a fortement frappé la production cinématographique et audiovisuelle et a révélé encore plus l'état de précarité dans lequel vivent les professionnelles⁴⁵. En effet, la plupart sont dans une logique de survie et non pas de construction. Celles et ceux qui sont plus sensibles à la question, considèrent que sans une organisation solidaire de la corporation sous forme de syndicat et sans une volonté politique de leur garantir le statut d'intermittent du spectacle aucune amélioration ne sera viable. Notons ici le travail de longue haleine mené par un collectif de technicien·nes, à leur tête le cinéaste Mounir Baaziz pour la

45. Nous renvoyons à l'article de la chercheuse égyptienne Mariz Kelada, qui analyse la précarité des technicien·nes du cinéma égyptien. Son travail interroge les conceptions dominantes de la résistance et de la politique en révélant les nuances socio-économiques du travail urbain précaire, notamment dans son rapport au néolibéralisme. En étudiant les conditions matérielles et symboliques de ces professionnels, Kelada complexifie les récits traditionnels sur les luttes sociales en montrant comment la vulnérabilité structurelle des travailleurs culturels égyptiens redéfinit les modalités de l'engagement politique. Mariz Kelada, « Media's Street Politics: The Invisible Infrastructures of Filming in Cairo », *Journal of the Anthropological Society of Oxford*, vol. 15, 2023, p. 91-113, URL : <https://www.anthro.ox.ac.uk/sitefiles/jaso-15-2023-91-113-kelada.pdf> [consulté le 9 février 2026].

création de la Mutuelle des artistes⁴⁶ qui ambitionne de faire pression sur les pouvoirs publics pour l'adoption de réformes fondamentales garantissant un statut pour tous·tes les professionnelles de l'art.

D'autre part, il est important de relever les liens de solidarité qui peuvent se tisser pour contrer ces difficultés, à l'instar d'initiatives de rassemblement de professionnels notamment les technicien·nes de la postproduction afin de créer un espace de travail commun et de ramener des marchés nationaux et étrangers. Initiatives qui restent limitées à cause des lourdes charges fiscales et de la lenteur de la bureaucratie nationale :

Avec trois autres collègues, nous avons créé un collectif de technicien·nes de la postproduction. Nous avons un site en construction et nous sommes en train de faire un logo. Ce qui nous importe c'est le collectif, l'union et non pas le partenariat. Et j'espère que dans quelques années nous serons plus nombreux. Pourquoi pas un building dédié à la postproduction. Pour que nous puissions garantir du travail pour tout·es. (monteur, 31 ans)

27

Par ailleurs, malgré l'intérêt porté à l'art cinématographique, étant donné le nombre réduit de productions, beaucoup travaillent essentiellement sur les séries télévisées et les spots publicitaires produits pour le mois de Ramadan. Depuis quelques années, beaucoup de productions libyennes et des pays du Golfe se tournent en Tunisie. De même que des productions de séries télévisées en Algérie et aux pays du Golfe recrutent des technicien·nes tunisien·nes réputé·es pour leurs compétences techniques et artistiques. Cela favorise la circulation des technicien·nes tunisien·nes et leur permet de se maintenir dans la profession au risque de les voir quitter le pays. En effet, les plus âgé·es d'entre elles et eux avouent se sentir frustré·es du manque de reconnaissance et des mauvaises conditions de travail en Tunisie et envisagent de s'expatrier principalement aux Émirats arabes unis, en Arabie Saoudite ou au Qatar.

46. « Après quatre ans de lutte, la mutuelle tunisienne des artistes, des créateurs et des techniciens du milieu culturel est devenue une réalité. L'arrêté du 8 août 2017 paru dans le Journal officiel de la République tunisienne (JORT) du 25 août 2017 consacre sa structure, ainsi que son statut légal et indépendant. » Voir Vanessa Szakal, « Le travail de fourmi de Mounir Baaziz pour une mutuelle tunisienne des artistes », *Nawaat*, 11 septembre 2017, URL : <https://nawaat.org/2017/09/11/le-travail-de-fourmi-de-mounir-baaziz-pour-une-mutuelle-tunisienne-des-artistes/> [consulté le 9 février 2026].

Conclusion

Pour conclure, les entretiens effectués pour cette recherche ont révélé trois principaux dysfonctionnements dans l'organisation du secteur cinématographique et audiovisuel en Tunisie. Premièrement, l'écart notable entre la formation aux métiers du cinéma et la réalité du monde du travail. En effet, souvent le matériel mis à la disposition des étudiant·es n'est pas au niveau de celui utilisé dans les tournages et les sociétés de post production sur le marché du travail. Ils et elles expriment leur souhait que la formation soit plus axée sur leur intégration dans le monde du travail. D'autre part, l'absence de politique d'intégration dans le milieu professionnel et l'absence d'un statut légal pour les technicien·nes du cinéma et de l'audiovisuel accentue le manque de perspectives et les contraint à d'emblée penser à s'expatrier notamment dans les pays du Golfe. Enfin, le manque de statistiques et d'études sur les conditions de travail des technicien·nes du cinéma et de l'audiovisuel et l'absence de transparence quant à la grille des salaires des différents postes ne permet pas, à ce stade, de faire un état des lieux du secteur et de l'évolution des carrières dans les métiers du cinéma et de l'audiovisuel.

28

Par ailleurs, l'enquête révèle le fonctionnement fortement hiérarchisé du secteur cinématographique. Au sein de chaque département, le passage d'un poste à l'autre se fait selon des critères régis par les « conventions » propres à la profession à savoir les qualités comportementales ou *soft skills* (discrétion, respect de la hiérarchie, réactivité, ingéniosité...) et les compétences techniques et artistiques. D'autre part, malgré les inégalités de genre qui limitent l'accès des femmes à certains métiers, la majorité des personnes interrogées a souligné l'importance de la mixité dans les équipes, car elle favorise l'équilibre dans la dynamique tant du tournage que de la postproduction. L'émergence de femmes dans des rôles traditionnellement masculins, comme machinistes, électriciennes et ingénieures du son, pourrait indiquer un changement des mentalités. Ce phénomène pourrait s'expliquer par le fait que, ayant suivi des études universitaires en cinéma et audiovisuel, ces professionnelles ont pu apprendre à travailler sur un pied d'égalité.

Afin de mieux appréhender les dynamiques d'accès et de maintien dans les carrières cinématographiques et audiovisuelles en Tunisie, ainsi que les défis liés à la réussite dans les métiers technico-artistiques du cinéma, il serait pertinent d'élargir cette enquête à un échantillon plus vaste. En intégrant notamment la tranche d'âge des 35 à 45 ans, cette approche permettrait de recueillir des données plus complètes et d'affiner l'analyse des trajectoires professionnelles au sein du secteur.

Bibliographie

- BECKER Howard S., *Les mondes de l'art*, J. Bouniort (trad.), Paris, Flammarion, 2010.
- BERTAUX Daniel, *Le récit de vie*, Paris, Armand Colin, coll. « 128 », 2016, DOI : [10.3917/arco.berta.2016.01](https://doi.org/10.3917/arco.berta.2016.01).
- BOURDIEU Pierre, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 62-63, 1986, p. 69-72, DOI : [10.3406/arss.1986.2317](https://doi.org/10.3406/arss.1986.2317).
- EL KHACHAB Chihab, *Making Film in Egypt: How labor, Technology and Mediation Shape the Industry*, Caire, AUC Press, 2015.
- FILLIEULE Olivier, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 1-2, 2001, p. 199-217, DOI : [10.3917/rfsp.511.0199](https://doi.org/10.3917/rfsp.511.0199).
- GAUDY Camille, « “Être une femme” sur un plateau de tournage », *Ethnologie française*, vol. 38, n° 1, 2008, p. 107-117, DOI : [10.3917/ethn.081.0107](https://doi.org/10.3917/ethn.081.0107).
- KAMOUN Ons, « Kahena Attia, une cinéaste qui transcende les limites du métier de monteuse », dans CAILLÉ Patricia et CALIN Raluca (dir.), *À l'œuvre au cinéma ! Professionnelles en Afrique et au Moyen-Orient*, Paris, L'Harmattan, 2022.
- KELADA Mariz, « Media's Street Politics: The Invisible Infrastructures of Filming in Cairo », *Journal of the Anthropological Society of Oxford*, vol. 15, n° 1, 2023, p. 91-113, URL : <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:181cff95-1083-4b5e-8e22-fccb5aa07e23> [consulté le 12 mai 2026].
- BERGER Peter, LUCKMANN Thomas, *La construction sociale de la réalité*, Paris, Armand Colin, 2018, DOI : [10.3917/arco.berge.2018.01](https://doi.org/10.3917/arco.berge.2018.01).
- MENGER Pierre-Michel, *Le travail créateur, s'accomplir dans l'incertain*, Paris, Éditions du Seuil, 2009.
- MENGER Pierre-Michel, « Temporalité et différences interindividuelles : l'analyse de l'action en sociologie et en économie », *Revue française de sociologie*, vol. 38, n° 3, 1997, DOI : [10.2307/3322915](https://doi.org/10.2307/3322915).
- PINTO Aurélie, MARY Philippe, *Sociologie du cinéma*, Paris, La Découverte, 2021, DOI : [10.3917/dec.pinto.2021.02](https://doi.org/10.3917/dec.pinto.2021.02). (E-book)

ROT Gwenaële, « Noter pour ajuster. Le travail de la scripte sur un plateau de tournage », *Sociologie du travail*, vol. 56, n° 1, 2014, p. 16-39, DOI : [10.4000/sdt.4749](https://doi.org/10.4000/sdt.4749).

TREANTON Jean-René, « Le concept de “carrière” », *Revue française de sociologie*, vol. 1, n° 1, 1960, p. 73-80, DOI : [10.3406/rfsoc.1960.1737](https://doi.org/10.3406/rfsoc.1960.1737).

SZAKAL Vanessa, « Le travail de fourmi de Mounir Baaziz pour une mutuelle tunisienne des artistes », *Nawaat*, 11 septembre 2017, URL : <https://nawaat.org/2017/09/11/le-travail-de-fourmi-de-mounir-baaziz-pour-une-mutuelle-tunisienne-des-artistes/> [consulté le 9 février 2026].