

RAPPORT  
SUR LA DIVERSITÉ  
À L'OPÉRA  
NATIONAL  
DE PARIS

---

Pap Ndiaye  
Constance Rivière

*Janvier 2021*

« POUR MOI,  
LES PROBLÈMES  
DE LA COULEUR  
SONT D'ABORD  
DES PROBLÈMES  
DE SOCIÉTÉ »

---

MICHEL PASTOUREAU, *NOIR*

# SOMMAIRE

---

INTRODUCTION	4
I. HISTOIRE ET TRADITION : L'OPÉRA, LE BALLET ET LA REPRÉSENTATION DES « AUTRES »	7
L'opéra occidental : une vision exotique du monde	7
Que faire de ce répertoire ?	11
Comment représenter les œuvres ?	17
Blackface, yellowface, brownface	19
Le ballet blanc	24
2. LA DIVERSITÉ, GRANDE ABSENTE DE L'OPÉRA	25
L'École de danse et le Corps de Ballet	28
L'Orchestre et les Chœurs de l'Opéra national de Paris	34
Les programmes de démocratisation culturelle	37
Rendre visible la diversité : l'importance des rôles modèles	39
3. UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES AU SERVICE DE L'OUVERTURE ET DE LA DIVERSITÉ	42
La charte de la diversité	43
Signalement des situations de racisme ordinaire	45
Mesurer, objectiver, évaluer	47
Recrutement, carrière et formation	49
CONCLUSION	51
Annexe 1 – Synthèse des recommandations	53
Annexe 2 – Lettre de mission	56
Annexe 3 – Manifeste	58
Annexe 4 – Personnes rencontrées	63
Remerciements	66

# INTRODUCTION

---

**L**e 25 mai dernier, le meurtre de George Floyd à Minneapolis a déclenché une vague, inédite par son ampleur, de manifestations antiracistes. La plupart des grandes institutions culturelles américaines (opéras, musées, théâtres, etc.) et d'autres en Europe ont alors signalé leur sympathie à l'égard du mouvement *Black Lives Matter* et se sont engagées à réfléchir en profondeur sur les formes de discrimination raciale et de racisme qui existent dans le monde culturel. Certains ont pu parler de « *Blackwashing* » pour signaler les effets cosmétiques de ces déclarations, qui demandent effectivement à être accompagnées d'actions concrètes sur le moyen et long terme. En revanche, du côté français, alors que des manifestations avaient également lieu et qu'ont émergé des débats vifs autour de la « cancel culture », les établissements culturels ont d'abord conservé un silence prudent. C'est dans ce contexte que la direction de l'Opéra national de Paris a souhaité, l'été dernier, nous confier une mission sur les questions de diversité. En parallèle, les initiateurs du Manifeste « De la question raciale à l'Opéra national de Paris », écrit dans l'été et proposé fin

août à la signature de l'ensemble des personnels, ont souligné que la rédaction de leur texte – dont tout le monde s'est accordé à souligner la grande qualité –, fut déclenchée par la double constatation de la mobilisation antiraciste et de la prudence que l'Opéra a longtemps manifestée sur ces questions. Cette initiative inédite converge avec les analyses et préconisations que nous sommes amenés à faire, et a très largement contribué à une prise de conscience qui a permis d'avancer dans la réflexion avec l'ensemble des parties prenantes à l'Opéra.

C'est donc dans ce moment particulier, et alors que la crise sanitaire privait pour partie les artistes et les équipes de représentations, et donc de la possibilité d'exercer pleinement leur métier, que le nouveau directeur général, Alexander Neef, a fait le choix d'initier une réflexion inédite sur la diversité à l'Opéra national de Paris, sur scène comme dans les coulisses, dans les textes comme dans les corps, désireux d'une réflexion qui soit la plus large possible, posant clairement son ambition dès notre premier entretien : « *Notre devoir est de représenter sur nos scènes la diversité qui existe dans notre monde* ».

Pour y répondre, nous avons souhaité rencontrer le plus grand nombre de personnes possible, des salariés de l'Opéra comme des personnalités extérieures. L'écoute, le dialogue, la prise en compte de tous les points de vue ont été des préoccupations constantes. Sur ce sujet, la parole et les échanges nous sont apparus comme constituant en soi une partie de la solution. Le Manifeste commence d'ailleurs par un appel à « *faire sortir la question raciale du silence qui l'entoure au sein de l'Opéra de Paris* », pour que les discussions de couloirs, les chuchotements et les blessures cachées laissent la place à un débat public.

En trois mois, nous avons rencontré près d'une centaine de personnes, à l'occasion d'entretiens individuels ou collectifs : des représentants de tous les corps de métier, les organisations syndicales, des personnalités extérieures qui ont dans leur grande majorité accepté le dialogue, et parfois la confrontation des points de vue, des responsables d'institutions françaises comme étrangères, des universitaires, des artistes... Nous avons également reçu des contributions spontanées, et passé une matinée à échanger avec tous les personnels de l'Opéra qui le souhaitent – près de 300 personnes. Nous avons été impressionnés par l'ouverture, la curiosité et l'intelligence de toutes les personnes rencontrées, y compris celles pour qui la nécessité de cette mission n'apparaissait pas évidente. À la fin de chaque entretien, il nous semblait que quelque chose avait bougé, dans notre réflexion comme peut-être aussi dans celle de notre interlocuteur ou interlocutrice, toujours avec un grand

sens du respect et de la volonté de comprendre pour avancer ensemble. Sur un sujet qui est trop souvent pris dans les polémiques, il nous paraît important de noter que jamais dans notre mission nous n'avons été directement confrontés aux simplismes et préjugés qui dissimulent le plus souvent l'inquiétude et le désir de ne rien changer.

Tout cela nous a donné l'espoir que les pistes que nous traçons ici pourront cheminer sereinement pour faire évoluer cette grande institution culturelle qu'est l'Opéra national de Paris, vers une meilleure représentation de la diversité de la société française, pour inscrire davantage la tradition dont il est porteur dans le monde d'aujourd'hui, sans renoncer à une histoire longue, mais en la renouvelant.

Il n'existe aucune solution simple et rapide aux questions qui nous ont été posées, et si de premières mesures symboliques peuvent être prises, en particulier pour mieux lutter contre les préjugés et stéréotypes racistes, il ne saurait être question à travers notre rapport de remettre en cause l'histoire de l'Opéra national de Paris, son excellence, et sa mission « *qui est de rendre accessibles au plus grand nombre les œuvres du patrimoine lyrique et chorégraphique...* » et « *...de favoriser la création et la représentation d'œuvres contemporaines, de participer au développement de l'art lyrique et chorégraphique en France et de présenter des spectacles tant à Paris qu'en province et à l'étranger, et de s'attacher à diffuser ses productions par des moyens audiovisuels et notamment numériques.* » Nous avons en effet la conviction qu'il existe un

chemin entre l'idée que l'absence presque totale de diversité à l'Opéra national de Paris serait un faux problème, et celle qu'il faudrait faire disparaître une partie de notre patrimoine culturel, ou limiter la création artistique par des considérations strictement sociales. Nous pensons même que l'art est ce qui permet de transcender les débats abstraits et les polémiques, en proposant des œuvres qui nous interrogent, nous éclairent, nous rassemblent et nous enthousiasment.

Nul ne pourra nier que préserver le passé n'est pas le répéter. C'est d'abord le connaître, le comprendre, l'intégrer, et l'amener à habiter le présent, pour préparer l'avenir. Voilà précisément le sens de la création. Voilà donc aussi tout l'intérêt et toute la force symbolique qui s'attachent à cette réflexion, destinée à une institution artistique reconnue pour son excellence, sa capacité à former et attirer les plus grands artistes, son ambition à produire et créer des spectacles nouveaux chaque année, mais qui est aussi connue pour un attachement à une forme de tradition qui pourrait, à certains égards, faire obstacle non pas seulement à l'ouverture à la diversité mais à la création artistique elle-même.

Notre mission ne nous a donc pas semblé avoir pour objet de faire une place à des interrogations de société au sein d'une institution artistique, mais plutôt d'apporter une contribution à la définition du projet de l'établissement qui inclut pleinement la volonté d'ouvrir, de mieux représenter la diversité sur scène, d'interroger le répertoire et ses échos dans le monde contemporain, de favoriser

un renouvellement des sens et des possibilités, et d'être exemplaire dans la politique globale des ressources humaines pour que les discriminations et propos racistes en soient bannis.

Ainsi que l'ont écrit les auteurs du Manifeste, notre mission arrive à un moment où « la parole s'est libérée » et où l'écriture d'une nouvelle page de l'Opéra national de Paris est possible. Nécessaire même pour que l'ensemble de la société s'y retrouve et comprenne ainsi pleinement l'importance d'une grande institution publique dédiée au ballet et à l'art lyrique. Nous espérons donc que les propositions et recommandations que nous formulons ne seront pas perçues comme des contraintes mais au contraire comme une invitation renouvelée à créer, à inventer, à ouvrir plus que jamais en grand les portes et fenêtres de l'Opéra sur la France et le monde, sur les formes artistiques du passé, du présent et de l'avenir, vers toutes celles et tous ceux qui pourront y trouver le ravissement que procure un art vivant porté à son plus haut.

# 1.

## HISTOIRE ET TRADITION : L'OPÉRA, LE BALLET ET LA REPRÉSENTATION DES « AUTRES »

---

**L'**Opéra national de Paris a une histoire dont il est légitimement fier, lieu d'excellence artistique portée à son plus haut, reconnu dans le monde entier, mais aussi lieu de pouvoir, où les élites politiques et économiques se retrouvaient – et se retrouvent encore – pour socialiser tout en jouissant des plaisirs procurés par un art total. Cette histoire a fait l'objet de nombreux mythes, construisant une tradition intimidante, parfois paralysante.

Tradition, excellence, pouvoir, tout cela a contribué à ce que l'Opéra soit, ou apparaisse, comme un lieu fermé, réservé, sur la scène comme dans les salles. Pour comprendre le moment que l'Opéra national de Paris vit actuellement, et

accepter que toute évolution suppose à la fois de la patience et de l'engagement, il nous faut commencer par cette histoire. Y retrouver ce qui dans la tradition fait résistance, mais aussi les tentatives qui ont été faites à plusieurs reprises pour y insérer de la diversité, sans pour autant que l'image de l'Opéra national de Paris comme sa composition en soient véritablement changés.

### ***L'opéra occidental : une vision exotique du monde***

L'opéra occidental est né en Italie au 17<sup>e</sup> siècle, et s'est considérablement développé aux 18<sup>e</sup> et 19<sup>e</sup> siècles. Son histoire est de ce fait en partie liée à la production de savoirs et de croyances sur les mondes extra-européens, en lien étroit avec leur colonisation. On trouve

donc, dans une part importante de la production opératique, tout comme dans la littérature et les Beaux-Arts, une forme de représentation de ces mondes. En cela, elle a participé à sa manière de la production de discours sur les « ailleurs », les « autres », y compris ceux portant sur les races humaines, dotées de caractéristiques physiques, mentales et morales spécifiques, ce qui n'a pas exclu un intérêt et une curiosité sincères pour les cultures non-européennes. L'opéra européen était le point de vue sublime des dominants sur le monde : celui d'hommes européens blancs, au pouvoir ou proches de lui. Avec des variations liées aux personnalités des compositeurs et aux moments, les spectacles proposés donnaient à voir les facettes multiples de ce point de vue. À ce titre, ils mettaient fréquemment en scène des non-Européens, dont il fallait montrer l'altérité, voire l'étrangeté.

La création de l'Académie d'opéra en 1669, à la suite d'un processus initié dans les années 1640 par le cardinal Mazarin, introducteur de l'opéra italien en France, se fit par un privilège royal concédé au poète Pierre Perrin. Puis, le compositeur Jean-Baptiste Lully racheta le privilège à Perrin, et refondit l'institution sous le nom d'Académie royale de Musique en 1672. Sous l'égide de Lully, l'opéra rencontra son public, tout en étant très lié au roi. C'est lui qui demanda que la première des spectacles fût donnée à la Cour, c'est sur sa cassette que les répétitions, les décors et les costumes étaient payés. Aux tragédies lyriques composées par Lully s'ajoutèrent, à partir du début du 18<sup>e</sup> siècle, des opéras-ballets

qui accordaient une plus grande place à la couleur locale : les décors exotiques, les costumes espagnols, turcs, chinois, donnaient aux spectacles une dimension pittoresque et moins solennelle. Les œuvres de Rameau, compositeur dominant et imaginaire des années 1730-1760, rivalisaient avec celles de Lully et de Bambini<sup>1</sup>. Parmi elles, *Les Indes galantes* firent voyager le public par l'intermédiaire de quatre épisodes (ou « entrées ») indépendants : Turquie, Pérou, Perse et Amérique du Nord. « Les Indes » désignaient alors toutes ces contrées, au sens des Indes orientales et occidentales, représentées de manière fortement exotisée – à l'époque où la colonisation et l'esclavage étaient en plein essor et où les Français découvraient le café et consommaient le sucre de canne, produits de la sueur et du sang des esclaves, en quantités croissantes. Un autre opéra-ballet, *Aline, reine de Golconde*, de Michel-Jean Sedaine (1766) met notamment en scène un Africain, vêtu d'un maillot marron découvrant le torse (tandis que le visage restait blanc) décoré de perles, de bandes de tissus de couleurs vives et de plumes<sup>2</sup>.

À la fin du siècle, le répertoire se renouvela grâce, notamment, à des compositeurs étrangers comme Gluck, dont la tragédie lyrique *Iphigénie en Aulide* était en phase avec le « goût grec » du moment, qui trouva des prolongements évidents pendant la Révolution, lorsque l'opéra fut mis au service de la République. Les thèmes antiques et orientalistes étaient également présents au début du 19<sup>e</sup> siècle, avec *Sémiramis* (1802) et



*Les Bayadères* (1810) de Catel, qui voisinaient avec des œuvres de propagande célébrant l'empereur. Ce sont surtout des décors et des costumes de plus en plus élaborés qui donnaient aux spectacles leur caractère exotique et fantaisiste. *Aladin et la Lampe merveilleuse* (1822) de Isouard, en est un exemple, avec ses décors fabuleux conçus par Cicéri, grand maître décorateur de l'époque.

L'omniprésence de la bayadère (le terme, d'origine portugaise, réfère à une danseuse indienne), dans l'opéra du 19<sup>e</sup> siècle fit dire à Flaubert, dans son *Dictionnaire des idées reçues* : « Bayadère : toutes les femmes de l'Orient sont des bayadères. Ce mot entraîne l'imagination fort loin. » De fait, la bayadère proposait une figuration exotique, fantaisiste et sensuelle, elle-même élément d'un Orient fantasmé. Le ballet *La Bayadère* de Marius Petipa (1877), qui demeura largement inconnu en dehors de Russie jusqu'aux années 1960, fut inspiré par des œuvres aux thèmes voisins (*Le Dieu et la Bayadère* chorégraphié par Taglioni, avec un livret de Scribe et une musique d'Auber, en 1830, ou encore le ballet-pantomime *Sakountala* dont Théophile Gautier écrivit le livret en 1858).

Pour susciter l'imagination, les décors et les costumes étaient essentiels, et faisaient l'objet de recherches mobilisant parfois des savants comme l'égyptologue Auguste Mariette pour *Aïda*. Ce dernier conçut le livret, dessina les décors et les costumes, en combinant le souci de crédibilité archéologique avec l'exotisme orientaliste. La fantaisie se voulait

vraisemblable. Dès lors, le maquillage tenait aussi une place importante : au même titre que le costume, il prétendait exhiber l'altérité. *L'Africaine* de Meyerbeer (1865), l'un des triomphes publics de l'Opéra de Paris, mettait en scène une princesse africaine, Sélika, exhibée par Vasco de Gama « comme spécimen d'une nouvelle race ». Sélika était vêtue de manière exotique, avec parfois un maillot marron, recouvert de bijoux et accessoires variés.

### **En danse, la tradition du ballet blanc**

La transformation administrative de l'Opéra, à partir de la Monarchie de Juillet, désormais confié à un directeur-entrepreneur soucieux de l'équilibre financier, et donc d'un public bourgeois qu'il s'agissait d'attirer, redonna des couleurs à la danse. Le ballet, né au 16<sup>e</sup> siècle en Italie, importé à la Cour de Louis XIV, restait marqué par la dimension aristocratique de son histoire. Dès la création de l'école de danse, en 1754, le ballet fut conçu, ainsi que le montrent notamment les travaux Emmanuelle Delattre, comme le « corps du roi », qui se donnait à voir dans sa pureté et sa perfection<sup>3</sup>. Ce corps – la peau elle-même ou, pour d'autres spécialistes, les costumes portés, devait être blanc et homogène. Au début du 19<sup>e</sup> siècle, les corps furent normés, classifiés, la manière de se tenir codifiée. En 1832, l'immense succès de *La Sylphide* établit les canons du ballet romantique, qui met en scène en deux actes un amour impossible entre un mortel et un esprit. Le premier acte est pittoresque, le second est un « ballet blanc ». La ballerine,

avec son tutu blanc et ses pointes, incarne la légèreté, l'élévation, le rêve. Elle porte un tutu long de crêpe blanc et de mousseline, représentant un idéal de féminité fondé sur la fragilité et la pureté. Le blanc du tutu allait de pair avec le teint pâle. Vinrent ensuite des pièces qui comptent encore aujourd'hui parmi les plus populaires, comme *Giselle* ou *Le Lac des cygnes*. Le succès du ballet romantique en fit un pilier de la programmation.

Si le ballet romantique entama un déclin à l'époque de l'ouverture du Palais Garnier, il connut une nouvelle vie sous l'influence de Serge Lifar dans l'entre-deux-guerres, qui apporta le lyrisme de l'école russe à l'école française, très influencée depuis l'époque romantique par l'école italienne, et rendit la danse indépendante de l'opéra tout en l'élevant au même rang. Ces changements ne modifièrent pas le canon d'un ballet homogène et blanc, mais autorisèrent, au cours du 20<sup>e</sup> siècle, des variations. Dans les années 1950, certaines ballerines étaient moins fines qu'aujourd'hui, d'autres étaient de petite taille. La diversité morphologique était plus grande. Pour autant, il n'a jamais été question de diversité mélanique.

L'homogénéité du ballet a, depuis, régulièrement été questionnée par de grands chorégraphes, dont Carolyn Carlson lorsqu'elle rejoignit l'Opéra de Paris en 1973, ou plus récemment Benjamin Millepied : « *J'ai entendu très clairement qu'on ne met pas une personne de couleur dans un Corps de Ballet parce que c'est une distraction : c'est-à-dire que s'il y a vingt-cinq filles blanches avec une fille noire, on ne va regarder que la fille noire. Un Corps*

*de Ballet, tout le monde doit être pareil ; pareil, ça veut dire que tout le monde doit être blanc*<sup>4</sup> ».

En dépit, ou peut-être à cause de cette histoire, l'art lyrique et la danse ont été investis, souvent sur leurs marges, par des artistes qui s'écartaient des normes précédemment décrites. On découvre ainsi de nombreuses figures oubliées, qu'il faudrait certainement valoriser. Le Manifeste rappelle ainsi justement l'histoire du compositeur et chef d'orchestre Joseph Bologne de Saint-George, favori de Marie-Antoinette et de Louis XVI pour assurer la direction de l'Académie royale de Musique, dont la candidature fut évincée lorsque les vedettes Sophie Arnould, Rosalie Levasseur et Marie-Madeleine Guimard s'indignèrent auprès de la Reine que cette haute fonction pût être confiée au fils d'une esclave noire : « leur honneur et la délicatesse de leur conscience ne leur permettraient jamais d'être soumises aux ordres d'un mulâtre ». Pourraient aussi être valorisées les figures de Caroline Branchu, née à Cap Français (Haïti) en 1780, qui a notamment joué le rôle de Julia dans une superbe *Vestale* en 1807 ; et, plus récemment, de Christiane Eda-Pierre (née à Fort de France) qui fut en 1958 la première cantatrice noire d'un Opéra national (Opéra de Nice, dans *Les Pêcheurs de perles* de Bizet) et qui chanta Antonia dans *Les Contes d'Hoffmann*, mis en scène à l'Opéra national de Paris par Patrice Chéreau en 1977 ; du danseur Jean-Marie Didière ; de Charles Jude, né en Indochine, Étoile en 1977 ; d'Eric Binh Vu-An, d'origine vietnamienne, Sujet en 1982 ; de Belarbi, de père algérien, nommé Étoile en 1989.

Il apparaît en effet que la reproduction de préjugés ou stéréotypes négatifs ne procède généralement pas d'une volonté explicite, mais est plus souvent la résultante d'un souci de fidélité à une tradition parfois mythifiée. Le travail de mise en perspective historique devrait mobiliser la communauté scientifique, mais également engager les personnels de l'Opéra à différentes étapes, et pourrait ensuite donner lieu à des publications, des expositions, des messages sur les réseaux sociaux, en partenariat avec d'autres institutions universitaires ou culturelles qui travaillent aussi aujourd'hui sur ces questions.

PROPOSITION : FAIRE LA LUMIÈRE SUR L'HISTOIRE DE L'INSTITUTION, POUR VALORISER DES FIGURES MÉCONNUES, VOIRE OUBLIÉES, DES ARTISTES NON-BLANCS ET POUR METTRE EN PERSPECTIVE HISTORIQUE LES PRATIQUES ET REPRÉSENTATIONS PROMOUVANT DES REPRÉSENTATIONS STÉRÉOTYPÉES DES NON-EUROPÉENS.

Pour susciter des vocations et attirer de nouveaux publics, l'Opéra pourrait aussi veiller à la diversité dans ses productions sur les réseaux sociaux destinés aux jeunes (Instagram, TikTok...), des vignettes présentant la vie quotidienne des artistes issus de la diversité de manière positive, à l'image du film réalisé par Cédric Klapisch durant le confinement.

Le Metropolitan Opera de New York, dans une démarche qui fait écho à celle lancée

par l'Opéra, a publié en juillet 2020 un engagement en faveur de l'antiracisme, de la diversité, dont le premier point consiste à « évaluer notre histoire ». Il indique qu'un engagement antiraciste ne peut commencer sans un retour honnête sur l'histoire de l'institution. Ce travail commencera par une recherche d'un an portant sur l'ensemble de l'institution et donnera lieu à un rapport public.

Le regard sur l'histoire doit se faire dans toutes ses dimensions, et nous souhaitons ajouter à cet égard qu'il serait bienvenu que l'Opéra diligente une recherche et rende hommage à la mémoire des élèves juifs de l'École de danse écartés en septembre 1940, de ses salariés juifs renvoyés en octobre 1942 (seize personnes, dont une couturière, un machiniste, cinq musiciens de l'Orchestre, trois danseurs et six artistes du Chœur) dont certains d'entre eux furent probablement déportés par la suite<sup>5</sup>.

### **Que faire du répertoire ?**

Dès que nous abordions le sujet du répertoire, dont une des missions de l'Opéra national de Paris est de le préserver, une question revenait, avec souvent une certaine inquiétude : devons-nous cesser de représenter certaines œuvres ? Si oui, lesquelles ?

Nous avons toujours répondu par la négative. Avant de dresser quelques pistes pour élaborer une réponse qui pourrait apparaître comme un renoncement à traiter le cœur de notre mission,

nous voudrions à titre liminaire en donner les raisons car elles éclairent ce que seront nos propositions.

Premièrement et évidemment, nous ne sommes pas une sorte de comité de censure qui s'arrogerait le droit de relire des œuvres du passé en jugeant avec nos yeux d'aujourd'hui celles qui peuvent encore être représentées. Bien sûr, l'imaginaire raciste ou sexiste (souvent les deux en même temps) qui imprègne certains ballets ou opéras rend impossible de nos jours leur représentation « au premier degré ». Mais il ne revient pas à une fonctionnaire et un historien d'en juger. D'autant que, s'il s'agissait de passer au crible de notre regard contemporain tous les passages de tous les opéras du 19<sup>e</sup> siècle, il nous apparaîtrait probablement qu'à des degrés divers la très grande majorité contient des éléments racistes, classistes et sexistes. Ne dit-on pas souvent qu'à l'opéra, les femmes sont soit des prostituées, soit des orphelines, soit des amantes ?

Deuxièmement, la question du répertoire est indissociable de la création artistique. Que des artistes ou des programmeurs décident que certaines œuvres ne les intéressent pas relève de leur libre-arbitre, et il nous apparaît évident que la plupart ont, pour des raisons qui ont trait à notre mission ou pour de toutes autres raisons, une liste d'œuvres qu'ils préfèrent laisser dans un placard. Mais d'autres auront sans doute une autre liste, ou voudront au contraire s'emparer d'œuvres complexes pour les travailler, les détourner, les interroger, et finalement dépasser, par l'art, ce qui dans une

approche littérale pourrait apparaître comme inadmissible. Lorsque nous avons interrogé sur ce sujet David Bobée, dont l'engagement sur les questions ayant trait à la diversité est connu, il nous a répondu : « *Les stéréotypes sont présents dans tous les répertoires, mais la mise en scène peut offrir de la complexité, de la distance, on peut même donner à entendre un texte raciste tout en proposant une distance critique au spectateur* ». Nous partageons largement son point de vue, et son optimisme. Ceci est également vrai bien sûr pour le ballet dont les œuvres – mêmes les plus classiques, sont en permanente transformation, réinterprétation, réinvention. L'idée qu'il y aurait un modèle original à reproduire fidèlement est depuis longtemps une fiction dont la plupart des chorégraphes se sont affranchis.

Troisièmement, il nous a semblé qu'il n'y avait pas de fatalité à ce que l'opéra représente uniquement le monde et les questionnements du 19<sup>e</sup> siècle, même ramenés à une époque contemporaine par la mise en scène. Comment penser que l'opéra, art total par excellence, serait la seule forme artistique dans laquelle les artistes seraient condamnés à reproduire et adapter à la marge ? Comme si le cinéma se contentait de rediffusions, éventuellement colorisées, ou de remakes. Ou le théâtre des pièces de Molière, Racine et Marivaux. Il y a dans notre répertoire des œuvres extraordinaires et très connues, qui continueront à nous procurer à chaque fois une joie immense, mais aussi beaucoup d'œuvres qui ne sont pas jouées, y compris dans le répertoire central,

et enfin un besoin de créations nouvelles, d'œuvres pensées et écrites pour notre monde.

Le projet d'une grande institution culturelle ne peut pas être uniquement de refaire ce qui a déjà été fait, aussi enthousiaste que soit le public à retrouver des émotions ou à découvrir des variations. À cet égard, la taille des salles, Garnier et surtout la grande salle de l'Opéra Bastille<sup>6</sup>, est un obstacle incontestable. Comme l'est probablement la mondialisation de l'art opératique qui permet une diversité des artistes, mais pousse à une forme de conservatisme, avec un effet d'attrition du répertoire, les plus grands chanteurs étant poussés à jouer souvent les mêmes rôles. Il est difficile, pour ne pas dire impossible dans le contexte économique actuel, de lancer des œuvres radicalement nouvelles dans des salles aussi imposantes et compte tenu du modèle économique de l'Opéra national de Paris, surtout si ces œuvres qui demandent aux artistes un investissement important ne sont pas ensuite reprises sur d'autres scènes dans le monde. L'implication des agents artistiques dans cette réflexion apparaît déterminante dans cette perspective. Faute de quoi la facilité est toujours d'aller chercher les chanteuses et chanteurs les plus connus, pour des rôles qu'ils connaissent et maîtrisent, aux détriments des œuvres nouvelles comme des artistes émergents.

L'évolution récente des pratiques culturelles peut à cet égard constituer un atout. En effet, l'époque est moins aux stades, et dans leur vie quotidienne

comme culturelle, les gens se tournent de plus en plus vers des formes artisanales, perçues comme plus responsables et propices à la rencontre. Il nous semble donc que l'Opéra national de Paris gagnerait à se doter d'une nouvelle salle permettant des productions d'opéra et de ballet d'une taille plus réduite, dans laquelle des œuvres plus expérimentales ou peu connues pourraient être produites. En alternative, l'utilisation d'une salle existante, à Paris ou en dehors de Paris, pourrait remplir cette fonction. Les autres salles de Bastille, l'amphithéâtre (500 places) et le studio (237 places), pourraient également être exploitées à cette fin en plus des productions qui s'y jouent déjà, malgré leurs limites scénographiques.

PROPOSITION : ACHEVER LE PROJET DE SALLE MODULABLE DE L'OPÉRA NATIONAL DE PARIS POUR PERMETTRE DES REPRÉSENTATIONS CONTEMPORAINES PLUS « RISQUÉES », QUE CE SOIT DES ŒUVRES NOUVELLES POUR LA PRODUCTION DESQUELLES UN CIRCUIT MÉCÉNAT AD HOC DEVRAIT ÊTRE MONTÉ, OU POUR FAIRE REVIVRE DES FIGURES OUBLIÉES DU RÉPERTOIRE.

À DÉFAUT, MONTER DES PARTENARIATS AVEC D'AUTRES SCÈNES POUR PERMETTRE LA REPRÉSENTATION D'ŒUVRES OPÉRATIQUES DANS DES SALLES PLUS PETITES.

Nous avons la conviction, d'une part, que ces œuvres pourraient rencontrer un large public (par exemple des œuvres de compositeurs minorés ou oubliés, comme le Chevalier de Saint-George), d'autre part, que contribuer à la création de nouvelles œuvres, mission qui est confiée à l'Opéra au même titre que «la diffusion d'œuvres du patrimoine<sup>7</sup>», pourrait aussi constituer un projet mobilisateur pour les mécènes. Et, concernant plus directement l'objet de notre mission, l'entrée progressive dans le répertoire de nouvelles œuvres rendrait obsolètes ou accessoires les questions de savoir si on doit maquiller un chanteur blanc en noir, si une danseuse noire a sa place dans un acte blanc, ou si certains rôles doivent être réservés. L'uniformité et les stéréotypes qui ont guidé les auteurs d'il y a deux siècles seraient absents des œuvres nouvelles. Elles posent sans doute d'autres problèmes, que les créateurs du futur se chargeront de repenser !

Ceci étant posé, comment répondre à court terme à cette exigence de préserver le répertoire tout en favorisant une création qui s'inscrit dans le monde contemporain? Car il est clair que l'Opéra national de Paris est dans un positionnement particulier, redevable d'une capacité de création contemporaine, mais aussi le lieu qui doit entretenir le patrimoine.

Tout d'abord, à travers les invitations aux plus grands chorégraphes, metteurs en scène, solistes et chefs français et internationaux, l'Opéra national de Paris a la possibilité d'ouvrir ses plateaux aux artistes contemporains parfois issus

de la diversité. Il l'a fait régulièrement depuis les années 1970.

En 1974, Carolyn Carlson fut ainsi nommée «chorégraphe-étoile», et rassembla avec John Davis un groupe de danseurs d'origines variées et qui devint le GRCOP. En 2007, ce furent des danseurs tziganes qui investirent l'Opéra dans *Le temps des gitans*, «punk opera» adapté et mis en scène par Emir Kusturica. En 2019, à l'occasion du 350<sup>e</sup> anniversaire de l'Opéra, ce furent des danseurs de Krump, de hip hop, de voguing, qui interprétèrent pour la première fois un opéra baroque à Bastille, *Les Indes galantes*, mis en scène par Clément Cogitore et chorégraphié par Bintou Dembelé. Ces danseurs ont «pris la Bastille», selon leurs propres mots, dans un spectacle venu bouleverser de plein fouet toute une série de stéréotypes et que le public a ovationné.

Il faut aussi noter l'existence du programme «Créer aujourd'hui» qui a permis d'inviter des jeunes chorégraphes contemporains, comme, actuellement, Mehdi Kerkouche, chorégraphe d'origine algérienne influencé par le hip hop. La «3<sup>e</sup> scène» de l'Opéra de Paris offre aussi un premier contact à des artistes venus d'autres horizons, comme Bintou Dembelé pour *Les Indes galantes*, mais aussi Abd al Malik, Ramzi Ben Sliman, Karim Mousaoui, John Rachid, Thierry Thieû Niang...

Mais aucun chorégraphe noir n'a été jusqu'à présent invité à travailler avec le Corps de Ballet, alors qu'il existe, aux Etats-Unis notamment, des artistes afro-américains qui travaillent le classique,

comme Alonzo King. Enfin, l'Opéra national de Paris n'a encore programmé ni metteur en scène, ni livret ou composition écrits par une personne non blanche.

Confronté à la même difficulté, le Metropolitan Opera a choisi d'ouvrir la saison 2021-2022 par le premier opéra d'un compositeur afro-américain, Terence Blanchard (*Fire Shut Up in My Bones*), sur un livret de l'artiste afro-américaine Kasi Lemmons, conçu à partir des mémoires de Charles M. Blow. Dans la distribution figureront notamment les solistes noirs Angel Blue, Latonia Moore et Will Liverman. Le MET programma pour la première fois lors de la saison 2019-2020 un *Porgy and Bess* joué, comme l'a imposé George Gershwin aux Etats-Unis, par une distribution complètement noire (notamment Eric Owens et Angel Blue), spectacle qui aurait dû être repris durant la saison 2020-2021. S'il ne s'agit pas d'un exemple qui pourrait avoir valeur de modèle dès lors que nous invitons à des représentations qui dépassent la couleur des peaux, il montre l'étendue des remises en cause actuelles.

PROPOSITION : OUVRIR  
LES INVITATIONS À DES METTEURS  
EN SCÈNE ET CHORÉGRAPHERS  
ISSUS DE LA DIVERSITÉ.

Concernant les œuvres du répertoire, si toutes peuvent être jouées, certaines ne peuvent sans doute plus l'être sans qu'un travail d'analyse et d'échanges ne les précèdent et ne les accompagnent.

La seule chose qui ne nous semble plus possible, ce serait de reprendre tels quels des clichés offensants (enfermement des personnes noires dans des rôles d'esclave ou de méchants, le Maure de *Petrouchka* jouant avec une noix de coco en étant probablement l'exemple le plus spectaculaire) sans les interroger et par là-même inviter le spectateur à les interroger. Ce qui était éventuellement acceptable pour un public donné à une époque donnée, peut ne plus l'être aujourd'hui. Il est légitime que des artistes se préoccupent de ce que peut penser ou ressentir toute personne présente dans la salle. Cela ne signifie pas rejeter des œuvres, ou porter atteinte à leur intégrité, mais accepter que les re-présenter dans le monde contemporain ne signifie pas uniquement les reproduire mais aussi les réinterpréter pour qu'elles soient visibles. La seule circonstance que des représentations racistes du monde aient pu être tolérées, ou que le texte soit écrit *ainsi*, en faisant fi du contexte, ne permet pas d'exonérer toute réflexion sur leur réception ici et maintenant. L'art est par nature interrogation permanente avec le monde dans lequel il se déploie.

Sur ces questions, il nous paraît donc important en premier lieu que toute représentation soit précédée d'un travail d'interrogation des œuvres et de recherche de propositions esthétiques impliquant non seulement les metteurs en scènes et chorégraphes mais aussi les interprètes (danseurs, chanteurs, musiciens), et des personnalités extérieures (spécialistes de l'opéra, historiens, anthropologues...). Donner du temps à la

réflexion en amont des spectacles, ainsi que le propose la direction de la dramaturgie, permet de décoder les contextes économiques et culturels dans lesquels sont nées les œuvres, trouver des racines aux danses, contribuant à une meilleure appropriation des œuvres par toutes celles et tous ceux qui auront ensuite à les incarner et les porter.

Des temps d'échanges gagneraient ainsi à être proposés aux interprètes avant toute répétition afin de leur présenter le contexte, l'histoire, les enjeux des pièces et les choix de mise en scène permettant de surmonter les difficultés identifiées. Ces échanges, utiles pour toutes les œuvres, auraient une utilité particulière pour celles qui, compte-tenu notamment du contexte de leur écriture, portent en elles le risque de préjugés ou de stéréotypes (notons que les œuvres qui reviennent sont souvent les mêmes – *Madame Butterfly*, *Turandot*, *Otello*... pour l'Opéra, et *Casse-Noisette*, *La Bayadère*, *Raymonda*... pour le ballet). C'est ce que des institutions comme le NDT (Netherlands Dans Theater) ont mis en place : un *workshop* rassemble régulièrement les artistes. De même le Dutch National Ballet organise-t-il chaque année une rencontre « *Positioning Ballet* », qui donne aux directeurs artistiques, chorégraphes et journalistes l'occasion d'échanger sur le futur du ballet. Est notamment intervenue Theresa Ruth Howard, ancienne danseuse du Dance Theater de Harlem<sup>8</sup>. L'Opéra peut ainsi être un lieu de réflexion et de mise à distance de la création. Celle-ci n'en est pas affaiblie, tout au contraire.

L'instauration de ces temps d'échange serait également l'occasion d'aborder de manière concrète les questions qui, y compris dans ce rapport, peuvent sembler abstraites, car détachées des interrogations esthétiques posées par telle ou telle œuvre. À cet égard, la Bibliothèque-musée de l'Opéra national de Paris, ouverte à toutes et tous, pourrait être une ressource précieuse. Ce travail peut ensuite être traduit dans le chant, la musique, la danse. Les prises de parole récentes d'artistes, et en particulier de danseurs et danseuses sur ces questions, montrent l'intérêt qu'ils y portent, l'intelligence qu'ils y mettent, et le désir du grand public de les entendre.

Enfin, à partir de ce travail, une palette de solutions peut être envisagée pour la présentation de l'œuvre au public : contextualisation historique à travers des expositions ou des textes dans les programmes et livrets, débats, colloques. L'Opéra dispose des espaces adéquats pour cela. Bien que prioritairement un lieu de spectacles, il peut aussi être un lieu de réflexion, d'échanges, entre le public, les artistes et des intervenants extérieurs. Il est également possible d'approfondir des partenariats, comme par exemple avec la BNF, mais aussi d'en développer de nouveaux, avec des musées, des universités ou le CSNMdP, à l'occasion d'un spectacle, pour l'accompagner et le prolonger.

La présentation de saison, qui est un temps fort à l'Opéra, pourrait être aussi utilisée pour présenter ces dis-



La présentation de saison, qui est un temps fort à l'Opéra, pourrait être aussi utilisée pour présenter ces dispositifs et expliquer les choix retenus, notamment au regard de ces enjeux de diversité, étant entendu que tout cela doit se penser et se mesurer à l'échelle d'une, voire deux saisons. Il peut évidemment y avoir des spectacles avec peu de diversité, d'autres avec beaucoup, des œuvres du répertoire classique et des créations récentes faisant place à la diversité, tout cela dépend de la vision globale, et suppose aussi de mesurer la progression, l'évolution...

PROPOSITION : INSTAURER EN AMONT DU TRAVAIL SUR LES ŒUVRES, DES TEMPS D'ÉCHANGES AVEC LES ÉQUIPES ARTISTIQUES, ET ACCOMPAGNER LA PRÉSENTATION DES ŒUVRES DU RÉPERTOIRE PAR DES TEXTES, CONFÉRENCES OU EXPOSITIONS À DESTINATION DU GRAND PUBLIC.

### **Comment représenter les œuvres ?**

Les metteurs en scène auditionnés pour ce rapport ont souligné que leur travail permettait tout à fait de gommer, de subvertir ou de transfigurer les passages racistes d'un livret, par la musique, par le jeu d'acteurs, par les décors... C'est le travail de la mise en scène et de la chorégraphie, arts vivants par excellence, que de permettre la bonne distance par rapport à une œuvre problématique. Les mises en scènes et chorégraphies ne cessent de faire évoluer les œuvres,

sur mille sujets et de mille manières, le choix même des décors et des costumes participant à la construction d'une nouvelle œuvre.

Sur ce sujet, un mot est souvent revenu dans nos entretiens, comme écho aux inquiétudes suscitées par toute évolution : celui de « vraisemblance ». Sans maquillage noir ou jaune, il deviendrait trop complexe de montrer ou de signifier au public qui est sur scène, ou de lui faire croire à la « réalité ». Cela fait pourtant plus d'un siècle que les spectateurs de l'entrée en gare d'un train à la Ciotat ne craignent plus de se faire écraser lors de la projection. Et voilà bien longtemps que nous ne sommes plus gênés qu'un chanteur âgé joue un jeune premier, ni même qu'une femme chante un rôle d'homme. Dès lors, pourquoi seul ce qui a trait à la couleur des peaux, à la diversité des origines devrait-il être figé pour toujours ? De quelles peurs ou de quel fantasme cet immobilisme est-il le nom ? D'autant qu'alors que nous écrivons ce rapport une série grand public comme « La Chronique des Bridgerton » installe une aristocratie britannique multicolore sans que le spectateur en soit gêné, tout au contraire.

Notons tout d'abord qu'un certain nombre d'évolutions font consensus et qu'à cet égard nos recommandations ne seront que la confirmation de décisions déjà prises par la direction de l'Opéra national de Paris.

Tout d'abord, concernant les danseuses et danseurs de couleur, alors que les pointes, collants, justaucorps et bandages proposés aux danseurs du Ballet et de

l'École de danse ont longtemps été blancs ou roses, sans considération de leur pigmentation, l'Opéra national de Paris s'est d'ores et déjà engagé à proposer une plus large palette chromatique. Les premiers essais ont été faits, à la satisfaction des danseuses comme des costumières. Des maquillages adaptés ont aussi été commandés et des solutions sur mesure pour le coiffage sont prévues. Au-delà des produits, des formations seront à prévoir, pour les techniques de coiffage, mais aussi, par exemple, pour les techniques d'éclairage des peaux non blanches, afin d'éviter la situation rapportée notamment par une danseuse à qui l'on demandait de se blanchir pour «prendre la lumière».

Par ailleurs, les micro-agressions (questions déplacées, petites «blagues», surnoms douteux...) liées à l'usage de certains termes offensants, qui étaient habituels dans le passé, ne sont plus acceptables aujourd'hui. Ainsi, comme le rappelle le Manifeste, l'expression «Carré des négresses» est encore parfois utilisée à l'oral en interne pour évoquer un espace du Grand Escalier qui a pourtant officiellement été rebaptisé le «Carré des cariatides» il y a plusieurs années.

Nous saluons les efforts de l'Opéra de Paris visant à écarter des mots offensants des supports de communication. Comme l'indique le Manifeste, le mot «nègre», d'usage courant à l'époque où certaines œuvres ont été créées (et associé à l'état de servitude), a toujours été fortement péjoratif ; il est «lourd des crimes qui l'ont forgé<sup>9</sup>». Sans néces-

sairement altérer les livrets – quoiqu'il soit nécessaire de les expliquer pédagogiquement – il convient de prohiber tout vocabulaire à connotation raciste des textes d'accompagnement des spectacles. *La Flûte* est à notre connaissance le seul exemple de livret modifié, pour une tirade de Monostatos («weil ein Schwartzer hässlich ist», «parce qu'un Noir est laid/monstrueux», transformé en «weil ein Sklave...» «parce qu'un esclave...»).

Le fait que le stigmat ait été inversé par les principaux intéressés dans certains mondes comme le hip-hop n'est pas un argument suffisamment robuste. Le mot «négrillon» qui apparaissait encore dans le programme de *La Bayadère* de la saison 2015/2016 en référence à la «danse des négrillons» a été proscrit. Sans purger les livrets de tout ce qui pourrait être offensant (la démarche risque d'être sans fin), il est néanmoins souhaitable de tenir compte des sensibilités contemporaines en procédant aux explications et contextualisations nécessaires.

PROPOSITION : INSCRIRE DE MANIÈRE PERMANENTE L'ADAPTATION DES OUTILS DE TRAVAIL AUX DIFFÉRENTES COULEURS DE PEAU ET ÊTRE ATTENTIF AUX TERMES OFFENSANTS DANS LES DOCUMENTS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PRÉSENTATION DES SPECTACLES.

## **Blackface, yellowface, brownface**

Le *blackface* consiste en un maquillage d'un artiste (danseur, chanteur, comédien) afin d'incarner un personnage noir stéréotypé (la couleur de peau, avec éventuellement des traits phénotypiques exagérés, des vêtements exotiques ou grotesques). Contrairement à ce qu'on lit souvent et même s'il n'a pas de traduction en langue française, le *blackface* n'est pas une invention américaine. Il trouve son origine dans la Commedia dell'arte avec le personnage d'Arlequin, ce valet bouffon stupide, paresseux et menteur, affublé d'un masque noir, représentant initialement un paysan, mais qui, avec l'intensification coloniale au 18<sup>e</sup> siècle, en est venu à incarner un personnage noir. Le masque est devenu une seconde peau. Au 19<sup>e</sup> siècle, l'apparition des « *minstrel shows* » aux Etats-Unis donna un nouvel élan au *blackface*, en particulier avec la chanson « *Jump Jim Crow* » (1828) interprétée par le comédien Thomas Rice, grîmé en noir. Le théâtre populaire des *minstrel shows* présenta, tout au long du 19<sup>e</sup> siècle, des rôles de *blackface* incarnant des personnages noirs invariablement stupides, paresseux, menteurs et peureux, comme Arlequin. L'originalité américaine ne résidait donc pas dans les caractéristiques intellectuelles et morales du personnage noir, mais dans son apparence violemment raciste : car il n'était pas seulement question de peau assombrie, mais de phénotypie : nez et lèvres grossièrement exagérés, cheveux crépus, le tout accompagné de mimiques et gesticulations grossières pour accentuer et ridiculiser à des fins comiques ou effrayantes. Ces représentations racistes

des Noirs se prolongèrent dans le cinéma, comme dans *Birth of a Nation* (1915).

En France, même si la notion de *blackface* n'a pas la même histoire et la même familiarité, la représentation de personnages noirs ridicules joués par des comédiens grîmés a aussi existé dans la continuité de la Commedia dell'arte, depuis les petits négrillons des vaudevilles de la fin du 18<sup>e</sup> siècle jusqu'à *Malikoko, roi nègre* (1919). A contempler les gravures de personnages « noircis » à l'opéra, il est surtout question de peaux noircies, sans qu'apparaissent nettement d'autres artifices de maquillage – mais le jeu participe lui aussi du *blackface*. Le *blackface* de l'opéra pourrait être qualifié de *blackface light*, par contraste avec le *blackface hard* des *minstrel shows*, et c'est sans doute pour cela qu'il est longtemps apparu comme acceptable, voire comme dénué de toute portée raciste.

On trouve ainsi des *blackfaces* dans les mises en scène de célèbres opéras : dans *Aïda*, la princesse éthiopienne éponyme, et *Otello* de Verdi, mais aussi Monostatos dans *La Flûte enchantée* de Mozart. Des estampes et gravures de spectacles conservées à la BNF montrent l'*Othello* de Shakespeare ou l'*Otello* de Verdi aux visages noircis. L'*Africaine* de Meyerbeer pouvait aussi être grîmée en femme noire.

On en trouve aussi dans les ballets de la fin du 19<sup>e</sup> et du début du 20<sup>e</sup> siècle. Trois d'entre eux méritent particulièrement notre attention.

Le premier, *La Bayadère* de Petipa (1877, musique de Minkus), se situe dans l'Inde

imaginaire avec décors et costumes somptueux, en présentant un mélodrame avec un triangle amoureux (la princesse Gamzatti et la bayadère Nikiya éprises du glorieux guerrier Solor), un acte blanc (la danse des ombres) et les personnages exotiques attendus (le fakir, le grand brahmane, le rajah). On trouve dans le deuxième acte la fameuse «danse des négrillons», interprétée par des enfants (en l'occurrence des élèves de l'École de danse de l'Opéra de Paris) à la peau brunie, rebaptisée «danse des enfants» en 2015 par Benjamin Millepied, alors directeur de la danse. Le maquillage *blackface* associé au vocable «négrillon» (renvoyant aux enfants noirs qui accompagnaient, tels des animaux de compagnie, les portraits aristocratiques du 18<sup>e</sup> siècle), est une illustration marquante de ces représentations racialisées, qui contribuent, avec leur exotisme insistant, à donner à *La Bayadère* une dimension offensante. Cet héritage pesant n'est sans doute pas indépassable, mais il importe de le connaître si l'on veut s'en émanciper. Le second, *Raymonda* (1898), également chorégraphié par Petipa (sur une musique de Glazounov), présente une histoire sur fond de croisades médiévales. Le cheik arabe Abderam assaille Raymonda, la fait enlever, avant d'être tué par Jean de Brienne, de retour de croisade, qui épouse finalement sa bien-aimée. Même si les *Raymonda* récentes mettent l'accent sur un Abderam plus sensuel que fauve rugissant, il n'en demeure pas moins que ce personnage, le seul Arabe du ballet, est sombre et destiné à mourir, tout comme ses coreligionnaires combattant les valeureux croisés.

Le troisième, le ballet *Petrouchka*, créé par les Ballets russes de Michel Fokine au théâtre du Chatelet en 1911 (musique de Stravinski), qui reçut un accueil triomphal, présente aussi un *blackface* accentué. Trois poupées occupent une place centrale : Petrouchka, la ballerine et le Maure, grimé en noir, qui s'animent magiquement au son de la flûte du mage. Le Maure est méchant et d'une bêtise abyssale : il tombe en adoration fétichiste d'une noix de coco qu'il n'arrive pas à ouvrir avec son sabre. Ce personnage noir accompagné de sa noix de coco, aux traits souvent très accentués, s'inscrit quant à lui dans le *blackface hard*, en phase avec les spectacles populaires de l'époque. Le public, habitué aux réclames grossièrement racistes (à titre d'exemple, le chocolat Félix Potin «battu mais content» présentait une image violente du clown Chocolat, qui ressemble au Maure de *Petrouchka*) ne pouvait qu'applaudir. Le Maure de *Petrouchka* est un Jim Crow de *minstrel show*. La tolérance publique à l'égard du *blackface*, vu comme un amusement sans conséquence, ne s'effrita que dans les années 2000, avec la parution des premiers articles critiques dans la presse américaine. En 2010, un article de Joseph Carman dans *Dance Magazine* appelait *La Bayadère*, *Raymonda* et *Petrouchka* à «une retraite bien méritée»<sup>10</sup>.

Le *yellowface* occupa également une place importante dans les productions opératiques du 19<sup>e</sup> siècle. La danse chinoise et la danse arabe de *Casse-Noisette* (1892) ne relèvent pas seulement du folklore des danses de caractère,

mais là encore d'une racialisation, en particulier pour la première. Dans la danse chinoise de la production de Noreev, les danseurs sont maquillés, parfois affublés de longues moustaches de style mandchou, avec une gestuelle des plus embarrassantes. *Madame Butterfly* et *Turandot* (Puccini) ont également présenté des personnages *yellowface* avec le maquillage de la peau et le contour des yeux exagérément allongé : une geisha tragique et une princesse chinoise aussi belle que cruelle (accompagnée par les trois ministres de l'empereur, Ping, Pang et Pong).

Les autres Européens sont folklorisés par des costumes et danses de caractère ; les autres non-Européens sont racialisés. Dans un cas, ce sont les manières qui sont exagérées ; dans un autre, c'est une différence plus ontologique qui se donne à voir, qui touche au corps lui-même.

Le maquillage pouvait avoir un succès tout relatif, comme s'en émeut Théophile Gautier en 1837. Celui-ci évoque les cosmétiques disgracieux utilisés dans *Le Dieu et la Bayadère* de Auber, en ne critiquant pas le principe du *blackface* mais plutôt sa mise en œuvre, une médiocre barbouille selon lui : « Les bayadères sont divisées dans ce ballet-opéra en bayadères chanteuses et bayadères danseuses. Ces deux divisions en renferment deux autres : les bayadères couleur de chair et les bayadères café au lait. Ces dernières (ô désastreux sacrifice à la couleur locale !) ont aux bras des bas de filoseille et aux mains des gants de soie ou de coton d'une teinte inqualifiable.

Leur figure est négligemment barbouillée d'ocre ou de jus de réglisse, ce qui les fait ressembler à des ramoneurs plutôt qu'à ces voluptueuses enchanteresses dorées avec un rayon de soleil qui font sonner les clochettes d'argent de leurs bracelets devant la porte des chaudières et sur les marches des pagodes. Il nous semble qu'il serait assez facile de composer une teinture d'un blond assez chaud pour rendre cette belle nuance d'ambre jaune des teints orientaux, où les yeux s'épanouissent comme des fleurs noires, l'on éviterait ainsi cette affreuse teinte chocolat et ces bas de filoseille inadmissible même aux yeux des plus myopes, ou bien ce qui serait plus simple, il faudrait admettre tout bonnement que les négresses sont blanches<sup>11</sup> ».

Il est à noter toutefois que le *blackface* à l'américaine s'installa en France à la fin du 19<sup>e</sup> siècle, avec ses attributs phénotypiques grotesques, bien visibles dans la publicité de l'époque, et dans des pièces de théâtre comme *Impressions d'Afrique* de Raymond Roussel (tirée du roman du même nom), représentée au théâtre Antoine, où Georges Dorival, futur pensionnaire de la Comédie-Française, jouait grimé et paré d'une tiare de plumes l'empereur africain Talou VII, ainsi que Malikoko, pour qui le théâtre du Châtelet dépensa « un million pour [l]'habiller et [le] présenter richement au public parisien ». Ce *blackface hard* a persisté dans la culture populaire française, par exemple avec la « nuit des Noirs » du carnaval de Dunkerque, où les participants se déguisaient jusqu'à

récemment en Noirs cannibales affublés de colliers d'os sanguinolents et de pagnes de raphia.

Même s'il est plus atténué que dans les spectacles et l'imagerie populaires, le *blackface* de l'opéra n'est pas comparable à un simple maquillage visant à donner, en association avec le costume, l'apparence d'une fonction, d'un métier, d'un statut. Il s'agit d'un maquillage de race : la peau brunie renvoie à ce que c'est que d'être noir (ou asiatique dans le cas du *yellowface*), mais d'une manière cosmétique, si l'on peut dire, parfaitement superficielle. Jouer à être noir, se déguiser en personnage noir, à des fins utilitaires (des rôles serviles ou exotiques) n'est pas un geste anodin, qui relèverait d'un déguisement comme il en existe tant dans le théâtre. Être noir, ce n'est pas un déguisement pour signifier ce qu'est le personnage aux spectateurs, mais c'est la condition de millions de personnes qui peuvent connaître, dans les sociétés où l'opéra est historiquement installé, l'expérience du racisme et des discriminations.

Il n'est pas question d'oublier ce qu'est l'art en tant que liberté, en tant que transformation, et donc de préserver le périmètre de l'intention et du geste artistique. La lutte contre les discriminations ne peut pas se faire au détriment de la liberté de création. Mais au fil de nos auditions, nous n'avons à aucun moment été convaincus que la pratique du *blackface* pouvait, en tant que telle revêtir une nécessité artistique, ni que son abandon pourrait heurter la liberté artistique. Il nous semble au contraire qu'elle

est le plus souvent une facilité non réfléchie, et que sa mise à l'écart permet d'ouvrir un nouveau champ de création et de liberté. Peut-être, dans le futur, un metteur en scène s'emparera-t-il de cette pratique pour mieux la retourner et la mettre en abîme, mais nous n'en sommes pas là. Dans l'immédiat, il importe de déclarer nettement cette chose simple et attendue : on ne se grimera plus pour jouer au Noir ou à l'Asiatique à l'Opéra national de Paris.

PROPOSITION : PROSCRIRE SUR SCÈNE LE *BLACKFACE*, LE *YELLOWFACE* ET LE *BROWNFACE* À L'OPÉRA NATIONAL DE PARIS.

En réponse à l'abandon de cette pratique, effective parfois depuis bien longtemps dans de grands opéras, plusieurs possibilités ont été explorées par des metteurs en scène. En 1991, les Ballets d'Oakland et de San Francisco eurent l'idée de remplacer le *blackface* par un « *blueface* » pour le Maure de *Petrouchka* : ce que la chorégraphe et enseignante Wendy Perron a appelé l'option de « l'avatar<sup>12</sup> ». Cette option fut initialement approuvée par Isabelle Fokine (petite-fille de Michel Fokine, chorégraphe des Ballets russes, et détentrice des droits de *Petrouchka* aux Etats-Unis), mais celle-ci reconnaît désormais que ce n'était qu'un pis-aller. Si le bleu est mis à la place du noir et semble ainsi neutraliser la race, la question de la couleur de peau différente demeure, et peut même prendre un relief supplémentaire. L'avatar ne nous semble donc pas être une solution satisfaisante.

D'autres metteurs en scène ou chorégraphes, parfois à la demande des institutions, ont fait le choix d'attribuer par principe les rôles concernés à des artistes racisés : un chanteur noir pour *Otello*, une chanteuse chinoise ou d'origine chinoise pour *Turandot*, etc. C'est le choix fait par le Royal Opera de Londres : un *Otello* doit être chanté par un ténor noir, parce qu'il y aurait une expérience noire à transmettre dans le personnage du général maure de l'armée vénitienne, explique le directeur de cet Opéra. Mais le risque ne serait-il alors pas d'assigner les artistes à certains rôles, de renforcer l'idée que la couleur de peau est un élément de choix déterminant dans l'attribution des rôles ? Devrait-on renoncer à ce qu'un grand ténor blanc chante *Otello* (un rôle particulièrement difficile) ? La « réservation » de rôle en fonction de la couleur nous apparaît aussi problématique qu'il s'agisse d'incarner un personnage noir ou un personnage blanc. Dans les deux cas, le critère de choix d'un artiste devant reposer sur ses qualités propres. Il est évidemment possible qu'un ténor noir soit retenu pour *Otello*, mais cela ne peut pas être un critère dirimant. De même qu'un acteur noir doit pouvoir jouer tous les rôles, un acteur blanc devrait pouvoir jouer tous les rôles.

Une dernière possibilité consiste à proscrire l'utilisation de maquillage de coloration de la peau. Comme évoqué plus haut, nous ne sommes pas pleinement convaincus qu'assombrir la peau soit nécessaire à la crédibilité d'un rôle comme celui d'*Otello*. À l'inverse, une chanteuse noire comme Leontyne Price

n'était pas grimée en blanc lorsqu'elle interprétait *Floria Tosca*... Dans un cas la couleur de peau paraît essentielle à la crédibilité du personnage ; dans l'autre elle n'a pas d'importance, parce que le blanc n'est pas vu comme une couleur. Encore une fois, il ne s'agit pas de proscrire l'utilisation des maquillages, qui sont, avec les costumes, des éléments précieux du jeu théâtral, mais d'écarter un maquillage à visée racialisante. Ce n'est pas le maquillage en général que nous remettons en cause, c'est la finalité de celui-ci.

En lieu et place du *blackface* ou du *yellowface*, il est possible de concevoir des alternatives créatrices sans nécessairement tourner le dos à l'histoire du ballet. Dans le cas de *Petrouchka*, Isabelle Fokine propose que le Maure prenne l'apparence d'une poupée cosaque que son père possédait, et que la noix de coco soit remplacée par un œuf de Pâques, ce qui s'inscrit dans l'histoire russe des œufs Fabergé de la Cour de Russie. Pour la danse chinoise de *Casse-Noisette*, il est possible de remplacer le *yellowface* par des masques de l'Opéra de Beijing, ainsi que le suggèrent Georgina Pazcoguin et Phil Chan, créateurs du site [yellowface.org](http://yellowface.org). De même les gestuelles des bras et les mimiques, supposément chinoises, peuvent-elles être modifiées de manière à éviter les caricatures offensantes. L'imagination des metteurs en scène est requise pour formuler des propositions, finalement bien plus intéressantes, inclusives et ouvertes que le pauvre grimage.

## **Le ballet blanc**

Comme nous l'avons écrit plus haut, le ballet classique s'est construit autour d'actes blancs, de danseuses et de danseurs aux corps blancs ou blanchis. S'est ainsi imposée l'idée que le blanc serait le neutre, voire l'universel, tout autre corps étant perçu, ainsi que l'a notamment montré Amandine Dumont, comme des «*corps d'exception*», des «*corps indociles*» qui «*prennent trop d'espace ou créent de l'embarras, qui gênent*», ou des «*corps érotisés*», la couleur étant perçue systématiquement comme un choix, un symbole, voire un acte politique<sup>13</sup>. Admettons que ce constat n'est pas propre à l'opéra et que dans tous les arts, y compris au cinéma, quand un scénario ne précise pas la couleur, on pense que le blanc va de soi.

PROPOSITION : CESSER DE BLANCHIR LES PEAUX DANS LE BALLET CLASSIQUE ET FAVORISER LES COMMANDES DE CRÉATION DE BALLETS CLASSIQUES SUR POINTE.

Pour dépasser cet apparent impératif d'uniformité chromatique, il est tout d'abord nécessaire de rappeler que la couleur blanche n'est pas le neutre de la peau, comme il a fallu accepter que le masculin n'est pas le neutre du genre pour faire avancer les combats féministes. Si on plaide pour l'universel, cela doit s'appliquer aussi bien aux corps blancs qu'aux corps de couleur – l'universalisme ayant ceci de paradoxal qu'il devrait conduire à gommer toute différence entre les corps, alors que c'est souvent en son nom que s'impose finalement le corps blanc. Bien sûr, éliminer l'universalité du

corps blanc ne signifie pas faire disparaître les identités, mais leur faire une place choisie et non subie. David Bobée nous a dit lors de notre entretien : «*Le véritable universalisme, c'est quand on se reconnaît dans une autre couleur de peau.*»

Pour que ce dépassement devienne non pas seulement une possibilité mais une évidence, cela suppose que puissent se produire dans les chorégraphies de l'Opéra national de Paris un nombre bien plus important de danseurs de couleur : ainsi seulement l'«*exceptionnalité*» de leur corps ne fera plus question. Ce sera l'objet de la deuxième partie de ce rapport. D'ici là, il est clair que les notions de ballet blanc et d'acte blanc doivent être repensées pour que la grâce et l'harmonie qui s'en dégagent n'aient plus rien à voir avec la couleur de la peau des danseuses – ce qui signifie concrètement renoncer à blanchir les peaux et faire confiance au talent des artistes pour que la danse, et non la peau, captive le public, l'apparence spectrale pouvant être traduites de mille autres manières. Il ne s'agit pas d'éliminer le blanc mais d'ouvrir les codes pour les rendre plus flexibles. Par ailleurs, comme pour l'opéra, l'avenir – et peut-être même la survie, de la danse classique nous semble passer par la commande d'œuvres de danse sur pointes qui perpétuent le vocabulaire de la danse classique, corps tirés vers le haut, qu'il s'agisse d'œuvres néo-classiques ou modernes. Il est tout à fait légitime, compte-tenu de son histoire, de son excellence et de sa renommée, que l'Opéra national de Paris soit un moteur de la réinvention de la danse classique.



---

## 2.

# LA DIVERSITÉ, GRANDE ABSENTE DE L'OPÉRA

**L'**Opéra national de Paris n'est pas un lieu de diversité. Disons-le franchement : dans l'ensemble, c'est un monde blanc fort éloigné de ce à quoi ressemble la société française contemporaine, *a fortiori* la ville-monde où il est installé. Cela est vrai, avec des nuances, dans chacun des trois secteurs salariés : artistes, techniciens, et, dans une moindre mesure, administratifs. Pour des raisons qui tiennent à la réticence française à l'égard des statistiques de la diversité (appelées aussi, et improprement, « statistiques ethniques » bien qu'elles n'aient rien d'ethnique), nous ne disposons pas de données sur les salariés de l'Opéra : combien de personnes d'apparence noire, d'apparence arabo-berbère, d'apparence asiatique ? La diversité ne peut pas être quantifiée mais les salariés interrogés partagent la perception qu'elle est insuffisamment

présente. Il apparaît en effet nettement que les salariés non-blancs sont très minoritaires à l'Opéra national de Paris – à l'exception des services administratifs, et de services relevant d'entreprises sous-traitantes où leur proportion visible est plus importante. Comme dans les grands musées parisiens (dont le personnel d'encadrement et de conservation est blanc alors que les surveillants sont souvent noirs), le contraste est frappant.

Du côté des artistes – danseuses et danseurs, musiciennes et musiciens, choristes, il existe un nombre significatif de personnes d'origine asiatique – le plus souvent coréenne, et très peu de personnes noires ou métisses.

Le *Livre blanc de la diversité*<sup>14</sup> remis en 2017 à la ministre de la culture avait retenu le chiffre de 30 % comme photographie de la diversité en France, extrapolation hasardeuse dont nous n'avons

pas pu vérifier la validité<sup>15</sup>. Cela étant, même si ce pourcentage doit probablement être revu à la baisse, les plateaux et services administratifs et techniques devraient comporter une proportion notablement visible de personnes se percevant comme non blanches, ce qui encore aujourd'hui est loin d'être le cas, tant à l'opéra que dans le spectacle vivant, mais aussi dans l'audiovisuel public, en dépit de contraintes fixées dans ce secteur par le Conseil supérieur de l'audiovisuel. Faute de données statistiques, l'insuffisante représentation de la diversité à l'Opéra national de Paris peut être établie de manière empirique et n'a été contestée par personne lors des auditions que nous avons menées.

La priorité doit donc être à l'ouverture à des talents dont la diversité représenterait mieux la richesse de notre monde. Cela suppose des évolutions des formations et des modes de recrutement.

Bien sûr, tout changement porte en lui inquiétude et risques. En l'occurrence, le principal risque évoqué lors de nos échanges est associé au mot intimidant d'« excellence », notion centrale dans la *Charte des valeurs de l'Opéra* : « *l'Opéra national de Paris est depositaire d'un héritage séculaire, propre à la culture française. Depuis la création de l'Académie royale de Danse en 1661 et de l'Académie royale de Musique en 1669, l'institution accueille les artistes, les artisans, les techniciens et les salariés parmi les plus compétents dans leur domaine* ».

Ceci étant dit, la notion même d'excellence ne saurait pas plus ici qu'ailleurs prendre une forme unique et intangible. Évidemment, il est indispensable qu'il y ait encore des compagnies qui aient la technicité pour reprendre le langage d'origine, et l'exigence doit rester à son plus haut niveau. Pas plus que nous n'invitons à sacrifier le répertoire, nous n'encourageons à abandonner la tradition, dont l'Opéra national de Paris est à certains égards le gardien, au titre de sa mission de préservation du patrimoine. Mais on ne reproduira jamais à l'identique une œuvre car les corps comme les techniques ont évolué. L'excellence ne saurait donc se réduire à la reproduction sourcilleuse d'un héritage immémorial.

Surtout, les risques à ne pas évoluer nous semblent l'emporter largement : celui de passer à côté de magnifiques danseurs ou danseuses, celui de laisser un public qui s'éloignerait ou ne se renouvellerait pas, celui enfin de conforter l'idée d'un Opéra national de Paris coupé d'une part importante de la population, qui ne se sentirait pas représentée sur scène, pas racontée. Alors qu'ouvrir davantage est une opportunité formidable pour l'Opéra national de Paris comme pour la société. Nous savons de notre histoire à quel point la culture peut jouer un rôle fondamental pour transformer une population en peuple, à condition qu'elle embrasse sa diversité.

Tous les échanges que nous avons eus nous ont conforté dans le sentiment que ce mouvement est non seulement possible, mais aussi déjà en cours, avec une

jeune génération ouverte sur le monde, plus libre peut-être dans son rapport aux codes et aux hiérarchies, dans un grand Paris cosmopolite, centre de l'art africain et arabe en Europe, où vivent des gens de toutes les traditions et cultures. L'Opéra national de Paris a un rôle de moteur à jouer. S'il apparaît comme étant à l'avant-garde, volontariste en matière de diversité, les conservatoires et écoles assumeront plus facilement d'investir dans les nouvelles générations. Cela permettra aussi de changer le regard sur la danse classique, milieu perçu comme ancien, cloisonné, parfois brutal, et sur la musique classique, perçue comme un art difficile et, de ce fait, «réservé».

Recruter et former autrement sont les conditions d'un changement durable et profond, mais il faudra du temps et de la patience pour éviter l'écueil de mesures purement symboliques, et celui d'évolutions au pas de charge, qui pourraient créer des crispations telles qu'elles auraient pour seule conséquence un recul durable.

L'ensemble des personnes auditionnées dans le cadre de ce rapport a souligné l'attachement au recrutement par concours, qui permet de choisir «les meilleurs». Mais les conditions d'organisation de ces concours peuvent être plus ou moins favorables à la diversité. Celle-ci n'est pas antithétique de l'excellence, comme si elle allait la compromettre. Il y a quelques décennies, l'argument de l'excellence était employé contre la présence des femmes dans les grands orchestres : il est toujours utilisé comme un moyen de préserver le statu quo.

### **L'École de danse et le Corps de Ballet**

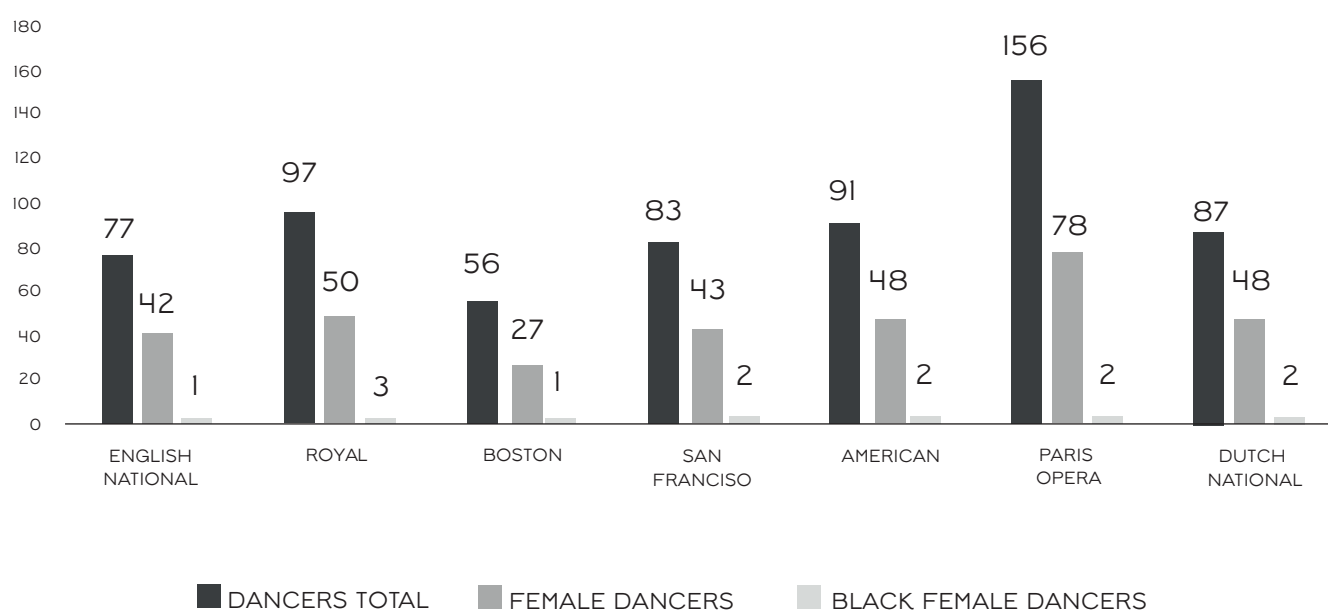
L'École de danse n'a jamais compté de professeurs de couleur et ne compte que très peu d'élèves de couleur, et à notre connaissance jamais plus de deux dans une classe. Dès lors, le Ballet de l'Opéra (l'école de danse fournissant la grande majorité de ses danseurs) est très homogène, comme le montre l'image du site internet de l'Opéra national de Paris :



Dans son mémoire pour le King's College de Londres, Audrey Lemarchand a réalisé un comptage en 2019<sup>16</sup> : sur les 160 danseurs, il n'y avait que cinq danseurs et danseuses noirs et métis. Elle relève que les hommes non blancs sont en général plus nombreux que les femmes non blanches. Par ailleurs, sur les autres scènes d'Opéra, la plupart des grandes ballerines noires ont la peau claire

(Raven Wilkenson, Debra Austin, Francesca Hayward, Misty Copeland, ainsi, en France, que Raphaëlle Delaunay). Ce constat avait été formulé par Michaela DePrince, indiquant que les ballets n'accueillent que des danseuses qui passent le «brown paper bag test»<sup>17</sup>. Audrey Lemarchand a établi par ailleurs une comparaison internationale révélatrice :

FIG. 1. DANCERS IN BALLET



Contrairement au Royal Ballet britannique, le Ballet de l'Opéra de Paris recrute peu hors de France. En 2019, sur les 154 artistes, seuls 25 viennent de l'étranger. Les danseurs asiatiques sont mieux représentés depuis peu : parmi eux, on peut ainsi citer Sae Eun Park, Première danseuse venue de Corée, qui intégra la Compagnie en 2011, ou Chun-Wing Lam, Quadrille, Premier danseur Chinois à intégrer la Compagnie en 2015, natif de Hong Kong. Le concours externe a permis de recruter Hannah O'Neill, née de père néo-zélandais et de mère japonaise, Première danseuse aujourd'hui, mais il n'a pas permis de recruter des personnes noires ou métisses. Ce concours ne propose qu'un très petit nombre de places et il ne semble pas échapper à un biais d'endogénéité, les membres du jury ayant parfois participé à la formation des candidats.

Au sein de l'École comme d'ailleurs dans les conservatoires de danse qui en sont l'antichambre, il n'y a que des personnes blanches en classique, parmi les élèves comme les enseignants (à l'exception de Raphaëlle Delaunay au CNSMD de Paris). Les professeurs sont presque tous blancs, les femmes font cours aux femmes et les hommes aux hommes. Les quelques enseignants étrangers sont blancs également, qu'ils soient russes, argentins, cubains ou italiens. Notons que cette situation est loin d'être une exception française, ainsi qu'en témoigne par exemple la danseuse Chloé Lopes Gomes à propos du Staatsballet de Berlin. Mais qu'elle soit un problème dans nombre de pays occidentaux n'interdit pas de s'y pencher au sein de nos institutions françaises.

L'École de danse est donc au cœur du sujet. Installée à Nanterre depuis 1987 dans un bâtiment lumineux conçu par Christian de Portzamparc, cet établissement reçoit peu de candidatures d'enfants issus de la diversité – ceci étant rapporté de manière assez intuitive, l'École n'ayant aucune donnée permettant de savoir précisément ce qu'il en est. L'explication tiendrait en partie à l'image de la danse classique dans la société en général, perçue comme élitiste et « aristocratique », image redoublée par son aspect « blanc », critère parmi d'autres d'une homogénéité qui serait consubstantielle au ballet et qui rendrait malaisée une appropriation de la danse classique pour les enfants non blancs – « *si personne ne me ressemble dans cette école, c'est donc qu'elle n'est pas faite pour moi* ». D'autres facteurs peuvent jouer, en particulier les incertitudes liées à une carrière à l'Opéra national de Paris qui n'est réservée qu'à quelquesuns, sélectionnés par un concours difficile. Certes, l'École de danse de l'Opéra national de Paris se distingue de nombre de ses homologues internationaux par sa gratuité (outre les frais d'internat), ce qui est un élément de diversité sociale. Cette gratuité a permis un recrutement dans des milieux sociaux populaires au 19<sup>e</sup> siècle et jusqu'au lendemain de la Seconde Guerre mondiale et parfois encore aujourd'hui, mais elle n'est pas, à elle seule, suffisante pour assurer la diversité.

Après une première sélection opérée sur photographies, et tenant compte de critères comme la taille des parents – ce qui peut conduire à des situations très frustrantes pour des enfants qui ont le

sentiment de ne pas pouvoir montrer ce dont ils sont capables, les auditions pour entrer à l'École de danse se tiennent seulement à Nanterre, ce qui requiert un investissement aux retombées très incertaines pour les familles (voyage, audition sur deux jours avec un logement à financer). L'information sur le concours n'est publiée que sur le site de l'École et tend à circuler toujours au sein des mêmes cercles. Ainsi, les profils socio-économiques de certains candidats tendent à être favorisés.

Les pratiques de sélection réduisent encore les chances des enfants non blancs d'accéder à l'École. Il y a d'abord l'idée que la tonalité chromatique du ballet est blanche. Idée en partie inexacte, mais qui tient notamment à l'importance symbolique de l'acte blanc dans le grand ballet romantique de la fin du 19<sup>e</sup> siècle. L'expression d'« acte blanc » renvoie implicitement à la couleur de peau, même si ce n'est pas sa signification première. Comment s'imaginer danser dans un acte blanc si on ne l'est pas soi-même ? La question n'est pas théorique : elle s'est posée et a été posée de manière insistante aux enfants et adolescentes non-blancs. Se défaire de l'idée que l'homogénéité serait un absolu, à tout le moins une nécessité pour préserver la tradition, nous semble absolument nécessaire. La beauté de la danse c'est l'énergie d'un collectif d'individus sur scène, pas un tableau dont rien ne dépasserait, ou un défilé militaire dont la force tiendrait à la fusion des individus dans le groupe.

Il y a ensuite l'idée ancienne et tenace que certaines morphologies et anatomies ne

seraient pas adaptées à la danse classique, qui exigerait des pieds cambrés, une musculature allongée, non visible, un bas de jambe qui annule la cambrure du dos. Or, selon une idée reçue, les personnes noires et asiatiques seraient réputées avoir plus généralement les pieds plats. D'après la littérature et les exemples vécus par des ballerines blanches ou non blanches ayant des pieds plats, ce type de pied, s'il peut compliquer la tenue sur pointes, n'est en aucun cas rédhibitoire<sup>18</sup>. Les personnes noires auraient aussi une « musculature plus visible », comme Misty Copeland raconte l'avoir entendu dans la bouche de spectateurs<sup>19</sup>. Or, le groupe des personnes noires est infiniment divers d'un point de vue morphologique. Il serait profondément invalide et même absurde d'un point de vue scientifique de vouloir les regrouper dans une catégorie définie par des traits morphologiques. Il s'agit là de stéréotypes contestables, hérités de l'anthropologie physique du 19<sup>e</sup> siècle, et pouvant mener à des pratiques discriminatoires indirectes. Par ailleurs on constate que l'École a pu recruter des profils différents, comme Marie-Agnès Gillot, devenue Étoile malgré sa taille et sa scoliose. Il est clair qu'une personne afro-descendante ou de quelque autre origine est, *a priori*, tout aussi apte à danser classiquement qu'une personne blanche.

Enfin, lors des auditions, ont été soulignées des propos racistes qui ont pu avoir cours au sein de l'École de danse. Ainsi, un danseur rapporte avoir été régulièrement appelé « petit nègre » par un enseignant (aujourd'hui à la retraite).

Un autre fait part de moqueries de professeurs et d'élèves du type « rentre ton cul de négresse ». Une ancienne ballerine a aussi mentionné des comportements racistes, émanant des familles des autres élèves, outrées qu'elle puisse être sélectionnée et promue. Certains anciens et anciennes élèves ont aussi eu le sentiment qu'ils devaient renier leur couleur pour progresser dans le groupe, l'une d'elle disant qu'elle se plâtrait le visage et défrisait ses cheveux au maximum « pour ne pas ressembler à Diana Ross ». L'intériorisation des normes somatiques du groupe dominant a été une forme de violence symbolique, jusqu'à la prise de conscience récente et libératrice que, finalement, « on est très bien tel qu'on est ».

PROPOSITION : METTRE EN ŒUVRE UNE RÉFORME SUBSTANTIELLE DU CONCOURS D'ENTRÉE À L'ÉCOLE DE DANSE. CETTE RÉFORME AURAIT DEUX AXES PRINCIPAUX : UN DÉCENTREMENT GÉOGRAPHIQUE ET UNE RÉVISION DES CRITÈRES DE SÉLECTION.

Aujourd'hui, l'École de danse repose pour son recrutement uniquement sur les candidates et candidats qui viennent à elle spontanément, ce qui induit à l'évidence un biais et un rétrécissement des possibles. Il nous semble qu'elle aurait beaucoup à gagner à se projeter vers l'extérieur, pour faire du repérage de talents (ce que pratiquent par exemple les clubs de sport) et faire connaître l'École et ce qu'elle offre comme possibilités. L'objectif n'est pas que l'École recrute des élèves moins bons pour satisfaire à des objec-

tifs de diversité, mais d'aller chercher les élèves très bons partout où ils sont. Les outils numériques, largement utilisés pendant la crise sanitaire y compris pour recruter, pourraient être développés dans cette perspective. Au total, nous recommandons de privilégier une organisation de l'École beaucoup plus tournée vers l'extérieur, ce qui suppose probablement de repenser le projet de l'établissement ainsi que l'accompagnement qui lui sera nécessaire pour y parvenir.

Aller à la rencontre des enfants et de leurs parents plutôt que l'inverse : tel est le principe d'auditions qui se dérouleraient de manière décentralisée dans plusieurs villes de France (y compris dans les départements d'Outremer). Cela permettrait aux candidats dont les familles hésitent à se rendre dans la région parisienne, ou qui ne le peuvent pas, de franchir le pas. Ce serait aussi un geste d'ouverture, qui permettrait aux enseignants et à la direction de l'École d'aller à la rencontre des passionnés de danse plutôt que d'attendre que ces derniers viennent à eux. Cela permettrait enfin de contribuer à faire pièce aux préjugés parfois tenaces (homosexualité des danseurs ; vie légère des danseuses...) qui retiennent les familles d'enfants désireux de faire de la danse de s'engager dans cette voie. Plusieurs danseuses et danseurs nous ont en effet fait part des réticences voire des résistances fortes de leurs parents quand ils ont manifesté leur choix de carrière.

En lien avec cela, une communication plus offensive sur les réseaux sociaux, dans les écoles et les conservatoires per-

mettrait de faire mieux connaître l'École et de la mettre à portée de rêve de ceux pour qui elle semble inaccessible. C'est en « *faisant passer l'information partout : écoles, collèges, radio, en faisant savoir que l'école était gratuite, ouverte aux personnes n'ayant pas la nationalité française* » que Claire Lasne estime qu'elle a réussi à obtenir des promotions réellement diverses au Conservatoire national supérieur d'art dramatique.

Le concours lui-même gagnerait à repenser les critères anatomiques de sélection, qui sont susceptible d'être lestés de considérations indirectement discriminantes. Ce n'est pas dire qu'il y aurait actuellement une volonté discriminante explicite (ce n'est pas le cas) ; mais il existe encore des biais qui peuvent aboutir à une discrimination indirecte. Remettre à plat le concours n'est pas l'abolir : il faut bien choisir entre des candidatures plus nombreuses que les places proposées. Mais il est très important d'éliminer du processus de sélection des biais défavorables aux enfants non, blancs et de parvenir à une procédure aussi inclusive que possible.

Depuis 2013, il existe un stage d'été qui rassemble, pendant une bonne dizaine de jours, des jeunes danseurs venus du monde entier qui souhaitent se perfectionner, ce qui est un gage d'ouverture. Mais le coût de ce stage et ses finalités font qu'il est un programme extérieur au cursus des élèves. Un travail avec les collectivités locales environnantes, comme avec les écoles et les associations d'éducation artistique et culturelle permettrait de nouer des partenariats pour des projets communs.

Par ailleurs, si les cours dépassent déjà le seul enseignement de la danse (musique, théâtre, droit du spectacle, histoire de la danse...), il nous semble que l'École, ou l'Opéra en formation continue pour ses danseurs, gagnerait à mettre en place des cours de chorégraphie, afin de permettre aux artistes qui le souhaitent de s'inscrire dans cette filière de création. Enfin, et même si cela dépasse le cadre de notre mission, il nous semble que le fait de ne permettre aux élèves qu'un baccalauréat littéraire tend à limiter l'ouverture et les possibles pour les jeunes qui s'engagent dans cette voie. Dans un contexte où certaines familles considèrent que la voie scientifique est la seule garantissant un métier, le fait de rendre cette voie impossible pour les enfants entrant à l'École de danse constitue un obstacle supplémentaire. Pourquoi faudrait-il choisir entre la danse et les mathématiques ?

PROPOSITION : REDÉFINIR LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT, EN REPENSANT SES RELATIONS AVEC L'EXTÉRIEUR ET EN FIXANT DES OBJECTIFS DE DIVERSITÉ ET D'OUVERTURE.

LES LIENS POURRAIENT À CET ÉGARD ÊTRE RENFORCÉS ENTRE L'ÉCOLE DE DANSE ET LA DIRECTION DE LA DANSE AFIN QU'UN PROJET COMMUN ET COHÉRENT SOIT CONSTRUIT, EN PARTICULIER POUR DÉPLOYER SUR TOUT LE TERRITOIRE LA CONNAISSANCE DE LA DANSE ET LE REPÉRAGE DE TALENTS (UNE CELLULE COMMUNE DE REPÉRAGE POURRAIT PAR EXEMPLE ÊTRE MISE EN PLACE AVEC DES DANSEUSES ET DANSEURS VOLONTAIRES).



## L'Orchestre et les Chœurs de l'Opéra de Paris



© ELÉNA BAUER / OnP

L'homogénéité de l'Orchestre apparaît elle aussi clairement sur la photographie officielle, visible sur le site internet (ci-dessus) :

Des trois corps artistiques, c'est le Chœur qui est le plus internationalisé. À l'Académie : sur les 36 artistes lyriques en résidence entre 2015 et 2020, 8 sont français et 4 d'entre eux sont issus de la diversité (2 ont au moins un parent originaire du continent africain et 2 ont au moins 1 parent originaire du continent asiatique). Mais dans le Chœur, outre les chanteurs asiatiques, en bonne partie de nationalité coréenne, on compte aujourd'hui seulement un chanteur antillais, deux chanteuses métisses et deux chanteurs d'origine africaine. En 2005, Christian Mougougou fut le premier chanteur subsaharien recruté dans le Chœur. La diversité de la société française n'est donc guère plus présente que dans l'Orchestre.

L'homogénéité de l'Orchestre et du Chœur pose des questions différentes de celles de la danse : en effet, l'Opéra national de Paris ne forme pas ses musiciens et chanteurs, ceux-ci étant recrutés par concours après avoir été formés professionnellement notamment au Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris et dans d'autres écoles de haut niveau en France et à l'étranger.

Pour accéder à l'Opéra, le concours pour les musiciens de l'Orchestre se déroule sous la forme de trois auditions : les deux premières se font derrière paravent, la dernière sans paravent. Ce dispositif, mis en place dans les années 1970, semble avoir démontré son efficacité pour favoriser le recrutement de musiciennes (sans certitude toutefois<sup>20</sup>), mais la question se pose différemment pour la diversité d'origine. C'est que, dans ce dernier cas, il n'y a pas, ou prati-

quement pas de musiciens français de la diversité qui se présentent au concours. Par conséquent, les modalités mêmes du concours ne sont pas opérantes ici, bien qu'il faille, par ailleurs, s'interroger sur la composition des jurys et l'importance, comme partout ailleurs, d'ouvrir à d'autres regards.

durée lorsqu'ils en ont le talent et l'envie. Le grand atout que nous avons en France est que les conservatoires municipaux sont accessibles à tous et comportent, dans les premières années, y compris dans les quartiers défavorisés, des effectifs variés. Cependant, l'information sur les arts classiques reste relativement cloisonnée.



© ELÉNA BAUER / OnP.

À court terme, ce qui est fondamentalement en jeu, c'est la filière de professionnalisation en amont de l'orchestre et du chœur de l'opéra. L'Opéra national de Paris, nous l'avons dit, n'a pas directement la main sur la formation des musiciens, mais cela ne signifie pas qu'il serait sans capacité d'intervention aucune. Il est en « bout de tuyauterie » comme toutes les institutions d'élite, mais il peut orienter et influencer sur ce qui se passe en amont de lui. Cela suppose de travailler sur et avec toute la filière, en partant du plus jeune âge, pour permettre à tous les enfants un accès réel à ces formations, et les accompagner sur la

PROPOSITION : LA COMPOSITION DES JURYS, FIXÉE PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES, POURRAIT ÊTRE REVUE POUR ÊTRE DAVANTAGE PARITAIRE ET DIVERSE, EN PRÉVOYANT PAR EXEMPLE LA PRÉSENCE D'UN NOMBRE MINIMAL DE PERSONNALITÉS EXTÉRIEURES À L'OPÉRA.

LES MEMBRES DES JURYS DE L'OPÉRA DEVRAIENT PAR AILLEURS SUIVRE UNE FORMATION AUX ENJEUX DE NON-DISCRIMINATION.

Peu présente, voire absente des cursus scolaires habituels, elle dépend beaucoup des familles et des entourages. Admettons qu'au même titre que le latin et le grec par exemple, la musique classique est à certains égards « confisquée » pour se démarquer sur le plan social, là où d'autres pays européens, comme l'Allemagne et surtout l'Autriche, les intègrent pleinement au cursus de tout élève. À défaut d'une telle ambition qui supposerait de revoir entièrement l'enseignement de la musique au sein de l'éducation nationale, des présentations dans les écoles (dès la primaire) pourraient être encouragées, pour faire découvrir aux enfants des disciplines auxquelles ils n'auraient pas spontanément pensé.

En effet, concernant plus spécifiquement la musique classique, la difficulté réside dans les conditions d'apprentissage. Bien que les conservatoires municipaux soient accessibles d'un point de vue financier, et qu'ils comportent, dans les premières années, y compris dans les quartiers défavorisés, des groupes d'enfants divers, force est d'admettre que la variété des profils tend à diminuer au cours des années, en raison notamment de l'accompagnement nécessaire pour les enfants.

Il y a sans doute des variations entre instrumentistes du point de vue de leurs origines sociales (les instruments à cordes sont plus bourgeois que les instruments à vent, qui s'inscrivent dans l'histoire des fanfares, très enracinée dans de nombreuses régions de forte histoire ouvrière comme le nord de la France). Mais la diversité des origines demeure absente. On nous a indiqué que dans certains

conservatoires de musique, il était demandé aux parents de signer un papier d'engagement dans lequel ils doivent indiquer quel jour et combien de temps les enfants travaillent etc. Ce qui exclut de fait les familles où il n'y a pas quelqu'un pour suivre l'enfant, réservant ces formations aux enfants de familles musiciennes (sauf talent très remarquable). Tout le système est ainsi fait pour exclure celles et ceux qui ne sont pas déjà bien intégrés au monde de la musique. La plupart du temps, ce sont les enfants de musiciens qui bénéficient d'un soutien suffisant à la maison pour franchir les étapes d'un parcours très sélectif. Les autres finissent par décrocher, ce qui ne signifie pas que la musique disparaisse de leur vie, mais que la perspective professionnelle s'est définitivement éloignée.

Toute politique d'ouverture suppose donc de prévoir aussi un accompagnement des parents, qui peuvent se sentir perdus, ou être inquiets de voir leurs enfants passer autant de temps à se former à des arts qui peuvent être perçus comme non professionnalisants, ou auxquels s'attachent parfois des clichés ou des préjugés négatifs.

Faute de vivier, aucune ouverture durable n'est en effet envisageable, et pour changer d'échelle, les pouvoirs publics ne peuvent s'en remettre uniquement à des programmes ponctuels, enthousiasmants mais limités dans leurs capacités.

PROPOSITION : INITIER, EN LIEN AVEC LE MINISTÈRE DE LA CULTURE, L'ÉDUCATION NATIONALE ET LES COLLECTIVITÉS LOCALES UN TRAVAIL SUR LA DIVERSITÉ DANS LES CONSERVATOIRES, POUR LA MESURER ET METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS FAVORISANT UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX FILIÈRES D'EXCELLENCE DANS LA MUSIQUE CLASSIQUE.

DES OBJECTIFS DE SOUTIEN D'ENFANTS PLUS ÉLOIGNÉS DES MILIEUX ARTISTIQUES POURRAIENT ÊTRE FIXÉS PAR LE BIAIS DE CONVENTIONNEMENTS ENTRE LE MINISTÈRE DE LA CULTURE ET LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES COMPÉTENTES.

### **Les programmes de démocratisation culturelle**

Les programmes de démocratisation culturelle jouent un rôle très important. L'Opéra national de Paris, grâce à son Académie, a multiplié d'excellentes initiatives en faveur des publics défavorisés : « Les petits violons » et la « classe danse » (des enfants de classes d'école primaire de la région parisienne qui apprennent le violon, l'alto ou le violoncelle, ou la danse classique, pendant trois ans), et le programme « Dix mois d'École et d'Opéra » qui associe, pour les classes sélectionnées, pratique artistique, visites de Bastille et Garnier, rencontres avec les multiples métiers de l'opéra, possibilité d'assister aux répétitions générales et aux spectacles. L'objectif est de favoriser la réussite scolaire (ce qui est bien le cas), de présenter la musique classique

et l'opéra d'une manière abordable, et de nourrir la culture des élèves. En cela, ce programme est une réussite, mais la question de la professionnalisation demeure – elle n'est du reste pas l'objectif premier de ce programme, même si sur environ 80 élèves (4 cohortes) qui ont suivi le dispositif Petits violons depuis sa création en 2009, 7 élèves ont intégré une classe CHAM – c'était la première fois que des élèves de l'École des Poissonniers intégraient une classe CHAM – et 22 ont intégré un conservatoire municipal de Paris (sans commencer en première année)... De même, celle du public, qui reste – malgré des dispositifs de démocratisation qu'il faut saluer –, très largement monochrome, à l'image des visages sur scène, dans la fosse et en coulisse. Il est clair que ces programmes n'ont pas comme objet ni de recruter des artistes, ni d'attirer de nouveaux spectateurs pour l'Opéra mais bien de faire que cette grande institution publique contribue à l'éducation artistique et culturelle de jeunes qui en sont souvent tenus éloignés. Cependant, toutes les initiatives qui permettent d'ouvrir grand les portes et les fenêtres de l'Opéra nous semblent autoriser des prolongements pour accompagner une plus grande diversité sur le moyen ou long terme. Ajoutons que les programmes de démocratisation reposent souvent sur des démarches collectives (politiques de groupes) sans que ne soient toujours mis en place d'outils de suivi individualisés, avec une traçabilité des publics et la création d'instruments permettant d'instaurer une relation directe – offrir par exemple à des jeunes venus à l'Opéra dans le cadre d'un programme des tarifs

préférentiels pour eux et leurs familles s'ils souhaitent revenir, ou la possibilité de s'inscrire aux dispositifs d'offre culturelle numérique mis en place par l'Opéra.

L'objectif principal du programme «Demos» (dispositif d'éducation musicale et orchestrale à vocation sociale), initié dès 2010 par Gilles Delebarre de la Philharmonie de Paris, était aussi celui de la démocratie culturelle, pour contribuer à former à la citoyenneté par la musique. Puis un autre objectif, secondaire mais important, est apparu : le repérage d'enfants doués pour les emmener le plus loin possible dans la musique, éventuellement jusqu'à la professionnalisation. Il est encore trop tôt pour apprécier les résultats du programme à cette aune-là, mais ils semblent prometteurs : l'année dernière, neuf enfants de Demos, spécialement préparés, ont passé le concours du conservatoire à rayonnement régional de Paris (souvent considéré comme l'antichambre du CNSMD), et quatre l'ont réussi, dont plusieurs issus de la diversité. Si ce vivier de jeunes musiciens de Demos se maintient, on peut espérer que, dans une dizaine d'années, certains se présenteront et réussiront le concours d'entrée dans l'Orchestre de l'Opéra national de Paris.

Un programme également remarquable, mis en place par Sarah Koné, est susceptible de contribuer à un changement la maîtrise populaire de l'Opéra-comique. Cette formation d'excellence pluridisciplinaire (chant, formation musicale, théâtre, danse et claquettes) s'adresse aux jeunes de 8 à

25 ans de toutes origines sociales et non-musiciens au départ. Les enfants sont recrutés soit par un concours classique, soit par des auditions dans des zones REP et REP+ de villes de la banlieue parisienne. Par ce moyen, la diversité sociale et d'origine est assurée. Et il existe un moyen simple de s'en assurer : le nombre d'enfants dont le foyer fiscal ne dépasse pas 40 000 euros est de 48 %. Les élèves de premier cycle sont scolarisés au collège François Couperin (4<sup>e</sup> arrondissement), tandis que les élèves de second cycle suivent un double cursus, au lycée général Georges Brassens (19<sup>e</sup> arrondissement) ou au lycée professionnel L'Abbé Grégoire (5<sup>e</sup> arrondissement). Depuis septembre 2018, un troisième cycle post-bac est ouvert et accueille une dizaine d'élèves dont le talent permet d'envisager une professionnalisation. On peut donc raisonnablement estimer que certains de ces jeunes gens rejoindront, dans un avenir proche, les rangs du Chœur de l'Opéra de Paris.

Outre-Atlantique, la *Sphinx Organization*, la *New World Symphony* et la Ligue des orchestres américains se sont associés pour former la NAAS (*National Alliance for Audition Support*) afin d'offrir un programme de mentorat, de préparation aux auditions, de soutien financier et d'auditions blanches pour les musiciens minoritaires. Cette initiative, dotée de 1,8 million de dollars par la Andrew W. Mellon Fondation vise à rendre les orchestres plus représentatifs de la société<sup>21</sup>.

Au Vénézuéla, a été créée en 1975 une initiative, *El Sistema*, qui propose une méthode d'apprentissage alternative

de la musique permettant également une intégration sociale de jeunes défavorisés. Aujourd'hui plus de 400 000 enfants en bénéficient. Le financement est entièrement public, qu'il s'agisse des lieux, de la prise en charge matérielle des élèves, mais aussi de la location de leurs instruments. Il a été adapté par plus de 25 pays dans le monde et, en France, le programme Démos, mentionné plus haut, en est inspiré sans en avoir la même échelle.

En Europe, le très actif réseau ENOA (European Network of Opera Academies), créé en 2009, prévoit de mettre en place des quotas d'artistes sous-représentés à l'entrée de l'ensemble des ateliers et résidences organisés par les institutions membres : 20 % des artistes sélectionnés en 2020, 30 % en 2021, 40 % en 2022 et 2023, 50 % en 2024. Si nous ne recommandons pas l'instauration de quotas de ce type, le rôle des ateliers et résidences nous paraît important pour favoriser une plus grande diversité.

Toutes ces initiatives constituent autant de pistes possibles pour déployer plus largement l'apprentissage de la musique classique, et diversifier les recrutements. Sans qu'il soit question de quotas, il est possible de parler de discrimination positive, si l'on entend par là une politique d'accompagnement, d'encouragement et de coups de pouce.

### **Rendre visible la diversité : l'importance des rôles modèles**

Il est clair que les changements espérés du côté de l'Orchestre et du Chœur ne seront pas perceptibles avant de nombreuses

années, lorsque les artistes issus des programmes de démocratisation culturelle frapperont à la porte de l'Opéra national de Paris. D'ici-là, les modalités du concours ne sont pas susceptibles d'avoir un effet, faute de candidats.

En attendant, l'Opéra national de Paris peut intervenir de plusieurs manières. Tout d'abord en favorisant, à moyen terme, les commandes et invitations aux artistes internationaux pour diversifier les plateaux, mais aussi pour que les thèmes abordés par les œuvres reflètent les préoccupations de la société. Comme l'indique Clément Cogitore : « *L'opéra a tout à gagner à se nourrir du monde et à s'ouvrir à des cultures non occidentales, métissées* ». De même, l'Opéra national de Paris pourrait, ne serait-ce qu'à titre expérimental, démarcher des artistes non-blancs de haut niveau en France comme à l'étranger, pour les intégrer dans le Corps de Ballet. Un apport de quelques personnes par an pendant cinq ans permettrait ainsi d'envoyer un signe fort de diversification et de créer des « rôles modèles » si essentiels pour susciter des vocations.

Comme pour la danse, la présence de rôles modèles dans l'Orchestre et le Chœur peut avoir un effet entraînant. La soprano Axelle Fanyo confiait en 2019 que c'est en voyant Jessye Norman chanter qu'elle s'est dit : « *Moi, femme noire, je peux faire de l'opéra*<sup>22</sup> ».

PROPOSITION : DÉMARCHER DE MANIÈRE ACTIVE, Y COMPRIS À L'INTERNATIONAL, DES ARTISTES NON BLANCS DE HAUT NIVEAU POUR CHANGER L'IMAGE DES MÉTIERS CLASSIQUES ET SERVIR DE RÔLES MODÈLES ; FAIRE UNE PLACE AUX MUSICIENS, AUX LIBRETTISTES ET AUX ARTISTES DE LA DIVERSITÉ, QUITTE À CE QUE CERTAINES AIDES FINANCIÈRES À CES COMMANDES PUISSENT L'ENCOURAGER.

Depuis longtemps déjà, des chanteurs lyriques afro-américains ont été invités à chanter dans les plus grands rôles à l'Opéra national de Paris. Sont ainsi programmés pour les années à venir Angel Blue, Lawrence Brownlee, Jeannine de Bique, Ryan Speedo-Green, Russel Thomas. En revanche, aucun soliste d'origine maghrébine n'a été programmé, et l'absence de vivier n'est peut-être pas la seule raison même s'il s'agit clairement d'une difficulté supplémentaire. De même, certains solistes français issus de la diversité, comme la guyanaise Marie-Laure Garnier, n'ont pas encore accédé aux plateaux de l'Opéra national de Paris.

Les évolutions de carrière des artistes non blancs doivent aussi faire l'objet d'une attention particulière de la part de la direction, afin de veiller à leur bien-être et à des promotions méritées. Theresa Ruth Howard, déjà citée, pourrait être invitée par l'Opéra national de Paris pour consultation et séminaires. Elle travaille actuellement au sein de

l'«*Equity Project*», un programme visant à accroître le nombre de danseuses et danseurs noirs dans le ballet classique.

Des dispositifs existent déjà, mais les artistes étrangers recrutés par l'Opéra national de Paris pourraient être mieux accueillis d'un point de vue pratique : nous proposons d'enrichir et d'étoffer le livret d'accueil répertoriant l'ensemble des questions qui se posent : visa, logement, écoles, mais aussi cours de langue, intégration sociale etc.

Compte tenu de l'importance des questions de diversité et du fait que la plupart des Opéras se posent aujourd'hui des questions similaires, l'Opéra national de Paris pourrait prendre l'initiative de conversations régulières avec les autres grands Opéras en France comme dans le reste du monde. Cela pourrait prendre la forme de rencontres régulières, sur le modèle du « groupe Bizot » qui rassemble les responsables d'une soixantaine de grands musées des Beaux-Arts (Le Louvre, Orsay et le Musée national d'art moderne pour la France). Le groupe Bizot s'intéresse particulièrement cette année aux questions de diversité : il est un lieu très précieux d'échanges, de comparaisons, d'initiatives communes. Ainsi, lors d'une réunion en juillet 2020, les responsables des grands musées ont réfléchi collectivement à ce qu'il convient de faire, tant du point de vue des expositions que du recrutement. À l'heure actuelle, de manière frappante, les conservateurs de musée sont blancs dans leur grande majorité (si ce n'est entièrement), et le personnel de surveillance et de nettoyage noir. Cette

situation est jugée problématique et inacceptable. Les musées concernés ont manifesté leur volonté de changer cette situation, préjudiciable à leurs intérêts à moyen terme. L'équivalent, pour le monde de l'opéra, serait certainement très bien accueilli.

PROPOSITION : CONVERSER AVEC LES AUTRES OPÉRAS DE FRANCE ET DU MONDE EN INSTAURANT UN GROUPE D'ÉCHANGE SUR LES BONNES PRATIQUES S'AGISSANT NOTAMMENT DE DIVERSITÉ.

LES ÉCHANGES INTERNATIONAUX POURRAIENT ÊTRE STRUCTURÉS À TRAVERS OPERA EUROPA, PLATEFORME D'ÉCHANGE QUI A LANCÉ EN DÉBUT D'ANNÉE UN CYCLE DE CONFÉRENCES SUR LA DIVERSITÉ. POUR LA FRANCE, CE TRAVAIL POURRAIT ÊTRE INSTAURÉ DANS LA CONTINUITÉ DE LA MISSION QUE RÉALISE CAROLINE SONRIER SUR L'ART LYRIQUE.



### 3.

# UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES AU SERVICE DE L'OUVERTURE ET DE LA DIVERSITÉ

---

**L'**Opéra est un lieu d'excellence artistique mais aussi un espace de pouvoir, dans lequel il est difficile d'entrer sans connaître les codes, qui sont souvent non-dits, et donc d'autant plus excluants. Pour réfléchir aux relations entre cette institution aussi prestigieuse qu'intimidante et le reste du monde, il nous fallait regarder non seulement les artistes, mais aussi la gouvernance, les équipes dirigeantes, le personnel administratif et technique, les mécènes, les experts, tous ceux qui, chacun à leur poste, contribuent à cet écosystème qu'est l'Opéra national de Paris. Comme clairement indiqué dans notre lettre de mission, il ne nous était pas demandé seulement d'identifier des pistes sur les questions de représentation, mais de faire des propositions pour un projet d'établissement globalement inclusif. Il

ne saurait en effet y avoir d'ouverture durable si elle ne se diffuse pas à tous les étages de l'institution, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui, que l'on se penche sur le Conseil d'administration, l'équipe dirigeante, les cercles de mécènes ou la majorité des métiers techniques.

Aux Bouffes du Nord, où Peter Brook a bâti dès les années 1970 un projet artistique profondément novateur dans lequel la diversité et l'ouverture au monde avaient une part essentielle, les personnels administratifs sont aujourd'hui très largement représentatifs de la diversité des origines qui composent notre pays. Il ne s'agit bien sûr pas de généraliser ce modèle, mais d'en tirer l'enseignement, d'une part, que tout est lié – il ne saurait y avoir de diversité sur scène s'il n'y en a pas dans l'administration et vice versa,

d'autre part que tout part de la tête – les lignes ne bougent qu'avec une ambition affichée et partagée. Ce qui ne signifie pas opérer des changements radicaux car, comme nous l'avons déjà écrit – tout renversement perçu comme brutal serait contre-productif – mais il faut y penser toujours, le dire, échanger avec toutes les parties prenantes, et avancer.

### **La charte de la diversité**

L'Opéra national de Paris a été l'un des premiers établissements publics culturels à obtenir la double labélisation égalité et diversité (2017). Cette démarche, encouragée par la haute fonctionnaire égalité et diversité du ministère, Agnès Saal, qui déploie une énergie remarquable pour accompagner les institutions culturelles sur ces sujets, a permis de questionner les pratiques et de prendre conscience des difficultés. Il a également contribué à faire évaluer les pratiques de recrutement en particulier sur les comptes rendus d'entretien, et a permis la mise en place de formations sur les stéréotypes. Le risque de discrimination résultant de «l'appartenance réelle ou supposée à une nation, ethnie, ou prétendue race» a alors été classé comme un risque «important», derrière les risques liés au sexe, au handicap, à l'âge ou à l'appartenance syndicale, jugés «prioritaires», mais avant les risques liés à l'orientation sexuelle, à l'état de grossesse ou à l'apparence physique, classés comme «susceptibles d'exister».

Le certificateur a indiqué que «*le risque de discrimination paraît être sous contrôle*», pour les raisons suivantes : «*Vous menez*

*des actions exemplaires contre les stéréotypes. La formation initiale aborde de manière complète la prévention des discriminations et la diversité. Cela démontre une maturité importante de votre organisme. Le nombre des personnes formées à la diversité vous situe parmi les organisations performantes dans ce domaine.*»

Toutefois, il nous est apparu que le plan diversité ne comprend aucune action spécifique pour la diversité liée aux origines, les actions mise en valeur visant essentiellement l'égalité femmes-hommes, le handicap, le harcèlement sexuel, les incivilités (sexisme, violences verbales). La cellule d'écoute du ministère est en outre davantage adaptée aux relations interprofessionnelles qu'aux relations avec l'extérieur. Elle est de manière générale peu utilisée et, concernant les danseurs et les choristes en particulier, elle ne permet pas d'adresser les attitudes inappropriées des artistes invités, des spectateurs ou des donateurs.

Les organisations syndicales nous ont également fait part d'une insuffisante appropriation de ces outils qu'ils ne pensent pas adaptés pour répondre véritablement aux enjeux d'agressions et de racisme, tout en reconnaissant qu'ils les ont eux-mêmes peut-être trop longtemps minimisés.

Par ailleurs, il ne semble pas que le plan diversité ait entraîné de réels changements en matière de politique de communication. Les affiches, programmes comme le site internet présentent très peu d'images de diversité et peuvent

receler des discriminations involontaires. Ainsi Bintou Dembelé nous a rapporté qu'elle avait pu se sentir discriminée lorsque son nom est apparu bien après le scénographe et le costumier sur la présentation des *Indes galantes* dans le programme de saison. Il a fallu l'intervention de Clément Cogitore pour que son nom soit placé conformément aux usages pour les opéras-ballets dans les programmes de salle.

PROPOSITION : FAIRE UNE ANALYSE RÉTROSPECTIVE DES PROGRAMMES ET OUTILS DE COMMUNICATION DES CINQ DERNIÈRES SAISONS POUR IDENTIFIER LES ÉLÉMENTS POTENTIELLEMENT DISCRIMINATOIRES ET ÉTABLIR UNE LISTE DES QUESTIONS À SE POSER ET DES POINTS À VÉRIFIER EN MATIÈRE DE COMMUNICATION ÉCRITE POUR L'AVENIR.

Cette analyse des outils de communication pourrait s'accompagner d'une sensibilisation des critiques, à travers la politique de relations presse, pour que des propos offensants tels que ceux tenus à l'occasion des *Indes Galantes* ne puissent plus passer pour de simples boutades.

Il apparaît toutefois que, malgré ses limites, cette démarche a permis de verbaliser, et d'engager de premiers changements culturels et managériaux. Une nouvelle étape doit désormais être engagée par la mise en place d'instances dédiées, sur le long cours, à suivre les questions de diversité et à répondre aux difficultés rencontrées.

En effet, la plupart des institutions ayant travaillé de manière approfondie sur les questions de diversité ont mis en place des instances dédiées. Chez Total par exemple, c'est un comité d'une quinzaine de personnes issues de l'ensemble des métiers, des positions hiérarchiques et des origines qui remplit cette fonction. Au Royal Opera House, c'est un groupe qui inclut des personnes de toutes origines, ayant des expériences au sein du secteur culturel comme à l'extérieur, et qui est présidé par le directeur de l'Opéra.

PROPOSITION : LA CRÉATION À L'OPÉRA NATIONAL DE PARIS D'UN POSTE DE RESPONSABLE DIVERSITÉ ET INCLUSION POURRAIT SE JUSTIFIER EN RAISON DE L'IMPORTANCE DE SES EFFECTIFS, MAIS AUSSI DE LA DIVERSITÉ DES MÉTIERS, DES ENJEUX ET DE LA NÉCESSITÉ DE COORDINATION AVEC LES ACTEURS SITUÉS EN AMONT DE L'INSTITUTION.

IL AURAIT LA RESPONSABILITÉ DE FAIRE CHAQUE ANNÉE UN BREF RAPPORT DE SITUATION, DE RÉPONDRE AUX QUESTIONS QUI SE POSENT, ET DE CONTRIBUER À L'ANIMATION DES ÉCHANGES AUTOUR DES QUESTIONS LIÉES AU RÉPERTOIRE ET AUX REPRÉSENTATIONS. POURRAIT ÊTRE NOMMÉ À SES CÔTÉS, AVEC UN RÔLE CONSULTATIF, UN GROUPE DE PERSONNES REPRÉSENTANT LES DIFFÉRENTS CORPS DE MÉTIERS, AINSI QUE DES PERSONNALITÉS EXTÉRIEURES.

CES PERSONNES POURRAIENT ÊTRE CHOISIES PAR LA DIRECTION, APRÈS UN ÉCHANGE AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, EN TENANT COMPTE DE LEUR INTÉRÊT POUR CES SUJETS.

## **Signalement des situations de racisme ordinaire**

Le racisme ordinaire, qui a cours malheureusement dans de nombreuses organisations, prend ici, dans ce lieu où le corps occupe une telle centralité, une acuité, et sans doute même une violence particulière. Elle se traduit par la volonté rapportée par beaucoup de faire oublier leur corps, de ne pas se mettre en avant. Mais aussi par les gênes, voire les peurs lorsque la mise en avant des corps de couleur fut récemment souhaitée, notamment par Benjamin Millepied, peurs rapidement exploitées pour prôner le renoncement plutôt que l'explication et l'accompagnement. Ou les inquiétudes contraires : être choisi pour sa couleur plutôt que pour son talent. Impossible équation. Qui explique en partie un si long silence.

Le faible nombre d'artistes non blancs ne permet pas de mettre naturellement fin à certains stéréotypes qui ont été fréquemment rappelés lors des auditions, et qui dépassent le seul cadre de l'Opéra. Repose alors sur eux la responsabilité de démontrer que ces préjugés sont faux. Mariame Clément indique ainsi : *« les reproches qu'on fait aux chanteurs d'origine asiatique sont ceux que l'on faisait aux musiciens juifs avant-guerre : manque de sincérité, de la technique mais pas d'âme »*. Elle reporte avoir déjà entendu : *« les chanteurs asiatiques, ils ont les yeux bridés, on peut moins lire leurs émotions. »*. Un témoignage similaire a été transmis par Jeanine de Bique : *« les chanteurs noirs ont l'air en colère, ils doivent se forcer à sourire en permanence »*<sup>23</sup>.

Les discriminations et agressions subies sont souvent minimisées, tant par les victimes que par leurs pairs. Raphaëlle Delaunay, lorsqu'elle a fait part de sa souffrance, s'est vu répondre *« ça va, on t'accepte »*, *« ça ne se voit pas tant que ça »*. Christian Mougoungou rapporte avoir subi, sur deux productions, des discriminations de la part du même metteur en scène invité. La première fois, il n'a pas osé en parler, pour ne pas donner l'impression de *« geindre »*. Ce n'est qu'à la deuxième production, lorsque ses pairs ont remarqué le caractère inadmissible des pratiques, qu'il s'est senti légitime à en parler à la hiérarchie.

D'autres chanteurs disent qu'ils n'ont jamais subi de racisme, mais ils veulent montrer qu'ils ont bien été recrutés pour leur professionnalisme et non pour leur couleur de peau : ils se préparent encore plus, arrivent en avance, connaissent leur texte sur le bout des doigts.

Enfin, à plusieurs reprises, nous a été rapporté un racisme s'exerçant spécifiquement à l'encontre des artistes asiatiques : imitations, brimades, stéréotypes, accentués parfois par la crainte que l'augmentation du nombre d'artistes d'origine coréenne ne se fasse *« au détriment »* des artistes français.

Comme l'indique le Manifeste, le signalement d'incidents racistes doit donc être facilité *« et une politique d'avertissement et de sanction graduelle devrait être mise en place de manière à garantir une tolérance zéro. Il est également important que cette vigilance concernant les attitudes ou propos*

*discriminatoires s'applique vis-à-vis des artistes invités (metteurs en scènes, chorégraphes, chefs d'orchestre) et que tout signalement fasse l'objet d'un suivi effectif*». Il nous semble à cet égard que le signalement ne peut reposer sur la seule cellule d'écoute. Si celle-ci est un outil utile pour les personnes qui souhaitent notamment conserver leur anonymat, il est important de diversifier les modes de signalement, en fonction de la nature des atteintes et des victimes, et d'instaurer un processus de traitement indépendant des signalements.

Ainsi, les artistes et personnels se sentiront plus à l'aise pour parler de leur ressenti avec des personnes qui connaissent leur métier plutôt que d'avoir à s'adresser à un numéro anonyme.

Le responsable diversité et les membres du collège consultatif pourraient jouer un rôle de personnes ressources, mais il faut aussi mentionner les organisations syndicales et les responsables hiérarchiques dont le rôle en ces matières est crucial. Des formations à leur attention pourraient être mises en place ou développées lorsqu'elles existent.

Une communication régulière doit indiquer que le signalement est possible même lorsqu'il concerne des personnes dont l'influence est très grande (artiste de très forte notoriété, grand mécène, membre du comité de direction), qu'il ne pourra donner lieu à des sanctions déguisées et qu'un suivi sera réalisé dans tous les cas, afin que les auteurs du signalement soient avertis des suites données à leur démarche.

Un recensement de l'ensemble des signalements doit ensuite être fait, afin d'une part de mesurer les progrès de la stratégie antiraciste et d'autre part de la nourrir, en intégrant dans les formations et les dispositifs de lutte contre les discriminations les retours d'expérience.

PROPOSITION : PROPOSER AUX INSTANCES PARITAIRES L'ADOPTION D'UN PLAN DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS INCLUANT LA CRÉATION D'UN DISPOSITIF INTERNE DE SIGNALEMENT ET LA DÉSIGNATION DE RÉFÉRENTS POUR CHAQUE CORPS DE MÉTIER, CHARGÉ À EUX DE PRÉSENTER ENSUITE LEUR RÔLE, ET DE RÉPONDRE AUX VICTIMES.

ILS POURRAIENT ÊTRE LES MÊMES QUE DANS LE COLLÈGE CONSULTATIF DIVERSITÉ. IL SERAIT NÉCESSAIRE QU'AU MOINS UNE PARTIE D'ENTRE EUX SOIT ISSUS DE LA DIVERSITÉ AFIN DE FACILITER LE PASSAGE À LA PAROLE.

À L'ÉCOLE DE DANSE, UN DISPOSITIF AD HOC DEVRAIT ÊTRE MIS EN PLACE, AVEC UNE PERSONNE DÉDIÉE, PLUTÔT EXTÉRIEURE - PAR EXEMPLE UN ANCIEN DANSEUR OU UNE ANCIENNE DANSEUSE, ET UN ÉLÈVE ÉLU PAR SES PAIRS ET FORMÉ SPÉCIFIQUEMENT À CETTE FIN. UNE PÉDAGOGIE PARTICULIÈRE DEVRAIT ÊTRE ADOPTÉE POUR S'ADRESSER À DES MINEURS.

Des actions préventives et de long terme doivent également être mises en place ou renforcées lorsqu'elles existent pour mieux lutter contre le racisme ordinaire ou inconscient. Chaque nouvel entrant pourrait se voir proposer un questionnaire pour mesurer son niveau de sensibilisation sur ces questions. Ce même module pourrait être proposé dans un premier temps aux agents volontaires ou par équipes, suivis de modules d'auto-formation en ligne. L'Opéra national de Paris pourrait s'appuyer notamment sur les formations qui sont mises en place au sein du réseau Enoa<sup>24</sup>.

Le Metropolitan museum a ainsi publié en juillet 2020 un engagement en faveur de l'antiracisme, de la diversité, qui s'engage à former tous les employés, mais aussi les mécènes, les stagiaires, les bénévoles et de renouveler cette formation sur une base annuelle<sup>25</sup>.

### **Mesurer, objectiver, évaluer**

Concernant les recrutements comme les engagements d'artistes et les programmations, la première et nécessaire étape repose sur une objectivation de la situation, qui suppose de sortir d'une démarche empirique et de disposer de données chiffrées. Cette démarche doit être assortie d'un processus de recherche de candidatures et d'élaboration de critères de repérage et de sélection en dehors des schémas traditionnels.

S'agissant de l'École de danse, comme des trois corps artistiques, un travail statistique est à mener pour permettre

de mieux cerner les origines sociales des artistes, mais aussi leur parcours de formation. Il faudrait disposer de données sur l'ensemble des personnes qui se présentent aux concours, puis les suivre à chaque étape, afin d'identifier clairement là où se concentrent les difficultés. Comme écrit plus haut, il est probable qu'elles se situent pour l'essentiel en amont de l'Opéra, encore faudrait-il en être certain et se donner les moyens de mesurer la progression.

Toute politique de diversité suppose en effet de mesurer la diversité, y compris l'origine, en plus des critères suivants : âge, sexe, origine, handicap, et de publier ces résultats de façon annuelle comme l'a notamment recommandé l'Institut Montaigne<sup>26</sup>. Il est en effet évident que, si notre rapport se concentre sur les questions de diversité – ainsi que nous le demandait notre lettre de mission, les outils mobilisés doivent l'être également pour la parité, l'inclusion des personnes handicapées (qui nous est apparue comme étant un sujet en soi à l'Opéra) et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

La réglementation française en matière de statistiques ethniques ne s'oppose en rien à ce que les établissements publics réalisent des enquêtes dans lesquelles est demandé aux salariés de décrire la perception qu'ils ont de leur couleur, ou encore de raisonner à partir du pays de naissance des parents et grands-parents. La méthodologie a été précisée par le Défenseur des droits dans un rapport établi avec la CNIL en 2012 : <https://www.cnil.fr/fr/mesurer-pour->

progresser-vers-legalite-des-chances-la-cnild-et-le-defenseur-des-droits-publient-un-0

Les principes suivants peuvent guider la mise en place des outils de mesure et de suivi :

- répondre à une ou plusieurs des exceptions à l'interdiction de collecte des « données sensibles »<sup>27</sup> prévues par la loi : consentement exprès des personnes ; anonymisation ; intérêt public ;
- garantir la sécurité et la confidentialité des données ;
- remplir les formalités préalables à la mise en œuvre du fichier, qui varient selon la finalité du traitement concerné et les données traitées (déclaration, demande d'autorisation ou inscription au registre du correspondant « informatique et libertés »).

Un tel état des lieux facilite dans un premier temps la prise de conscience et la mise en place des mesures adéquates. La méthode a été appliquée avec succès par la SACD avec la brochure « Où sont les femmes ? » (2011), qui dénombrait le nombre de femmes dirigeantes ou programmées dans une institution de spectacle vivant. Certains directeurs ont été surpris des résultats de ce « baromètre » et ont pris des mesures en conséquence.

Il permet ensuite de mesurer la progression au sein de l'Opéra national de Paris, tant pour le personnel administratif, technique, que pour les élèves de l'École, de l'Académie, les membres du Ballet, des Chœurs, de l'Orchestre et les artistes invités.

PROPOSITION : RÉALISER UN ÉTAT DES LIEUX PRÉCIS DE LA DIVERSITÉ À L'OPÉRA NATIONAL DE PARIS, ET SE Doter D'OUTILS POUR SUIVRE LES RECRUTEMENTS À TOUTES LES ÉTAPES AINSI QUE LES PROGRAMMATIONS ET LES PROGRESSIONS DE CARRIÈRE.

Cette politique gagnerait à être soutenue par le ministère de la culture, qui pourrait demander au département des études de la prospective et des statistiques (DEPS) d'intégrer la diversité à ces études générales, afin que l'Opéra national de Paris puisse se situer dans l'écosystème culturel. De même, un baromètre de la diversité dans le spectacle vivant pourrait être mis en place à l'image du baromètre de la diversité réalisé annuellement par le Conseil supérieur de l'audiovisuel depuis 2012. Les sept critères actuellement indexés sont : l'origine perçue (perçu comme « blanc », perçu comme « noir », perçu comme « arabe », perçu comme « asiatique », « autre ») ; le sexe ; la catégorie socioprofessionnelle ; le handicap ; l'âge ; la situation de précarité ; et, pour la première fois en 2018, le lieu de résidence. Le rôle de l'intervenant (« positif », « négatif » ou « neutre ») est indexé dans le baromètre depuis 2013.

Plus globalement, la recherche d'une plus grande diversité à l'Opéra doit concerner aussi les instances de gouvernance, et notamment le Conseil d'administration. En tant que tutelle, le ministère de la culture pourrait contribuer à cette diversification à travers la nomination de ses

représentants et des personnalités qualifiées. Il pourrait également inscrire des objectifs de diversité et d'inclusion dans les contrats d'objectifs et de performance, et demander à ce qu'un point d'étape annuel soit présenté au Conseil d'administration pour suivre l'évolution des indicateurs qui auront été mis en place, aussi bien sur les présentations de saison que sur les recrutements.

PROPOSITION :  
ACCOMPAGNEMENT  
PAR LA TUTELLE DE  
CETTE DÉMARCHE PAR  
LA CRÉATION D'UN  
BAROMÈTRE DE DIVERSITÉ  
DANS LE SPECTACLE  
VIVANT ET LA NOMINATION  
AU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
ET DANS LES INSTANCES  
DIRIGEANTES DE PERSONNES  
ISSUES DE LA DIVERSITÉ.  
UN TRAVAIL IDENTIQUE  
POURRAIT ÊTRE MENÉ  
DANS LES CERCLES DE  
MÉCÈNES QUI SONT  
ESSENTIELS À LA VIE DE  
L'OPÉRA.

### **Recrutement, carrière et formation**

Avec ses 1500 salariés permanents, dont 600 personnels techniques, l'Opéra national de Paris est organisé, s'agissant des recrutements, de manière décentralisée : chaque service recrute selon ses besoins dans un vivier qu'il connaît. Durant les entretiens, ce système a, à plusieurs reprises, été regardé comme responsable d'un certain entre-soi. Afin

de gagner en efficacité, les recruteurs ne prennent pas toujours le temps – ni le risque –, d'aller chercher ailleurs, de recruter des profils différents, autant de freins pour une diversification des origines.

Le recrutement d'un responsable diversité et inclusion, proposé plus haut, pourrait venir au soutien des chefs de service pour chercher et évaluer selon leurs exigences des candidatures différentes. Cela suppose néanmoins un pilotage global par la direction générale avec des objectifs fixés aux responsables des recrutements, et la création de formations dédiées pour que les responsables de recrutement ne soient pas laissés seuls face à des contraintes nouvelles, qui pourraient apparaître comme superfétatoires, voire contraires à l'impératif de ne recruter que sur le fondement des compétences. Les résistances auxquelles se heurte toute politique de ressources humaines visant à inclure de la « nouveauté » au sens large (les femmes, les personnes en situation de handicap... comme les personnes issues de la diversité), sont tout à fait normales. L'évidence est toujours de recruter semblable à soi. Un accompagnement est donc nécessaire pour que ce qui est plus simple à l'échelle d'un service, soit perçu comme problématique à l'échelle de l'institution entière.



PROPOSITION : DÉTERMINATION, PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE D'OBJECTIFS DE RECRUTEMENT EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, POUR L'ENSEMBLE DES CHEFS DE SERVICE ; MISE EN PLACE DE FORMATIONS POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE RECRUTEMENT ET CELLES QUI PARTICIPENT À DES JURYS OU COMITÉS DE SÉLECTION, AFIN DE LES SENSIBILISER AUX BIAIS COGNITIFS, DE LEUR DONNER DES OUTILS POUR SOURCER DES CANDIDATS, ET LES ÉVALUER DE MANIÈRE OBJECTIVE.

à la maintenance, sécurité, nettoyage, restauration, mais aussi dans les services administratifs afin de leur faciliter l'accès à des représentations, des rencontres avec les artistes, des stages pour les enfants, à commencer par les stages de 3<sup>ème</sup>, et des dispositifs d'alternance. Il y a là un vivier « invisible » de personnels qui travaillent déjà dans le périmètre de l'Opéra national de Paris, avec lesquels des passerelles pourraient être imaginées.

Après avoir identifié les secteurs où la représentation de la diversité est la plus faible, l'Opéra national de Paris pourrait faire appel à des sociétés spécialisées, comme le ministère de la culture l'a fait avec Mozaïc RH, ou encore mettre en place des recrutements sur la base de CV anonymes, comme le pratique notamment le Royal Opera House.

Concernant les progressions de carrière, l'Opéra national de Paris doit veiller à ce que les postes à responsabilité soient accessibles à toutes et tous, à travers l'identification de viviers, une politique de formation et l'encouragement à faire figurer, au sein des listes de pré-sélection, des personnes issues de la diversité.

Les ressources humaines pourraient également s'appuyer sur les personnes non blanches qui travaillent notamment

---

# CONCLUSION

L'opéra n'est pas seulement un art total, c'est aussi une institution totale, un lieu extraordinaire où des gens travaillent ensemble, dans le même espace, depuis parfois très longtemps, avec une ambition et une exigence portées au plus haut. Le souhait du directeur général d'y porter une réflexion sur la diversité, salué par de nombreux interlocuteurs, y compris parmi ceux qui, pour diverses raisons, n'ont pas signé le Manifeste, apparaît comme une formidable occasion d'insérer encore davantage ce haut lieu d'art et de culture dans le monde contemporain. Cela supposera du temps, et une méthode qui repose sur les échanges et la concertation, à rebours de débats trop souvent confisqués par des mises en cause violentes dès que sont évoquées les questions de diversité.

La mission qui nous a été confiée ne s'arrête donc pas à quelques propositions ; elle n'aura de sens que si s'instaure à sa suite, au sein de l'Opéra national de Paris, un espace de dialogue, où parler sans se déchirer. Nous sommes très optimistes,

car c'est justement cela que l'art permet, dans une période où il est apparemment si facile de s'affronter sur tout. Le spectacle *Les Indes galantes* en est un très bon exemple. Les quelques réticences et polémiques initiales ont rapidement été dépassées et transcendées par l'enthousiasme qui a suivi chaque représentation, jusque et y compris lors de la présentation du film qui a donné lieu à de longues minutes d'ovation. Seule comptait alors la joie pure et simple d'être ensemble.

L'art contient en lui cette possibilité et donc d'une certaine manière cette responsabilité, de contribuer à nous amener à faire société, dans la joie d'une culture commune, partagée, vivante des échanges, intelligente par son ouverture au monde dans lequel il se déploie. C'est aussi cela que le public en attend, et pas uniquement la reproduction d'un art figé, aussi élégant et parfait formellement soit-il. De tous les échanges que nous avons eus avec de grands amateurs d'opéra, nous avons tiré la conviction qu'il fallait faire confiance à leur désir de création et à leur compréhension

que certaines représentations du passé n'étaient plus supportables aujourd'hui.

Au-delà, l'Opéra national de Paris se doit d'être pour toute la nation. Chacun doit pouvoir s'y sentir bienvenu, accueilli, sans craindre d'y trouver des caricatures grossières, ou une absence trop éclatante. Tout cela devra se penser non seulement à l'échelle d'une saison, mais peut-être, plus globalement encore, à l'échelle d'un mandat, car la diversité n'est pas que celle des peaux ou des corps, elle est même d'abord celle des œuvres, et nous espérons qu'à l'avenir nous pourrions voir sur les scènes de l'opéra un *Lac des cygnes*

côtoyer un ballet sur pointe contemporain, un *Casse-Noisette* dans une mise en scène attentive à dépasser les clichés qui n'apportent guère à l'œuvre, *Aïda* ou *Otello* mis en regard de nouveaux opéras, pour que vive le patrimoine, et qu'il soit rendu par cette attention à la diversité du monde accessible au plus grand nombre. C'est parce que nous aimons le ballet et l'opéra que nous appelons de nos vœux à ce que ces questions continuent d'être appréhendées avec l'intelligence et la détermination d'ores et déjà manifestées par la direction de l'Opéra national de Paris.

## ANNEXE I - SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

1

Faire la lumière sur l'histoire de l'institution, pour valoriser des figures méconnues, voire oubliées, et aussi connaître l'histoire de pratiques et représentations à connotations racistes pour mieux les combattre.

2

Achever la salle modulable de l'Opéra pour permettre des représentations contemporaines plus audacieuses, que ce soit des œuvres nouvelles pour la production desquelles un circuit mécénat ad hoc devrait être monté, ou pour faire revivre des figures oubliées dans le répertoire. À défaut, monter des partenariats avec d'autres scènes pour permettre la représentation d'œuvres opératiques dans des salles plus petites.

3.

Ouvrir les invitations à des metteurs en scène et chorégraphes issus de la diversité.

4.

Démocratiser la recherche de propositions esthétiques par l'instauration de temps d'échanges avec les équipes artistiques, et renforcer l'accompagnement de la présentation des œuvres du répertoire par de textes, conférences ou expositions à destination du grand public.

5.

Inscrire de manière permanente l'adaptation des outils de travail aux différentes couleurs de peau et proscrire définitive-

ment à l'écrit comme à l'oral l'usage de termes racistes pour désigner des lieux comme des personnages.

6.

Proscrire sur scène le *blackface*, le *yellowface* et le *brownface* à l'Opéra national de Paris.

7.

Cesser de blanchir les peaux dans le ballet classique et favoriser les commandes d'œuvres contemporaines de danse sur pointe.

8.

Mettre en œuvre une réforme substantielle du concours d'entrée à l'École de danse. Cette réforme aurait deux axes principaux : un décentrement géographique et une révision des critères de sélection.

9.

Redéfinir le projet d'établissement de l'École de danse, en repensant ses relations avec l'extérieur et en fixant des objectifs de diversité et d'ouverture. Les liens pourraient à cet égard être renforcés entre l'École de danse et la direction de la danse afin qu'un projet commun et cohérent soit construit.

10.

Revoir la composition des jurys, fixée par les conventions collectives, pour être davantage paritaire et diverse, en prévoyant par exemple la présence d'un nombre minimal de personnalités extérieures à l'Opéra. Les membres des jurys de l'opéra devraient aussi suivre une formation aux enjeux de non-discrimination.

11.

Initier, en lien avec le ministère de la culture, l'éducation nationale et les collectivités locales un travail sur la diversité dans les conservatoires, pour la mesurer et mettre en place des dispositifs favorisant une plus grande égalité d'accès aux filières d'excellence dans la musique classique. Des objectifs de soutien aux enfants plus éloignés des milieux artistiques pourraient être fixés par le biais de conventionnements entre le ministère de la culture et les collectivités territoriales compétentes.

12.

Démarcher de manière active, en particulier à l'international, des artistes non blancs de haut niveau pour changer l'image des métiers classiques et servir de rôles modèles. Faire une place aux musiciens, aux librettistes et aux artistes de la diversité, quitte à ce que certaines aides financières à ces commandes puissent l'encourager.

13.

Faire une analyse rétrospective des programmes et outils de communication des cinq dernières saisons pour identifier les éléments potentiellement discriminatoires et établir une liste des questions à se poser et des points à vérifier en matière de communication écrite pour l'avenir.

14.

Converser avec les autres Opéras de France et du monde en instaurant un groupe d'échange sur les bonnes pratiques s'agissant notamment de diversité.

15.

Créer à l'Opéra national de Paris un poste de responsable diversité et inclusion, qui se justifie en raison de l'importance de ses effectifs, et aussi de la diversité des métiers, des enjeux et de la nécessité de coordination avec les acteurs situés en amont de l'institution. Il aurait la responsabilité de faire chaque année un bref rapport de situation, de répondre aux questions qui se posent, et de contribuer à l'animation des échanges autour des questions liées au répertoire et aux représentations. Pourrait être nommé à ses côtés, avec un rôle consultatif, un groupe de personnes représentant les différents corps de métiers et des personnalités extérieures.

16.

Proposer aux instances paritaires l'adoption d'un plan de lutte contre le racisme et les discriminations incluant la création d'un dispositif interne de signalement et la désignation de référents pour chaque corps de métier, charge à eux de présenter ensuite leur rôle, et de répondre aux victimes. Ils pourraient être les mêmes que dans le collège consultatif diversité. Il serait nécessaire qu'au moins une partie d'entre eux soient issus de la diversité afin de faciliter le passage à la parole. A l'école de danse, un dispositif ad hoc devrait être mis en place, avec une personne dédiée, plutôt extérieure – par exemple un ancien danseur ou une ancienne danseuse, et un élève élu par ses pairs et formé spécifiquement à cette fin.

**17.**

Réaliser un état des lieux précis de la diversité à l'Opéra national de Paris, et se doter d'outils pour suivre les recrutements à toutes les étapes ainsi que les programmations et les progressions de carrière.

**18.**

Prévoir un accompagnement par la tutelle de cette démarche par la création d'un baromètre de diversité dans le spectacle vivant et la nomination au Conseil d'administration et dans les instances dirigeantes de personnes issues de la diversité. Un travail identique pourrait être mené dans les cercles de mécènes qui sont essentiels à la vie de l'Opéra.

**19.**

Déterminer, par la direction générale, des objectifs de recrutement en matière de diversité, pour l'ensemble des chefs de service ; mise en place de formations pour l'ensemble des personnes en situation de recrutement ainsi que celles qui participent à des jurys ou comités de sélection, afin de les sensibiliser aux biais cognitifs, de leur donner des outils pour repérer des candidats, et les évaluer de manière objective.

# ANNEXE 2 - LETTRE DE MISSION



BASTILLE · GARNIER · 3<sup>e</sup> SCÈNE

LE DIRECTEUR GENERAL

Paris, le 22 septembre 2020

**Madame Constance Rivière,**  
Secrétaire générale du Défenseur des Droits

**Monsieur Pap Ndiaye,**  
Professeur des Universités Sciences Po.

Madame la secrétaire générale, chère Constance Rivière,  
Monsieur le professeur, cher Pap Ndiaye,

En se référant au mouvement mondial de lutte contre les discriminations qui a connu une nouvelle actualité au cours des derniers mois (mouvement « *Black Lives Matter* » parti des Etats-Unis) et dans la perspective de ma prise de fonction le 1<sup>er</sup> septembre 2020, plusieurs artistes ont souhaité interpeller la direction de l'Opéra national de Paris sur les problématiques de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de l'établissement. Un manifeste intitulé « *De la question raciale à l'Opéra national de Paris* » a été rédigé et ouvert à la signature des salariés de l'établissement.

Etablissement de référence, au plan national et international, pour sa politique lyrique, musicale et chorégraphique, l'Opéra national de Paris a pour mission de rendre accessible au plus grand nombre les œuvres du patrimoine lyrique et chorégraphique, de favoriser la création d'œuvres contemporaines, de participer au développement de l'art lyrique et chorégraphique en France et de présenter des spectacles tant à Paris qu'en région et à l'étranger, et de s'attacher à diffuser ses productions par des moyens audiovisuels et notamment numériques.

L'Opéra national de Paris, qui est au cœur de la vie culturelle du pays depuis plus de 350 ans, et un des vecteurs de son rayonnement, est confronté aux grandes questions liées à l'histoire de la société française. Dans une période où la représentation de la diversité de la population sur les scènes comme dans notre patrimoine musical et littéraire est régulièrement au cœur de débats animés, je souhaite engager une réflexion sur les questions que ces débats soulèvent, pour en faire un état des lieux et identifier les moyens de faire évoluer les pratiques au sein de notre institution. L'échange avec les personnels, la formation et la sensibilisation aux différents aspects de ces sujets sont à cet égard des enjeux certainement déterminants.

Dans le souci de renouveler le rapport de l'établissement à la culture et à la société, et en cohérence avec l'évolution de son modèle économique, social et organisationnel, qui sera au cœur de mon mandat, je souhaite vous confier une mission de réflexion et de proposition couvrant les thèmes suivants :

- Le recensement des difficultés « intégrées au système de fonctionnement de l'opéra » que peuvent rencontrer l'ensemble des personnels de l'institution et qui sont susceptibles de caractériser des discriminations directes ou indirectes à raison de l'origine. Ces difficultés concernent aussi bien l'accès aux rôles emblématiques du répertoire, que la mise à disposition de produits de maquillage adaptés aux différentes couleurs de peaux, le coiffage des cheveux crépus ou encore l'existence d'un matériel adapté ;

OPERA BASTILLE 120 rue de Lyon, 75012 Paris  
PALAIS GARNIER 8 rue Scribe, 75009 Paris  
T 01 40 01 17 89 - F 01 40 01 16 16  
OPERADEPARIS.FR

RCS PARIS B 784 396 079

- La recherche d'une plus grande égalité dans l'accès aux emplois et carrières artistiques, techniques et administratives pour les personnes issues des minorités visibles. Cet objectif concerne tant le personnel permanent que les intervenants temporaires (chefs d'orchestre, chanteurs lyriques, metteurs en scène, etc.) ;
- Les conditions de représentation des œuvres du patrimoine et du répertoire, pour une large part écrites ou composées au XVIII<sup>e</sup> et XIX<sup>e</sup> siècle, et notamment celles comprenant des rôles stéréotypés (qui ont historiquement pu donner lieu à la pratique, aujourd'hui abandonnée, assimilable au « *brown face* », au « *black face* » ou au « *yellow face* »), véhiculant des clichés racistes ou des situations pouvant être perçues comme racistes ; les moyens d'accompagnement d'une contextualisation de ces œuvres dans les programmes et la communication externe destinée à nos publics ;
- Une réflexion sur le « ballet blanc » - archétype du ballet classique, genre très codifié demandant un corps de ballet homogène, et ses conditions de mise en scène ;
- Un examen des appellations historiques (« *Carré des négresses* » au Palais Garnier ; « *Danse des négrillons* » dans le ballet *La Bayadère* ; etc.) et plus généralement sur les usages qui ont pu s'installer au sein de la maison et les situations ressenties comme des micro-agressions par les personnes issues de la diversité ;
- La diversification de nos publics et de nos mécènes et l'accès à la culture du plus grand nombre au regard des missions de notre établissement public et, plus généralement de la politique culturelle du pays (développement de l'enseignement du ballet et des arts lyriques en particulier).

Afin de dresser un état des lieux de la situation de l'Opéra national de Paris concernant ces thématiques et de formuler des recommandations, nous vous invitons à recueillir l'avis de salariés, dirigeants, mécènes et artistes extérieurs avec lesquels l'institution travaille.

Nous souhaitons que vos travaux s'inspirent également d'expériences réussies ou de réflexions fructueuses conduites dans d'autres maisons d'Opéra ou institutions culturelles majeures sur le plan international.

Votre réflexion pourra utilement associer le ministère de la Culture, notamment la haute-fonctionnaire à l'égalité et à la diversité, ainsi que la Bibliothèque nationale de France, compte tenu de son expertise s'agissant de l'histoire de l'Opéra.

Vous pourrez vous appuyer sur les équipes de l'établissement, animées par le directeur général adjoint, Martin Ajdari, et bénéficierez du concours de Cécile Renault, auditrice au Conseil d'Etat.

Je vous saurais gré de me faire part de vos observations et recommandations pour le 15 décembre 2020.

Je vous prie d'agréer, Madame la Secrétaire Générale, Monsieur Le Professeur, l'expression de ma considération distinguée.

  
 Alexander Neef



## ANNEXE 3 – MANIFESTE

### De la question raciale à l'Opéra national de Paris

#### Manifeste ouvert à la signature des salariés de l'Opéra de Paris et de l'Arop

En 1776, le violoniste, compositeur et chef d'orchestre Joseph Boulogne de Saint-George est le favori de Marie-Antoinette et de Louis XVI pour assurer la direction de l'Académie Royale de Musique, ancêtre de l'Opéra de Paris.

Sa candidature se retrouve pourtant évincée lorsque les vedettes Sophie Arnould, Rosalie Levasseur et Marie-Madeleine Guimard s'indignent auprès de la Reine que cette haute fonction puisse être confiée au fils d'une esclave noire : *« leur honneur et la délicatesse de leur conscience ne leur permettraient jamais d'être soumises aux ordres d'un mulâtre »*.

L'on se remémorera par la suite de cet épisode comme de *« la première grande affaire de racisme de la société moderne »*<sup>28</sup>.

Le « fameux » Chevalier de Saint-George serait heureux de constater que près de 250 ans plus tard, notre société a considérablement progressé à cet égard, et que l'Opéra comporte désormais dans ses rangs artistiques, techniques et administratifs, des personnes de couleur.

Néanmoins, les stigmates de la discrimination raciale sont encore présents dans la société française du 21<sup>e</sup> siècle. L'Opéra de Paris, noble institution que nous servons avec passion, n'échappe pas à la règle : des pratiques problé-

matiques persistent, certains discours discriminatoires pourraient être combattus avec davantage d'efficacité et nos puissances artistiques manquent encore de diversité.

À travers le présent manifeste, nous avons souhaité faire sortir la question raciale du silence qui l'entoure au sein de l'Opéra de Paris.

Profitant d'une actualité sur la question du racisme structurel ayant déjà entraîné de nombreuses prises de conscience à travers le monde, nous sollicitons aujourd'hui l'ouverture d'une discussion sans tabous et la mise en place des réformes que nous jugeons nécessaires et bénéfiques pour l'Opéra national de Paris et l'Arop.

Notre intention, à travers ce texte, n'est pas de provoquer un quelconque scandale, d'exprimer une quelconque amertume ou de porter une quelconque accusation contre une maison que nous chérissons, qui nous a chaleureusement accueillis et au sein de laquelle nous avons plaisir à travailler. Nous souhaitons plutôt faire face, sans complexes et sans malaises, à une question souvent laissée de côté car considérée comme trop polémique ou gênante.

Cette démarche suscitera probablement le débat, mais nous pensons qu'il est plus opportun que celui-ci soit mené de manière saine, organisée et publique, de façon à ce que chacun puisse présenter raisonnablement les arguments qui fondent sa position, plutôt que d'être relégué à de simples discussions de couloir, souvent blessantes et frustrantes, dont la réelle portée reste très faible.

La prise de fonction imminente de notre nouveau Directeur général, M. Alexander Neef, qui a eu l'occasion d'aborder cette question en profondeur dans le cadre de ses missions à la tête de l'Opéra de Toronto, dans un pays au lourd passé colonial, tombe à point nommé. Il sera sans aucun doute un interlocuteur particulièrement réceptif et expérimenté en la matière.

Au cours des réflexions ayant mené à la rédaction de ce manifeste, nous avons eu l'occasion d'échanger avec ce dernier ainsi qu'avec plusieurs de nos directeurs ou responsables : M. Ajdari, Mlle Dupont, M. Kaced, M. Petit, M. Tews et M. Vivant. Il nous a en effet semblé indispensable de les informer de nos préoccupations et de leur signaler notre intention de solliciter des réformes rapides, pragmatiques et durables. Celles-ci ne pourront aboutir sans leur soutien. Nous tenons à les remercier d'avoir été à notre écoute et de s'être montrés prêts à agir promptement.

C'est le soutien de l'ensemble de nos collègues de l'Opéra de Paris et de l'Arop que nous sollicitons désormais. Cette démarche, initiée par un petit groupe d'individus particulièrement touchés par ces problématiques, ne saurait pleinement aboutir sans l'appui des salariés de cette grande maison. Nous sommes en réalité tous concernés, directement ou indirectement, car il en va des valeurs que porte l'institution dont nous sommes les émanations sur scène, en coulisses, auprès du public ou dans les bureaux.

D'une première réflexion sur la question raciale à l'Opéra de Paris sont ressorties

plusieurs propositions qui nous semblent légitimes, nécessaires et raisonnables tant dans leur principe que dans leur mise en œuvre. Cela ne signifie pas pour autant qu'elles sont exhaustives, et il ne serait pas étonnant qu'à la suite de cette initiative, d'autres voient le jour, sollicitées par des salariés confrontés à des situations qui nous auraient échappées.

### **1. L'abolition des pratiques issues de l'héritage colonial et/ou esclavagiste.**

#### *Le black face / yellow face*

À l'Opéra de Paris, ces techniques de maquillage ont été utilisées au cours des saisons passées dans des ballets tels que *Raymonda* et *La Bayadère* et dans des opéras tels que *La Traviata* (mis en scène par Benoît Jacquot) et *Un bal masqué* (mis en scène par Gilbert Deflo).

Héritées de la période coloniale, les pratiques du *black face* et du *yellow face* sont à l'origine destinées à exagérer et tourner en dérision, avec condescendance, les traits des individus racisés.

Perçues comme un affront humiliant pour les artistes de couleur et nombre de leurs collègues, ainsi que par une grande partie du public, elles ont d'ailleurs été abandonnées par un grand nombre de maisons d'opéra et de compagnies de ballet en Europe et en Amérique du Nord.

Ces pratiques semblent d'autant plus dépourvues de logique que, par ailleurs, des artistes racisés ont pu interpréter des personnages blancs sans avoir recours

à un maquillage *white face* (ex : Pretty Yende dans *Manon*, Lawrence Brownlie dans *La Cenerentola*, Letizia Galloni dans *La Fille mal gardée*).

Nous sollicitons de ce fait leur abandon sur la scène de l'Opéra de Paris de manière officielle et définitive.

### **L'usage du terme « nègre » et de ses déclinaisons.**

Le mot « nègre » est un terme appartenant au vocabulaire esclavagiste désignant un individu à la peau noire, alors considéré comme une marchandise, un bien mobilier susceptible d'être possédé, exploité ou détruit, ou tout au mieux une sous-race de l'espèce humaine.

Ce mot, d'usage courant à l'époque où certaines œuvres encore existantes ont été créées, se retrouve malheureusement toujours employé en certaines circonstances.

Le mot « négrillon » (i.e. progéniture du « nègre » et de la « négresse ») apparaît par exemple dans le programme de *La Bayadère* de la saison 2015/2016 (p. 107) en référence à la « danse des négrillons ».

L'expression « Carré des négresses » est parfois utilisée à l'oral en interne pour évoquer un espace du Grand Escalier qui a officiellement été rebaptisé par l'Opéra de Paris le « Carré des cariatides » il y a plusieurs années.

Nous sollicitons de ce fait le remplacement de ces termes ou d'autres termes de même nature par des mots accep-

tables à notre époque, et le cas échéant, le respect par le personnel des corrections déjà réalisées par l'Opéra de Paris.

### **2. La mise à disposition d'un matériel adapté aux couleurs de peau des artistes**

En termes de maquillage, les artistes métisses ou noirs de l'Opéra de Paris (notamment du Ballet et des Chœurs) n'ont pas accès à des produits correspondant à leurs carnations dans les mêmes conditions de confort que leurs collègues. Il semble en outre que les professionnels des équipes de coiffure et maquillage ne soient pas formés pour s'occuper des cheveux crépus.

La question se pose également pour les pointes et les collants proposés aux danseuses du Ballet et de l'École de danse qui ne correspondent pas à leur couleur de peau. Les collants présentés comme étant de couleur « chair » sont en réalité couleur « chair » blanche, et ne correspondent ainsi pas à la « chair » des personnes métisses ou noires.

La couleur beige/rose utilisée est destinée à sublimer les jambes et les lignes des danseuses blanches. Elle n'est pas flatteuse et ne convient pas à la couleur de peau de leurs homologues métisses ou noires. Dans une maison d'excellence telle que l'Opéra de Paris, où l'attention est portée jusqu'aux moindres détails, techniques comme esthétiques, ces éléments ne sont pas négligeables.

Nous sollicitons de ce fait l'acquisition par l'Opéra de Paris et l'École de Danse d'un matériel de travail adapté aux peaux

noires/marrons et la formation des professionnels du maquillage/coiffure au travail des cheveux plus ou moins crépus. Sur ce point, évoqué avec de la Direction de la danse, il nous a été annoncé que des solutions seraient apportées dès la rentrée.

### **3. L'instauration d'une politique anti-discriminations interne efficace**

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un mal dont l'Opéra de Paris a l'apanage, le racisme ordinaire, véhiculé à travers certains propos, sur le ton de l'humour ou non, n'épargne pas notre institution. Cette problématique ne se limite d'ailleurs pas à des remarques portant sur la couleur de peau ou les origines ethniques, mais concerne aussi les commentaires de nature sexiste ou homophobe.

En cas de remarques désobligeantes, en particulier dans les rapports cordiaux entre collègues, et a fortiori dans des rapports d'autorité, il est souvent difficile pour les personnes visées de réagir, par gêne ou par crainte des conséquences.

Il nous paraît indispensable que la direction de l'Opéra de Paris, celle de l'Arop et les responsables des différents services portent une attention toute particulière à la préservation d'un langage respectueux et incite leurs équipes à adopter une attitude activement antiraciste.

Le dialogue sur le sujet devrait être encouragé, la signalisation de ce genre d'incidents devrait être facilitée et une politique d'avertissement et de sanction graduelle devrait être mise en place de manière à garantir une tolérance zéro.

Il est également important que cette vigilance concernant les attitudes ou propos discriminatoires s'applique vis-à-vis des artistes invités (metteurs en scènes, chorégraphes) et que tout signalement fasse l'objet d'un suivi effectif.

Il est enfin essentiel que cette vigilance soit accrue au sein de l'École de Danse. Nous sollicitons de ce fait la mise en place d'outils appropriés permettant l'application concrète de cette politique.

### **4. L'établissement d'un code de bonnes pratiques permettant au personnel d'agir face aux comportements ou propos discriminatoires de la part des spectateurs et des donateurs**

Il arrive que le personnel de l'Opéra ou de l'Arop en contact avec le public ou les donateurs soit confronté à des comportements ou propos discriminatoires de toutes sortes.

Ces salariés se retrouvent alors face à un dilemme : celui de garder le silence pour ne pas entrer en conflit ou de réagir et risquer de provoquer la colère de leur interlocuteur. Il est nécessaire que les directions de l'Opéra de Paris et de l'Arop interviennent en amont et établissent un code de bonnes pratiques prévoyant des discours pré-approuvés à adopter en cas d'incident, qui permettront aux salariés d'agir sereinement.

Il paraît également naturel que soit mise en place une politique d'avertissement et de sanction graduelle contre les spectateurs ou donateurs qui se rendraient coupables de tels propos ou actes.

## **5. L'ouverture d'une réflexion sur le manque de diversité au sein des différentes puissances artistiques**

Le développement, durant ces dernières années, des politiques de l'Opéra de Paris destinées à conquérir de nouveaux publics, plus diversifiés et d'origines sociales différentes, est un projet louable dont chacun peut se réjouir.

Néanmoins, force est de constater que les artistes issus de la diversité sont encore relativement peu nombreux au sein des différentes formations artistiques de la maison. Cette diversité raciale est par ailleurs quasi absente en termes de chorégraphes, chefs d'orchestre, compositeurs et metteurs en scène invités. La représentativité de notre institution au regard de la société actuelle pourrait donc être grandement améliorée.

C'est finalement l'image véhiculée par l'Opéra de Paris qui en pâtit car elle pourrait laisser penser que les arts que nous représentons ne sont réservés qu'à une élite blanche. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant qu'un enfant noir considère que le ballet n'est pas pour lui, ou qu'il s'imagine difficilement devenir chanteur lyrique ou instrumentiste.

Nous ne sous-entendons pas que les processus de sélection actuels barrent l'accès aux personnes de couleur : nous en sommes le contre-exemple vivant. Ce problème de représentation ne s'arrête pas aux frontières de l'Opéra de Paris : il est la conséquence de mécanismes qui s'enclenchent bien en amont de l'étape du recrutement des artistes. La source est plus profonde : parmi les nombreuses

candidatures pour intégrer les différents corps artistiques, l'on retrouve encore trop peu de personnes racisées. Il appartient alors à la Direction de l'Opéra de Paris et de l'École de danse de rechercher les causes de cette carence et d'explorer des solutions pour y pallier.

Nous espérons avoir trouvé les mots justes pour présenter notre démarche de la manière la plus sincère possible. L'esprit de notre initiative est de rassembler l'ensemble des acteurs de notre institution dans un effort collectif pour défendre des valeurs essentielles que nous pensons partagées par le plus grand nombre.

Si tel est le cas, nous vous invitons à apposer votre signature aux côtés des nôtres, pour que tous ensemble, nous puissions fièrement porter ce projet au plus haut et pousser l'Opéra de Paris et l'Arop toujours plus loin dans leur quête d'excellence.

**Signer ce manifeste, c'est faire entendre votre voix, c'est apporter votre contribution à une discussion nécessaire, c'est agir positivement pour un changement concret.**

### **Signataires :**

Guillaume DIOP – Letizia GALLONI – Jack GASZTOWTT – Binkady-Emmanuel HIÉ –

Awa JOANNAIS – Saki KUWABARA – Chun Wing LAM – Isaac LOPES GOMES – Florent MBIA – Christian Rodrigue MOUNGOUNGOU – Hannah O'NEILL

## ANNEXE 4 – PERSONNES RENCONTRÉES

### **Personnels de l'Opéra national de Paris**

Ajdari, Martin, directeur général adjoint  
Aldéano, Olivier, directeur adjoint de production artistique  
Barbeau, Marion, danseuse  
Bonnafé, Jean-Laurent, Président du conseil d'administration de l'AROP  
Cabasset, Laurent, ancien membre du conseil d'administration de l'AROP  
Clamadieu, Jean-Pierre, président du Conseil d'administration  
Coplo, Myriam, directrice de l'expérience spectateur et du marketing  
Devera Hurteloup, Vanessa, attachée de direction à l'École de danse  
Diop, Guillaume, danseur, co-auteur du Manifeste  
Drion, Eugénie, danseuse  
Dupont, Aurélie, directrice de la danse  
Galloni, Letizia, danseuse, co-auteure du Manifeste  
Hié, Binkady-Emmanuel, chef de projet événementiel et relations publiques à l'AROP, co-auteur du Manifeste  
Ibot, Axel, danseur  
Joannais, Awa, danseuse, co-auteure du Manifeste  
Jocqueviel, Héloïse, danseuse  
Jordan, Philippe, directeur musical  
Joyce, Sophie, directrice du casting  
Kaced, Jean-Yves, directeur du développement et du mécénat  
Koné, Wéllé, chargée de mission à l'Académie  
Lefebvre, Brigitte, ancienne directrice de la danse  
Lise-Cabasset, Laurent, architecte, ancien membre du conseil d'administra-

tion de l'AROP

Lopez-Gomez, Isaac, danseur, co-auteur du Manifeste  
Louvet, Germain, danseur étoile, co-auteur du Manifeste  
Mazouzi, Myriam, directrice de l'Académie  
Mbia, Florent, choriste, co-auteur du Manifeste  
Moungoungou, Christian, choriste, co-auteur du Manifeste  
Militian, Cyril, danseur  
Neef, Alexander, directeur général  
Neumeister, Christine, directrice des costumes  
Nidh, Laura, chargée de production et de médiation culturelle  
Petit, Olivier, directeur des ressources humaines  
Philbert, Aubane, danseuse  
Platel, Elisabeth, directrice de l'École de danse  
Salomon, Raoul, co-directeur des marchés européens chez Barclays, membre du conseil d'administration de l'AROP  
Saulnier, Jacques-Emmanuel, directeur de communication chez Total, membre du conseil d'administration de l'AROP  
Schirm, Christian, directeur artistique de l'Académie  
Stirn, Bernard, ancien président du conseil d'administration  
Tews, Jörn, administrateur des formations musicales

Ainsi que les représentants des organisations syndicales et les membres du personnel présents lors de la rencontre du 24 novembre 2020.

## **Autres experts**

Abdul Malak, Rima, conseillère culture du président de la République  
Auclair, Mathias, directeur du département musique à la BNF  
Ayrault, Jean-Marc, président de la Fondation mémoires de l'esclavage  
Beurton, Julie, conseillère technique culture du Premier ministre  
Bobée, David, directeur du CDN de Normandie-Rouen  
Bottius, Marie-Claude, artiste lyrique  
Brierley, Gillian, Assistant general manager, marketing communication au Metropolitan opera  
Cassereau Frédérique, Avocate  
Chalaye, Sylvie, professeure à l'université de la Sorbonne Nouvelle  
Clément, Mariame, metteuse en scène  
Cogitore, Clément, metteur en scène  
Coulangeon, Philippe, Sociologue, professeur à Sciences Po  
Credell, Prince, danseur au Nederlands Dans Theater  
Delattre, Emmanuelle, maîtresse de conférences à l'université de Valenciennes  
Delaunay, Raphaëlle, chorégraphe et danseuse  
Delebarre, Gilles, responsable du programme Démon  
Delorme, Emilie, directrice du Conservatoire national de musique et de danse de Paris  
Dembelé, Bintou, chorégraphe  
Denegri, Simony, danseuse  
Deschamps, Didier, directeur de Chaillot – Centre national de la danse  
Dunoyer de Segonzac, Louis, chef d'orchestre, compositeur

Dupin, Marc-Olivier, compositeur, ancien délégué musique au ministère de la culture  
Equilbey, Laurence, cheffe d'orchestre  
Fort, Sylvain, ancien conseiller du président de la République  
Franck, Michel, directeur général du théâtre des Champs-Élysées  
Gourland, Natacha, doctorante à l'université de Paris-Est  
Jones, Netia, metteur en scène  
Kolbjornsen, Tine, responsable éducation, participation et programmation à l'Opéra d'Amsterdam  
Kone, Sarah, responsable de la maîtrise de l'Opéra-Comique  
Lasne, Claire, directrice du Conservatoire national supérieur d'art dramatique  
Leclercle, François, membre de l'Observatoire de la liberté de création, professeur de littérature comparée  
Lemarchand, Audrey, assistante à la coordination artistique du Festival international d'art lyrique d'Aix-en-Provence  
Lieber, Sophie-Justine, directrice de cabinet de la ministre de la culture et de la communication  
Lissner, Stéphane, directeur du théâtre San Carlo de Naples  
Loial, Chantal, danseuse  
Mantei, Olivier, directeur de l'Opéra-comique  
Marcelline, Catherine, auteure  
Mears, Olivier, directeur de l'opéra au Royal Opera of London  
Millepied, Benjamin, chorégraphe  
Moreno, Elisabeth, ministre déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes  
Mosse, Melvina, responsable des relations publiques de la Réunion des musées nationaux  
Philbert, Florence, conseillère culture du Premier ministre

Ribbe, Claude, conseiller culture  
du ministre des Outre-mer  
Saal, Agnès, haute fonctionnaire égalité  
et diversité au ministère de la culture  
Sellars, Peter, metteur en scène  
Sonrier, Caroline, directrice de l'opéra  
de Lille  
Thiellay, Jean-Philippe, directeur  
du Centre National de la Musique  
Toubon, Jacques, ancien ministre  
de la culture et ancien Défenseur des  
droits  
Tricoire, Agnès, déléguée de l'Observa-  
toire de la liberté de création, avocate  
Tsekenis, Catherine, directrice du Centre  
national de la danse  
Véron, Daniel, co-délégué de l'observatoire  
de la liberté de création  
Vrancken, Judith, membre commission  
diversité du Nederlands Dans Theater  
Willemijn, Maas, administratrice  
du Nederlands Dans Theater  
Yon, Jean-Claude, historien, professeur  
à Saint-Quentin-en-Yvelines



## REMERCIEMENTS

Nous tenons tout d'abord à remercier pour leur confiance, Alexander Neef, dont l'engagement et le volontarisme nous ont vivement impressionnés, toutes ses équipes, et en particulier Martin Ajdari, Myriam Mazouzi et Olivier Petit, qui nous ont ouvert toutes les portes, et nous ont accompagnés tout au long de la mission. Le travail auquel nous invitons dans le présent rapport s'inscrit dans la continuité de ce qu'est leur engagement au quotidien parfois depuis de longues années.

Merci aussi à notre rapporteure, Cécile Renault, qui nous a accompagnés tout au long de cette mission, sans laquelle nous n'aurions jamais pu bénéficier d'une telle richesse d'entretiens. Sa connaissance fine des enjeux de démocratisation culturelle, du monde de la danse, comme son intelligence en ont fait une partenaire précieuse pour construire les analyses et préconisations auxquelles nous avons finalement abouti.

Merci également à Agnès Saal qui, depuis le ministère, met toute son énergie à

faire progresser dans le monde de la culture les enjeux d'égalité et de diversité. Les échanges que nous avons eus avec elle à plusieurs étapes de notre mission nous ont invité à ouvrir une focale plus large que l'Opéra national de Paris, et nous donnent l'espoir que la démarche ouverte par cette institution sera suivie par d'autres.

Merci à toutes les personnes qui ont accepté de nous rencontrer, d'échanger, de partager des points de vue qui pouvaient être différents des nôtres, mais sans jamais fuir le dialogue ou la confrontation intelligente.

Nous avons enfin une reconnaissance particulière à exprimer aux auteurs du Manifeste, avec lesquels nous avons échangé à plusieurs reprises. Leur courage, leur attachement à cette grande institution qu'est l'Opéra national de Paris, et leur conviction qu'un chemin d'évolution est possible sans jamais renoncer ni à l'art, ni à l'excellence, nous obligent. Nous espérons que notre rapport sera une étape utile au chemin qu'ils ont ouvert.



RAPPORT  
SUR LA DIVERSITÉ  
À L'OPÉRA  
NATIONAL  
DE PARIS

---