



Nouveaux cahiers de Marge 11 - 2026

Fabrique collective des
films et des jeux vidéo

ISSN : 2607-4427

Éditeur : université Jean Moulin
Lyon 3

Technicien·nes de la prise de vue au Maroc

S'investir ensemble dans la création

*Camera Technicians in Morocco. Contributing
Collectively to film creation*

Patricia Caillé

DOI : [10.35562/marge.1448](https://doi.org/10.35562/marge.1448)



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

Technicien·nes de la prise de vue au Maroc

S'investir ensemble dans la création

Camera Technicians in Morocco. Contributing Collectively to film creation

Patricia Caillé

Université de Strasbourg

Résumé : Cet article fondé sur une enquête auprès de professionnelles travaillant dans le département de l'image, directeurs et directrice photo, première et deuxième assistant·es, a pour ambition de souligner le travail collectif de la fabrique du film dans un petit monde du cinéma au Maroc. Il met en lumière la dimension générationnelle et genrée des parcours de formation, de l'évolution dans les métiers, comme les conditions de travail difficiles et la précarité liée à l'enchaînement de contrats courts sur des tournages étrangers ou locaux pour le cinéma, des productions télévisuelles, ou des spots publicitaires, etc. Cette enquête met en perspective la volonté de certain·es de contribuer au développement du cinéma marocain, et les réserves émises face au manque d'investissements. Elle rend compte de la passion pour la création collective au cinéma parfois freinée par des pratiques de cooptation qui favorisent les techniciens au détriment des techniciennes et par l'expérience du sexisme ordinaire sur les tournages.

Mots clés : cinéma, Maroc, technicien·nes du cinéma, formation, recrutement, tournage

Abstract: This article, based on a survey of professionals working in the cinematography department—directors of photography, first and second assistant directors—aims to highlight the collective work involved in filmmaking within the small world of Moroccan cinema. It sheds light on the generational and gendered dimensions of training paths and career progression, as well as the difficult working conditions and precariousness linked to a succession of short-term contracts on foreign or local film shoots, television productions, commercials, and so on. This survey puts into perspective the desire of some to contribute to the

development of Moroccan cinema, while also expressing reservations about the lack of investment. It reveals the passion for collective filmmaking, sometimes hampered by co-optation practices that favor male technicians over female technicians and by the experience of everyday sexism on film sets.

Keywords: cinema, Morocco, film technicians, training, recruitment, film shoots

Introduction

Le développement du cinéma au Maroc est à rebours de celui de ses voisins maghrébins. Alors même que le nombre de salles de cinéma au Maroc est resté conséquent à l'approche de l'indépendance – Nolwenn Mingant cite le chiffre de 90 salles en 1950¹ – et le cinéma un loisir populaire, ce sont les films hollywoodiens, égyptiens, indiens et européens qui s'affichent sur les façades des salles à l'indépendance. À la différence des cinémas tunisien et algérien, l'État marocain en a longtemps laissé l'exploitation à un secteur privé plus soucieux de faire des entrées que de contribuer au développement d'un cinéma national. Les quelques réalisateurs et techniciens de la première génération formée en Europe occidentale ou en Pologne s'étaient retrouvés bien seuls et sans moyens à leur retour au pays². Les films produits ne trouvaient pas davantage d'écrans, et Farida Benlyazid décrit avec humour la façon dont elle et son équipe avaient dû coller des affiches et recourir à une camionnette équipée d'un haut-parleur pour annoncer les projections d'*Une brèche dans le mur* de Jilali Ferhati³ qu'elle avait produit⁴. Il a fallu une série de mesures particulièrement efficaces pour abonder un fonds de soutien créé en 1980. En 1987, une taxe de 10 % prélevée sur

3

1. Nolwenn Mingant, « Un public aux mille visages. Identifier l'expérience des spectateurs du cinéma américain dans le Maghreb de l'ère coloniale », dans Patricia Caillé et Claude Forest (dir.), *Regarder des films en Afrique*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2017, p. 63-78, DOI : [10.4000/books.septentrion.17143](https://doi.org/10.4000/books.septentrion.17143).

2. Voir sur le fonctionnement de ce cinéma : Suzanne Gayle Carter, *What Moroccan Cinema? A Historical and Critical Study (1956-2006)*, Lanham, Lexington Books, 2009 ; Will Higbee Florence Martin et Jamal Bahmad (dir.), *Moroccan Cinema Uncut. Decentred Voices, Transnational Perspectives*, Édinburgh, Edinburgh UP, 2020, URL : <https://www.jstor.org/stable/10.3366/j.ctv177th46> [consulté le 6 février 2026].

3. Jilali Ferhati, *Une brèche dans le mur [Jarha fi lhaite]*, Maroc, 1978, 110 min.

4. Farida Benlyazid, « Réception des cinémas du Maghreb au Maghreb », *Africultures*, vol. 3, n° 89-90, p. 41, DOI : [10.3917/afcul.089.0038](https://doi.org/10.3917/afcul.089.0038).

les billets de cinéma permet d'augmenter les ressources, mais la chute de la fréquentation des salles – le nombre de billets vendus passe de 39,5 millions en 1982, à seulement 10,5 millions en 2002 – entraîne la fermeture progressive des établissements dont le nombre passe de 246 à 164 dans cette même période, ce qui entraîne par ricochet l'assèchement du fonds de soutien à la production. Néanmoins, une taxe de 5 % sur les recettes publicitaires de deux chaînes de télévision publiques mise en place à la fin des années 1990, et une politique de promotion du Maroc comme terre de tournages augmentent les revenus tirés du cinéma. La production de films au Maroc est restée très modeste et leur circulation quasiment confidentielle jusqu'à ce que dans les années 2000, l'État marocain mette en place des programmes de financement gérés par le Centre cinématographique marocain (CCM). La production de longs métrages marocains augmente considérablement pour atteindre une vingtaine par an à partir des années 2010. Dans le même temps, des écoles de cinéma ouvrent et forment des techniciens qui vont œuvrer sur ces tournages locaux ou sur des productions étrangères, ce qui contribue à l'emploi de personnel très compétent à des tarifs très compétitifs.

4

Si la question du genre au cinéma est souvent mobilisée dans un rapport Nord-Sud en relation au cinéma⁵, c'est le plus souvent dans l'analyse des films telle qu'elle permet de comprendre les rapports de domination de sociétés patriarcales et les stratégies d'émancipation des femmes. Dans ces analyses, les films sont considérés dans leur dimension symbolique, c'est-à-dire des constructions qui apportent un éclairage sur des enjeux sociaux et culturels au cœur des sociétés représentées. Si les analyses des films réalisés par des femmes au Maroc en Tunisie, et plus largement dans les pays des Suds, ont suscité beaucoup d'intérêt, les travaux sur la place des femmes dans l'industrie restent plus limités et portent souvent sur les cinématographies occidentales plus structurées⁶, même si des recherches récentes sur le

5. Patricia Caillé, « La "condition des femmes" au Maghreb fait recette sur le marché du film européen ! 1990-2019 ». *Regards*, n° 24, 2020, p. 17-33, DOI : [10.70898/Regards.v0i24.481](https://doi.org/10.70898/Regards.v0i24.481).

6. Voir, Fanny Beuré, « Bilan 2004-2013 de la production et du financement des films français réalisés ou coréalisés par des femmes », *Studies in French Cinema*, n° 16, 2016, p. 134-151, DOI : [10.1080/14715880.2016.1164415](https://doi.org/10.1080/14715880.2016.1164415). Voir aussi le rapport du CNC le plus récent est paru en juin 2022, « La place des femmes dans l'audiovisuel et le cinéma : vers plus d'égalité ? », URL : https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/la-place-des-femmes-dans-laudiovisuel-et-le-cinema-vers-plus-degalite_1709774 [consulté le 9 février 2026] ; Le réseau EWA travaille à la collecte et à la mise

cinéma en Afrique et au Moyen-Orient portent sur des trajectoires pionnières ou singulières ou proposent des états des lieux de la présence des professionnelles dans différents pays⁷. Les travaux sur la fabrique collective des films⁸, les équipes de films⁹, que la revue *Création collective au cinéma*, lancée en 2017, a certainement contribué à disséminer¹⁰, restent eux aussi très centrés, par défaut sans doute, sur des industries occidentales. À propos des techniciens de la prise de vue, il existe des approches historiques, technologiques, culturelles, sociologiques qui interrogent l'activité des professionnelles de l'image, mais qui ne portent pas sur les pays du Maghreb¹¹. Si tous ces travaux ont guidé notre réflexion, nous nous sommes intéressée ici principalement aux parcours des professionnelles : ce sont les cultures du cinéma, la formation et les conditions d'accès à l'emploi des technicien·nes au Maroc, la façon dont iels s'insèrent dans un secteur et leur expérience vécue des tournages, qui ont retenu notre attention. Ces conditions

à jour régulière des données concernant les femmes dans l'audiovisuel en Europe. Voir le programme de la manifestation du 7 décembre 2022, URL : <https://www.ewawomen.com/film-industry-articles/women-in-european-cinema-are-we-making-progress/> [consulté le 9 février 2026].

7. Voir Patricia Caillé et Raluca Calin (dir.), *À l'œuvre au cinéma ! Professionnelles en Afrique et au Moyen-Orient*, Paris, L'Harmattan, 2022 ; Rebecca Hillauer, *Encyclopedia of Arab Women Filmmakers*, A. Brown (trad.), édition annotée, Caire, The American University in Cairo Press, 2005 ; Abdelkrim Gabous, *Silence elles tournent. Les femmes et le cinéma en Tunisie*, Tunis, Ceres Editions, 1998.

8. Kristian Feigelson, *La fabrique filmique. Métiers et professions*, Paris, Armand Colin, coll. « Cinéma / Arts visuels », 2011 ; Samuel Zarka, *Ces invisibles qui font le cinéma*, Paris, PUF, 2025.

9. Katalin Por et Caroline Renouard (dir.), *L'équipe de film au travail. Créations artistiques et cadres industriels*, Paris, AFRHC, 2022 ; Bérénice Bonhomme et Isabelle Labrouillère (dir.), « L'équipe de film, innovations et inventions », *Création Collective au Cinéma*, n° 2, 2019, URL : <https://creationcollectiveaucinema.com/revue-n02-2019/> [consulté le 9 février 2026].

10. Voir le site de la revue, *Création Collective au Cinéma. Coopération et création au cinéma*, URL : <https://creationcollectiveaucinema.com/la-revue/> [consulté le 9 février 2026].

11. Aymeric Pantet, « Les chefs opérateurs qui venaient du sud : Marius Raichi et Charlie Bauer dans l'industrie cinématographique finlandaise (1937-1940) », *Transcultural Production studies* [séminaire], le 9 février 2024 ; Priska Morrissey, *Les As de la manivelle. Le métier d'opérateur de la prise de vues en France (1895-1930)*, Paris, AFRHC, 2021 ; Bérénice Bonhomme, « Le chef opérateur, la lumière et les effets visuels en France », *Création collective au cinéma*, n° 1, 2017, URL : https://creationcollectiveaucinema.com/wp-content/uploads/2017/11/ccc106_bb_83-102_12nov1.pdf [consulté le 6 février 2026].

sont très différentes, ne serait-ce que par la législation en vigueur, la taille et les moyens dont dispose le secteur. En ce sens, notre recherche doit davantage à l'ethnographie d'un tournage – *Decor*¹² (2014), un film d'Ahmad Abdalla – au Caire de Chihab El Khachab, qui l'amène à une réflexion approfondie sur les interactions au travail et les rapports de domination dans l'industrie du cinéma en Égypte¹³. Ces travaux qui abordent la création collective à partir de l'expérience du tournage¹⁴ ont contribué à la façon dont nous rendons compte ici des collaborations et des relations de pouvoir entre les différent·es collaborateur·rices, notamment la façon dont les femmes décrivent leur parcours, les interactions au quotidien et les relations de domination auxquelles ils et elles sont confronté·es.

Cet article qui présente les résultats d'une petite enquête menée auprès des techniciens et techniciennes de la prise de vue au Maroc, s'inscrit dans le projet CREACOLCIN sur la création collective au cinéma, porté par le réseau HESCALE, et dont l'enjeu est de comprendre comment les différents membres d'une équipe technique s'insèrent et travaillent ensemble dans le processus de fabrication d'un film, une participation au collectif que nous réintégrons dans une analyse de leur parcours professionnel¹⁵. Pour cette enquête menée dans différents pays, nous sommes partis d'un guide d'entretien développé dans le cadre du projet CREACOLCIN, portant sur la culture des films, le parcours de formation, l'entrée dans l'activité, l'activité au quotidien, le cercle des connaissances et le récit de l'expérience vécue des tournages.

L'enquête

Cette enquête au Maroc effectuée pendant le Covid-19 est fondée sur une douzaine d'entretiens, tous menés en ligne, dont

12. Ahmad Abdalla, *Decor*, Égypte, 2014, 105 min.

13. Chihab El Khachab, *Making Film in Egypt. How Labor, Technology and Mediation Shape the Industry*, Cairo and New York, The American University in Cairo Press, 2021, DOI : [10.2307/j.ctv2ks6xvj](https://doi.org/10.2307/j.ctv2ks6xvj).

14. Benjamin Seroussi, « La création au travail. Le film, produit d'un collectif », dans Alexandra Bidet et al. (dir.), *Sociologie du travail et activité*, Toulouse, Octarès, 2006, p. 85-100 ; Guy Gauthier, « Chapitre 8. Le tournage, un regard et une éthique », *Le documentaire, un autre cinéma. Histoire et création*, Paris, Armand Colin, « Cinéma / Arts Visuels », 2015, p. 166-199 (une analyse consacrée au documentaire) ; Camille Gaudy, « 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).

15. Cette recherche s'inspire en partie des travaux de Kristian Feigelson. Voir Kristian Feigelson, *La fabrique filmique. Métiers et professions*, op. cit.

huit ont été réalisés auprès de personnes travaillant dans le département de l'image, directeurs et directrice photo, première et deuxième assistant·es, et parmi ces derniers trois sont des femmes. Les répondant·es à notre enquête que nous intégrons à trois générations ont entre 29 et 77 ans. Nous considérons les technicien·nes né·es avant 1960 comme appartenant à la première génération, ceux et celles né·es entre 1961 et 1985 comme appartenant à la seconde génération et ceux et celles nés depuis 1986, comme appartenant à la troisième génération. Ce découpage est lié à la façon qu'ont les répondant·es de se situer d'une manière qui relève presque de l'évidence, par rapport à d'autres collègues.

Les quatre entretiens supplémentaires ont été réalisés auprès d'un réalisateur, d'une réalisatrice et de monteuses, ceux-ci nous ont permis de nous forger une plus vaste image du secteur, et nous avons pu également profiter des recherches et entretiens menés par nos collègues, Jaouad Serghini, de l'université Mohammed I^{er} à Oujda au Maroc et Alejandra Val Cubero, de l'Université Juan Carlos III, à Madrid en Espagne. Nous avons l'intention de compléter ce travail par une ethnographie de tournage d'un long métrage marocain, mais ce dernier n'avait toujours pas eu lieu au moment du rendu de cet article à cause de retards liés aux restrictions sanitaires imposées lors de la pandémie, puis à l'incertitude des financements. L'enjeu de cette enquête est à la fois de comprendre la façon dont les personnes œuvrant dans le département de l'image conçoivent leur venue au cinéma, le cinéma et leur activité, comment iels travaillent collectivement entre elleux et avec les réalisateur·rices et les producteur·rices afin d'engager une réflexion sur la façon dont les techniciennes s'insèrent dans un milieu très largement masculin où elles commencent à trouver leur place.

Le Covid-19 ayant empêché les mobilités que nous avions initialement prévues, les débuts furent difficiles puisque travailler à distance rend les premiers contacts plus aléatoires. Néanmoins, à la différence de nombreux pays, le cinéma au Maroc est géré par le Centre cinématographique marocain (CCM) créé en 1944, et celui-ci a initié depuis le tournant des années 2010, la publication régulière de chiffres et de statistiques concernant le soutien à la production, la circulation des films marocains dans les festivals, les chiffres de l'exploitation, à cela s'ajoute la publication annuelle d'un annuaire des personnels ayant officiellement une carte d'identité professionnelle leur permettant d'exercer¹⁶. Toutes ces

16. Voir, par exemple, toutes les statistiques produites annuellement par le Centre cinématographique marocain : <https://www.ccm.ma/bilan-cinematographique> [consulté le 9 février 2026], celles-ci ont été mises régulièrement à disposition depuis 2011.

données sont une mine d'or pour les chercheur·ses intéressé·es par le fonctionnement du secteur, et dans un premier temps nous avons puisé des contacts dans les listes de technicien·nes de l'image, avec seulement quelques retours, avant d'utiliser ces derniers pour faire du proche en proche. Cette enquête au long cours s'est ainsi étendue sur plusieurs mois. Là encore, ce peu de retour initial nous a malgré tout permis d'obtenir quelques rendez-vous au hasard avec des techniciens de l'image plus éloignés des centres névralgiques du cinéma au Maroc, et que nous n'aurions sans doute pas sollicités lors d'un déplacement puisque nous serions parti·es de nos contacts personnels et aurions fait du proche en proche limité à une ou deux très grandes villes.

En outre, il faut noter qu'à la différence des technicien·nes, l'entretien est inhérent à l'activité des réalisateur·rices, la capacité d'un·e réalisateur·rice à promouvoir sa vision à travers ses rencontres avec les journalistes, critiques, responsables institutionnels, est essentielle à la valorisation du film. Les technicien·nes ne sont pas habitué·es à de telles sollicitations, mis à part quelques rares exceptions dont la contribution a été reconnue par les pairs ou les institutions. Dans ce cas précis, une fois passée la surprise, les répondant·es ont souvent montré une certaine méfiance essayant de comprendre la façon dont nous allions rendre compte de leur activité et la façon dont celle-ci pourrait affecter leur position dans ce secteur et donc leur réputation. Nous avons ici choisi d'anonymiser les répondant·es, et de nous référer uniquement au poste dans la hiérarchie du département, au genre et à la génération, afin de mettre en relief le fonctionnement collectif d'un secteur et de réinscrire ce discours des acteur·rices dans les repères à partir desquels iels situent le périmètre de leur activité. Le parcours des directeur·rices photo est sans doute plus facilement identifiable, tant il est distinctif, mais nous avons quand même pris soin de ne pas mentionner les titres des films évoqués. Nous souhaitons ainsi mettre en exergue à la fois les interactions dans l'activité et la culture locale, et faire ressortir la puissance d'agir des individus au sein d'un tel monde.

Dans un premier temps, nous tenterons ici de dresser le périmètre du secteur à partir de l'annuaire du CCM établi en 2021, qui concerne tous les départements de la fabrique des films, et dans un deuxième temps, nous examinerons la formation, les conditions de travail, le fonctionnement du département de l'image et l'éthos privilégié dans cette activité, avant d'explorer le rapport au cinéma marocain.

Les technicien·nes en chiffres au Maroc

Le CCM publie le nombre de titulaires de cartes professionnelles :

Tableau 1.1

	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage de femmes
Réalisation	49	189	238	20,6 %
Techniciens (tous départements)	288	1281	1569	22,5 %
Production	94	403	497	19 %
Image	11	209	220	5 %
Son	0	89	89	0 %
Montage	12	40	52	23 %
Costumes	62	49	111	57 %
Maquillage	55	12	67	82 %

Féminisation des divers départements du cinéma au Maroc en 2021 établie à partir des listes des détenteur·rices de cartes professionnelles publiées par le CCM.

Nous avons ainsi identifié au total 1569 technicien·nes détenteur·es d’une carte dont 22,5 % sont des femmes. Ces quelques chiffres montrent à quel point le taux de féminisation est faible, même si les pourcentages s’inversent quand il s’agit des costumes et du maquillage. Néanmoins, les chiffres ne disent pas tout, si 238 réalisateur·rices ont officiellement une carte d’identité professionnelle, seulement une vingtaine de longs métrages de cinéma sont réalisés chaque année, cette liste inclut donc un ensemble d’activités bien plus vaste qui va des productions audiovisuelles, qu’elles soient pour la télévision, les institutions, les entreprises, etc., aux spots publicitaires. D’autant qu’avoir une

carte professionnelle ne dit rien de la fréquence des contrats ni de la capacité qu'ont les personnels à vivre de leur métier, que ce soit dans la multiactivité (avoir plusieurs activités dans le même secteur, ici le cinéma) ou de la polyactivité (cumuler plusieurs emplois en dehors du secteur d'activité pour pouvoir continuer une activité trop peu rémunératrice en cinéma). À ce titre, si les réalisatrices constituent 20,6 % de ce contingent, elles réalisent moins de 10 % de ces mêmes longs métrages de cinéma, d'où des écarts évidents dans les parcours. En outre, des activités longtemps réputées plus féminisées, comme le montage perçu comme le « métier de la couturière », par exemple¹⁷, ne le sont guère au regard des chiffres ci-dessus : les monteuses ne représentent que 23 % des personnels possédant une carte professionnelle. Enfin, les films auxquels les femmes sont associées sont souvent moins prestigieux (documentaires, courts métrages, etc.) et moins bien financés. Au regard des 24 longs métrages marocains en compétition de la 22^e session du Festival du film national de Tanger en 2022, grande célébration annuelle du cinéma marocain, seulement deux ont été réalisés par des femmes, soit 8 %, seulement trois ont été montés par des femmes (auxquels s'ajoutent 2 autres montés par des tandems homme-femme), soit 16 %, et seulement deux films ont des femmes à la direction photo (+1 tandem homme-femme), soit 10 %. Enfin, la production cinématographique au Maroc est divisée entre plusieurs pôles, Rabat, Marrakech, Ouarzazate¹⁸, et là encore les chiffres de ce tableau ne nous disent rien des écarts régionaux qui peuvent caractériser les parcours professionnels dans la durée, etc., la raison pour laquelle la perspective des technicien·nes nous paraît essentielle.

Les technicien·nes et la création collective

Si la réalisation de films a été pensée dans les recherches en cinéma en France en termes de création artistique associée à la seule figure nommée à la réalisation, un principe de valorisation du cinéma rarement interrogé, comment aborder la contribution des technicien·nes qu'une telle conception du cinéma par ailleurs

17. Pour comparaison, en France, 41 % des professionnels du montage dans le cinéma et 27,8 % des professionnels de la prise de vue étaient des femmes en 2018. CNC, « La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle », 2021, p. 62. URL : https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/la-place-des-femmes-dans-lindustrie-cinematographique-et-audiovisuelle--mars-2021_1412224 [consulté le 9 février 2026].

18. Voir Will Higbee Florence Martin et Jamal Bahmad (dir.), *op. cit.*

oblitére ? Comment un·e technicien·ne pense-t-iel son rapport aux tâches qu'iel remplit¹⁹ ? Le Maroc est pour les répondant·es un pays conservateur qui ne valorise ni l'art ni le cinéma ni la culture des émotions, un répondant nous racontant comment le succès des films hollywoodiens ou bollywoodiens qui sont fondés sur l'expression des émotions, peut très bien s'expliquer comme une manière de contrebalancer le refoulement des sentiments dans toute la société marocaine. « On n'est pas un pays où on étudie l'art dès son jeune âge. [...] On n'est pas éduqué à faire ça » à la différence de la Russie par exemple (DP, H, 2^e gén.), une vue confortée par le témoignage d'un directeur de la photographie (DP, H, 1^{re} gén.) formé de manière académique à l'école de Łódź en Pologne à la fin des années 1960, et d'une autre directrice de la photo (DP, F, 2^e gén.) venue d'Europe de l'Est, mais qui travaille depuis vingt ans au Maroc, et qui raconte comment elle a été exposée très tôt dans sa famille comme à l'école à l'image et à la musique.

Les raisons de ce déni sont de deux ordres, une culture musulmane qui regarde traditionnellement l'image avec suspicion et les familles qui tentent également d'infléchir les désirs que leurs enfants pourraient avoir pour une telle carrière, non pas tant à cause d'une tradition morale qui dénigrerait l'image qu'à cause de la grande précarité qu'on peut redouter dans les métiers du cinéma. Certain·es des répondant·es qui ne viennent pas de familles de professionnelles du cinéma, disent avoir été découragé·es, voire empêché·es, le plus souvent par leur famille d'étudier le cinéma, ce qui explique certains doubles cursus. Un répondant a fait une première formation pour satisfaire la famille avant de s'adonner à ce qu'il avait envie de faire, des études en cinéma. Une autre est venue par une formation plus générale en audiovisuel. Même si les premières années après la formation sont souvent décrites comme « des années de galère » (1^{re} assistante, F, 30 ans), les répondant·es du département de l'image qui témoignent dans cette enquête, disent pouvoir vivre de leur activité cinématographique et audiovisuelle (même si celle-ci n'est pas exclusivement dans le département de l'image). Seule une assistante de la deuxième génération déclare que, depuis le Covid-19, elle n'a pu retrouver le niveau d'activité équivalent à celui qu'elle avait auparavant.

Notre enquête portait sur le parcours en cinéma et l'expérience vécue sur les tournages des technicien·nes à travers des entretiens d'une heure à deux heures, nous analyserons ici les parcours, puis la conception de l'activité, avant de nous pencher sur le cercle de connaissances pour terminer par une réflexion sur la

19. Voir Kristian Feigelson, *La fabrique filmique. Métiers et professions*, op. cit.

dimension genrée des rapports sociaux. Dans cette approche, nous considérons les tournages comme des « organisations temporaires » qui « capitalisent sur les compétences techniques spécifiques de leurs membres tout en maintenant les coûts d'une telle coordination au minimum²⁰ ». Celles-ci sont gouvernées par des « réseaux de relations plutôt que des lignes d'autorité²¹ », ce qui sous-entend que de telles organisations opèrent à travers des « grappes hiérarchiques » qui doivent être immédiatement opérationnelles sur un plateau²². Une telle organisation du travail requiert que les collaborateur·rices sollicité·es aient déjà fait l'expérience du travail collectif et le maîtrise, d'où la nécessité d'une réflexion sur le parcours de formation.

Nous commencerons par évoquer « l'engagement de soi au travail²³ » manifesté par les répondant·es dans ces entretiens, ce qui nous a incitée à nous appuyer sur des recherches menées par des sociologues sur le travail artistique. Comme le note Pierre-Michel Menger qui intègre à la fois les approches sociologique et économique, le travail artistique est « modelé par l'incertitude²⁴ », et la littérature sur le travail artistique tend à construire les parcours sur le « don inné, la précocité, l'autodidaxie, le hasard de la découverte et de la consécration du talent²⁵ » aux dépens des compétences acquises. Qu'en est-il pour des technicien·nes du cinéma ? À la différence d'autres professions artistiques plus solitaires comme les peintres, les romanciers, ou même les musiciens, les technicien·nes sont engagé·es dans une activité qui requiert avant tout une maîtrise technique préalable, et la nécessité de s'investir dans un collectif très hiérarchisé, dont l'ensemble des tâches ne relève pas de la création. Cette dernière ne se pose pas dans les mêmes termes pour les directeur·rices de la photographie, ou parfois les chef·fes opérateur·rices, des mail-lons clés de la création et très sollicité·es par les réalisateur·rices,

20. Beth A. Bechky, « Gaffers, Gofers and Grips: Role-Based Coordination in Temporary Organizations », *Organization Science*, vol. 17, n° 1, 2006, p. 3, DOI : [10.1287/orsc.1050.0149](https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0149).

21. *Ibid.*, p. 3.

22. Adeline Lamberburg, Gwenaële Rot, Laure de Verdalle, Antoine Vernet, « La constitution des équipes techniques », dans Gwenaële Rot et Laure de Verdalle (dir.), *Le cinéma. Travail et organisation*, Paris, La Dispute, 2013, p. 111.

23. Marie Buscatto, « Au fondement du travail artistique. Vocation, passion ou travail ordinaire ? », dans Nathalie Leroux et al. (dir.), *Le travail passionné*, Toulouse, Érès, 2015, p. 29-56, DOI : [10.3917/eres.lorio.2015.01.0029](https://doi.org/10.3917/eres.lorio.2015.01.0029).

24. Pierre-Michel Menger, *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, Éditions du Seuil, 2009.

25. *Ibid.*, p. 268.

directeur·rices de production et autres directeur·rices artistiques qui participent à la préparation, que pour les assistant·es qui eux font partie de l'équipe amenée soit par le producteur, soit par le ou la directeur·rice de la photographie.

C'est la raison pour laquelle nous avons choisi ici de conserver la hiérarchie pratiquée par les répondant·es à notre enquête et plus largement par les gens du cinéma, entre celles et ceux qui sont à la tête des départements de l'image, les directeurs et directrice de la photographie, les chef·fes opérateur·rices, et les assistant·es qu'ils ou elles soient premier·e, deuxième ou troisième assistant·es²⁶. Les termes dans lesquels les un·es et les autres décrivent leur activité sont le reflet de ces différences, les premier·ères sont dans un univers de l'art et de la création, tandis que les assistant·es se décrivent au service du collectif, tout en affirmant s'intéresser à la dimension créative du projet. Une directrice photo (DP, F, 2^e gén.) décrit sa pratique comme relevant de la sensibilité et de l'imagination :

Je lis le scénario toujours. Je le lis deux, trois, quatre fois, le temps que je m'imprègne vraiment de l'histoire, des personnages, que je comprenne les enjeux, etc., et puis, au fur et à mesure, les choses se décantent. Je commence à voir des images, je commence à imaginer des ambiances. Je commence à sentir vraiment les choses. On n'est plus dans l'abstrait, je passe dans le faire. Je m'imagine déjà pratiquement les choses.

Un directeur photo (DP, H, 2^e gén.) qui se glisse dans la peau d'un réalisateur, fait référence à son activité comme à celle d'un artiste et insiste sur le besoin de « maturité » et l'importance du ressenti, du vécu, tout en y associant l'originalité : « Pour être un vrai artiste, il faut souffrir [...] Pour faire un grand film, il faut être le premier à mettre le pas sur un truc auquel personne n'avait pensé avant » (DP, H, 2^e gén.).

Les répondant·es du département de l'image sont plus souvent issu·es de baccalauréats scientifiques – une assistante qui s'intéressait initialement au son nous a confié avoir choisi la physique au bac pour comprendre les ondes – même s'ils et elles reconnaissent que les qualités littéraires sont très utiles dans leur métier. Parmi les hommes et femmes que nous avons interrogé·es, quatre des DP ont étudié en Europe (L'école de Łódź, la FEMIS, EICAR, Master dans une université, etc.), trois

26. Dans le texte, nous utilisons les abréviations « DP » pour les directeurs et directrices photo et chef·fes op., « 1^{er} assist. » et « 2^e assist. » pour les premiers assistants et deuxièmes assistants.

autres répondant·es plus jeunes sortent de l'ESAV à Marrakech. Une autre assistante sort d'une école de journalisme audiovisuel. Les différences d'accès à la formation au cinéma créent deux groupes générationnels, les premier·ères sont issu·es le plus souvent d'écoles de cinéma ou de l'image à l'étranger, les autres répondant·es des écoles de cinéma qui se sont ouvertes au Maroc. La formation en cinéma peut constituer d'ailleurs un second cursus après un diplôme en ingénierie ou en histoire de l'art, etc. Il nous paraît important de saisir ici la question sociale, et la façon dont elle affleure de manière récurrente mais diffuse, souvent dans l'expression d'une proximité vis-à-vis de l'art implicitement conçue comme un marqueur de classe. L'un des chefs opérateurs, qui avait un diplôme d'ingénieur, reconnaît d'ailleurs avoir été très « prétentieux », tant il s'imaginait qu'il serait un très bon étudiant au regard de sa maturité, avant de se rendre compte que les étudiants en école de cinéma venaient d'un autre monde plus favorisé. Il a été « choqué par leur inventivité » et pu remarquer qu'ils étaient très « doués », ce qui l'a incité à « les dépasser », un positionnement qui a marché pour lui (DP, H, 2^e gén.).

14

Les directeurs et directrices de la photo et chef·fes opérateurs avec lesquels nous nous sommes entretenu·es, ne viennent pas tous de milieux privilégiés, c'est le cas des répondant·es de la troisième génération issu·es de l'ESAV²⁷, une école avec un corps étudiant international, créée en 2006 à Marrakech et dotée d'un important système de bourse. Cette école a permis à deux d'entre eux de gravir les échelons jusqu'à la direction photo tandis que la troisième navigue entre première et deuxième assistante. Elle raconte avoir fait l'expérience de productions recrutant des collègues hommes même s'ils étaient moins formés qu'elle. Quelle que soit leur position dans la hiérarchie, les répondant·es considèrent la chance d'avoir pu étudier dans une école du cinéma dont l'entrée est souvent très compétitive, comme un cadeau venu du ciel, alors qu'ils ne pensaient pas être retenu·es au regard de leur jeunesse et de leur manque de connaissances. À l'inverse, deux directeurs photo disent avoir baigné toute leur vie dans le cinéma, leurs pères — l'un acteur et premier assistant, l'autre réalisateur avec un double métier — leur ayant donné accès très jeunes au monde du cinéma. Tous les deux reconnaissent que ce pied dans la porte les a beaucoup aidés, aucun des deux ne mentionne avoir dû étendre le spectre de son activité pour rester

27. L'ESAV, une école de cinéma, d'audiovisuel, et de design graphique, ouverte en 2006 à Marrakech, est soutenue par une fondation suisse et par l'université Cadi-Ayyad. Elle recrute environ 200 étudiants, dont 60 % viennent du continent africain.

dans ce secteur. L'un explique aussi qu'à la différence de nombreux pairs de l'école de cinéma, il n'était pas à la recherche de connaissances techniques et professionnelles parce qu'il savait depuis tout petit ce qu'était un tournage. Il était plutôt en quête de connaissances théoriques.

Les répondant·es décrivent une éducation formelle très enrichissante à la fois théorique et technique, mais aussi ancrée dans la pratique, des formations dans lesquelles ils et elles ont trouvé beaucoup de matière. Seul·es celles et ceux qui ont étudié à l'étranger ont eu l'opportunité de travailler des deux côtés de la Méditerranée, à la différence de celles et ceux qui ont été formé·es au Maroc, ce qu'une assistante regrette. L'obtention de visas pour la France est de plus en plus hasardeuse, les productions européennes rechignent, nous dit-elle, à entreprendre les démarches compliquées et coûteuses pour obtenir des visas de travail pour des collaborateur·rices marocain·es. Il est plus facile pour ces professionnelles d'être intégré·es à une équipe étrangère en tournage au Maroc, ce qu'une assistante regarde comme le verre à moitié plein : si elle ne peut pas voyager au-delà du Maroc, le monde du cinéma vient à elle, et son métier est un moyen d'être en contact avec des gens de cultures très différentes. C'est une véritable richesse, une des raisons pour lesquelles il est difficile de quitter le métier malgré les conditions difficiles. Au-delà de cela, les tournages étrangers sont le moyen d'accéder et de manipuler des équipements technologiques de pointe non accessibles sur les tournages de productions marocaines, de s'initier à des procès plus rationnels et d'obtenir également de meilleures rémunérations, même pour un engagement à un échelon inférieur dans la hiérarchie de l'assistantat comparativement à l'échelon occupé sur un tournage marocain. Pour les directeurs de la photographie également formés en France, le retour progressif au pays devenait une évidence, l'un deux mentionnant que la politique anti-immigration de la France sous Sarkozy l'avait progressivement dissuadé d'un parcours international. Rentrer au Maroc lui a également permis de gravir plus rapidement les échelons jusqu'à la direction photo.

Pour les autres, la formation a constitué le moyen d'accéder à une culture insoupçonnée dans leur enfance et iels sont plutôt dans la démarche de comprendre les grands cinéastes d'une cinéphilie internationale que dans la contestation de celle-ci ou la recherche d'un panthéon alternatif. On cite Orson Welles, Franz Capra, Akira Kurosawa, les plus récents Steven Spielberg, Clint Eastwood ou Xavier Dolan, tout en reconnaissant aimer les *Mad Max* et les films d'action. À ce titre, la cinéphilie revendiquée par les femmes est tout aussi vaste et éclectique que celle revendiquée par les hommes, même si un DP nous dit aussi n'être

pas particulièrement cinéphile et ne voir que trois à quatre films par mois. Le cinéma marocain est souvent minoré, un cinéma encore dans les limbes, non abouti : « ça m'embête qu'on fasse des films genre un peu médiocres » (1^{re} assist., F, 3^e gén.), une piètre image attribuée en partie au sous-financement chronique des productions locales qui, selon les répondant·es, rognent sur tous les postes. Les producteurs sont représentés en grande majorité comme un obstacle à la création : ils préfèrent investir l'argent ailleurs plutôt que d'investir dans le film et payer rapidement les technicien·nes ; ils gardent une partie du budget pour faire autre chose et font le film avec ce qui reste. Certain·es pourtant sont remarqué·es pour leur sérieux et leur sens de l'organisation, c'est le cas d'une productrice dont le nom est évoqué avec admiration par trois répondant·es.

En même temps que le cinéma marocain est minoré, il est à protéger. Il tient pour certain·es une place particulière, souvent plus affective, un directeur de la photographie se remémore ainsi avoir vu *Marock* (2005) de Leila Marrakchi pour l'anniversaire de ses seize ans : « un film qui m'avait un peu ouvert les yeux. Un des rares films qui parle de Casablanca, qui parle de nous [...]. Un film qui parle des jeunes Marocains. C'est une séance de cinéma que j'oublierai jamais » (DP, H, 3^e gén.). Contribuer au développement de ce cinéma national est vu comme une ambition, et une première assistante regrette le choix de carrière de collègues qui, privilégiant l'argent, restent deuxièmes assistant·es sur des tournages étrangers plus rémunérateurs plutôt que d'œuvrer à l'amélioration de la qualité du cinéma national. D'autres, en revanche, n'ont pas vraiment le choix et semblent aller là où ils et elles peuvent trouver du travail.

Les assistant·es décrivent des métiers très hiérarchisés, les troisièmes assistant·es étant en charge du back up et du retour vidéo qui permet au chef opérateur et au réalisateur de voir les rushes immédiatement après les prises. Les deuxièmes assistant·es sont en charge du matériel et des focales tandis que les premier·ères assistant·es sont des *focus pullers*, en charge de la mise au point. Pour tout·es les répondant·es que nous avons interrogé·es, les tournages sont des lieux d'apprentissage permanent, et toustes expliquent comment les tâches des un·es et des autres sont liées, la succession des tâches permet au troisième assistant d'observer et de comprendre ce que fait le second, le second ce que fait le premier, et le premier ce qu'on attend d'un ou d'une cheffe opératrice ou d'un·e directeur·rice photo. Un certain flou demeure d'ailleurs entre les deux postes, les personnes que nous avons interviewées utilisent les termes le plus souvent de manière indifférenciée, reprenant le titre adopté par la production.

Tous·tes les répondant·es s'intéressent à leur métier, et au-delà au cinéma. Iels disent s'investir avec passion dans les projets et être porté·es par l'idée de participer collectivement à un film à venir qui les mobilise pleinement. Les technicien·nes décrivent une activité physiquement éprouvante, qui impose de travailler debout des heures durant, en extérieur sous un soleil brûlant ou dans le froid, tout en restant très vigilant et très concentré malgré tout. Quand on travaille à l'image dit l'un, la concentration c'est tout le temps, ce qui entraîne une grande fatigue, parce que la moindre erreur de l'un·e peut engendrer un ratage pour toute l'équipe. Au-delà de l'image, iels reconnaissent aussi des conditions de travail très contraignantes et chronophages : douze heures par jour, parfois treize ou quatorze heures, et six jours sur sept, les heures supplémentaires n'étant pas toujours rémunérées. Et c'est d'ailleurs au nom de la nécessité de l'existence d'un cinéma marocain sans les fonds suffisants qu'on justifie souvent de ne pouvoir toujours payer ces heures supplémentaires pourtant faites. Mais quoiqu'il en coûte, le « plaisir de créer des émotions » demeure plus fort que toutes les difficultés, et ce plaisir est plus fort dans le cinéma que dans les productions audiovisuelles, parce qu'il y a plus de temps et d'attention portés à la fabrication.

Tous·tes les répondant·es travaillent sur les productions filmiques et audiovisuelles, la plupart sur des productions étrangères, françaises, britanniques ou américaines, et marocaines, et toutes insistent sur une différence des conditions de travail, les journées encore plus lourdes pour les sitcoms et les séries. La plupart mettent en avant la volonté d'œuvrer en priorité pour le cinéma, mais faire aussi des séries et de la publicité pour gagner sa vie, et l'un d'entre eux mentionne même faire des émissions télé parfois même s'il préfère éviter. Par contre, l'un d'entre eux travaille aussi comme monteur et étalonneur, et considère que l'étalonnage est une extension du travail sur l'image (DP, H, 2^e gén.). Les répondant·es mentionnent des tournages étrangers avec bien plus de moyens et mieux organisés, mais aussi plus exigeants, ce qui oblige à vraiment assurer. En revanche, un répondant mentionne comment les producteurs étrangers qui tournent au Maroc peuvent s'étonner de l'inventivité des équipes locales et de la manière dont elles trouvent des solutions ou peuvent créer des décors en un temps record. Et si pour les directeur·rices photo et chef·fes opérateur·rices interrogé·es, les films comme les séries relèvent aussi de la création, le statut des images n'est pas le même, d'un côté un spectateur ou une spectatrice choisit de venir au cinéma, mais de l'autre « la TV s'invite chez les gens, on a un minimum pas de retenue, mais de choses qu'on doit respecter, respecter leur point de vue, leur

culture, leurs traditions » (DP, H, 2^e gén.). Et le travail n'est pas le même non plus. Une première assistante commente :

Quand tu as un film, il y a le repos, il y a le côté artistique plus que le côté technique. Il y a le côté mise en scène, un film il y a toujours le réalisateur qui prend son temps pour réaliser, pour tout mettre en place [...] Il veut faire ressortir la lumière, il veut faire ressortir la déco, les costumes, le maquillage [...] Quand tu as de la télé, c'est le temps [...]. Tu as un minutage, tu dois terminer ta série, ta saison dans un mois, tu dois la terminer coûte que coûte. C'est de l'argent, il faut faire vite, vite, vite, tu peux courir comme un fou toute la journée. (2^e assist., F, 2^e gén.)

18

Un directeur photo nous dit la même chose, les tournages de séries, principalement ramadanesques, imposent des temps très concentrés et sur des semaines d'affilée pour un sitcom : « Quelquefois on découvre le scénario le matin », donc « je dois plus travailler avec mes réflexes » (DP, H, 3^e gén.). Il ajoute : « Je n'ai pas le temps d'éclairer réellement tous les petits détails et tout dans une séquence. En série, on est sur du 12 à 17 minutes par jour, c'est énorme ! [...] J'essaie d'être très rapide et donc ma finition est moins bonne. » Un long métrage passe « sur un grand, un très grand écran où tous les détails sont très importants... Donc quand je vois mon image, je la décortique de tous les côtés ». Dans une série, on laisse passer des choses, « parce qu'on n'a pas le temps d'être dans la chirurgie » (DP, H, 3^e gén.). Toustes déplorent des temps d'exécution de plus en plus tronqués pour faire des économies, et pour cela travailler sur des tournages étrangers permet aussi d'avoir plus de temps et un travail mieux organisé.

Les métiers de l'image, comme du cinéma en général, sont des métiers du travail collectif et de la relation humaine : au-delà de la technicité et du savoir-faire, « il faut gérer le côté humain » (DP, H, 2^e gén.). « On fait aussi un métier qui est très humain. Il faut savoir gérer son stress, savoir gérer une équipe » (1^{re} assist., F, 3^e gén.), c'est la bienveillance qui compte (DP, H, 3^e gén.). L'humain est au centre, « ça tire tout le monde vers le haut » et quand il y a un différend et qu'il faut trouver un bon compromis, « tout le monde n'a pas le sens du bon compromis », ce qui est toujours au préjudice du film et ce qui fait du savoir-être une compétence indispensable au fonctionnement de l'équipe.

Le réseau relationnel

Dans le cinéma, le réseau relationnel est, parmi d'autres ressources, essentiel au maintien dans l'emploi qui est constitué d'une succession de contrats courts, et un tel cercle se compose de plusieurs sous-ensembles qui se forment au gré de l'activité. Le premier réseau de relations interpersonnelles pensées comme « une connaissance et un engagement réciproques fondés sur des interactions et permettant la circulation de ressources²⁸ », se crée généralement au moment de la formation. Les contacts développés entre pairs lors de ce moment privilégié restent un espace important d'échange bienveillant et amical, nous disent des répondant·es, au sein duquel les personnes se sentent en confiance pour poser des questions concernant les nouveaux équipements, les problèmes rencontrés, etc. Si un tel groupe a pu être le lieu de premières coopérations gratifiantes, il cesse progressivement de l'être tant les coopérations successives peuvent mener à de nouvelles opportunités et donc étendre ce cercle vers d'autres horizons, sans toutefois que les répondant·es perdent de vue ce premier cercle. Tous·tes les répondant·es sont conscient·es qu'ils ne savent pas ce dont demain sera fait, et donc tous·tes acceptent avec gratitude les périodes de travail tout en montrant une volonté de développer des « relations pérennes » (DP, H, 3^e gén.) dans un système fondé sur « le bouche-à-oreille ». Puisqu'il n'y a pas de système d'agent, le seul moyen est de faire « très bien [s]on boulot » (DP, H, 3^e gén.), cela tient à la fois de la « réciprocité », satisfaire les collaborateur·rices qui ont associé le ou la technicien·ne au projet, et de la « réputation²⁹ ». Leur travail comme leur manière d'être ensemble et le savoir-être sur le plateau sont à chaque fois les meilleurs marqueurs de cette réputation. Avoir déjà des collaborateur·rices de confiance permet d'éviter de devoir travailler avec des gens moins investis et « qui s'en foutent de la qualité », ce qui pour un répondant pourrait se comprendre puisque les « lauriers » ne sont pas pour les techniciens. D'où la nécessité de travailler avec des équipes

19

28. Michel Grossetti et Jean-François Barthe, « Dynamique des réseaux interpersonnels et des organisations dans les créations d'entreprises », *Revue française de sociologie*, vol. 49, n° 3, 2008, p. 587, URL : <https://doi.org/10.3917/rfs.493.0585>.

29. Nous retrouvons ici les termes de Beth A. Bechky qui dit que la coordination des entreprises au sein des « réseaux », « s'appuie largement sur des mécanismes sociaux tels que la réciprocité, la socialisation et la réputation », ce qui est la même chose pour les collaborateurs. Voir Beth A. Bechky, *op. cit.*, p. 3.

soudées, des collaborateur·rices qui même s'ils sont fatigué·es vont « essayer de te faire plaisir » (DP, H, 2^e gén.).

L'activité est fondée avant tout sur la capacité à collaborer et comprendre ce qui est attendu de chacun·e, une compétence indissociable de la maîtrise technique, et toutes savent que chaque erreur peut coûter cher. Les relations internes plus pérennes sont le moyen de garder un environnement stable dans une activité soumise à beaucoup d'aléas, et donc les directeurs et directrices photo et chef·fes op tendent à travailler avec les mêmes assistant·es. Nous retrouvons dans ces témoignages ce que Beth A. Bechky analyse comme des « réseaux de relations » plutôt que « des rapports hiérarchiques verticaux » ou « des structures plus formelles » de régulation et contrôle³⁰, même si la hiérarchie demeure dans le fonctionnement du tournage. À chaque niveau de direction photo et d'assistantat se forment des équipes, et les femmes disent de manière répétée se soutenir les unes les autres afin de mieux s'insérer. Si savoir collaborer et cultiver son réseau est essentiel, garder une hygiène de vie requiert d'élargir le cercle des relations dans le temps hors travail : « J'essaie aussi de rencontrer des gens en rupture avec le cinéma, des gens dans la finance, pour parler d'autre chose, sinon ça crée un enfermement » et « je trouve cela psychologiquement usant » (DP, H, 3^e gén.). L'engagement dans le cinéma qui se traduit par une très forte pression au quotidien, requiert aussi de savoir aller puiser des ressources ailleurs, de s'aérer.

Par contre, il est étonnant de voir à quel point de tels réseaux relationnels ne mènent pas au développement d'organisations professionnelles plus vastes. Les uns nous disent ne pas avoir confiance en de telles associations qui ne servent que ceux qui les créent. Un répondant mentionne avoir lancé l'idée d'une association pour les directeurs photo (DP, H, 3^e gén.), avant de se rendre compte que personne n'était d'accord : « C'est tombé à l'eau ! ». De la même façon, l'idée d'une directrice photo de créer une association ou un collectif pour promouvoir l'insertion des femmes et attirer l'attention sur des problèmes spécifiques est restée sans suite, un vœu pieux, tant les femmes techniciennes ne l'ont pas rejointe. Serait-ce la peur qu'une telle initiative soit mal interprétée par les pairs et les producteurs, et au final la crainte qu'elle nuise à leur employabilité ?

La présence sur les réseaux sociaux est un enjeu important même si aucune des personnes à qui nous avons parlé ne la gère de manière très méthodique ni professionnelle. Le plus grand nombre des répondant·es à notre enquête communique par le biais de Facebook, un moyen à travers lequel les gens du cinéma restent en contact entre eux, des cercles qui s'étendent d'ailleurs

30. *Ibid.*, p. 3-21.

au-delà des collègues. Marie Pierre-Bouthier ne voit d'ailleurs dans Facebook rien de moins qu'un « réseau professionnel alternatif » et « le moyen de compenser à moindres frais les failles du système³¹ » étatique défaillant. C'est ainsi le moyen par lequel nous avons contacté trois des répondant·es à cette enquête, lorsque leurs noms nous avaient été suggérés. Et quelques répondant·es font référence à « un lien amical » qu'on peut garder à travers Facebook et Instagram qui est vu comme le meilleur moyen de promouvoir son travail : « la fonction *story* sur Instagram, elle permet aux gens de voir quelque chose rapidement » (DP, H, 3^e gén.).

À propos du genre !

Il n'y a encore jamais eu de directrice de la photographie marocaine, les seules directrices photo ayant travaillé au Maroc sont une Roumaine (Cringuta Pinzaru) et brièvement une Tunisienne (Leila Sellami). Les techniciens avec lesquels nous nous sommes entretenus, sont conscients de l'absence des femmes, mais ont remarqué un changement tout en regrettant qu'elles ne soient pas plus nombreuses, d'autant que parfois, leur présence est utile puisqu'elles peuvent pénétrer dans des espaces féminins inaccessibles aux hommes (DP, H, 3^e gén.). Comme l'indique pourtant une DP, au regard des trajectoires, les assistantes, à la différence de leurs pairs, ne parviennent pas à se hisser à la direction photo. Nous remarquons le caractère genré de la projection de soi dans les métiers. Si les directeurs photo interrogés – sauf un – se projettent dans la réalisation, ils tendent à parler d'eux-mêmes comme tels, deux ayant déjà réalisé des courts métrages, et l'un d'entre eux de ses longs métrages (DP, H, 1^{re} gén.). Les femmes n'osent même pas s'imaginer être recrutées à des postes plus élevés que celui qu'elles occupent, tant les pratiques, auxquelles s'ajoute le sexisme teinté de misogynie, les poussent à s'autocensurer. Deux assistantes ont reconnu, comme à regret, leur désir de passer sur le poste de cheffe opératrice tout en tempérant leurs ardeurs, sans doute afin de survivre dans un métier difficile sans trop de frustration :

C'est pas possible d'être cadreur, déjà faire le point et être *focus-puller*, ça me prend beaucoup d'énergie d'avoir une place. Déjà ma 2^e elle adore le cadre, on en parle à tous les chefs op. Dès qu'ils appellent quelqu'un, ils appellent un

31. Marie Pierre-Bouthier, « Le "Facebook" : stratégies de communication alternatives dans les cinémas documentaires marocain et tunisien », dans Chloé Delaporte (dir.), *Cinéma et Internet : représentations, circulations, réception*, n° 26, Paris, L'Harmattan, 2017, p. 61-74.

mec. Si on m'appelle au cadre, je serais honorée. J'aimerais bien passer cheffe op., mais je... si un jour, je dis que je veux prendre le cadre, ça va me prendre beaucoup, beaucoup d'énergie. C'est un métier que j'aimerais bien faire, cheffe op. aussi. (1^{re} assist., F, 2^e gén.)

Toutes racontent comment leurs collègues hommes ont eu des carrières bien plus rapides, la façon dont on leur a préféré maintes fois un collègue homme alors qu'il avait moins d'expérience. C'est ainsi que l'avancement dans la carrière par le biais de l'expérience acquise pénalise les femmes tant elles sont moins cooptées.

Une répondante insiste sur le manque de confiance envers les techniciennes quand elle présente au producteur ses assistantes :

Si c'est une fille qui est assistante caméra, tout de suite on me demande son CV. Qu'est-ce qu'elle a fait ? D'où elle vient ? etc. Si sur le même poste, il y a un homme à la même place, on ne me demande jamais rien sur ce qu'il a fait. Ça dit ce que ça dit. (DP, F, 2^e gén.)

22

La même répondante nous raconte comment un producteur dont c'était le premier long métrage, à qui elle avait remis la liste du matériel dont elle avait besoin, avait exigé une « note d'intention » alors qu'elle en était à son neuvième long-métrage « sachant que quand tu fais une liste pour beaucoup de producteurs, c'est du chinois ! » Elle décrit la collaboration comme « un bras de fer permanent », tout en ajoutant que de tels problèmes s'effacent avec une productrice. Les répondantes réinscrivent cette discrimination dans un contexte culturel marocain plus vaste avec des rapports à la famille comme au travail très genrés et donc asymétriques et défavorables aux femmes au Maroc. Une répondante décrit la façon dont le mariage l'a amenée à recentrer son activité et devenir plus exigeante sur les projets qu'elle accepte, tandis qu'une autre remarque qu'un chef opérateur quand il part en tournage, ne « va jamais se demander : Avec qui je laisse mon enfant ? Comment je m'organise ? » (DP, F, 2^e gén.). Très pénalisant aussi, l'éthos du métier au Maroc et bien au-delà, est fondé sur la nécessité de rassurer à tout prix le producteur et donc de ne jamais mentionner la gestion de la vie privée comme étant une source possible de contraintes, au risque d'être évincée d'un projet. D'où un contexte défavorable pour penser une organisation du travail potentiellement plus favorable aux femmes.

Mais le plus assommant est sans doute « la drague » lourde dont certaines femmes se sentent les proies en permanence :

Il y a la drague, et je vais dire drague pour ne pas dire harcèlement, et tu ne sais pas ce qui se passe dans la tête des hommes. Des fois, il fait chaud, tu es en débardeur : Elle c'est une bonne proie. Au début je répondais pas. Ils croient que tu es réceptive, tu es juste gênée et ils ne voient pas la gêne. Je n'arrivais pas à les réprimander. Toute sorte de drague, c'est un handicap [...]. Ça m'embête de ne pas avoir réussi à stopper ça sans mon mari. Il y a des hommes qui m'ont draguée, et qui maintenant me demandent : "Comment va monsieur ?" L'hypocrisie sociale ! (1^{re} assist., F, 3^e gén.)

Des répondantes racontent aussi comment elles ont vu une femme électro ou une femme machino lâcher le cinéma, soit parce qu'on ne leur donnait rien à faire, soit qu'elles ne supportaient plus les blagues lourdes, les réflexions dégradantes. Ces anecdotes montrent combien la pression qui pèse sur les femmes et les relations de pouvoir et de domination qu'elle installe, peuvent user et éventuellement décourager celles dont la motivation est pourtant chevillée au corps.

Conclusion

23

Dans cet article, nous avons analysé la façon dont les personnes qui travaillent à l'image au Maroc conçoivent leur activité au cinéma, la vivent au quotidien, s'intègrent dans un secteur et s'y maintiennent. Même si les films à travers des conditions de tournage qui laissent encore le temps de la réflexion, demeurent l'étalon de la création, cette enquête montre comment les tournages de films ne représentent qu'une partie de l'activité, complétée et souvent supplantée par les tournages sur des productions audiovisuelles autres, séries, films institutionnels ou spots publicitaires. Il apparaît clairement que malgré la précarité et les conditions de travail très difficiles, les technicien-ne-s de l'image se passionnent pour leur activité, et conditionnent la réussite d'un projet à l'engagement total de soi, ce qu'ils et elles vivent de manière enrichissante, et cela, quel que soit leur échelon dans une organisation très hiérarchisée, mais qui se construit autour de liens forts au sein de petites équipes habituées à travailler ensemble. Il s'agit ainsi de viser la stabilité et de favoriser le développement du parcours dans un soutien mutuel. Si le savoir-faire technique est bien évidemment un prérequis, un savoir-être au sein du collectif apparaît comme étant au moins aussi fondamental.

Malgré le fait que les techniciens se disent conscients du manque de techniciennes, la culture du secteur reste pourtant indifférente, voire aveugle, au machisme qui règne dans les

rapports genrés à la fois dans la cooptation par les pairs qui favorise les techniciens, et dans les comportements sur le plateau. Dans ce cadre, les techniciens et les techniciennes ne sont pas sur un pied d'égalité, le CCM ne recensait en 2021 aucune directrice photo marocaine. Même si hommes et femmes expriment un regret que ces dernières ne soient pas plus nombreuses, elles sont confrontées au manque de reconnaissance de leur expérience, ce qui ralentit le développement de leur carrière. En outre, dans un métier qui requiert une très grande disponibilité, avec des conditions de travail difficiles, l'*ethos* même de l'activité joue contre elles puisqu'il les empêche de mentionner les contraintes familiales qu'elles doivent gérer sans jamais pouvoir les évoquer, encore moins revendiquer qu'elles soient prises en compte dans leur activité.

Bibliographie

24

BECHKY Beth A., « Gaffers, Gofers and Grips: Role-Based Coordination in Temporary Organizations », *Organization Science*, vol. 17, n° 1, 2006, p. 3-21, DOI : [10.1287/orsc.1050.0149](https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0149).

BEURÉ Fanny, « Bilan 2004–2013 de la production et du financement des films français réalisés ou coréalisés par des femmes », *Studies in French Cinema*, n° 16, 2016, p. 134–151, DOI : [10.1080/14715880.2016.1164415](https://doi.org/10.1080/14715880.2016.1164415).

BENLYAZID Farida, « Réception des cinémas du Maghreb au Maghreb », *Africultures*, vol. 3, n° 89-90, p. 40-43, DOI : [10.3917/afcul.089.0038](https://doi.org/10.3917/afcul.089.0038).

BONHOMME Bérénice, « Le chef opérateur, la lumière et les effets visuels en France », *Création collective au cinéma*, n° 1, 2017, URL : https://creationcollectiveaucinema.com/wp-content/uploads/2017/11/cccl06_bb_83-102_12nov1.pdf [consulté le 6 février 2026].

BONHOMME Bérénice, « L'équipe de film, innovations et inventions », *Création collective au cinéma*, n° 2, 2019, URL : <https://creationcollectiveaucinema.com/revue-n02-2019/> [consulté le 9 février 2026].

BUSCATTO Marie, « Au fondement du travail artistique. Vocation, passion ou travail ordinaire ? », dans Nathalie LEROUX *et al.*

(dir.), *Le travail passionné*, Toulouse, Erès, 2015, p. 29-56, DOI : [10.3917/eres.lorio.2015.01.0029](https://doi.org/10.3917/eres.lorio.2015.01.0029).

CAILLÉ Patricia et CALIN Raluca (dir.), *À l'œuvre au cinéma ! Professionnelles en Afrique et au Moyen-Orient*, Paris, L'Harmattan, 2022.

CAILLÉ Patricia, « La condition des femmes au Maghreb fait recette sur le marché du film européen ! 1990-2019 », *Regards*, n° 24, 2020, p. 17-33, DOI : [10.70898/regards.v0i24.481](https://doi.org/10.70898/regards.v0i24.481).

CARTER Suzanne Gayle, *What Moroccan Cinema? A Historical and Critical Study (1956-2006)*, Lanham, Lexington Books, 2009.

Centre national du cinéma et de l'image animée, « La place des femmes dans l'audiovisuel et le cinéma : vers plus d'égalité ? », Rochefort, 2022, URL : https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/la-place-des-femmes-dans-laudiovisuel-et-le-cinema-vers-plus-degalite_1709774 [consulté le 6 février 2026].

Centre national du cinéma et de l'image animée, « La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle », 2021, p. 62, URL : https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/la-place-des-femmes-dans-lindustrie-cinematographique-et-audiovisuelle--mars-2021_1412224 [consulté le 9 février 2026].

EL KHACHAB Chihab, *Filmmaking in Egypt. How Labor, Technology and Mediation Shape the Industry*, Cairo and New York, The American University in Cairo Press, 2021, DOI : [10.2307/j.ctv2ks6xvj](https://doi.org/10.2307/j.ctv2ks6xvj).

FEIGELSON Kristian, *La fabrique filmique. Métiers et professions*, Paris, Armand Colin, coll. « Cinéma / Arts visuels », 2011.

GABOUS Abdelkrim, *Silence elles tournent ! Les femmes et le cinéma en Tunisie*, Tunis, Éditions Cérès, 1998.

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).

GAUTHIER Guy, « Chapitre 8. Le tournage, un regard et une éthique », *Le documentaire, un autre cinéma*, Paris, Armand Colin, coll. « Cinéma / Arts Visuels », 2015, p. 166-199.

GROSSETTI Michel et BARTHE Jean-François, « Dynamique des réseaux interpersonnels et des organisations dans les créations d'entreprises », *Revue française de sociologie*, vol. 49, n° 3, 2008, p. 585-612, DOI : [10.3917/rfs.493.0585](https://doi.org/10.3917/rfs.493.0585).

HIGBEE Will MARTIN Florence et BAHMAD Jamal (dir.), *Moroccan Cinema Uncut. Decentred Voices, Transnational Perspectives*, Édimbourg, Edinburgh UP, 2020, URL : <https://www.jstor.org/stable/10.3366/j.ctv177th46> [consulté le 6 février 2026].

HILLAUER Rebecca, *Encyclopedia of Arab Women Filmmakers*, A. Brown (trad.), édition annotée, Caire, The American University in Cairo Press, 2005.

LAMBERBOURG Adeline, ROT Gwenaële, VERDALLE Laure de et VERNET Antoine, « La constitution des équipes techniques », dans ROT Gwenaële et VERDALLE Laure de (dir.), *Le cinéma. Travail et organisation*, Paris, La Dispute, 2013, p. 111-127.

MENGER Pierre-Michel, *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, Éditions du Seuil, 2009.

MINGANT Nolwenn, « Un public aux mille visages. Identifier l'expérience des spectateurs du cinéma américain dans le Maghreb de l'ère coloniale », dans Patricia CAILLÉ et Claude FOREST (dir.), *Regarder des films en Afriques*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2017, p. 63-78, DOI : [10.4000/books.septentrion.17143](https://books.septentrion.17143).

MORRISSEY Priska, *Les As de la manivelle. Le métier d'opérateur de la prise de vues en France (1895-1930)*, Paris, AFRHC, 2021.

PANTET Aymeric, « Les chefs opérateurs qui venaient du sud : Marius Raichi et Charlie Bauer dans l'industrie cinématographique finlandaise (1937-1940) », *Transcultural Production Studies* [séminaire], le 9 février 2024.

PIERRE-BOUTHIER Marie, « Le “Facebook” : stratégies de communication alternatives dans les cinémas documentaires marocain et tunisien », dans DELAPORTE Chloé (dir.), *Cinéma et Internet : représentations, circulations, réception*, n° 26, Paris, L'Harmattan, 2017, p. 61-74.

PÓR Katalin et RENOARD Caroline (dir.), *L'équipe de film au travail. Créations artistiques et cadres industriels*, Paris, AFRHC, 2022.

SEROUSSI Benjamin, « La création au travail. Le film, produit d'un collectif », dans BIDEI Alexandra *et al.* (dir.), *Sociologie du travail et activité*, Toulouse, Octares éditions, 2006, p. 85-100.

ZARKA Samuel, *Ces invisibles qui font le cinéma*, Paris, Presses universitaires de France, 2025.