

Diversité de la scène artistique : quels moyens d'y parvenir ?

Un rapport de :

Anne-Florence Duliscouët, Myriam Gourrin, Sarah Legrain,

Aymeric Pichevin, Anne Sauvage, Ariane Tricaud.

Dans le cadre de la **session 2024-2025 du CHEC -Cycle des Hautes Etudes de la Culture**
sur le thème « **Identités, altérités : quels enjeux pour la culture ?** »

Septembre 2025

Introduction

Assumer l'arbitrage : le choix de la diversité ethno-raciale

Notre sujet nous a posé d'emblée un premier défi : celui de sa délimitation. Quel sens donner au mot « diversité » ? Il nous a fallu arbitrer entre une conception large et une définition plus restreinte. Nous avons fait le choix méthodologique de ne pas prendre le risque de la dilution, et, motivés par l'envie de faire des propositions concrètes et exploitables, de nous concentrer sur un seul de ses aspects.

La diversité recouvre des dimensions variées : diversité sociale, géographique, ethno-raciale, générationnelle, de genre, etc. Elle inclut aussi la prise en compte des personnes en situation de handicap.

Dès lors, ce concept vaste et protéiforme présentait un risque : celui d'un traitement superficiel de chaque aspect d'une part et celui d'homogénéisation de problématiques différentes d'autre part. Certes, ces différentes dimensions se juxtaposent, s'articulent, se croisent. Mais elles ont aussi des spécificités fortes et renvoient à des états des lieux différents, qui justifient de se pencher spécifiquement sur l'une ou l'autre.

Face à la profondeur et à l'ampleur du sujet de la diversité sur les scènes artistiques, nous avons souhaité nous consacrer à un de ces aspects, la **diversité ethno-raciale**, qui recoupe bien d'autres formes de diversité (sociale, de genre, d'origine, territoriale/géographique, générationnelle, etc.) mais mérite d'être traitée en soi. Elle le mérite d'autant plus qu'elle est souvent invisibilisée, implicite, sous le terme générique de diversité. Par ailleurs, cette question s'impose aussi bien dans la société, traversée par des mobilisations et des revendications en matière de lutte contre les discriminations ethno-raciales, que dans l'évolution du droit, et notamment les engagements de la France en matière de respect des « droits culturels ». Assumer de parler de diversité ethno-raciale, c'est affronter à une forme de tabou, perceptible jusque dans la difficulté de trouver les mots justes pour en parler.

Nous avons fait le choix de regarder cette question en face et nous interroger sur ce qu'on peut concrètement faire pour améliorer la représentation et la visibilité d'une grande partie de la population française. Les progrès qui semblent avoir été réalisés ces dernières décennies sont tout d'abord encore largement insuffisants pour assurer la visibilité de celles et ceux qui sont estimés à ¼ de la population française¹ d'aujourd'hui et que l'on ne retrouve pas du tout dans ces proportions sur la scène. Mais ils sont aussi fragiles : nous relevons un contexte de plus en plus tendu, avec certaines réactions d'hostilité qui ne se produisaient pas il y a dix ou vingt ans, encouragées notamment par la libération de la parole raciste. La crainte d'une régression se profile, crainte renforcée par l'évolution très rapide du contexte depuis le début de nos travaux. D'où le sentiment pour nous d'une nécessité et d'une urgence à agir afin que cette dynamique de diversification de la scène à l'image de la société, à peine amorcée, ne se retrouve pas entravée, marginalisée, interrompue.

Nous ne nous interdisons pas dans nos réflexions de nous **inspirer de modèles** poursuivant d'autres objectifs de diversité, comme ceux appliqués à la recherche de la parité, pour produire des éléments d'analyse et de réponse.

Ce premier choix de délimitation impliquait immédiatement d'autres questionnements et choix difficiles : le mot diversité convient-il à notre objet ou est-il d'emblée problématique ? Quels mots employer pour parler de cette « diversité » ? Nous avons d'emblée constaté l'importance du choix des mots pour nommer sans euphémiser, sans réduire ni enfermer, sans froisser ni blesser.

Ne pas pouvoir énoncer empêche de faire exister la réalité, ne permet pas de se saisir du sujet. Les conseils de Binkady-Emmanuel Hié, fondateur de l'agence Norme, ont été précieux². Il recommande de nommer les choses telles qu'elles sont. « Noir » n'est pas une insulte ni un terme péjoratif en soi. Essayer de contourner ce mot par le détour à une autre langue ou à une périphrase (« black », « personne de couleur »...), c'est risquer de passer à côté de la spécificité du regard et de l'histoire de la société française vis-à-vis des personnes noires. Quant à la notion de « race », le fait qu'elle procède d'une racialisation ne doit pas empêcher de l'évoquer, précisément comme un processus de domination à combattre et non comme une réalité biologique. Définir des personnes comme « racisées »

¹ D'après plusieurs études parues depuis 2015, en provenance de l'INED, du Collège de la Diversité du ministère de la Culture, et du Défenseur des droits, on estime à 30% le pourcentage de la population non perçue comme blanche.

² Entretien avec Binkady-Emmanuel Hié, le 20/03/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

ou comme « non-blanches », c'est mettre en évidence ce regard qui assigne à une race, et qui exclut d'une prétendue universalité neutre que serait la « blanchité ».

Dans un entretien³ que nous avons mené, l'auteur, metteur en scène et plasticien Mohamed El Khatib nous invitait lui aussi à ne pas craindre de nommer : « Je considère qu'il faut être le plus cru possible pour nommer les choses, les nommer le plus directement possible pour que cela participe de la prise de conscience. Une agression sexuelle est une agression sexuelle, ce n'est pas un geste déplacé. Poser le mot d'agression aide à la prise de conscience. Si on transpose à la question de la diversité, (...) il faut dire : noir, arabe, asiatique, diversité raciale. (...) Il faut le faire jusqu'à ce que ce ne soit plus un sujet. Sinon, c'est gommer les différences. »

Comme Binkady-Emmanuel Hié, Mohamed El Khatib nous alerte sur les biais de la notion de « diversité », qu'il juge « un peu problématique » : « Cela voudrait dire que c'est l'autre qui est divers, depuis le point de vue blanc, situé, dominant. Or, les blancs sont la diversité au même titre que moi. Ils ne sont ni moins divers, ni plus. Il n'y a pas un profil de blanc. De même, la diversité ce n'est pas les noirs et les arabes. Il y a une diversité totale, partagée ».

C'est pourquoi nous tenons à préciser dès l'introduction que si au cours de ce rapport nous parlons, par commodité et fidélité à l'intitulé, de « diversité », c'est en parlant précisément de l'enjeu de lutter contre tout un ensemble de discriminations ethno-raciales, souvent inconscientes, qui font que la scène reste aujourd'hui encore très largement « blanche », à l'inverse de la société.

Explorer le spectacle vivant, scène de la représentation visible

Nous avons aussi procédé à une autre délimitation, justifiée par la volonté de ne pas nous éparpiller dans une enquête balayant superficiellement tous les champs artistiques : nous avons entendu le mot « scène » comme une invitation à nous interroger sur le spectacle vivant en particulier. La scène est l'art par excellence de la « représentation », tant symbolique que physique (corps, couleur de peau...). Quitte à choisir, elle nous a semblé un bon point de départ pour une réflexion sur les enjeux de représentation de la société dans sa diversité. Cela ne nous a pas empêché d'aller regarder des dispositifs mis en œuvre dans d'autres secteurs, comme le patrimoine, les arts visuels, l'audiovisuel, le cinéma... La notion de « scène » ne nous a pas non plus conduit à limiter la question de la diversité à celle des artistes. Si la corrélation entre diversité de la scène et diversité du public n'est pas une

³ Entretien avec Mohamed El Khatib, le 22/05/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

évidence, la question du public comme de la réception nous semblent faire également pleinement partie du sujet posé.

La diversité de la scène artistique repose sur des facteurs multiples et reliés entre eux. Nos recherches nous ont amenés à les identifier et à les organiser tout au long d'un continuum que nous avons souhaité explorer du début à la fin.

Nous avons ainsi choisi de structurer nos travaux en suivant une chaîne organisée en **8 étapes-clés**, de la construction des imaginaires à la médiation, afin de n'en négliger aucune et de montrer les liens indissolubles qui les attachent les uns aux autres. (On ne peut questionner les enjeux de diffusion sans se pencher sur les conditions de production par exemple). Ce qui est ici présenté comme une chaîne suivant une certaine linéarité constitue aussi une boucle, une suite logique qui s'auto-alimente ou s'auto-limite.

Introduction	p. 2
Avant-propos	p. 6
Etapes-Clés	
• La construction des imaginaires et des récits	p. 10
• La pratique artistique	p. 21
• La formation, la professionnalisation et l'insertion des artistes	p. 26
• La production	p. 32
• La programmation	p. 38
• La diffusion	p. 45
• La communication et la prescription	p. 50
• La médiation	p. 57
Conclusion	p. 61
Cinq préconisations transversales pour la diversité	p. 63
Annexes	p. 64

Avant-propos

Soyons « mesuré·es » !

La question de la mesure de la diversité ethno-raciale a hanté notre travail ; du premier entretien au dernier, ce point s'est avéré aussi crucial que clivant.

Les arguments en faveur de la mesure sont solides : la mise en place d'une politique de mesures pour objectiver la parité entre les femmes et les hommes dans la société a permis de se rendre compte de l'ampleur du déséquilibre. Puis de mesurer les progrès dans la réduction des inégalités, et donc l'impact des démarches mises en œuvre. N'en déplaise aux masculinistes aguerris, la question de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes fait plutôt consensus et sa mesure ne pose pas de problème politique majeur. On peut probablement en dire de même d'autres aspects de discrimination, comme le handicap par exemple.

Mais cela ne passe pas pour la diversité ethno-raciale. Cela ne se fait pas de parler de race, de couleur de peau. On entend même « c'est illégal »... une assertion sur laquelle nous reviendrons. Dès lors, comment résoudre un problème, si on ne peut l'objectiver ? Comment connaître son ampleur, mesurer son évolution ? Comment se fixer un objectif non mesurable ?

La mesure compte de nombreux partisans : « Dès l'instant où on compte, c'est parti ! On démontre le problème, on en analyse les causes, » déclare ainsi Agnès Saal, ancienne haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations auprès du secrétaire général du ministère de la Culture.

Et la loi permet des formes de mesure : plusieurs initiatives ont été lancées, de manière structurelle comme le baromètre de la diversité dans les médias audiovisuels de l'Arcom, ou de manière plus ponctuelle, comme les comptages de la diversité dans le public effectués par le metteur en scène David Bobée. Il n'a pas compté que le public, d'ailleurs, mais également les directeur·ices de lieux labellisés racisés, ce qui lui a permis de pointer là aussi l'ampleur du problème (« 4 sur 38 en CDN, 1 en SMAC, c'est délirant ! »). Alors que l'Insee a publié pour la première fois des données sur les enfants et petits-enfants d'immigrés dans le cadre d'un recensement et origine géographique, les lignes semblent bouger ici ou là...

La question la plus clivante n'est finalement peut-être pas tant celle de la mesure que celle d'introduire dans la loi une notion de distinction ethno-raciale, éloignée pour beaucoup des valeurs d'égalité et de la façon dont la France a longtemps conçu les valeurs d'universalité et d'égalité. Pourtant, comment parvenir à cet idéal d'égalité et d'universalité sans pointer les logiques d'exclusion et de domination qui y font obstacle ?

« Il faut mesurer bien sûr, et pour moi, il n'y a aucun problème pour mesurer la diversité, » résume Constance Rivière, directrice générale du Palais de la Porte Dorée, « mais je ne pense pas qu'il faille pour cela une inscription dans la loi des statistiques ethniques. On a le droit et on sait comment demander aux gens comment ils se représentent, comment ils sont perçus, quelle est l'origine de leurs parents... Le Défenseur des droits et la CNIL pourraient créer un guide dédié pour le spectacle vivant, pour les musées.... L'audiovisuel a été plus loin déjà sur les sujets de mesure, on peut le faire aussi ! ».

Une position confirmée par Alessandra Andouard, du Centre National de la Musique (CNM) : « Nous avons travaillé avec l'INED, Patrick Simon, qui avait déconstruit le fait qu'on ne puisse pas faire ces enquêtes. »

Binkady Emmanuel Hié résume : « On peut mesurer, c'est un faux débat : la mesure est largement possible notamment avec la méthode déclarative sur les données objectives. »

On peut, mais on ne le fait pas encore beaucoup, encore moins de manière systématique. Pourquoi? Nous n'avons pas eu de réponse claire, la majorité des intervenant·es que nous avons interrogé·es se prononçant en faveur. L'enjeu porte peut-être sur la portée politique et les risques de détournement de telles mesures.

Une chose est sûre : de notre côté, nous n'avons eu aucun mal à mesurer la « diversité » dans notre groupe, composé de 5 femmes, 1 homme, entre la quarantaine et la cinquantaine... et tous·tes blanc·hes. Cette absence de « diversité » n'a pas manqué de nous interroger sur notre propre légitimité. Nous formulons ces préconisations avec la prudence et l'humilité qui conviennent, simplement en tant que professionnel·les du secteur interpellé·es par ce sujet.

Nous ne prétendons pas répondre à la place des premiers et premières concerné·es. Nous avons d'ailleurs souhaité que ce rapport rende largement compte de leur parole, et de celle des personnes qui se sont fortement engagées en la matière, en particulier des artistes. Ce rapport n'est qu'une façon de participer à une réflexion dont nous avons pu voir qu'elle avait été menée par bien des personnes... Mais qu'elle n'avait pas obtenu jusqu'ici de réponses et de propositions claires de la part des pouvoirs publics. Notre volonté est de contribuer si possible à faire avancer les choses.

La diversité sur scène, pourquoi ?

- Par souci légitime que chacun.e soit pris.e en compte et représenté.e
- Pour créer du lien et de l'échange
- Parce que se connaître contribue à se respecter
- Pour ouvrir des horizons, renouveler et enrichir la pensée, les idées et les imaginaires
- Pour rester en prise avec la société et les jeunes générations pour qui la diversité est plus intégrée
- Parce que l'invisibilisation nourrit un sentiment d'injustice, voire une colère, notamment dans les quartiers populaires
- Parce que cela relève aussi et simplement de l'application des droits culturels
- « Pour que la scène soit le reflet créatif de notre société » (Pap Ndiaye)

Parce que :

- « Le fait d'exclure une partie importante et une partie en difficulté (sociale, emploi, habitat...) ne peut aboutir qu'à enfermer une partie de cette société dans le communautarisme » (Agnès Saal)
- « [Il s'agit de] sujets inflammables (...) Notre responsabilité et notre honneur, c'est de les traiter » (Agnès Saal)
- « Nous sommes des théâtres subventionnés par un peuple tout entier, nous nous devons de la représenter dignement. (...) la population que nous servons est une et indivisible, et cette unité dépend de la reconnaissance et du respect des singularités de chacune et chacun. » (Association des Centres dramatiques nationaux, Déclaration « Les CDN s'engagent pour la diversité », 14.11.2024)
- « Notre devoir est de représenter sur nos scènes la diversité qui existe dans notre monde ». (Pap Ndiaye et Constance Rivière, Rapport sur la diversité à l'Opéra national de Paris, janvier 2021, p.4 / Alexander Neef, Opéra national de Paris)
- « [Grâce au théâtre], j'ai pu quitter un petit monde étroit et réglé pour en rejoindre un autre, inépuisable et multiple, celui qui brasse la littérature, la poésie, la politique et l'histoire. C'est ce théâtre-là que nous nous attelons, chaque jour, à transmettre aux publics jeunes. » (Éric Ruf, Comédie-Française)
- « L'idée est déjà ancienne : chaque théâtre aurait en son sein une école. Ces écoles se distinguerait l'une de l'autre comme les théâtres eux-mêmes : visages singuliers, philosophies différentes, voire antagonistes. Ainsi la diversité des expériences garantirait le renouveau perpétuel et la liberté de l'art. » (Antoine Vitez)

Clé n°1 : La construction des imaginaires et des récits

« Là où les systèmes et les idéologies ont défailli, et sans aucunement renoncer au refus et au combat que tu dois mener dans ton lieu particulier, prolongeons au loin l'imaginaire, par un infini éclatement et une répétition à l'infini des thèmes du métissage, du multilinguisme, de la créolisation ». ⁴

Nous avons souhaité répondre à la question de la diversité sur la scène artistique en commençant par la question de la construction des imaginaires et des récits.

Il nous semble en effet que tout part de là. L'ouverture au monde et aux autres dans leur diversité se nourrit des imaginaires, des récits que l'on côtoie, auxquels nous nous confrontons, avec lesquels nous avons des affinités, que ce soit par ressemblance ou familiarité car nous nous y reconnaissons, ou, au contraire, par attirance et intérêt pour ce qui est différent de nous. La naissance et le développement de la curiosité pour ce qui n'est pas soi, l'envie d'échanges et de découverte, passent par la prise de conscience de l'altérité et de sa valeur.

Quoi de mieux pour éveiller cette envie que des représentations symboliques incarnées, vivantes, sensibles et à même de susciter de la réflexion, telles que peut en offrir le spectacle vivant ?

Quels enjeux ?

La construction des imaginaires et des récits est portée principalement par les artistes, qui sont les émetteur·ices des récits et/ou les passeur·euses de ces imaginaires. La diversité de leurs approches, de leurs préoccupations et de leurs idées produit naturellement une diversité de propositions de formes et d'univers.

Ce paysage conditionne l'existence ou non de modèles qui inspirent tel ou tel individu. Il doit permettre de répondre au besoin d'identification à des interprètes et pour un public divers, autorisant chacun·e à se projeter et à s'envisager dans un récit, voire dans une carrière artistique, quelle que soit son origine.

⁴ *Traité du tout-monde*, Edouard Glissant (1997).

« J'ai toujours voulu que ma troupe ou les troupes que je mobilisais ressemblent à la société. Dès mes premiers spectacles, j'ai inclus un vieux, une ancienne SDF, etc. Je voulais des gens différents. »⁵, déclare ainsi Mohamed El Khatib. « Souvent ma porte d'entrée était la diversité sur le plan social. D'où viennent les gens avec qui je travaille ? Essentiellement des gens du centre-ville parisiens, blancs. La provenance sociale des gens est quelque chose qui m'importe. Si je fais un spectacle qui traite de telle question, j'ai envie d'avoir une diversité de points de vue sur cette question, il faut donc des gens qui habitent à la campagne, des filles d'ouvriers, etc. Je suis hyper vigilant au mépris social à cet endroit. Et tout cela se recoupe car les classes populaires sont la plupart du temps issues de la diversité. »

Car les publics peuvent aussi constituer un vivier potentiel de futur·es artistes ou auteur·ices. Ouvrir les imaginaires à la diversité, c'est aussi permettre l'émergence d'autres générations d'artistes, qui avec leurs propres regards, préoccupations, expériences, formes, etc. proposeront d'autres récits et toucheront d'autres publics. Et ainsi de suite.

Il s'agit prioritairement de faire en sorte que chacun·e puisse se reconnaître, se sentir représenté·e et donc légitime (artiste ou spectateur·ice) sur les scènes artistiques. Et particulièrement sur les scènes subventionnées, qui forment le service public de la culture, avec une mission d'intérêt général, dont personne ne devrait se sentir exclu. Se sentir concerné·e par ce que l'on interprète ou l'œuvre que l'on reçoit, c'est aussi commencer à faire communauté autour de récits partagés ou, comme l'indique le metteur en scène David Bobée : « La culture, c'est ce qu'on va laisser de nous, un héritage qu'on s'approprie, des histoires et des récits qui nous fondent et nous relient, c'est vraiment la question de l'identité et de la reconnaissance, ce qui transforme une population par essence diversifiée en un peuple un et indivisible avec vocabulaire et référentiel communs ».⁶

⁵ Entretien avec Mohamed El Khatib, le 22/05/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

⁶ Maxime Cervulle, Bérénice Hamidi. « La diversité, et après ? Entretien croisé avec Marine Bachelot Nguyen, David Bobée et Penda Diouf. » dans *Les damné·es de la scène – penser les controverses théâtrales sur le racisme*. Presses universitaires de Vincennes. « Collection Médias ». 2024. 312p.

Quelles solutions ?

Encourager la réinterprétation du répertoire et l'émergence de nouveaux récits

Évidemment, la construction de récits et d'imaginaires pluriels repose, avant tout, sur la **production spontanée**, et non concertée, des artistes. Elle est primordiale, libre et foisonnante, et doit le rester. En revanche, les pouvoirs publics ont le devoir d'encourager cette diversité par des **dispositifs de soutien** en faveur des nouveaux récits et de leur visibilité, tels que :

- Des commandes à des artistes d'origines diverses (diversité géographique, sociale, générationnelle, de genre, etc.) (*voir le dispositif « Récits de jeunesse » en encadré*)
- Des résidences d'écriture sur des sujets encore peu traités ou émergents au sein de la société,
- Des formats ayant pour prérequis un changement de perspective (qui raconte ?).

Il importe en effet de se demander :

- D'où, ou plutôt de qui, proviennent les récits présentés sur scène ?
- De quoi parlent-ils ?
- Comment ?
- Pour qui ? À qui s'adressent-ils ?

L'initiative « Récits de jeunesse »

Porté par la Scène nationale de l'Essonne et Jeunes textes en liberté, ce dispositif a fait participer plus de 80 jeunes du département, âgé·es de 15 à 25 ans et issu·es d'une grande diversité, à 15 heures d'ateliers d'écriture collective sur leurs histoires, leurs préoccupations. Il a, à la fois, permis de faire émerger des récits singuliers et nouveaux et de leur donner de la visibilité à travers une mise en voix conçue par un metteur en scène et interprétée par des comédien·nes professionnel·les. Les jeunes étaient accompagné·es par neuf auteur·ices professionnel·les ayant fait l'objet de commandes d'écriture. Huit structures partenaires sur le territoire ont accueilli les ateliers. Les textes mis en voix ont été présentés en juin 2025 à la SN de l'Essonne et en juillet 2025 au Festival d'Avignon.

« Ce processus, à la fois artistique et politique, cherche à rendre audibles des paroles souvent tenues à la marge, et à faire exister sur scène des jeunes dans toute leur diversité », selon ses

organisateur·ices. Comme le souligne Penda Diouf, autrice et co-fondatrice de JTL, « il était important pour nous de valoriser ce travail, de valoriser les jeunes qui y ont participé et de donner de la visibilité sur des scènes exposées. Il était important de ne pas rogner sur notre ambition. Ce n'est pas un petit projet d'atelier d'écriture, c'est un projet artistique à part entière, du début à la fin. »

Ces dispositifs d'encouragement doivent veiller à **ne pas assigner** tel artiste ou tel·le auteur·ice à un récit ou à un univers en fonction de son identité supposée ou de son origine. Ils ne doivent pas non plus assigner à écrire ou jouer pour tel type de public, ni assigner tel public à tel type de sujet. Tiago Rodrigues, auteur, metteur en scène portugais et directeur du Festival d'Avignon depuis 2023, souligne ainsi l'importance de ne pas « cloisonner »⁷ les artistes, de ne pas « restreindre un artiste au sujet de sa minorité ou de son ethnicité ». Il est capital que l'artiste « ne se sente pas obligé·e de toujours toucher à ce sujet ni de le mettre au centre de sa pratique artistique ». Il ne faut pas « le condamner à être le ou la représentant·e de cette diversité, ce serait un cloisonnement artistique inacceptable, une programmation caution de diversité ».

Réinterpréter les œuvres du patrimoine

Le répertoire (dramatique, chorégraphique, lyrique, musical) est aussi un lieu possible d'expression de la diversité. Il est clair qu'une œuvre peut être réinventée, réinterprétée, remise au goût du jour y compris de manière à en déjouer l'historicité, le caractère limitant ou discriminant issu de son contexte de production.

« En matière de diversité au théâtre, on se heurte tout d'abord au répertoire. Le répertoire merveilleux de la littérature dramatique française a été écrit par des hommes blancs. Donc il exclut dans sa représentation mentale un certain nombre de personnes. Soit on jette le répertoire, soit on considère comme Antoine Vitez que « toute la littérature mondiale est à nous » et donc que le répertoire est à tous et à toutes. Mais il y a des résistances. (...) Si on cherche du matériel de jeu, on y trouve une représentation inégale de la société. C'est le premier écueil. », déclarait Claire Lasne-Darcueil, alors directrice du Conservatoire national supérieur d'art dramatique, lors d'une table ronde (« Diversité : le théâtre à la traîne ? ») organisée par l'Adami dans le cadre des BIS à Nantes le

⁷ Entretien avec Tiago Rodrigues, le 21/03/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

22/01/2020. « Dans le stand-up, l'artiste crée et raconte son propre univers. La question du répertoire ne se pose donc pas. Mais je pense qu'aujourd'hui la question du répertoire est un peu une excuse. On l'a vu, on peut très bien faire jouer Macbeth par un acteur noir », y indiquait pour sa part Tarik Seddak, auteur et ancien directeur artistique du Jamel Comedy Club.

« L'art opératique a émergé à un moment où les Européens ont dominé le monde. L'opéra est traversé par des stéréotypes, des représentations exotiques des mondes étrangers. Ce n'est plus acceptable aujourd'hui », constatait pour sa part Pap Ndiaye, co-auteur avec Constance Rivière du « Rapport sur la diversité à l'opéra National de Paris »⁸. À la question de savoir s'il faut cesser de représenter certaines œuvres, tous deux répondent pourtant par la négative. La mission de conservation du patrimoine de l'ONP autoriserait que tout soit joué. Néanmoins, les rapporteur·ices proposent une mise en contexte grâce à « un travail d'interrogation des œuvres et de recherche de propositions esthétiques » vis-à-vis des professionnel·les comme du public : temps d'échanges, expositions, colloques, publications...

Ce travail de contextualisation va jusqu'à renommer certaines parties des œuvres comme le fait Benjamin Millepied, alors directeur de la danse à l'Opéra national de Paris. La « danse des négrillons» figurant au deuxième acte de *La Bayadère de Petipa* (1877) devient en 2015 la « danse des enfants ».

Recommandation :

- Aller vers des œuvres qui ne vont pas donner dans l'univoque mais permettre des lectures multiples.

Liberté de création et ambition

Pour que ces nouveaux imaginaires infusent, ils doivent **pouvoir être ambitieux** sur le fond et sur la forme.

En effet, il est essentiel que ces nouveaux récits puissent être portés avec l'amplitude et la puissance avec laquelle ils ont été imaginés, mis en mots puis en scène. Afin que ces points de vue différents parlent au plus grand nombre, ces projets ne peuvent être trahis par les moyens de production qui

⁸ Pap Ndiaye, Constance Rivière. *Rapport sur la diversité à l'Opéra national de Paris*. Janvier 2021. 66p.

leur seront alloués (petite distribution, absence de décors ou de scénographie, etc.), au risque de dénaturer l'œuvre, de l'empêcher d'exister.

Ces récits doivent pouvoir s'autoriser l'invention formelle ou langagière qui permettra le traitement de sujets nouveaux, sans contrainte. In fine, c'est en effet la **qualité intrinsèque de l'œuvre** qui sera garante de sa portée.

C'est également cette qualité qui permettra la rencontre avec le public, la compréhension de l'œuvre, ce qui sera retenu, conservé, fait sien par les spectateur·ices.

La question des moyens est donc ici primordiale. Faire pour faire ou pour répondre à des critères ou des contraintes, notamment dictées par le politique, serait dangereux et peu efficace, selon Constance Rivière, directrice générale du Palais de la porte dorée.

Elle explique qu'une œuvre « fait vraiment bouger les lignes quand elle est réussie et que c'est un succès. Si elle est médiocre, le risque malheureusement est de revenir en arrière. Plus on veut favoriser la diversité dans le spectacle vivant, plus on a intérêt à être bon et exigeant sur la qualité et sur la forme, et donc à y mettre les moyens. (...) Faire œuvre de diversité juste pour répondre à un quota à un moment, sur un spectacle, sur une œuvre, peut être contreproductif. Pour que ça marche on doit être attentif à être très exigeant sur le plan artistique. C'est peut-être frustrant, mais c'est comme pour l'arrivée des femmes dans des positions de pouvoir, pour tenir il faut être encore meilleures que les autres.»⁹

Encourager la curiosité dès le plus jeune âge

Afin que cette pluralité des récits et des imaginaires trouve ses destinataires, l'ouverture à la diversité doit se jouer **dès la petite enfance**, dans les modèles et les histoires qui sont proposés.

Voir à ce propos : la « **Stratégie pour l'éveil artistique et culturel** » issue du rapport de la mission confiée à Sophie Marinopoulos, psychologue et psychanalyste, experte de l'enfance et de la famille, remis à Franck Riester le 04/06/2019 (mission confiée par Françoise Nyssen en août 2018).

⁹ Entretien avec Constance Rivière, le 21/01/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

Annoncé comme « une des priorités de la future direction du MC en charge de la transmission et de l'éman-
cipation, [qui] en assurera le pilotage et la coordination des initiatives mises en œuvre sur l'ensemble du
territoire », l'éveil artistique et culturel doit voir le développement de la formation des professionnels de la
culture et des artistes sur ces sujets et l'incitation de l'ensemble des institutions culturelles du ministère à
proposer des activités « adaptées aux très jeunes enfants et à leur famille », notamment à travers les contrats
et chartes signés par le MC avec ses différents partenaires.

Le ministère, lui, « continuera à accompagner » la création, la production et la diffusion des œuvres à desti-
nation du très jeune public. Les DRAC devront « identifier les porteurs de projets (collectivités, associations,
structures culturelles) avec qui co-construire les initiatives » en faveur de l'éveil artistique et culturel, que ce
soit des lieux, comme l'espace des Mille Formes, dédié aux 0-6 ans, inauguré en mai 2019 à Clermont-Ferrand
en association avec le Centre Pompidou, ou des dispositifs comme le contrat local d'éveil artistique des
jeunes enfants lancé par la DRAC Hauts-de-France.

La création pour le jeune public, y compris, pour la toute petite enfance, est aussi un endroit pour
exprimer et donner à voir la diversité des corps, des univers, des histoires, des vécus. Les bibliothèques, crèches, centres de loisirs sont autant d'endroits où la diversité doit être rendue visible.
En ce sens, une attention particulière doit être portée à ce que la présence artistique (de contes,
chansons, spectacles) soit représentative de la société et de sa diversité dans ces lieux d'accueil.
La rencontre à l'œuvre, auprès du très jeune public, doit ainsi systématiquement être pensée
comme une découverte, mais également une éducation à l'empathie par la découverte et la valorisa-
tion de l'altérité.

L'émergence et l'infusion de nouveaux imaginaires doit bien évidemment trouver sa place à l'école
et il importe de **questionner le rôle de l'Éducation nationale** dans les représentations de la société
française, de sa diversité, de ses évolutions mais aussi de ses contradictions et paradoxes.
A ce titre, les corpus de textes étudiés et l'apprentissage de l'histoire nécessitent d'être interrogés
afin de répondre plus fidèlement à une diversité de points de vue et de prismes. Les propositions
artistiques peuvent être d'excellents outils et vecteurs pour présenter la multiplicité des points de
vue.

Recommandations :

- Multiplier les points de vue en s'assurant que la parole et les moyens soient donnés à une pluralité d'artistes, représentatif·ves de la réalité de la société française.
- Donner la parole aux intéressé·es (programmer des œuvres, spectacles, interventions en milieu scolaire portées par des artistes divers).
- Favoriser l'écriture ou la présentation d'œuvres en prise avec les préoccupations de la société (commandes, bourses d'écriture, ateliers avec le public).

Précaution : ne jamais instrumentaliser les œuvres pour faire passer un message en dehors de celui pensé et souhaité par l'artiste.

Imaginaires et rapport au réel

La question du récit soulève évidemment la question d'une réécriture du réel, voire de la fiction, et, en tout état de cause, de la création d'une histoire à laquelle le public choisit de croire. **En principe, cela devrait conférer aux œuvres une liberté absolue quant à la représentation.**

Par définition, la **représentation**, convention tacite / implicite du spectacle vivant, sous-entend que le·la comédien·ne joue, interprète, et qu'il·elle n'est pas ce qu'il·elle incarne sur scène. Dans une société de plus en plus clivée et polarisée, d'une part, et soumise à un brouillage de la frontière entre le vrai et le faux de plus en plus difficile à démêler avec les progrès technologiques, d'autre part, il importe de **réaffirmer la distinction entre fiction et reproduction du réel**. Le spectacle vivant est par essence l'art de la représentation.

Pour le comédien et metteur en scène Thomas Jolly, « L'opéra est intéressant parce que malgré son apparence aristocratique, bourgeoise, élitiste, c'est la voix seule, la capacité vocale et technique, qui va primer sur la distribution. L'âge ne compte pas (on a vu des Juliette qui avaient 50 ans), les corps ne comptent pas (on a vu tous les gabarits jouer tous les rôles), les couleurs de peau ne changent rien et les femmes jouent des rôles d'hommes et inversement. Dans les quatre opéras que j'ai montés, c'est la technique vocale nécessaire pour interpréter le rôle qui a guidé la distribution. Cela nous dit que notre rapport à la narration et à la fiction n'est absolument pas relié au réalisme, dimension que le cinéma, certainement, est venu introduire dans le spectacle vivant. Avant, il n'y avait

aucune problématique de ce genre. Sarah Bernhardt jouait Hamlet, l'Aiglon, Lorenzaccio... Les pièces de Shakespeare étaient jouées uniquement par des hommes, on utilisait des masques dans l'Antiquité.»¹⁰

L'œuvre devrait donc permettre par essence à une multiplicité d'interprètes de s'en emparer, sans que la question de cohérence ou du réel ne soit jamais posée. Le récit se suffit, chacun·e peut en être une voix.

Il y a une différence entre « reconstitution » et « représentation », entre « reproduction de » et « représentation de », différence primordiale qu'il faut garder à l'esprit face aux tentations de faire coïncider l'interprète et son rôle car « même quand ça a l'air réel, ça ne l'est jamais », rappelle Thomas Jolly.

Pour Binkady-Emmanuel Hié, « le corps noir doit aussi avoir accès à l'universalité et ne pas être systématiquement politisé. Il faudrait laisser le loisir aux auteur·ices et artistes racisé·e·s de politiser leur identité ou au contraire de pouvoir la dépolitiser et d'avoir accès à la même universalité que les personnes blanches. »¹¹

Recommandations :

- Proposer une éducation à l'art de la représentation pour donner les clefs de compréhension (comme il y a une éducation aux médias et aux écrans) et qui permette d'apprendre à décrypter, à faire la différence entre la représentation et le réel, ce qu'est le jeu, le symbolique...
- Créer des espaces de réflexion et de débat : qui peut représenter qui ? Pourquoi ? Dans quel cadre ?
- Tendre vers une liberté totale dans les distributions sans discrimination liée au genre, à la couleur de peau, au handicap des interprètes.

Précaution : Tant que cette dernière recommandation n'est pas à l'œuvre, porter une attention particulière au fait de donner les rôles de minorités en priorité à des acteur·ices de ces minorités, sans pour autant essentialiser ces interprètes.

¹⁰ Entretien avec Thomas Jolly, le 27/02/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

¹¹ Entretien avec Binkady-Emmanuel Hié, le 20/03/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

Rôles-modèles et légitimité

De nombreux·ses artistes ont souligné **l'importance des rôles-modèles** pour s'identifier à ce qui est présenté sur scène, pour se sentir légitime à pratiquer tel ou tel art. Ainsi Guillaume Diop, nommé danseur étoile au sein du ballet de l'Opéra de Paris, souligne la complexité d'être le premier Noir à recevoir ce titre : « J'ai conscience du rôle que j'ai et que je vais avoir. J'ai manqué de rôles modèles. Je suis fier de représenter cela, je l'accepte, et en même temps cela me fait peur. C'est impressionnant. Je viens d'avoir 23 ans. Il faut déjà que je me connaisse moi, que je me représente moi, avant de pouvoir représenter les autres. »¹²

Pour ces « modèles », incarnant des parcours exemplaires, se crée une tension entre intime et collectif, entre l'expérience individuelle et leur possible rôle au sein de la communauté. L'exposition comme rôle modèle peut aussi être facteur de doute : « On se dit tout le temps qu'à chaque fois qu'on obtient quelque chose, c'est à cause de ça (la couleur de peau). Je fais face à la suspicion d'être là parce que je suis noir. C'est pour ça que j'ai travaillé comme un malade. J'avais ce sentiment d'illégitimité et ne voulais pas qu'on dise qu'on m'avait mis là juste parce que je suis noir. » Cette suspicion, ce risque de discrédit constitue encore une autre forme d'empêchement (et impose de manier avec précaution les dispositifs « coercitifs »). Néanmoins, il semble important que des artistes endossent ce rôle et acceptent les risques inhérents à cette démarche pour mieux démontrer par leur talent que ces critiques sont infondées.

Guillaume Diop évoque également l'apaisement et les réponses à ses doutes que lui a procuré un stage au sein de la grande compagnie Alvin Ailey à New York, « principalement afro-américaine et interprétant de nombreuses créations qui racontent l'histoire des Afro-américains. « (...) J'avais besoin d'être dans un environnement où il y avait des danseurs de couleur, qui étaient danseurs professionnels et s'épanouissaient là-dedans. Cela m'a fait beaucoup de bien d'être dans un endroit sans cette espèce de moule corporel qu'il peut y avoir à l'Opéra ». Il a eu lui-même besoin de se confronter à des modèles de danseur·euses noir·es, légitimes et épanoui·es, avant de mieux revenir à l'Opéra de Paris.

¹² Guillaume Diop dans le documentaire « Être noir à l'Opéra » de Virginie Plaut et Youcef Khemane, France, 2024 (co-production Arte France, Izzy B. productions et Opéra national de Paris)

De l'importance des mots

Les récits et les imaginaires façonnent notre perception du monde et nos rapports aux œuvres, c'est un fait. La langue, véhicule des créations, évolue constamment et nécessite parfois d'être interrogée.

Du point de vue de notre recherche et de nos échanges avec les professionnels, nous nous sommes constamment questionnés sur les mots à employer et ceux à proscrire, sur la question de l'adresse et du vocabulaire.

L'autrice Marine Bachelot Nguyen tient quant à elle une position très claire qui nous interpelle : « Pour lutter contre le sexisme, on emploie le mot « sexe » et pour lutter contre le racisme, on ne doit pas employer le mot « racisme ». Je ne supporte pas l'emploi, qui est encore courant, de l'expression « acteurs issus de la diversité » : c'est vraiment quelque chose qu'il faut défaire de nos réflexes de langage, parce que ça ne veut rien dire. Ou alors, cela veut dire qu'on réaffirme qu'il y a une norme blanche et dont les « autres » sont la diversité. Le mot diversité est donc à employer avec prudence. »¹³

De l'importance de bien nommer, donc, qu'il s'agisse des œuvres produites mais aussi de la façon dont on adresse les problèmes auxquels doit se confronter le spectacle vivant !

Recommandations :

- Établir un glossaire évolutif des termes.
- Créer une charte / un outil qui permette de s'entendre sur des termes communs et afin de nommer sans hésiter et sans heurter.
- Créer des espaces de débats sur ces questions entre les artistes, les institutions, le public...

Précaution : Il est entendu que ces outils seraient utilisés pour concevoir des politiques publiques, permettre aux institutions de communiquer, mais que cela ne concerne pas la création, qui conserve une liberté totale de maniement des mots.

¹³ Maxime Cervulle, Bérénice Hamidi. « La diversité, et après ? Entretien croisé avec Marine Bachelot Nguyen, David Bobée et Penda Diouf. » dans *Les damné·es de la scène – penser les controverses théâtrales sur le racisme*. Presses universitaires de Vincennes. « Collection Médias ». 2024. 312p.

Clé n°2 : La pratique artistique

La fréquentation des salles de spectacle et *a fortiori* le fait de s'imaginer développer une carrière commence le plus souvent par la fréquentation, parfois dès un très jeune âge d'une école de musique, d'une MJC, d'un conservatoire, d'une association qui dispense des cours de danse, de théâtre ou de cirque. Si nombreux d'artistes sont par ailleurs tout à fait autodidactes et que cette tendance est peut-être renforcée et amplifiée par les pratiques numériques et la capacité de chacun·e à se former, produire ou diffuser sa production, il n'en demeure pas moins que le fait de fréquenter des lieux de pratique joue un rôle primordial dans cet apprentissage, mais aussi dans la rencontre avec les œuvres.

Outre le plaisir et la joie de la découverte, le fait de pratiquer une discipline artistique en tant qu'amateur·ice développe également des compétences transversales (écoute, concentration, esprit d'équipe) qui seront utiles et valorisables tout au long de la vie et offre une représentation de soi valorisée.

Quels enjeux ?

La **pratique d'une discipline artistique permet évidemment de découvrir des esthétiques, de développer ses goûts, de commencer souvent un parcours de spectateur·ice**, voire de participer à une école du spectateur qui permet ensuite de se sentir légitime en fréquentant des lieux que l'on ne pensait « pas faits pour soi ».

Or, être exclu·e de la possibilité même de développer une pratique culturelle commence très tôt. Car dans ce domaine comme dans tant d'autres, **la France n'offre pas les mêmes chances à chacun·e d'accès à un lieu d'apprentissage**.

L'enjeu n'est pas seulement de créer des spectateur·ices averti·es, mais aussi de permettre aux jeunes issu·es de tous les milieux et de toutes les origines d'envisager une carrière dans le spectacle vivant. Il s'agit donc de **créer des passerelles entre pratiques amateurs et une éventuelle professionnalisation et encourager des parcours émancipateurs**, en portant une attention particulière à

ce que ces enfants et ces jeunes ne soient pas cantonné·es à certaines pratiques (hip hop par exemple).

Quelles solutions ?

De nombreux dispositifs existent et sont créés régulièrement, largement financés par de l'argent public, pour remédier à la disparité de l'offre et de l'accès aux pratiques artistiques.

Ces dispositifs fonctionnent comme des tremplins pour des enfants et jeunes qui se trouvent souvent exclu·es des circuits traditionnels de formation artistique. Ils permettent l'émergence d'une nouvelle génération d'artistes, plus représentative de la diversité de la société française et qui doit permettre, à terme, une démocratisation culturelle réelle.

En voici quelques-uns :

Les orchestres Démos de la Philharmonie de Paris : le dispositif **Démos (Dispositif d'éducation musicale et orchestrale à vocation sociale)**, déployé par la Philharmonie de Paris depuis 2010, incarne parfaitement cette logique. Destiné aux enfants de 7 à 12 ans issus de territoires relevant de la politique de la ville ou de zones rurales isolées, il propose un apprentissage de la musique orchestrale sur trois ans. Les enfants, souvent sans aucune pratique antérieure, découvrent la musique classique de l'intérieur, en devenant musicien·nes eux-mêmes. Loin d'un simple accès à une culture perçue comme élitiste, Démos permet à des jeunes de vivre une expérience immersive de création collective.

Artiste Intervenant en Milieu Scolaire (AIMS) est le fruit d'une coopération innovante depuis 2016 entre les 5 écoles nationales supérieures d'art de Paris, membres composantes ou partenaires de PSL, les Beaux-Arts de Paris, le Conservatoire national supérieur d'art dramatique-PSL (CNSAD-PSL), le Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris (CNSMDP), l'École nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD) et l'École nationale supérieure des métiers de l'image et du son (La Fémis). AIMS soutient l'insertion professionnelle des jeunes artistes en leur proposant une formation exigeante à la transmission artistique en milieu scolaire. Cette formation a pour objectif de leur apporter des compétences complémentaires nécessaires à l'intervention artistique et à la conduite de projets dans un cadre scolaire, tout en leur permettant de développer leur pratique artistique. Grâce à l'implication des différents acteurs de l'Éducation

nationale, en particulier les conseillers pédagogiques des inspections de circonscriptions, ce sont chaque année sept ou huit établissements scolaires en **réseau d'éducation prioritaire qui bénéficient de la présence d'un artiste**. Par des résidences de longue durée (une année scolaire, 15 heures hebdomadaires) dans une école ou un collège, AIMS favorise l'éducation artistique pour tous·tes, change le regard sur le rapport à l'apprentissage et encourage le développement de compétences transversales. Tout au long des résidences, les artistes sont invité·es à croiser leurs disciplines dans une dynamique de réciprocité et d'enrichissement de leurs projets respectifs. La restitution commune organisée à la fin de l'année scolaire représente la concrétisation de cette démarche d'ouverture, en même temps que l'occasion d'un rassemblement festif.¹⁴

La Maîtrise Populaire de l'Opéra-Comique est un chœur-école, fondé par Sarah Koné. Il s'adresse à des enfants de 8 à 25 ans, recrutés sans exigence de formation préalable, mais avec un potentiel artistique et une motivation forte.

L'objectif est double : transmettre une excellence artistique et assurer un accompagnement global, scolaire, social et personnel. La Maîtrise est gratuite, les repas et transports sont pris en charge, les emplois du temps aménagés. Les jeunes y reçoivent une formation pluridisciplinaire (chant, théâtre, danse) et participent à des productions professionnelles sur la scène de l'Opéra-Comique. Ils et elles construisent ainsi une expérience solide qui leur permet de poursuivre dans des conservatoires supérieurs, des écoles de théâtre, ou de s'insérer directement dans la vie professionnelle.

Le programme « **Colo Chaillot** » propose des temps d'immersion artistique pour des jeunes dans des centres de vacances, avec une visée de mixité sociale. “Il donne la possibilité de vivre en communauté entre jeunes, au travers de gestes artistiques, partagés sur des temps longs, sur l'ensemble du territoire, y compris les Outremer. Les expériences qui sont proposées valorisent le geste, circassien, dansé, chorégraphique, du matin au soir et à l'échelle d'une semaine”, explique le directeur de Chaillot-théâtre national de la danse Rachid Ouramdan. Son ambition est de proposer des « Colo Chaillot » lors de toutes les vacances scolaires, un peu partout en France.¹⁵

¹⁴ source: <https://www.formation-aims.com/>

¹⁵ News Tank Culture, « Penser la programmation en termes d'expériences à vivre (Rachid Ouramdan, Chaillot) », Paris, Actualité n° 254289, 13/06/2024.

D'autres dispositifs tels que **les tournées de l'Opéra de Paris en Guyane**, sont encore difficilement évaluables en termes de retombées. Néanmoins, « L'Opéra en Guyane » a le mérite de s'adresser à un public éloigné de cette esthétique.

Malgré la réussite de certains de ces dispositifs, largement soutenus voire totalement financés par de l'argent public, **les freins à une égalité réelle d'accès au spectacle vivant persistent**.

Une partie de cet échec réside dans notre incapacité collective à « transformer l'essai » mais aussi à travailler ces politiques publiques à une autre échelle ou, comme l'explique David Bobée : « (...) Pourquoi créer des dispositifs spécifiques ? Pourquoi ne pas simplement ouvrir les circuits de formation habituels à la diversité de la population française ? Chaque ville, chaque quartier a un conservatoire de musique danse et théâtre donc pourquoi ne sont-ils pas missionnés pour s'ouvrir à la diversité de la population ? Pourquoi créer des dispositifs qui s'adressent à douze personnes quand sur le territoire national on pourrait s'adresser à des milliers de jeunes, depuis l'Éducation nationale en passant par toutes les filières artistiques, l'École des Beaux-Arts ou autre, pour arriver dans une progression logique à des formations nationales ? (...) Pourquoi ne pas simplement mettre en ordre de marche le service public tel qu'il a été pensé pour le public ? »¹⁶

Nous faisons le constat **que nous possédons les outils, mais qu'il manque une volonté, un portage politique** qui permettrait que nos politiques publiques se positionnent dans une lutte active contre les discriminations systémiques qui traversent le monde de la culture.

Les Conservatoires de Musique, Danse et Théâtre, s'ils portent pour bon nombre d'entre eux des politiques volontaristes en termes de recherche et de renouvellement de leurs publics, disposent malheureusement de moyens insuffisants pour déployer des politiques publiques à la hauteur des enjeux qui sont collectivement les nôtres.

L'autocensure peut également constituer un obstacle et nous y reviendrons, alimentée par une faible représentation des familles dans les lieux culturels. Quand les parents n'ont jamais assisté à un concert, visité un théâtre ou mis les pieds dans un musée, il est difficile pour l'enfant d'y voir une activité « légitime ».

¹⁶ Maxime Cervulle, Bérénice Hamidi. « La diversité, et après ? Entretien croisé avec Marine Bachelot Nguyen, David Bobée et Penda Diouf. » dans *Les damné·e·s de la scène – penser les controverses théâtrales sur le racisme*. Presses universitaires de Vincennes. « Collection Médias ». 2024. 312p.

Enfin, l'inégalité territoriale demeure un obstacle majeur. En dehors des grandes métropoles, l'accès à des dispositifs de qualité est encore trop rare. Beaucoup de projets peinent à trouver des financements pérennes et à articuler leurs actions avec l'Éducation Nationale. **La part collective du Pass Culture a pour partie répondu à cet enjeu**, en permettant à de nombreux projets d'éducation artistique et culturelle d'être financés et mis en œuvre sur tout le territoire. **Son gel, décidé en 2025, est assez unanimement déploré.**

Recommandations :

Pour que ces dispositifs puissent pleinement jouer leur rôle de transformation sociale et culturelle, plusieurs leviers peuvent être mobilisés :

- **Renforcer l'articulation entre école et structures culturelles**, en intégrant l'éducation artistique dans le temps scolaire obligatoire, avec des partenariats solides et durables.
- **Soutenir financièrement les dispositifs existants**, comme Démos ou la Maîtrise Populaire, pour permettre leur essaimage sur tout le territoire.
- **Permettre à la sortie de ces dispositifs une intégration durable des jeunes dans les structures implantées dans leur bassin de vie.**
- Renforcer les consignes et les moyens pour que les structures d'apprentissage, Conservatoire en tête, développent plus encore les dispositifs d'accueil et de suivi de scolarité et ouvrent massivement leurs portes aux élèves non blanc·hes / non issu·es de CSP +.
- **Mettre en valeur des modèles de réussite non-blancs**, pour renforcer l'identification et l'ambition des jeunes en créant des moments d'échanges et de partage artistiques entre élèves et artistes.
- **Dans les théâtres, multiplier les ateliers d'écriture, visites de théâtre à côté des temps de représentation** pour permettre une découverte des lieux différente et une rencontre avec les équipes qui permettent aux personnes de groupes minoritaires de se sentir accueillies, légitimes dans les lieux de spectacle vivant et éventuellement, de s'y projeter professionnellement.

Clé N°3 : Formation, professionnalisation et insertion professionnelle

Quels enjeux ?

La question de la diversité concerne l'ensemble de la chaîne professionnelle, à commencer par l'enseignement artistique et l'accès aux formations d'excellence. Quelles mesures mettre en place pour atteindre cet objectif d'élargir l'accès aux meilleures formations ? Quels freins lever, quels leviers activer ? L'enjeu est d'ordre social, géographique et même physique. Il en va de la question des modèles de même que de la mise en place de mesures facilitatrices telles que l'ouverture géographique des recrutements, la composition de jury diversifiés, la mise en place de mesures sociales, etc.

La diversification des recrutements des élèves et étudiant·es dans les écoles supérieures de formation artistique implique un engagement fort de la part des directions de ces établissements, qui doivent elles-mêmes solliciter le soutien politique nécessaire à la mise à disposition des moyens permettant la mise en œuvre des dispositifs et mesures. Les politiques de diversification impliquent également un travail très en amont de l'entrée dans l'école, à travers des dispositifs complets d'éducation artistique et culturelle qui permettent une pratique artistique dès le plus jeune âge (exemple du programme Démos de la Philharmonie dont les élèves bénéficiaires ont pu ensuite intégrer le Conservatoire à Rayonnement Régional de Paris, ou encore des à horaires aménagés musique et classes orchestre dans les collèges).

Enfin, l'enjeu est aussi de faciliter une plus grande diversité dans l'accès aux postes de direction et de programmation des institutions artistiques et culturelles, maillon clé de la chaîne pour impulser une plus grande diversité artistique.

Quelles solutions ?

Ouverture des concours d'entrée dans les écoles

Plusieurs mesures sont d'ores et déjà mises en œuvre dans certaines écoles ; il conviendrait de les stabiliser et les élargir à d'autres écoles :

- **Diversification des jurys de recrutement** des concours d'entrée : la composition des jurys de recrutement à l'entrée de l'école ou du conservatoire est déterminante. Est fréquemment mentionné le biais selon lequel un jury a tendance à recruter des candidat·es dans lesquel·les

il s'identifie, d'où l'importance de composer des jurys eux-mêmes diversifiés par leur origine, leur parcours académique et professionnel, leur couleur de peau, leur sexe...

- La mise en place de **classes préparatoires**, intégrées ou non à l'école, est également citée comme un levier de diversification des recrutements. Ainsi, au Conservatoire national supérieur d'art dramatique de Paris (CNSAD), son ancienne directrice, Claire Lasne-Darcueil, a été initiatrice de la création de deux classes préparatoires sur critères sociaux tout en faisant le choix de les faire porter par des structures extérieures au conservatoire (MC 93 de Bobigny et Horizon Théâtre) pour conserver le caractère élitiste du concours d'entrée. En effet, l'un des écueils d'une politique volontariste pourrait être la critique selon laquelle les lauréat·es auraient bénéficié d'une discrimination positive, entachant la reconnaissance de leur réussite pleine et entière. Ce point de vue n'est pas partagé par tous·tes ; en effet, le conservatoire de théâtre de Limoges a mis en place une classe préparatoire « Outre-Mer » qui prépare très bien les candidat·es ultra-marin·es au concours d'entrée.
- **Programme d'accélération et de lutte contre les discriminations**, tels que le dispositif 1er Acte : Fondé en 2014 par Stanislas Nordey, directeur du Théâtre National de Strasbourg (TNS), les Fondations Edmond de Rothschild et la Fondation SNCF, le dispositif 1^{er} Acte propose des ateliers de formation gratuits, théoriques et pratiques, afin de « lutter contre les discriminations sur les scènes françaises ». Le programme s'adresse à de jeunes acteurs qui cherchent à se professionnaliser et qui ont été discriminés durant leur parcours personnel ou professionnel. Il concerne des jeunes de 18 à 26 ans. Depuis 2016, le programme a été développé à l'échelle nationale, avec des partenaires comme le Festival d'Avignon et l'Odéon-Théâtre de l'Europe.
- Mise en place de **mentorat** pour accompagner les candidat·es au concours ; s'inspirer de dispositifs d'accompagnement inclusif comme « la Cordée » qui existe pour la préparation aux concours administratifs.
- La **diversification géographique** est également un enjeu majeur. Au début des années 2010, lorsque Claire Lasne-Darcueil, première femme à y être nommée, prend la tête du CNSAD, sur les 30 élèves de la promotion annuelle du CNSAD, seul·es 2 n'ont pas grandi à Paris. Elle

entreprend alors une véritable tournée dans les territoires pour « battre le rappel » et diversifier l'origine géographique des candidat·es, en région, dans les outre-Mer et dans les territoires ruraux ou Politiques de la Ville. Pour cela, il convient de travailler davantage avec les territoires, les collectivités, les écoles et les conservatoires territoriaux.

- Pap Ndiaye souligne que la diversification géographique concerne aussi les lieux où sont passées les auditions pour l'entrée dans ces écoles : organiser des auditions dans les territoires, et pas seulement à Nanterre pour l'école de danse de l'Opéra de Paris, ou à Paris pour la majorité des autres écoles.

Recommandation :

- Ouvrir les concours par des mesures d'ouverture sociale, géographique et d'accompagnement renforcé, mesures à stabiliser et à élargir à une majorité d'écoles.

Mettre en œuvre de mesures d'ordre social

Partant du constat que la diversité ethno-raciale recoupe aussi dans une certaine mesure la diversité sociale, plusieurs directions d'écoles ont déployé des mesures de soutien sur critères sociaux, afin de lever certains freins :

- Facilitation d'accès à un logement au cœur de Paris, grâce à la « maison des élèves » mise en place par l'École du Louvre pour loger les élèves au cœur de Paris ;
- Mise en place de bourses sur critères sociaux par le CNSAD.

Recommandation :

- Financer des mesures d'ordre social pour les étudiant·es des écoles supérieures d'enseignement artistique.

Repenser les critères d'évaluation

La **diversification du répertoire** enseigné dans l'école est aussi un enjeu, afin que d'une part le répertoire classique et contemporain continue d'être enseigné comme un héritage partagé par tous·tes, mais qu'il soit également enrichi d'autres répertoires, d'autres langues, comme s'y est attachée l'École de théâtre de Glasgow. Cela concerne aussi la prononciation, les accents, bien souvent discriminants dans les concours d'entrée, comme le souligne Mohamed El Khatib.

Ce dernier estime qu'il faut un « vrai volontarisme, ce qui veut dire modifier le parcours d'entrée, adapter le concours. Tant que vous ferez présenter une tirade d'un texte classique, cela va exclure des gens parce qu'ils n'articulent pas comme il faut, n'ont pas les codes, etc. Tant que les critères d'excellence ne seront pas revisités, vous pouvez faire ce que vous voulez, ils ne correspondront jamais à ces critères. Et finiront par devenir de bons élèves et perdre ce qui fait le sel de leur personnalité ».¹⁷

Agir en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes artistes racisé·es

L'insertion professionnelle des artistes racisé·es est, enfin, un enjeu majeur, amplifié par l'arrivée sur le marché de l'emploi artistique et culturel d'un nombre croissant de jeunes formé·es dans les écoles grâce aux mesures décrites *supra*. Cela implique une meilleure prise en compte de cet enjeu à tous les échelons de la chaîne professionnelle : création, programmation, diffusion, etc.. Plusieurs mesures sont déjà mises en place par différentes institutions :

- Animation de réseaux d'alumnis et immersion dans le milieu professionnel d'alumnis ayant rejoint la sphère professionnelle.
- Mentorat / compagnonnage entre étudiants et jeunes professionnels.
- Académies : Ces programmes d'immersion de jeunes diplômés au sein de structures culturelles leur permet de se confronter à la réalité du métier, d'enrichir leur formation mais aussi de commencer à se constituer un réseau professionnel. Ainsi, l'Académie de la Comédie-Française créée en 2009 accueille pour 11 mois, 7 comédiennes et comédiens, 1 metteur ou une metteuse en scène-dramaturge/ un auteur ou une autrice-dramaturge, 1 scénographe, 1 costumier ou costumièr, 1 concepteur ou conceptrice son. Tous participent concrètement

¹⁷ Entretien avec Mohamed El Khatib, le 22/05/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

à la vie de la maison et « mettent à l'épreuve de la scène leurs acquis théoriques », tout en collaborant avec la troupe et les artistes de renom invités.

- Offrir des **dispositifs professionnels** sur le modèle de Rappeuses en Liberté.

Lancé en 2021, **Rappeuses en Liberté** favorise l'émergence de rappeuses professionnelles dans un genre musical à la fois dominant et très faiblement féminisé. En s'appuyant sur un réseau institutionnel et privé référent, le dispositif propose un accompagnement d'un an, articulant formation, création et mise en visibilité. Il permet ainsi à des artistes longtemps tenues à distance d'accéder à des espaces de reconnaissance majeurs du secteur (grands festivals, théâtres, médias nationaux). Ce type d'initiative montre que la diversification des scènes passe aussi par la structuration de parcours, au-delà d'invitations ponctuelles.

Recommandation :

- Veiller à ouvrir à une grande diversité de jeunes artistes et professionnel·les de la scène ces programmes et initiatives facilitant le début de carrière et les amplifier.

Insertion professionnelle des acteur·ices culturel·les

Le sujet concerne également la **diversification des emplois de direction et des instances de décision dans les institutions culturelles**. Le dispositif d'insertion professionnelle et accélérateur de talents « La Relève », initié en 2024 par le ministère de la Culture, s'attache à encourager l'accès aux postes décisionnaires des institutions culturelles à une plus grande diversité de profils et d'origine. Le bilan de ce dispositif reste encore à établir mais il est certain qu'il touche un maillon essentiel de la chaîne : celui des programmateur·ices et décideur·euses, capables d'impulser une ouverture des scènes artistiques.

La diversification des équipes des institutions culturelles nécessite un engagement décisif de la part de la direction de l'institution. La Haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité du ministère de la Culture, Irène Basilis, invite à réfléchir à d'autres modalités de recrutement, à chercher des profils, afin d'encourager des candidatures variées et sortir des assignations à tel ou tel type d'emploi. C'est précisément ce qu'a mis en œuvre Liz Gomis, directrice de la MansA - Maison des mondes africains, en choisissant d'ouvrir les profils au sein de son équipe : ouverture géographique, sociale et de

parcours d'études, choisissant de donner délibérément leur chance à des jeunes professionnel·les de tout horizon, y compris avec une expérience limitée, qui ont du talent mais ne savent pas forcément se présenter avec les bons codes. C'est un cercle vertueux qui s'initie ainsi, au prix d'un engagement très fort de sa part, sans incitation ni soutien particulier de la puissance publique. Mohamed El Khatib, Constance Rivière et Pap Ndiaye insistent également sur la diversification des recrutements et la nécessité indispensable de prendre le risque de donner leur chance à une grande diversité de profils.

Le recours à la formation continue peut aussi, en particulier dans ce contexte, constituer un levier pour l'acquisition de compétences tout au long de la vie.

Recommandations :

- Recourir à de nouvelles modalités de recrutement pour favoriser une plus grande diversité aux postes de direction et de programmation des institutions culturelles publiques comme privées.
- Pour les structures de formation comme pour celles de création et de diffusion, inscrire l'objectif de diversité dans l'organisation, fixer des objectifs et définir des indicateurs, évaluer les effets de la politique et des moyens publics dédiés à l'atteinte de ces objectifs.

Clé n° 4 : La production / création

Quels enjeux ?

Le moment de la production marque le passage de l'intention à l'acte, du concept créatif à sa réalisation concrète. En cela, il revêt une importance particulière en matière de place réellement faite à la diversité.

Quelles solutions ?

Artistes distribué·es sur scène

Comme nous l'avons déjà exprimé plus haut, **les professionnel·les du secteur public de la culture s'accordent assez unanimement sur le fait que la scène artistique ne reflète pas assez la diversité de la société, même si cela progresse.** Par scène artistique, on entend généralement la partie « visible » de la création, soit les distributions des artistes sur les plateaux dont la diversité varie selon les disciplines artistiques et les esthétiques. Le fait que les récits proposent des imaginaires divers et que les rôles puissent être interprétés par tout un chacun sans que sa couleur de peau ne soit porteuse de signification ne dispense pas de se soucier, au moment de la production, de la présence d'artistes divers sur les scènes. D'un côté les imaginaires et les conventions de la représentation, de l'autre la réalité de l'emploi artistique et de la visibilité des artistes racisés.

Une prise de conscience a eu lieu il y a dix ans, et des efforts ont été faits par les professionnels et les institutions depuis le premier comptage des distributions par les membres du collectif Décoloniser les arts qui s'était révélé « désastreux »¹⁸ selon le mot de David Bobée, metteur en scène et directeur du Théâtre du Nord, membre du collectif.

Lors de la parution du livre *Décolonisons les arts !*¹⁹ dans lequel une quinzaine d'artistes dénoncent le racisme auquel ils sont sans cesse confrontés dans leur profession, Françoise Vergès explique au *Monde* : « Il est vrai qu'en France la culture a été un lieu de contestation et d'ouverture. Mais le monde culturel a construit son propre récit en oubliant sa complicité avec la misogynie, le racisme et le sexism. Persiste cette fiction très occidentale de l'artiste comme génie, à part de la société, sage, dans une France dont le peuple porterait en soi, par nature, la liberté et l'égalité. Ce mythe

¹⁸ Entretien avec David Bobée, le 29/04/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

¹⁹ Leïla Cukierman, Gerty Dambury, Françoise Vergès. *Décolonisons les arts !*, L'Arche, 2018. 144p.

vivace fait comme si des siècles d'esclavage et de colonisation n'avaient pas contaminé l'ensemble de la société française.»²⁰

S'il est largement admis qu'il faut diversifier les distributions, il est tout aussi largement admis que la distribution des rôles ne doit pas stigmatiser les personnes. Dans leur étude « La couleur des rôles », en partie présentée en conférence le 21 mars 2025 (étude à paraître en septembre 2025), les chercheurs Maxime Cervulle et Sarah Lécossais soulignent la forte tendance à assigner les comédiennes et comédiens perçus comme non blancs au théâtre contemporain et à les exclure des grands rôles du répertoire.²¹

Nominations de direction

Il ne suffit pas de diversifier la « distribution artistique » des œuvres produites ou coproduites, et accueillies, il est nécessaire de diversifier l'ensemble des équipes et des personnels attachés à la production de ces œuvres. Les personnes racisées doivent accéder à des postes de responsabilités, afin qu'elles puissent elles-mêmes devenir des références pour les générations futures mais aussi parce qu'elles auront une attention tout autre à ces formes et à ces artistes.

Lors du débat « Diversité, parité... : la fin de la domination de l'homme blanc ? » organisé par New Tank Culture au Centre Pompidou en septembre 2024, l'autrice et comédienne Penda Diouf dénonce une forme de maltraitance institutionnelle : « C'est bien beau de faire du saupoudrage « à la Benetton » en termes de diversité, mais si les personnes racisées n'ont pas derrière les moyens financier et humains de travailler, si un travail concret n'est pas fait à l'intérieur des institutions pour changer les mentalités, si les faits de « maltraitance » ne sont pas dénoncés, alors on touche à une sorte de limite. »

Avec le même désarroi, Eva Doumbia, metteuse en scène franco-ivoiro-malienne, cofondatrice du collectif Décoloniser les arts témoigne ainsi de son parcours : « la seule fois de ma vie où j'ai été shortlistée à la direction d'un lieu, c'est à la Réunion, alors que je suis née et que j'ai grandi en Normandie. Pourtant, ce n'est pas faute d'avoir candidaté et d'avoir un CV et un parcours on ne peut plus institutionnel, académique. »²²

²⁰ Séverine Kodjo-Grandvaux, « Décoloniser les arts : « les Blancs doivent apprendre à renoncer à leurs priviléges » ». Le Monde Afrique, octobre 2018.

²¹ Entretien avec Maxime Cervulle et Sarah Lécossais, le 28/03/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

²² Eva Doumbia, Quel spectacle vivant en 2050 ? Festival d'Avignon, News Tank Culture, 13/07/2024

En 2017, il n'y aurait qu'un 1 % de personnes perçues comme non-blanches à la direction de centres dramatiques nationaux, 4 % à la direction de centres chorégraphiques nationaux et 1 % au sein des comités d'expert·es et des conseils d'administration.²³

En matière de parité, il a ainsi été avéré que les femmes en poste avaient une plus grande attention à l'égalité femme-homme et il est fort probable qu'il en soit de même en matière de diversité ethno-raciale notamment parce qu'un·e responsable de production issu·e de la diversité aura une meilleure connaissance et un meilleur accès à des artistes / équipes / récits de la diversité. Pour autant, cela doit toujours relever d'un choix souverain, la liberté de création demeurant un impératif absolu.

Cette importance des nominations pour faire évoluer la présence des artistes de la diversité est un constat fortement partagé. Il s'agit d'une dimension dont les pouvoirs publics peuvent s'emparer dans les institutions labellisées en veillant à diversifier les profils.

Par ailleurs, il a été souligné à plusieurs reprises qu'il importe d'appliquer aux modes de travail et de production ce que l'on prône dans l'œuvre ou dans le discours, soit, en l'occurrence, avoir des équipes diverses.

Formation des équipes techniques, administratives et de direction

La formation de ces équipes, artistiques comme techniques, est un puissant enjeu. Car dans ce secteur il faut encore se détacher de préjugés tenaces conduisant involontairement ou volontairement à des remarques déplacées ou violentes. Le sujet des corps différents, aux capacités soi-disant différentes selon leur origine, du maquillage des peaux noires ou mates, de la coiffure des cheveux texturés, de l'éclairage des corps ou du choix des costumes en fonction des couleurs de peau est source de nombreuses maladresses, voire d'humiliations récurrentes. Ces phénomènes relèvent bien souvent d'une méconnaissance ou d'un manque d'attention. La formation doit se saisir de ces questions et permettre que chacun·e se sente à sa place.

Plus précisément, les pratiques issues de l'héritage colonial doivent être abolies. Cette abolition des pratiques issues de l'héritage colonial était demandée par les salarié·es de l'ONP et de l'AROP dans le *Manifeste, De la question raciale à l'Opéra de Paris*²⁴. Dans leur rapport, Constance

²³ « Eva Doumbia, vigie afropéenne », Séverine Kodjo-Grandvaux, lemonde.fr, 30/07/2017

²⁴ Guillaume Diop, Letizia Galloni, Jack Gasztowt, Awa Joannais, Isaac Lopes Gomes, Binkady-Emmanuel Hié. « De la question raciale à l'Opéra de Paris ». 2020.

Rivière et Pap Ndiaye proposent ainsi d'abandonner le « blackface » ou le « yellow face » qui consistent en un maquillage incarnant un personnage stéréotypé que l'on trouve dans les mises en scène d'opéra et dans les ballets de la fin du 19e siècle et du début du 20^e siècle : *La Bayadère* (1877) et *Raymonda* de Petipa (1898), *Casse-Noisette* (1892), *Petrouchka* de Michel Fokine (1911)... En effet, ils précisent : « 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. »²⁵

Le Rapport recommande aussi l'adaptation des outils de travail (produits correspondant aux carnations de peaux, collants, pointes...) et la formation des personnels (formés pour les cheveux crépus, le maquillage des peaux noires...)

Plus globalement, il apparaît assez indispensable de **former à la lutte contre les discriminations**, les équipes (artistiques, techniques et administratives du secteur) de la même manière que cela est fait pour la lutte contre les VHSS. Il s'agirait à la fois d'aider à prendre conscience de ce qui constitue, y compris par omission, des comportements racistes / discriminants, mais aussi de fournir des outils concrets pour améliorer la place faite aux personnes non blanches.

Donner les moyens

Les moyens donnés aux productions constituent l'autre grand levier pour permettre l'amélioration de la diversité sur les scènes artistiques. Les moyens humains ont été évoqués plus haut : les équipes doivent être attentives, sensibilisées, voire formées pour accompagner au mieux ces productions. Les moyens financiers, eux, doivent être à la hauteur de l'ambition des artistes. Comme cela a été observé dans le domaine de l'égalité homme-femme, il n'est pas tout de produire ou co-produire des œuvres portées par des femmes, encore faut-il que celles-ci ne soient pas sous-dotées. Or des comptages réguliers et précis ont permis d'établir qu'en matière de parité c'est régulièrement le cas. L'équité doit être de mise. Il apparaît en effet indispensable de veiller à la répartition équitable des moyens de production disponibles, qu'il s'agisse d'apports financiers, de mise à disposition de lieux de résidence, de plateaux équipés, de moyens techniques, etc. Les artistes ou les productions « de la diversité » doivent pouvoir bénéficier de grands plateaux, proposer des distributions nombreuses, des décors, des costumes, des jeux de lumière si tel est le projet de l'artiste. Nombre de productions du spectacle vivant aujourd'hui rognent sur leur ambition faute de financements. Il

²⁵ Pap Ndiaye, Constance Rivière. *Rapport sur la diversité à l'Opéra national de Paris*, Janvier 2021, p. 22.

n'est pas question ici de dénier l'étau budgétaire dans lequel se trouve le secteur. Pour autant, on ne saurait accepter que les productions « de la diversité » en fassent en premier lieu ou systématiquement les frais.

Tiago Rodrigues insiste sur le fait de donner une « égalité d'opportunité »²⁶ à ces artistes « historiquement invisibilisé·es ». Si c'est un sujet pour lequel lui et son équipe font preuve d'une « curiosité exacerbée », c'est pour « compenser » ce moindre accès historique aux moyens de production et à la visibilité, mais ce n'est pas un « critère de choix in fine ». C'est une obligation de recherche, de découverte d'artistes qu'il se donne, mais il revendique « une souveraineté de l'artistique » qui ne peut être pas soumis à « un agenda politique. C'est un agenda de la curiosité ».

Répartir les moyens de production de façon plus juste, est ainsi l'un des engagements de la déclaration de l'Association des Centres Dramatiques Nationaux (ACDN) du 14 novembre 2024.

Mohamed El Khatib, auteur, metteur en scène et réalisateur, voit dans la répartition des moyens de production un levier pour que les personnes perçues comme non blanches puissent « également se saisir des grands récits de l'Humanité »²⁷.

Saïdo Lehlouh, codirecteur du CCNRB, place son engagement au niveau des choix artistiques et apporte son soutien aux écritures issues des cultures autodidactes. Il soutient des artistes qui n'ont pas d'autres partenaires en production que le CCNRB.²⁸

La question des critères d'attribution des aides à la production est donc posée.

Imaginer des aides fléchées, incitatives ou coercitives ?

Au Royaume-Uni et aux États-Unis, où les politiques en faveur de la diversité sont (ou étaient...) plus anciennes, plus volontaristes et plus affichées, des dispositifs conditionnent l'octroi de subventions au respect de critères de diversité ethno-raciale. Certains organismes ont même décidé de passer d'un principe d'incitation à un principe de sanction. Ainsi Arts Council England (organisme de financement des arts britannique) a annoncé qu'il réduirait ou retireraient ses aides aux structures qui ne répondraient à ses attentes en la matière. « Les organisations qui reçoivent un financement régulier

²⁶ Entretien avec Tiago Rodrigues, le 21/03/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

²⁷ Entretien avec Mohamed El Khatib, le 22/05/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

²⁸ Entretien avec Saïdo Lehlouh, le 29/04/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

d'Arts Council England ne sont pas toujours représentatives de notre pays dans son ensemble. C'est pourquoi elles doivent agir avec détermination et se fixer des objectifs ambitieux en matière de représentation dans leur gouvernance, leur direction, leur personnel, leur programmation artistique et leur public. Le fait de ne pas atteindre ces objectifs aura un impact sur leurs financements futurs », déclarait Nicholas Serota, président d'ACE, en 2020.²⁹

Au Canada, la Canadian Opera Company et le Toronto Symphony Orchestra se sont vu appliquer à peu près le même régime. Le conseil municipal de Toronto a ainsi supprimé en mai 2018 une partie des subventions qui leur étaient accordées pour sanctionner, principalement, le manque de diversité au sein des deux institutions.³⁰

En France, faut-il dénier des aides spécifiques à ces projets ? Ou une partie des budgets à des productions issues de la diversité ? Ce serait prendre le risque de les enfermer, de les catégoriser, de les réduire à une seule de leurs dimensions, voire de provoquer une hostilité à l'égard de leurs bénéficiaires. On ne peut négliger/ignorer le violent retour de bâton se produisant actuellement aux États-Unis sous la 2^e présidence Trump, pays pourtant longtemps volontariste en matière de politiques d'inclusion et de diversité.

En revanche, observer, compter et veiller à rectifier les déséquilibres semble un objectif raisonnable et atteignable. De plus, cela laisse une autonomie aux « producteurs·ices » / « créateur·ices » dont la liberté d'action demeure entière. Il importe aussi de tenir compte du fait que ces potentiels nouveaux critères s'ajouteraient à de nombreux autres critères : égalité HF, éco-responsabilité, etc.

Le Centre National de la Musique a élargi en 2024 le champ d'action de son aide aux projets en faveur de l'égalité en y ajoutant l'inclusion : « Les professionnel·les ne s'en sont pas encore beaucoup emparés », constate Alessandra Anoudard. « Ils restent beaucoup sur l'égalité et les VHSS, parce qu'on peut les voir et les mesurer, mais cela commence à bouger. »

Recommandations :

Encourager par des **dispositifs incitatifs** ou des appels à projets des formats variés, novateurs, portés par des artistes jamais montés, ou encore des projets mêlant disciplines dites savantes et populaires

Veiller à l'équilibre, se poser la question des patronymes, observer la couleur de peau (la diversité ou son absence se voit)

Accepter la **prise de risque artistique mais aussi financière** en produisant des artistes venant d'autres réseaux, d'autres écosystèmes

Clé n°5 : La programmation

Quels enjeux ?

La programmation est au cœur des enjeux de diversité culturelle, à double titre : elle en constitue à la fois le **baromètre** et le **moteur**. Ce que l'on donne à voir et à entendre dans les lieux culturels n'est jamais neutre : c'est un acte de vision, une prise de position esthétique et sociale. Programmer autrement, c'est s'engager.

Mais avant d'être une vitrine, la programmation est l'aboutissement d'un processus. Diversifier les scènes suppose que les artistes concerné·es aient été formé·es, informé·es, soutenu·es, reconnu·es. On ne programme pas la diversité, on la rend possible.

La programmation a enfin un lien crucial avec le **public**. De nombreux exemples le montrent, dans le spectacle vivant comme ailleurs : des propositions artistiques alternatives peuvent changer la sociologie des publics.

David Bobée, chanteur de la diversité observable sur scène, affiche à Lille « 110% de remplissage des salles »³¹ avec un rajeunissement et une diversification du public. Pour Pap Ndiaye également, les propositions les plus diverses attirent de nouveaux spectateurs sans rebouter les publics habituels. Il cite la mise en scène des Indes Galantes par Bintou Dembélé ou l'exposition « Le modèle noir » au Musée d'Orsay comme exemples emblématiques de renouvellement des publics.³²

Mais les exemples ne font pas une tendance et la question de l'impact d'une programmation diversifiée sur le public est posée.

Dans les *Damné·es de la scène*, David Bobée en fait à tout le moins une condition nécessaire : « Je ne sais pas si programmer des Noirs et des Arabes fait venir des Noirs et des Arabes dans la salle. Par contre je suis sûr d'une chose, c'est que programmer exclusivement des Blancs met ces premiers forcément à la porte. Je suis sûr et certain que quand un gamin va voir un opéra et qu'il y a cent personnes sur le plateau, que des Blancs, qu'il se retourne et qu'il y a neuf cents personnes, que des Blancs, dans la salle, je suis sûr qu'il se prend une claqué dans la tronche et se dit : « cet art, c'est

³¹ Entretien avec David Bobée, le 29/04/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

³² Entretien avec Pap Ndiaye, le 04/02/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

une histoire de Blancs ». Un jour, ce serait bien d'écouter les gamins qui disent ça en permanence. »³³

Le comédien et scénographe Éric Ruf, ancien administrateur de la Comédie-Française, explique : « En arrivant sur le poste, j'avais donné cette métaphore à laquelle je crois encore : je suis un peu comme Noé avec son arche, je suis censé avoir l'échantillon humain permettant de raconter toutes les histoires du monde. Et l'arche était bien blanche, pour le coup. Et puis je me préoccupe beaucoup du public, jeune notamment, et j'ai bien vu que le public scolaire était beaucoup plus diversifié que celui, traditionnel, de la maison. Il est vital que ces personnes se sentent représentées, et qu'elles vivent ce répertoire comme étant le leur, qu'elles le reconnaissent comme étant un outil, une base, un humus pour elles. Il n'a pas été très difficile de les trouver : beaucoup de jeunes acteurs de la diversité sont aujourd'hui très bien formés, notamment grâce au formidable travail poursuivi par le Conservatoire. On n'a pas besoin d'user de la discrimination positive : les talents sont là. Un gros travail reste à mener, en revanche, pour faire émerger des acteurs d'origine asiatique, qui sont très peu inscrits dans ces métiers. »

Il poursuit : « Je suis persuadé que, pour beaucoup de spectateurs, cette diversité est un facteur de plus pour aimer le théâtre. Même si on représente sur scène des histoires atroces, il y a là, pour les gens qui nous regardent sur le plateau, une forme de société idéale, où des personnes aux vécus et aux corps différents jouent ensemble et se considèrent. La Comédie-Française n'est certes pas une société idéale, mais elle peut porter quelque chose de cette idée-là. En quelques années, la question du corps noir comme portant un sens particulier a été évacuée : ces acteurs peuvent désormais jouer tous les rôles, classiques comme contemporains. »³⁴

Mais de quels spectateurs parle-t-on ? Le rêve souvent caressé d'un public « unifié » pour la culture est-il toujours d'actualité ?

La notion de « public » est de plus en plus interrogée. Cathy Bouvard, directrice des Ateliers Médicis à Clichy-Monfermeil, distingue des « **communautés** » plutôt qu'un public unifié : « Ici, ce que l'on constate c'est qu'il y a des communautés, pas un public. Peut-être faut-il accepter que les communautés -de genre, d'âge, ethno-raciale- ne se mélangent pas systématiquement pour que chacun

³³ *Les Damné·es de la scène*, sous la direction de Maxime Cervulle et Bérénice Hamidi, p.94.

³⁴ Interview d'Éric Ruf, administrateur de la Comédie-Française, dans *Le Monde* du 23 mai 2025

fréquente l'établissement... ! On crée des ponts et l'établissement évidemment est ouvert à tous·tes, mais de fait peut-être pas à tous·tes en même temps. »³⁵

Dans la même idée, David Bobée assume de programmer pour des publics spécifiques et note que les spectateurs reviennent ensuite pour d'autres propositions. David Bobée voit du beau dans les communautés, soulignant que ce ne sont pas elles qu'il faut combattre, mais le séparatisme.

Quelles solutions ?

Les enjeux d'une programmation diversifiée sont donc pluriels et forts. Et de nombreux leviers ont déjà été actionnés pour essayer d'y parvenir. Ces leviers dépendent souvent d'actions volontaristes d'individus à la tête d'institution ou en charge de programmation, nous en avons donné des exemples.

David Bobée, toujours lui, considère que l'absence de diversité dans une distribution artistique est aujourd'hui problématique, pour ne pas dire impossible. Il parle de « responsabilité de service public», et rejette la figure de l'artiste racisé·e alibi, dont la participation permet à l'institution d'afficher une diversité de façade.

Quotas, le concept qui fâche

Pour dépasser les volontarismes individuels ou les programmations alibi, pour libérer les débouchés pour les artistes et créer un appel d'air vers de jeunes artistes issu·es de la diversité, faut-il passer par une systématisation, et donc par une politique assumée et à large échelle de quotas ?

Le mot déplaît et les positions sont prudentes. Pour Tiago Rodrigues, la diversité est un critère de prospection, mais jamais un filtre de sélection. Pour lui, il s'agit d'ouvrir les opportunités sans imposer de logique identitaire dans les choix finaux.

Pour Thomas Jolly, la problématique est simple mais la solution plus subtile : « Partant du principe que 1/3 de la population française n'est pas blanche, 1/3 de la programmation devrait être portée

³⁵ Entretien avec Cathy Bouvard, le 14/10/2024, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

par des personnes non blanches, racisées. Mais, j'avoue que je mets davantage en avant les récits : quels sont les récits que nous posons sur les plateaux ? »³⁶

Au-delà des visages sur scène, revient donc la question des **récits**. Le cœur du sujet est là : quels récits choisit-on de faire entendre ? Qui parle, et pour dire quoi ? Le débat dépasse largement les logiques de nombre. Il touche à la responsabilité des responsables de programmation : leur pouvoir est souvent exercé sans réelle conscience des effets globaux d'exclusion ou de légitimation de leurs actions. Pourtant, choisir un récit, c'est toujours dessiner les contours de ce qui est audible dans l'espace public.

Constance Rivière y voit un moyen d'ancrer une évolution plus en phase avec notre société. Selon elle, plaquer une préoccupation sociétale sur le secteur artistique et culturel aura au mieux un impact limité dans le temps, car artificiel : on essaie de d'imposer un autre univers que celui des personnes concernées. En revanche, précise-t-elle, « si cela part des préoccupations des créateurs, ce n'est plus une contrainte mais une ouverture. »³⁷

Diversifier sans blanchir

La reconnaissance de certaines formes artistiques « populaires » est également en jeu. Le stand-up, longtemps considéré comme marginal, entre désormais dans les théâtres publics, et notamment au Théâtre National de Strasbourg. La directrice du lieu, Caroline Guiela Nguyen interroge : « Pourquoi, pendant très longtemps, n'avons-nous pas considéré que ce genre pouvait être dans des théâtres publics et un élément important de la culture commune ? »³⁸

Le rap, également, commence à être accueilli dans des lieux exigeants. Parfois en se transformant : le rappeur Médine, 20 ans de carrière, évoque ses concerts acoustiques dans des « salles assises », qui attirent un public plus large, au-delà du public rap habituel. Il met en garde néanmoins contre

³⁶ Entretien avec Thomas Jolly, le 27/02/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

³⁷ Entretien avec Constance Rivière, le 21/01/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

³⁸ Sandrine Blanchard. « Le stand-up s'invite au Théâtre National de Strasbourg : « pourquoi n'avons-nous pas considérer qu'il pouvait être un élément important de la culture commune ? » ». Le Monde. 09/05/2025.

une tendance à l'autocensure de certain·es artistes, face à des attentes implicites de propos plus neutres.³⁹

Le rapport des artistes minorisé·es à l'institution est en effet souvent marqué par une double tension entre reconnaissance et récupération. Quand une parole minoritaire accède au plateau, le fait-elle en ses propres termes, ou au prix d'une reformulation acceptable pour le public et les programmeur·ices ?

L'entrée du « breaking » comme discipline olympique en 2024 en est une illustration frappante. Saluée par une partie de la « communauté hip-hop » comme une consécration d'une culture long-temps marginalisée, elle a été vécue par d'autres comme une forme de captation symbolique : un art né dans la rue, contestataire, autonome, se retrouve standardisé, noté, désancré de son écosystème originel. Plusieurs figures du hip-hop français ont dénoncé une forme de blanchiment culturel, dans lequel la diversité visible ne suffit pas à masquer l'effacement des racines politiques et communautaires de la pratique.

Cette ambivalence n'est pas propre au hip-hop. Elle se retrouve dans d'autres formes artistiques issues de marges sociales ou géographiques, dès lors qu'elles sont accueillies, exposées ou programmées dans des cadres légitimants. Saïdo Lehlouh, membre du collectif FAIR·E et co-directeur du CCN de Rennes et de Bretagne, décrit comment il œuvre à accompagner les artistes des cultures dites « autodidactes » souhaitant finalement entrer dans le paysage chorégraphique institutionnel : « On tente des modèles de transmission, de découverte et d'accompagnement pour consolider des démarches qui à leur démarrage ont des réticences à s'inscrire dans ce paysage ». C'est parfois, à l'inverse, l'institution qui est « réticente à accompagner en profondeur ces artistes, par manque de connaissance ou de références ». Il explique dans ce cas « se porter garant depuis le démarrage de la création jusqu'à sa découverte par les partenaires publics ».

Récits ouverts, scènes fermées

La programmation ne peut enfin être dissociée des conditions d'accès aux scènes. Plusieurs entretiens pointent des freins structurels : manque d'information, réseaux fermés, absence de visibilité

³⁹ Konbini, « “Les attaques que je reçois, c'est une source d'inspiration” : Médine est dans Processus » Podcast Processus – Konbini. 06/2025.

des auditions. Maxime Cervulle et Sarah Lécossais parlent d'un « entre-soi » tenace et structurel et appellent à revoir les modalités de recrutement et d'audition⁴⁰.

Liz Gomis raconte le refus de son film par les réseaux de diffusion, citant également un spectacle de danse en hommage à Nina Simone, programmé 89 fois dans le monde, mais seulement 4 fois en France. Elle voit également des modifications structurelles à mettre en œuvre : « Quand je regarde les institutions parisiennes, j'ai mal au cœur. Au Brésil, ils remettent en question leurs équipes curatoires.»⁴¹ Et d'ajouter un point clé concernant les œuvres présentées : « Il faut aussi qu'on puisse faire confiance et être prêt à accepter des projets qui ne sont pas cadrés comme on l'attend. »

Diversifier la programmation implique de distinguer les artistes représenté·es et les œuvres jouées. Il ne s'agit pas seulement de mettre en avant des artistes issu·es des diversités, mais de réfléchir aux imaginaires véhiculés, aux récits proposés, à leur portée.

Une stratégie de programmation inclusive repose sur plusieurs piliers : des objectifs clairs, une attention aux récits, une reconnaissance des formes artistiques émergentes, un accompagnement ciblé, et une transformation des processus de recrutement. C'est à ces conditions que les scènes pourront refléter la société dans toute sa complexité.

Des approches plus systématiques peuvent être envisagées : quotas, ou **subventions attribuées sous condition d'une diversité de programmation** minimum par exemple - à l'instar de certaines aides du CNM qui sont versées si des minima de parité FH sont respectés. Ou, ce serait un premier pas, sous conditions que les responsables de la programmation aient suivi une **formation sur les Violences Ethno-Raciales**, à l'instar de celles sur les VHSS aujourd'hui, souvent obligatoires. Le Syndeac a lancé une première journée de formation “discriminations ethno raciales” en avril 2025.⁴²

Ces leviers impliqueraient probablement la mise en œuvre d'une mesure de la diversité, nous en parlons par ailleurs.

⁴⁰ Voir aussi leur ouvrage *La couleur des rôles. Enquête sur la division raciale du travail actoral*, Bordeaux, Le Bord de l'Eau, 2025. 192 p.

⁴¹ Entretien avec Liz Gomis, le 26/03/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

⁴² <https://www.syndeac.org/la-diversite-est-elle-un-euphemisme/>

Recommandations :

- Diversifier les équipes curatoriales
- Programmer la diversité des récits et pas uniquement celle des artistes
- Faire de la place aux formes d'art “populaire” sans les blanchir
- Imposer une formation aux V.E.R. (violences ethno-raciales) pour les responsables portant des demandes de subvention et pour les équipes
- ... Et si cela n'évolue pas, conditionner l'attribution de subventions à des quotas de diversité !

Clé n°6 : La diffusion

La diffusion est une étape clé en ce qu'elle relie l'étape de la production à celle de la réception, et, partant, la question de la diversité de la scène artistique à celle de la diversité des publics. L'enjeu principal de la diffusion peut être résumée sous la notion **d'hospitalité**. À quelles conditions les artistes perçus comme "de la diversité" sont accueilli·es dans des lieux prestigieux, et de manière favorable à la valorisation et à la bonne réception de leur travail ? À quelles conditions un public divers se sent-il bien accueilli, bien traité ?

Quels enjeux ?

Accueillir les artistes et les œuvres de la diversité, c'est faire de la place

Le premier enjeu est celui des **conditions d'accueil**. Il ne suffit pas de programmer : encore faut-il accueillir. On parle bien ici de la place faite par les lieux aux propositions et aux équipes artistiques « de la diversité ». Le chorégraphe et directeur de Chaillot - théâtre national de la danse Rachid Ouramadane fonde son projet sur les notions de diversité et d'hospitalité, indissociables selon lui : "La diversité est souvent présentée comme une juxtaposition d'univers différents. Pour moi, elle n'est pas le constat de différences mais plutôt un mouvement. Un théâtre des diversités est un théâtre qui tente d'inventer les récits pour encore plus d'appréhension, de compréhension de ce qui nous constitue. En réalité, il y a de la différence en chacun de nous. L'idée n'est pas de renvoyer à des communautés culturelles, de genres, mais beaucoup plus à ce qu'il y a de différent en chacun de nous et à la façon dont cela s'entremêle. C'est un mouvement vers des formes qu'on ne voit pas toujours, vers des subjectivités avec lesquelles on n'est pas toujours en phase. **Créer un théâtre des diversités, c'est faire de la place, à encore plus d'artistes, d'approches.** »⁴³

Le constat a été fait : les œuvres et artistes de la diversité n'ont que rarement accès aux lieux reconnus / prestigieux, à des grandes salles, des grands plateaux. Cette restriction des possibilités de diffusion pèse sur les conditions même de la création, et participe de la relégation des œuvres "de la diversité" à des formes moins onéreuses, moins recherchées, moins préparées. La qualité de

⁴³ Rachid Ouramadane, directeur de Chaillot-théâtre national de la Danse, dans un entretien à News Tank le 13/06/202

l'hospitalité repose tant sur l'espace et les équipements que sur le temps mis à disposition des équipes artistiques, notamment pour les répétitions.

À cela s'ajoute la question du **temps d'exploitation des spectacles**. Diversifier la scène comme diversifier les publics suppose une certaine durée de vie des spectacles, afin de favoriser l'élargissement du public hors des habitué·es, abonné·es, déjà conquis·es. Cet élargissement peut se faire également à travers une diffusion en dehors les lieux traditionnels et perçus comme « pas pour nous » par une partie de la population. À ce titre, une réflexion doit être menée sur la transformation de lieux non dédiés, parcs, espaces publics, espaces commerciaux, salles associatives en espaces de diffusion, au plus près des personnes à toucher et de leurs pratiques existantes. Néanmoins, cet objectif de diversification et d'extension des lieux de diffusion ne saurait se faire en lieu et place d'une ouverture des scènes emblématiques, repérées, prestigieuses, à la diversité. En effet, les propositions artistiques doivent être accessibles à tous les publics mais aussi visibles, exposées, y compris pour des raisons symboliques.

Accueillir un public divers

En matière d'accueil du public, le premier enjeu est celui de l'accessibilité financière. Si une politique tarifaire ambitieuse n'est en aucun cas une garantie de diversité du public, une démarche visant l'accueil d'un public divers ne peut faire l'impasse sur une réflexion sur l'accessibilité.

Mais il s'agit aussi d'accessibilité matérielle. Une évidence qui saute aux yeux quand il s'agit de l'accueil des personnes en situation de handicap et des publics à besoins spécifiques mais qui devrait également s'imposer quand on cherche à accueillir un public divers. La mise en place de garderies, comme à la MC93 par exemple, envoie le message qu'il est possible d'être parents et d'être les bienvenus au théâtre. L'utilisation de plusieurs langues dans la signalétique, la documentation, l'accueil, permet de prendre en compte les besoins d'une personne allophone.

Plus largement, il est question du bien-être de tout le public, dans sa diversité. Un public divers doit pouvoir se dire « j'ai ma place dans ce lieu » aussi bien que « je ne suis pas accueilli dans un lieu de seconde catégorie / seconde zone ». La qualité de l'accueil doit permettre de lutter à la fois contre le sentiment d'illégitimité et contre celui de relégation. Or avoir sa place dans un lieu, c'est aussi ne

pas se sentir une exception. Pour une personne non-blanche, c'est ne pas être confrontée à un personnel exclusivement blanc, ou encore des équipes où les seules personnes non-blanches sont en charge de la sécurité ou de l'entretien.

Garantir la sérénité des temps d'exposition

Enfin, un dernier enjeu nous est apparu, au vu du contexte politique d'exacerbation des tensions et de l'intolérance à l'égard de l'autre. Les spectacles qui font le choix d'exposer de la diversité, tant dans les récits que dans l'incarnation sur scène, sont aussi ceux qui s'exposent, et exposent à des réactions hostiles les programmateur·ices, les artistes et le public. David Bobée⁴⁴ et Claire Lasne-Darcueil⁴⁵ nous ont ainsi relaté les procès en “wokisme” qui leur ont été faits. Mais cette hostilité prend parfois la forme de violences verbales ou physiques. Des attaques racistes subies par *Carte Noire nommée Désir* à Avignon évoquées avec Tiago Rodrigues⁴⁶ au déferlement de haine qui a entouré la cérémonie d'ouverture des JO abordé avec Thomas Jolly⁴⁷, en passant par des annulations de concerts dans des églises ou déprogrammation d'artistes queer, le décompte des attaques envers le spectacle vivant à de quoi alarmer. Dès lors, comment garantir aux lieux, aux artistes, au public, des conditions de diffusion sereines ? Ce pourrait être un chantier confié par exemple à une toute nouvelle autorité, la haute fonctionnaire à la liberté de la création nommée en décembre dernier.

⁴⁴ Entretien avec David Bobée, le 29/04/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

⁴⁵ Entretien avec Claire Lasne-Darcueil, le 23/05/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

⁴⁶ Entretien avec Tiago Rodrigues, le 21/03/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

⁴⁷ Entretien avec Thomas Jolly, le 27/02/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

Quelles solutions ?

Les moyens

Le premier levier, comme pour la production et la programmation, est bien celui des moyens. Sans mettre les moyens, comment permettre la diffusion d'œuvres de la diversité dans des lieux prestigieux et sur une durée d'exploitation ? Comment accueillir correctement un public divers ?

Recommandations :

- Encourager la diffusion d'œuvres de la diversité par des dispositifs incitatifs
- Proposer des conditions d'accueil et des prix de cessions équitables par rapport aux œuvres ou aux équipes non perçues comme étant de la diversité
- Fixer des politiques tarifaires propices à la diversification du public
- Donner aux lieux les moyens leur permettant d'investir pour une durée d'exposition moins éphémère et moins réservée aux habitués des lieux

Les objectifs d'inclusivité dans les lieux de diffusion

L'hospitalité découle nécessairement d'une politique volontariste des lieux de diffusion pour penser leur inclusivité et a fortiori pour être eux-mêmes dotés d'un personnel divers.

Recommandations :

- Fixer des objectifs de diversification dans le recrutement de l'ensemble du personnel, qu'il soit technique, en charge de l'accueil, etc.
- Dans le projet de chaque établissement, prévoir un volet inclusivité qui ne soit pas cantonné à la question du handicap mais aussi de la diversité des publics (familles, personnes allophones, etc)
- Pour les collectivités, imposer une réflexion sur l'usage artistique de tous les espaces et équipements publics non dédiés pour développer la diffusion des représentations dans le temps et dans l'espace (hors les murs).

Une volonté politique assumée de protection de la diversité

La diffusion des œuvres de la diversité ne se fera pas sans une volonté forte de soutenir mais aussi de protéger les lieux et équipes artistiques, et partant les publics.

Recommandations :

- Donner des consignes aux Drac, préfectures, et des recommandations aux collectivités locales en matière de sécurisation des lieux, de protection des artistes et publics, et de garantie de maintien des programmations face aux atteintes à la liberté de création et aux violences racistes et LGBTphobes
- Prévoir une réaction politique systématique et haut plus haut niveau (ministre ?) lorsqu'un spectacle ou un·e artiste est attaqué en raison de ses choix en matière de diversité ; envisager le recours à la saisine du Procureur lorsqu'il s'agit de faits potentiellement délictueux.

Clé n°7 : La communication / prescription

Quels enjeux ?

La façon dont on présente les propositions artistiques de la diversité au grand public a une incidence non négligeable sur leur portée, leur écho potentiel. En effet, là encore, il faut une **équité dans le traitement** qui leur est offert. Soutenir la production, programmer des œuvres, faciliter leur diffusion et optimiser leurs conditions de présentation au public est nécessaire mais cela n'aura que peu d'effets si ces œuvres ou ces artistes sont peu ou mal médiatisé·es. Ils et elles doivent être mis en avant, valorisé·es, de la même manière, ou en tout cas aussi bien, que d'autres propositions plus habituelles.

C'est bien sûr la proposition en elle-même qui provoquera ou non de l'intérêt mais c'est aussi la communication qui créera du désir, de la curiosité pour ces propositions. D'une part, parce que les publics dits initiés, les habitué·es, pourront être désarçonnés par ces propositions qu'ils ne connaissent pas et avoir besoin d'accompagnement pour avoir envie de les découvrir, et d'autre part, parce que d'autres qui pourraient ne pas être intéressés ou sensibles aux propositions habituelles pourraient l'être par celles-ci. La communication se devra de répondre à ces deux cas de figure.

En un mot, la communication doit être **volontariste**. Il ne faut pas céder à la facilité, aux habitudes, se contenter des circuits établis mais les réinventer, les enrichir en fonction des spécificités des projets. Comme le dit Constance Rivière à propos de la production / programmation, « Nous sommes tous pris dans la limite de nos propres connaissances d'un écosystème »⁴⁸. **S'appuyer sur des gens intégrés dans d'autres écosystèmes** y compris en matière de communication reste le meilleur moyen d'élargir le public.

⁴⁸ Entretien avec Constance Rivière, le 21/01/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

Quelles solutions ?

Déterminer à qui on s'adresse

Le préalable indispensable est de connaître ses réseaux et d'avoir conscience des limites de ses propres fichiers et bases de données spectateur·ices. Dans un second temps, il faut travailler à identifier et élargir les publics visés, cibler de nouveaux publics potentiels.

Recommandations :

- Travailler avec les artistes qui portent la proposition, et avec leurs bases de données, leurs fans/followers, abonné·es, etc. (collaborer avec leurs réseaux, partenaires, les parties prenantes du spectacle, etc.)
- Favoriser le travail avec les associations, les réseaux professionnels en lien avec le contenu de la proposition.

Ensuite, il faut déterminer quelles sont les bonnes façons de s'adresser à ces personnes / publics que l'on vise.

Adapter le message

Il s'agit de proposer un positionnement judicieux et valorisant. Les propositions artistiques liées à la diversité ne sont pas nécessairement et pas uniquement une réparation, une correction, elles sont avant tout la promesse d'un autre regard sur le monde, d'une autre approche artistique qui fonde leur intérêt.

« Il faut **toujours afficher la richesse de la diversité**, de ces propositions. Il ne s'agit pas juste d'un combat en termes d'accès et de compensation d'une injustice historique, mais d'une richesse qui mérite d'être offerte au plus grand nombre. Quand on parle d'universalité, ce n'est pas seulement un effort pour l'égalité ou plus de justice, c'est permettre à tout le monde, blancs et non blancs, l'accès à une richesse qui nous était volée collectivement par le racisme et les mentalités coloniales

ou patriarcales. C'est offrir une connaissance, une richesse, tout un monde qui nous était caché » souligne Tiago Rodrigues⁴⁹.

Constance Rivière soulève elle aussi, mais en d'autres termes, cet aspect : « Les gens ne viennent pas parce que les dirigeants ont un discours politique, ils viennent parce que la proposition artistique leur plaît et leur parle »⁵⁰.

Pour aider à ce qu'une proposition artistique parle au public, il faut, au-delà de la valeur intrinsèque et capitale de l'œuvre, **adapter la forme du message**.

Cela commence par adapter le langage, mais aussi la communication visuelle, sa lisibilité, l'iconographie, la hiérarchisation des informations/textes, tout comme les canaux de diffusion, pour concerner, attirer, ne pas rebouter ni décourager.

Il s'agit aussi de viser la clarté. L'exemple du registre FALC (Facile à lire et à comprendre) pourrait être décliné ici pour donner des clés de lecture simples à tout un chacun·e, sans dogmatisme, ni élitisme ou prérequis culturel.

La méthode FALC :

Elle a pour but de traduire un langage classique en un langage simplifié. Le FALC permet de rendre l'information plus simple et plus claire et donc utile à tous·tes sans discrimination (personnes en situation de handicap, dyslexiques, âgées ou encore maîtrisant mal la langue française).

Cette méthode peut être utilisée par tout le monde. Pour qu'un texte ou un support de communication soit FALC, il doit avoir été lu et compris par des personnes en situation de handicap intellectuel. La diffusion de cet outil est assurée par l'association Inclusion Europe.

⁴⁹ Entretien avec Tiago Rodrigues, le 21/03/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

⁵⁰ Entretien avec Constance Rivière, le 21/01/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

Déetecter et mobiliser les prescripteurs

En complément à cette accessibilité de la communication, il importe de tenir compte des usages des différents publics, de se demander comment ils s'informent et qui sont les potentiels prescripteurs pour les un·es et les autres.

Qui sont les prescripteurs en matière de spectacle vivant aujourd’hui ?

- Les familles, amis, les professeurs, les acteur·rices de l'EAC, les médiateurs culturels
- Les pairs tiers de confiance : réseaux, associations, mais aussi les jeunes entre eux à travers le Pass Culture dont c'était une des vocations : générer de la recommandation entre usager·ères
- Le bouche-à-oreille : pour qu'il se mette en route, un minimum de temps est nécessaire, ce qui rejoint la question de la durée des séries de représentations
- Les médias : qui sont globalement en perte de vitesse, faisant peu de place à la critique de spectacles et aux questions de la diversité ou alors sous un angle polémique voire clivant. Certains médias s'y intéressent et méritent d'être saisis ou sollicités avec des propositions exclusives pour les mobiliser : rencontres avec l'artiste, avant-premières, coulisses, etc. Mais ils vont vraisemblablement toucher un public déjà captif ou convaincu.
- Les réseaux sociaux : foisonnents, instables, mais outils pour à la fois toucher en masse et cibler très précisément des catégories de personnes, des communautés, des gens réunis sur la base de centres d'intérêt communs. (37 % des Français déclarent avoir eu connaissance des spectacles à l'affiche via les réseaux sociaux, contre 33 % par bouche-à-oreille et recommandations et 31 % à la télévision, selon une étude de l'ASTP⁵¹)
- Les recommandations basées sur des usages précédents (data, recommandations algorithmiques) : prescripteurs invisibles mais à la portée réelle puisqu'elles mettent en lien propositions/contenus artistiques et publics.

Dans beaucoup de domaines, la prescription passe aujourd’hui par des **influenceur·euses**. Ces dernier·ères peuvent relayer des contenus ou en créer eux·elles-mêmes.

⁵¹ 4e édition de l'étude « Les Français et leur perception du théâtre », réalisée par Médiamétrie pour l'Association pour le Soutien du théâtre privé, publiée le 18/06/2025

L'idée même et les fonctions de créateur·ice de contenus ou encore d'animateur·ice ou gestionnaire des RS sont encore peu développées, voire peu considérées dans le SV, même si certains lieux se dotent de professionnel·les en la matière, tel le Théâtre du Châtelet ou l'Opéra national de Paris.

“En spectacle vivant, contrairement au secteur muséal, il y a peu d'influenceurs, mais on peut tout de même citer Ronan Ynard qui a pendant longtemps animé une chaîne YouTube dédiée au théâtre, avant de devenir secrétaire général du Théâtre du Nord. Il y a aussi Valentine Roux qui anime une chaîne YouTube dédiée aux arts de la scène. (...) Constance Arnoult et Anaëlle Malka font un travail formidable de vulgarisation auprès d'une communauté de jeunes sur les réseaux sociaux”, expliquait Thibault Prioul, alors social media manager du Théâtre du Châtelet, dans un entretien à News Tank Culture le 18 juillet 2023.

Ils et elles sont encore peu nombreux·ses mais très spécialisé·es et permettent donc des opérations de communication bien ciblées, avec **les bons codes**. Les structures culturelles qui l'ont testé ont pu constater l'importance de ces recommandations émanant de personnes identifiées comme indépendantes de la parole de l'institution et s'appuyant sur d'autres réseaux. Ils et elles ont généralement plus de poids que les personnels dédiés à l'animation des réseaux sociaux des structures, pour les publics non-initiés en tout cas.

Ces influenceur·euses spécialisé·es savent créer ou diffuser des contenus numériques adaptés à leurs abonné·es et parler d'une manière toute autre que l'institution ou l'établissement culturel à ces publics. Leur valeur ajoutée est là. Ils et elles proposent une action complémentaire à ce que fait l'institution. En matière de promotion de la diversité, cela semble tout à fait indiqué pour aller chercher d'autres publics, par d'autres canaux, avec un ton adapté.

Enfin, les rôles modèles (évoqués plus haut) peuvent également avoir cette fonction de prescripteur, voire d'influenceur, par ce qu'ils représentent, volontairement ou non. Ils peuvent aussi venir en soutien des influenceur·euses dont c'est le métier, en acceptant de participer à une vidéo, une interview, etc.

Mettre en œuvre équitablement

Dans les supports de communication (brochure de saison, site Internet, programmes, dossiers de presse), les propositions artistiques « de la diversité » ne doivent pas avoir l'air de sous-propositions, anecdotiques ou remisées. Le graphisme, l'iconographie, les textes de présentation sont à soigner, là encore en fonction des publics auxquels on s'adresse et des codes qui sont les leurs. Les ressources dédiées (graphisme, relations presse, affichage, achat d'espace publicitaire, etc.) doivent donc être équivalentes, voire renforcées, pour aller chercher des publics moins familiers.

Travailler la « désirabilité du spectacle vivant »

« Le théâtre public a une vraie problématique de désirabilité. (...) En développant une espèce de théâtre d'art qui s'émancipe un peu de la question des publics, un fossé s'est creusé dont on paie les conséquences aujourd'hui »⁵², explique Thomas Jolly. « La désirabilité se situe aussi dans la façon dont on propose une expérience, sociale, collective... »

La désirabilité passe, entre autres, par **l'incarnation**, par exemple à travers la figure du directeur ou de la directrice de la structure, la relation qui se crée avec le public, la confiance qui se tisse. Cette incarnation peut amener le public à aller voir des propositions qui ne lui sont pas familières. Thomas Jolly explique: « Des gens qui m'ont connu par "Starmania" ou la cérémonie des JOP ont ensuite eu envie de venir voir "Le Dragon", une pièce d'un auteur russe sur le fascisme ». Il ne faut pas sous-estimer « l'importance de la diversité des objets culturels », passer de l'un à l'autre permet de capter des publics différents.

Il importe de ne pas oublier que le spectacle vivant est plus que jamais en concurrence avec d'autres activités, accessibles à domicile, à portée de clic, offrant un choix quasi-illimité. Selon Thomas Jolly, « Face à la multitude d'offres qui sont à la disposition du public (plateformes de streaming, cinéma, jeu vidéo, etc.), il faut se demander comment celui-ci navigue ? C'est simple, il fait ce qu'il veut. Nous, avec nos abonnements statiques et nos deux représentations par semaine, on est en décalage. Cela ne fonctionne plus, il faut faire évoluer la façon de faire ».

⁵² Entretien avec Thomas Jolly, le 27/02/2025, dans le cadre du présent rapport (CHEC 2024-2025).

Il faut **offrir de la souplesse** (places accessibles hors abonnement), de la réactivité (possibilité de réservation à la dernière minute), de la simplicité dans le processus d'achat (notamment par le déploiement de billetteries numériques ergonomiques et faciles d'utilisation, d'applications mobiles, etc.), en bref réduire ce qui peut sembler anecdotique mais constitue encore des freins à la pratique du spectacle vivant et donne l'impression que ce n'est pas pour tout le monde, que c'est réservé aux mêmes ou à celles et ceux qui ont les bonnes habitudes.

Se faire évaluer

Proposer au public d'évaluer ce qu'il a vu, comment il a été informé et accueilli, permet à la fois de poursuivre la conversation et correspond aux usages actuels. Aujourd'hui on évalue toutes ses expériences ou, du moins, est-on invité à le faire. 91 % des spectateurs de théâtre communiquent d'ailleurs après avoir vu une représentation, selon la même étude de l'ASTP⁵³.

Le retour d'expérience, proposé comme un partage et dans un cadre où la modération est possible, est aussi une façon de faire de la prescription, de la recommandation autour des propositions artistiques. À ce titre, cette possibilité semble souhaitable toujours dans l'idée d'accueillir mais aussi de donner la parole à un maximum de gens, qui eux-mêmes vont s'adresser à d'autres et ainsi d'élargir l'audience potentielle des propositions, et par là même contribuer à faire circuler les récits, les idées, les formes, les univers.

⁵³ 4e édition de l'étude « Les Français et leur perception du théâtre », réalisée par Médiamétrie pour l'ASTP, publiée le 18/06/2025

Clé n°8 : La médiation

Si la médiation n'est pas décisive dans la question de la place faite aux artistes non-blanc·hes sur scène, elle est en revanche incontournable du parcours des spectateur·ices et d'une véritable invitation voire incitation à aller découvrir des œuvres, répertoires et metteur·euses en scène jusqu'alors inconnus. C'est à ce titre que nous avons souhaité traiter des enjeux qu'elle convoque et lui faire une place dans notre rapport.

Quels enjeux ?

Le **spectacle vivant repose sur deux piliers que sont la création et le public**. Si ceux-ci furent un temps **pensé et financé avec le même niveau d'engagement, ce n'est plus le cas depuis une bonne cinquantaine d'années**. Cela impacte durement la diversité des publics accueillis dans les salles et globalement, la rencontre entre les spectateur·ices et l'œuvre.

En effet, si dans les années 1960, le rôle de l'animateur·ice (médiateur·ice) consiste à articuler une vraie exigence au regard de la création tout en travaillant à l'élargissement des publics, les années 70 voient apparaître une scission entre l'animation et la création qui va encore s'accentuer avec une importance toujours plus grande donnée aux critères esthétiques, tandis que les salles se remplissent et que le public s'uniformise. Les créateur·ices sont placé·es au centre du dispositif et des institutions et les animateur·ices, devenus médiateur·ices, sont relégué·es au bas de la hiérarchie de ces espaces de représentation.

La raréfaction puis la quasi-disparition des publics dits « de la diversité » ou « du champ social » dans les salles a permis de redonner aux médiateur·ices ou aux équipes de relations avec les publics une place centrale dans les lieux de culture et des objectifs précis de diversification des publics, au-delà de la question du remplissage des salles.

La médiation culturelle se situe donc à un endroit déterminant, en ce qu'elle doit s'inspirer de méthodes d'accompagnement, de mise en lien et en découverte, de transmission tout en faisant face aux questions actuelles qui portent sur les inégalités sociales, l'exclusion d'une partie de la population de nos salles de spectacle. **En cela, la médiation pointe les limites du modèle de « démocratisation de la culture » et doit déployer des outils pour dépasser cet état de fait.**

Quelles solutions ?

La médiation culturelle comme outil d'inclusion

Par la rencontre à l'œuvre et aux artistes, la médiation culturelle a pour but **la transformation sociale du public et la création d'un sentiment d'appartenance, autour d'une expérience commune et partagée**. En effet, plusieurs études ont démontré que la non-fréquentation d'une salle de spectacle ne reposait pas tant sur l'accessibilité financière (même la gratuité ne suffit pas à attirer de nouveaux publics) que sur le sentiment d'appartenir et de participer à une démarche « concernante ». Si une partie de la réponse pour aller chercher les publics dits « empêchés » ou « écartés », et qui recoupent majoritairement les publics non-blancs de certaines institutions, réside dans la programmation et dans les récits dont nous avons précédemment parlé, la médiation doit être utilisée pour accueillir dans les salles de nouveaux publics. Pour ce faire, la médiation peut déployer des cadres communicationnels variés pour **dépasser la norme qui régit souvent la rencontre à l'œuvre**. On ne s'embarrasse pas alors des codes des salles de spectacle (ou on les explique, on les désacralise et on s'en affranchit). De même, les actions de médiation se déroulant parfois en dehors des salles de spectacle, **il est plus facile d'échanger autour d'une œuvre dans un lieu moins normé que celui des espaces de représentation**.

La médiation culturelle est pensée comme un outil d'émancipation : elle doit en effet permettre de faciliter l'autonomisation et l'expression des publics. Dans le champ scolaire, elle est l'outil indispensable d'une pédagogie qui permet la rencontre la plus complète possible avec la pièce et permet de préparer des classes à des thèmes ou des représentations qui pourraient heurter si elles n'étaient pas expliquées. Ainsi, pouvoir aborder le rapport à la pudeur, à la nudité, au toucher, à la religion ou encore les questions liées à différentes formes de sexualité en amont d'une représentation **permet de travailler l'acceptabilité de ce qui sera vu**. Dans les quartiers dits « prioritaires » ou « politique de la Ville », les actions de médiation et particulièrement les rencontres avec les metteur·euses en scène, danseur·euses, comédien·nes etc. peuvent être un prérequis indispensable à une réception apaisée de l'œuvre par les publics, évitant un potentiel sentiment d'« agression » qui découle de l'incompréhension ou d'une mauvaise interprétation du propos.

Par ailleurs les actions de médiation donnent souvent lieu, dans les classes, à des moments d'em-pouvoirement de la part de certain·es élèves qui, pas toujours en phase avec le système éducatif,

se révèlent lors d'ateliers, de bords plateau et de rencontres avec les professionnel·les du spectacle vivant.

Afin de se déployer pleinement, la **médiation culturelle implique une connaissance et un ancrage territorial solide**. C'est en effet en s'appuyant sur les structures éducatives, sociales, associatives, médicales et en tissant un lien de confiance précieux avec les responsables mais aussi les bénéficiaires de ces lieux que des actions de médiation efficaces vont être créées.

Afin que celles-ci résonnent au mieux, elles doivent être conçues à destination de publics cibles en prenant en considération toutes les caractéristiques de ces groupes et **en s'adaptant au mieux à leurs besoins** (langue, non mixité, rapport au corps, etc.).

La réussite de ces actions nécessite **du temps, de la confiance entre les partenaires et une constante évolution / réadaptation des projets** en fonction des retours des bénéficiaires.

La médiation culturelle est également garante d'un lien avec le territoire qui permet la **construction de relations plus engagées et durables avec la communauté environnante**.

Enfin, la médiation en tant que rencontre et échange peut avoir un rôle à jouer dans l'acte de création. Ainsi, des artistes et créateur·ices toujours plus nombreux·ses ne se contentent plus d'actions en médiation en amont ou en aval de leur projet, mais proposent aux citoyen·nes d'être partie prenante de l'acte de création. Le processus de création collective permet une justesse et une précision dans le propos mais aussi dans la manière dont le sujet est traité. Mohamed el Khatib est un coutumier du fait, avec des pièces comme *Moi, Corinne Dadat, Stadium* ou *La dispute*.

L'espace de médiation dans la création collective ou dans un temps de création classique peut aussi prendre la forme d'échanges réguliers avec différents auditoires, lors de résidences hors les murs par exemple. Ces moments d'échanges sont alors utilisés comme outil d'évaluation d'une création en cours, en soumettant un premier jet ou une version intermédiaire à un public concerné par le sujet de la création ou considéré comme l'adresse prioritaire du créateur.

Ce type de médiation culturelle, qui inscrit les pratiques culturelles dans les milieux de vie, peut ainsi développer de nouvelles opportunités d'emploi pour les artistes et les travailleur·euses culturel·les des territoires concernés. Cette opportunité, particulièrement vertueuse, permet à des professionnel·les de la culture de venir directement de ces bassins de vie et donc de connaître parfaitement les habitantes et habitants auxquel·les ils et elles s'adresseront.

Recommandations :

- La formation des médiateur·ices : Développer la formation et professionnalisation de médiateur·ices qui puissent être issus des territoires dans lesquels ils et elles travaillent.
- Travailler la question de l'accessibilité et de la langue à plusieurs niveaux :
 - Spectacles proposés dans la langue des diasporas principalement installées sur le territoire
 - Programmes édités dans ces langues
 - Actions de médiation qui ne nécessitent pas un usage ou une compréhension de la langue française
 - Diversification des modalités de médiation (dépasser le bord plateau pour aller vers des expériences qui font plus appel à l'expérience du public).
 - Actions hors les murs
- Encourager les médiations de groupes restreints qui permettent une plus grande liberté de parole (femmes, allophones, etc.)
- Développer les pratiques alternatives à ces médiations verbales afin de permettre une appropriation par des groupes très divers : cuisine et repas partagés, danse, arts plastiques, parades, conférences dansées, lectures démonstrations, lectures dansées, etc.
- Valoriser les témoignages : Donner la parole aux spectateur·ices.
- Associer le public à des actions de programmation, les faire se sentir partie prenante du lieu de représentation de leur bassin de vie, des valeurs que celui-ci porte et défend, des récits qui sont mis en avant et valorisés.

Conclusion

La diversité, ou la non-diversité, sur les scènes de France est le résultat d'une chaîne dont nous avons essayé d'analyser les tenants et aboutissants, tout en étant conscient·es d'avoir laissé des pans entiers de ce qui est communément entendu sous le terme « diversité ». Nous assumons d'avoir délimité le sujet à un critère de discrimination particulièrement à l'œuvre aujourd'hui.

Selon nos recherches, les actions pour plus de diversité ont à ce jour été menées essentiellement individuellement, et sont peu coordonnées entre elles... Doit-on s'en contenter ? « Tant qu'il n'y a pas plus de diversité dans les instances dirigeantes, la collégialité est sans doute moins efficace que le fait du prince d'un dirigeant qui sera plus enclin à prendre des risques, » considère Constance Rivière.

Pour dépasser cette situation et changer d'échelle dans les progrès en matière de diversité, le travail à mettre en place à tous niveaux est vertigineux. Et tout se tient ! Comme le rappelle Maxime Cervulle, « il faut accompagner structurellement, pas à doses homéopathiques ».

Aujourd'hui, nous n'avons ni les mots ni les chiffres. La question de la mesure, abordée en introduction de ce rapport, peut et doit être dépassée, les moyens existent déjà. Comme le constate Pap Ndiaye, « Tous les objectifs se mesurent aujourd'hui, donc la diversité ne doit pas être l'exception.»

La volonté est commune, mais le consensus n'est pas là. Tout au long de notre investigation, nous avons pu ressentir à quel point la question de la diversité ethno-raciale était un sujet sensible. Les comparaisons avec les progrès accomplis en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, pourtant encore très insuffisants, trouvent d'ailleurs leurs limites. Car si la question d'une politique pour la parité a rapidement trouvé de nombreux partisan·nes, celle pour une meilleure représentation de la société dans son ensemble sur les scènes de France coule moins de source... et revendiquer explicitement une telle politique deviendrait même presque contre-productif aujourd'hui.

Sans ambages, mais peut-être avec un peu de regret, Agnès Saal admet une frilosité politique et administrative à traiter la question de la diversité ethno-raciale, par peur d'accusations de communautarisme ou de "wokisme". Ce qui fait dire à David Bobée que la question de l'inclusion ethno-raciale se réglera en dehors des ministères si elle doit se régler un jour.

Se réglera-t-elle grâce à un leadership du secteur privé ? De nombreuses initiatives, en particulier dans le cinéma, doivent interpeller le service public de la culture. Quand aucun acteur noir n'a

jamais, de mémoire de CHEC, incarné Cyrano sur une grande scène de théâtre, Omar Sy a fait un triomphe international dans la peau d'Arsène Lupin sur Netflix. Selon Agnès Saal, il y a une vraie prise de conscience dans le secteur privé, plus rapide que dans le public : « Peut-être est-il plus en prise avec la société ? » s'interroge-t-elle.

Les changements de politique d'inclusion, en particulier des studios américains, doivent alors nous alerter. Aux États-Unis, l'évolution de Disney vers plus de diversité a généré des réactions négatives, signe que l'acceptabilité sociale et économique n'est pas totale, loin de là. L'élection de D. Trump à la présidence des Etats-Unis pourrait n'avoir qu'accéléré un mouvement de retour en arrière.

Les messages d'avertissement affichés depuis des années au début de certains dessins-animés anciens et « stéréotypés », sur le genre ou les caractéristiques physiques par exemple, se font plus discrets, quand ils ne disparaissent pas⁵⁴. Et la petite sirène noire a sans doute aujourd'hui une peur bleue des abysses, à l'instar du secteur de la culture en France qui craint un « backlash » à l'américaine. Alors que Pap Ndiaye appelle à défendre les professionnel·les menacé·es par des groupes réactionnaires agressifs, pour nombre de décideur·euses rencontré·es, il vaut mieux avancer à pas comptés que de proclamer une politique ambitieuse.

Tout est donc perdu, même l'honneur ? « Non au contraire ! » s'exclame Maxime Cervulle : « La comparaison avec les États-Unis est utile : le privé a abdiqué sur la politique de « diversité » en moins de 3 semaines... En France la culture est largement administrée par le public. Il faut mettre en place le plus rapidement possible des dispositifs pour faire monter une génération d'artistes, de décideurs et décideuses... avant qu'il ne soit trop tard ».

Et pour les sceptiques de l'action publique, une pointe d'espoir subsiste à travers l'art, portée par David Bobée qui assène : « Puisque nous allons dans le mur, soyons créatifs ! »

⁵⁴ Voir par exemple <https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/un-monde-nouveau/un-monde-nouveau-du-jeudi-13-fevrier-2025-1453182>

Le pire n'est jamais certain : cinq préconisations transversales pour la diversité

En synthèse de l'ensemble des constatations, et en complément aux nombreuses recommandations faites par ce rapport, nous proposons ici des mesures transversales permettant de répondre aux principaux enjeux :

- Créer un observatoire de la diversité de la scène artistique en capacité de mesurer la diversité ;
- Créer plus spécifiquement un outil d'évaluation de l'impact de la diversité des scènes sur la diversité des publics ;
- Inscrire l'objectif de diversité dans l'organisation des structures artistiques et culturelles, fixer des objectifs et définir des indicateurs, évaluer les effets de la politique et des moyens publics dédiés à l'atteinte de ces objectifs.
- Systématiser les formations à la lutte contre les “violences ethno-raciales” (V.E.R.), incluant sémantique anti-raciste, comportements...
- En cas d'objectifs non atteints, conditionner l'attribution de subventions à des quotas de diversité.

Annexes

Texte de cadrage de l'étude par l'organisation du CHEC

Diversité de la scène artistique : quels moyens y parvenir ?

Malgré des efforts de communication et de médiation importants, nombreux sont les lieux de diffusion de la création contemporaine qui constatent la difficulté à attirer un public renouvelé et varié. Certaines voix s'élèvent pour avancer que la scène artistique, dans de nombreux secteurs, n'est tout simplement pas représentative de la diversité de la société française, et que le public ne peut donc pas s'y reconnaître. Les situations sont bien sûr différentes d'un champ d'expression à l'autre, et de nombreuses initiatives ont été prises ces dernières années, encouragées par le ministère de la culture (mise en place d'une mission égalité et diversité dès 2016, obtention en 2017 du label « Alliance », réunion des deux labels « Égalité professionnelle entre femmes et hommes » et « Diversité » de l'AFNOR, lancement du dispositif la Relève, etc.). Mais de nombreuses actions restent à mener, et les débats restent vifs sur cette question. Quand ils sont programmés, certains artistes issus de minorités ou de groupes sociaux spécifiques se sentent assignés à une expression liée à leur origine, les empêchant ainsi de déployer pleinement leur art. D'autres craignent des programmations « en miroir », où chaque communauté ne serait attendue qu'aux séquences montrant des formes d'expression et des artistes qui lui ressembleraient, amenant à une segmentation extrême, voire à une forme d'intolérance envers d'autres formes de création.

Comment dès lors promouvoir une scène artistique plus diverse tout en favorisant la mixité des publics et l'inclusion sociale ? Le groupe de travail s'attachera à formuler des pistes de propositions concrètes nourries d'expériences situées, en privilégiant une approche multidimensionnelle travaillant sur les nominations et les programmations, mais également sur les pratiques de médiation et d'inclusion des publics.

Présentation des personnes auditionnées

- **Rima Abdul Malak** : Franco-libanaise, Rima Abdul Malak débute sa carrière dans l'humanitaire en tant que directrice de Clowns sans frontières. Après un passage par l'Institut français, elle rejoint le cabinet de Christophe Girard, alors adjoint à la Culture à la mairie de Paris et occupe, de 2012 à 2014, le poste de conseillère Culture du maire de Paris, Bertrand Delanoë. Attachée culturelle à New York de 2014 à 2018, elle devient, ensuite, conseillère culture à l'Élysée en 2019. En mai 2022, elle est nommée ministre de la Culture, fonction qu'elle occupe jusqu'en 2024.
- **Irène Basilis** : Haute fonctionnaire et administratrice culturelle, Irène Basilis a d'abord été déléguée à la danse à la DGCA avant de devenir directrice adjointe du cabinet d'Audrey Azoulay en 2016. Entre 2021 et 2022, elle occupe le poste de directrice des affaires culturelles de la Ville de Paris. Depuis septembre 2024 et pour trois ans, Irène Basilis est nommée haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations au Ministère de la Culture.
- **David Bobée** : Metteur en scène renommé, David Bobée dirige le centre dramatique national de Normandie-Rouen de 2014 à 2021. En mars 2021, il prend la direction du Théâtre du Nord (Centre dramatique National Lille Roubaix Tourcoing Hauts-de-France). Depuis janvier 2024, il est vice-président de l'Association des Centres Dramatiques Nationaux.
- **Cathy Bouvard** : Cathy Bouvard débute sa carrière comme secrétaire générale et programmatrice du Théâtre de la Croix-Rousse, poste qu'elle occupe de 1996 à 2004. En 2004, elle cofonde Les SUBS aux côtés de Guy Walter et assure la codirection du lieu jusqu'en 2019. Depuis cette date, elle dirige les Ateliers Médicis.
- **Maxime Cervulle** : Professeur en sciences de l'information et de la communication à l'Université Paris 8 Vincennes–Saint-Denis, Maxime Cervulle est spécialiste des Cultural Studies. Ses travaux portent notamment sur les politiques de diversité, les discriminations ethno-raciales et les inégalités de représentation dans les industries culturelles et médiatiques. De 2019 à 2023, il co-dirige le Centre d'études sur les médias, les technologies et l'internationalisation (CEMTI). Il est l'auteur de l'ouvrage *Dans le blanc des yeux : diversité, racisme et médias*. En 2021, il collabore

avec Sarah Lécossais sur l'étude *Cinégalités : qui peuple le cinéma français ?* et en 2025, ils publient ensemble l'ouvrage *La couleur des rôles : enquête sur la division raciale du travail actorial*. En 2024, il codirige avec Bérénice Hamidi un ouvrage collectif intitulé *Les damné·es de la scène : penser les controverses théâtrales sur le racisme*.

- **Mohamed El Khatib** : Diplômé de Sciences Po et docteur en sociologie, Mohamed El Khatib est auteur, metteur en scène, réalisateur et plasticien. Il cofonde en 2008 le collectif Zirlib au sein duquel il crée des dizaines de pièces. En 2016, il obtient le Grand prix de littérature dramatique pour son œuvre *Finir en beauté*. Artiste associé au Théâtre de la Ville-Paris, au Théâtre national de Bretagne et à Bruxelles, Mohamed El Khatib occupe aussi des postes institutionnels, notamment en tant que chargé de mission théâtre pour la région Basse-Normandie.
- **Liz Gomis** : Journaliste et réalisatrice franco-sénégalaise originaire de Guinée-Bissau, Liz Gomis débute sa carrière chez Radio Nova. Membre du Conseil présidentiel pour l'Afrique créé en 2017 par Emmanuel Macron, elle contribue à des projets de restauration et numérisation de films africains. En 2020, elle lance son média OFF TO. Elle rejoint en parallèle l'équipe du commissariat général de la "Saison Africa2020", produite par l'Institut Français. Depuis juin 2024, elle dirige la Maison des mondes africains (MansA) dont l'ouverture est prévue en septembre 2025.
- **Emmanuel-Binkady Hié** : Ancien avocat, Emmanuel-Binkady Hié travaille à l'AROP (Opéra national de Paris) de 2017 à 2021 en tant que chef de projet événementiel et relations publiques. Il co-écrit en 2020 le manifeste *De la question raciale à l'Opéra de Paris*. En 2021, il fonde l'agence NORME, dédiée à la lutte contre les inégalités ethno-raciales en France. Il est l'auteur, avec Léo Kloeckner, de *VISIBLES ! Figures noires de l'histoire de France*, publié en octobre 2023.
- **Thomas Jolly** : Comédien et metteur en scène, Thomas Jolly travaille le répertoire classique et contemporain, l'opéra et la comédie musicale. En 2015, il remporte le Molière de la mise en scène en 2015 pour *Henry VI*, un spectacle marathon de 18 heures joué au Festival d'Avignon. Directeur du Centre dramatique national Le Quai à Angers de 2020 à 2022, il est nommé directeur artistique des cérémonies d'ouverture et de clôture des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

- **Claire Lasne Darcueil** : Diplômée de l'ENSATT et du Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD), Claire Lasne Darcueil fonde en 1993 la Compagnie Les Acharnés avec Mohamed Rouabhi. De 1998 à 2007, elle co-dirige avec Laurent Darcueil le Centre dramatique régional Poitou-Charentes. Elle prend, ensuite, la co-direction du Centre dramatique avec Vincent Gatel jusqu'en 2010. En 2013, elle devient la première femme à diriger le CNSAD, un poste qu'elle occupe jusqu'en 2023.
- **Sarah Lécossais** : Maîtresse de conférences en sciences de l'information et de la communication à l'Université Sorbonne Paris Nord, Sarah Lécossais travaille notamment sur les politiques de représentation dans les fictions audiovisuelles et sur les pratiques d'écriture scénaristiques. Elle est membre du LabSIC (Laboratoire des Sciences de l'information et de la communication). En 2021, avec Maxime Cervulle, elle co-dirige l'étude *Cinégalités : qui peuple le cinéma français ?* et en 2025, ils publient ensemble l'ouvrage *La couleur des rôles : enquête sur la division raciale du travail actorial*.
- **Saïdo Lehlouh** : Chorégraphe et danseur hip-hop, Saïdo Lehlouh débute sa carrière artistique dans les années 2000 en tant que membre du Bad Trip Crew, un collectif majeur dans la breakdance française. En 2015, il cofonde la compagnie Black Sheep avec Johanna Faye. Depuis 2019, Saïdo Lehlouh codirige le Centre chorégraphique national de Rennes et de Bretagne (CCNRB), qu'il pilote aux côtés du collectif FAIR·E. Il est également artiste associé au Théâtre de la Ville–Paris et au Cratère, scène nationale d'Alès.
- **Pap Ndiaye** : Normalien, agrégé et docteur en histoire, Pap Ndiaye est spécialiste de l'histoire sociale des États-Unis et des minorités afro-descendantes. Il est l'auteur avec Constance Rivière du *Rapport sur la diversité à l'Opéra national de Paris*, publié en janvier 2021. Après avoir dirigé le Palais de la Porte Dorée et présidé la commission « Images de la diversité » du CNC, il devient ministre de l'Éducation nationale de mai 2022 à juillet 2023. Depuis le 1er août 2023, il est ambassadeur, représentant permanent de la France auprès du Conseil de l'Europe.
- **Constance Rivière** : Écrivaine et haute fonctionnaire diplômée de l'ENA, Constance Rivière débute au Conseil d'État en tant que maître des requêtes. A partir de 2012, auprès de François Hollande à l'Élysée, elle occupe successivement les postes de conseillère pour les droits de

l'homme, directrice adjointe de cabinet et conseillère spéciale chargée de la culture et de la citoyenneté. En 2017, elle est nommée secrétaire générale du Défenseur des droits, fonction qu'elle occupe jusqu'en 2021 avant de prendre la direction générale du Palais de la Porte Dorée – Musée national de l'histoire de l'immigration. Elle est l'autrice avec Pap Ndiaye du *Rapport sur la diversité à l'Opéra national de Paris*, publié en janvier 2021.

- **Tiago Rodrigues** : Acteur, metteur en scène et dramaturge portugais, Tiago Rodrigues fait ses débuts en 1997 avec la compagnie belge Tg Stan. En 2003, il cofonde avec Magda Bizarro la compagnie Mundo Perfeito, au sein de laquelle il crée une trentaine de spectacles en l'espace de onze ans. Il dirige ensuite le Théâtre national D. Maria II à Lisbonne de 2015 à 2021. Depuis septembre 2022, il est directeur du Festival d'Avignon. Il est le premier non-Français à occuper ce poste.
- **Agnès Saal** : Haute fonctionnaire diplômée de l'ENA, Agnès Saal dirige les finances du CNC de 1990 à 1997. Entre 2001 et 2014, elle est successivement directrice générale de la Bibliothèque nationale de France et du Centre Pompidou. Elle est présidente de l'Ina en 2014 et 2015. De 2018 à 2021, elle exerce la fonction de haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations. Elle est ensuite nommée haute fonctionnaire à la responsabilité sociale au ministère de la Culture jusqu'en 2024.
- **Alessandra Andouard** : Responsable de l'égalité et de l'inclusion au Centre national de la musique. Diplômée en management public et politique, et avec une expérience significative dans le secteur de la musique, elle accompagne les professionnels dans leur structuration. Depuis près de 5 ans au CNM, elle soutient dans leurs efforts pour promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion dans le but de favoriser l'égalité d'accès pour tous aux métiers de la musique. Elle coordonne et met en œuvre la stratégie du CNM sur ces enjeux que ce soit à travers, des formations, des événements de sensibilisation comme les assises de l'égalité et de l'inclusion, ou encore des aides financières et des projets permettant de lutter contre les inégalités du secteur de la musique comme les programmes de mentorats qui permettent la montée en compétence, les annuaires qui permettent la mise en visibilité d'actions et personnes.

Bibliographie

- Cerville, Maxime. Hamidi, Bérénice. *Les damné·es de la scène – penser les controverses théâtrales sur le racisme*. Presses universitaires de Vincennes, « Collection Médias », 2024. 312 p.
- Chalaye, Sylvie. *Race et théâtre, Un impensé politique*. Actes Sud, 2020. 160 p.
- Cukierman, Leïla. Dambury, Gerty. Vergès, Françoise. *Décolonisons les arts !* L'Arche, 2018. 144 p.
- Diagne, Souleymane Bachir. *Universaliser*. Albin Michel, 2024. 174 p.
- Diop, Guillaume, Galloni, Letizia. Gasztowtt, Jack. Joannais, Awa. Lopes Gomes, Isaac. Hié, Binkady-Emmanuel. *De la question raciale à l'Opéra de Paris*, 2020.
- Glas, Marjorie. *Quand l'art chasse le populaire*. Agone, 2023. 381 p.
- Mazouz, Sarah. *Race*. Anamosa, 2020. 96 p.
- Ndiaye, Pap. Rivière, Constance. *Rapport sur la diversité à l'Opéra national de Paris*. Janvier 2021. 66 p.
- Association pour le Soutien du Théâtre Privé & Médiamétrie. *Les Français et leur perception du théâtre (4^e édition)*. Publication de l'étude : 18 juin 2025. Synthèse : https://astp.asso.fr/wp-content/uploads/2025/06/ASTP_LesFrancaisetleTheatre_2025.pdf

Dans les médias

- Blanchard, Sandrine. *Le théâtre confronté à une insidieuse censure : « C'est comme si une partie de la population devait être préservée. Mais préservée de quoi ? »*. Le Monde, 25

septembre 2024. https://www.lemonde.fr/culture/article/2024/09/25/le-theatre-confronte-a-une-insidieuse-censure-c-est-comme-si-une-partie-de-la-population-devait-etre-preservee-mais-preservee-de-quoi_6332589_3246.html

- Boisseau, Rosita. « *Être noir à l'Opéra* », sur Arte : la diversité avance pas à pas. Le Monde, 23 décembre 2024. https://www.lemonde.fr/culture/article/2024/12/23/etre-noir-a-l-opera-sur-arte-la-diversite-avance-pas-a-pas_6464088_3246.html
- Darge, Fabienne. *Éric Ruf, l'adieu du capitaine après onze ans d'épopée à la Comédie-Française*. Le Monde, 23 mai 2025. https://www.lemonde.fr/culture/article/2025/05/23/eric-ruf-l-adieu-du-capitaine-apres-onze-ans-d-epopee-a-la-comedie-francaise_6608025_3246.html?lmd_medium=email&lmd_campaign=trf_newsletters_lmfr&lmd_creation=a_la_une&lmd_send_date=20250524&lmd_link=lecturedujour-title&M_BT=54518773194750
- Diop, Adama. *C'est dangereux d'être moral, je me méfie de me placer du côté des bons*. Entretien sur France Culture, 29 février 2024. <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/les-midis-de-culture/adama-diop-ou-l-odyssee-d-un-homme-qui-revait-d-etre-poete-5527043>
- Disney chercherait-il à se "déwokiser" ? émission *Un monde nouveau* du jeudi 13 février 2025, France Inter. <https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/un-monde-nouveau/un-monde-nouveau-du-jeudi-13-fevrier-2025-1453182>
- Hié, Binkday-Emmanuel. *Pourquoi il faut arrêter d'utiliser le mot « black » en entreprise et oser l'adjectif « noir »*. Tribune dans Les Échos, 19 avril 2023. <https://www.lesechos.fr/travailler-mieux/vie-au-travail/pourquoi-il-faut-arreter-dutiliser-le-mot-black-en-entreprise-et-osser-ladjectif-noir-1936043>
- Plaut, Virginie. Khemane, Youcef. *Être noir à l'Opéra*, documentaire, coproduction Arte France, Izzy B. Productions et Opéra national de Paris. 58 min. France, 2024.

- Raffin, Fabrice. *Les politiques culturelles correspondent toujours peu aux attentes de la majorité des Français*. Tribune dans Le Monde, 24 juillet 2024. https://www.lemonde.fr/culture/article/2024/07/24/fabrice-raffin-sociologue-les-politiques-culturelles-correspondent-toujours-peu-aux-attentes-de-la-majorite-des-francais_6256776_3246.html
- « *Il y a urgence à agir pour la diversité* » (Penda Diouf). News Tank Culture, le 17/09/2024 (article n°336850) <https://culture.newstank.fr/article/view/336850/think-culture-2024-urgence-agir-diverseite-penda-diouf.html>
- « *La Comédie de Valence propose une forme de résidence idéale d'écriture aux auteurs* » (Penda Diouf). News Tank Culture. Interview du 25 janvier 2023 (article n°274169) <https://culture.newstank.fr/article/view/274169/comedie-valence-propose-forme-residence-ideale-ecriture-auteurs-penda-diouf.html>
- *Centre Pompidou : « Noire », une installation en réalité augmentée sur la lutte contre la ségrégation*. News Tank Culture, le 14 avril 2023 (article n°286170) <https://culture.newstank.fr/article/view/286170/centre-pompidou-noire-installation-realite-augmentee-lutte-contre.html>
- « *Seul un établissement national pouvait porter l'ambition du “Modèle noir”* » (L. des Cars, Orsay). News Tank Culture. Interview du 18 février 2019 (article n°140235) <https://culture.newstank.fr/article/view/140235/seul-etablissement-national-pouvait-porter-ambition-modele-noir-cars-orsay.html>
- *Festival d'Avignon : partenariat avec le projet 1er Acte pour sa 4e édition*. News Tank Culture, le 9 mai 2017 (article n°405435) <https://culture.newstank.fr/article/view/405435/avignon-2025-festival-acte-commun-exercer-liberte-imane-aoun-theatre-ashtar.html>
- « *Proposer un grand spectacle le 14 juillet ou créer une fête du spectacle vivant* » (T. Jolly à l'AN). News Tank Culture, le 6 mai 2025. Compte-rendu d'audition à l'Assemblée nationale.

(article n°338727) <https://culture.newstank.fr/article/view/338727/proposer-grand-spectacle-14-juillet-creer-fete-spectacle-vivant-jolly-an.html>

- *Ballet de l'Opéra de Paris : les modalités de promotion interne définies « d'ici au 15/12/2024 ».* News Tank Culture, le 24 octobre 2024 (article n°342214) <https://culture.newstank.fr/article/view/342214/ballet-opera-paris-modalites-promotion-interne-definies-ici-15-12-2024.html>
- *ACDN : sept engagements pris par les directions de l'ensemble des CDN en faveur de la diversité.* News Tank Culture, le 20 novembre 2024 (article n°344934) <https://culture.newstank.fr/article/view/344934/acdn-sept-engagements-pris-directions-ensemble-cdn-faveur-diversite.html>
- *ONP : six pistes pour la diversité retenues à l'issue de la mission confiée à C. Rivière & P. Ndiaye.* News Tank Culture, le 8 février 2021 (article n°207644) <https://culture.newstank.fr/article/view/207644/onp-six-pistes-diversite-retenues-issue-mission-confiee-riviere-p-ndiaye.html>
- *Convergence : « La diversité, ce n'est pas la charité, c'est un levier de croissance » (S. Malinbaum).* News Tank Culture, le 28 mars 2024 (article n°319769) <https://culture.newstank.fr/article/view/319769/convergence-diversite-pas-charite-levier-croissance-malinbaum.html>
- *« La Relève, c'est un passage de flambeau entre les générations » (Rima Abdul Malak).* News Tank Culture. Interview du 5 décembre 2023 (article n°308298) <https://culture.newstank.fr/article/view/308298/releve-passage-flambeau-entre-generations-rima-abdul-malak.html>
- *Marché de l'art : création par Sotheby's de bourses pour « accélérer la diversité des dirigeants ».* News Tank Culture, le 20 mars 2023 (article n°283608) <https://culture.newstank.fr/article/view/283608/marche-art-creation-sotheby-bourses-accelerer-diversite-dirigeants.html>

- *Royaume-Uni : recrutement de cinq musiciens issus des diversités par l'English National Opera.* News Tank Culture, le 15 janvier 2020 (article n°172587) <https://culture.newstank.fr/article/view/172587/royaume-unir-recrutement-cinq-musiciens-issus-diversites-english-national.html>
- *Royaume-Uni : une réduction des financements d'ACE aux structures « en retard » en matière de diversité.* News Tank Culture, le 19 février 2020 (article n°175588) <https://culture.newstank.fr/article/view/175588/royaume-unir-reduction-financements-ace-structures-retard-matiere-diversite.html>
- « *Difficile et rare pour les comédiens non blancs de se défaire des catégories ethnoraciales* » (étude). News Tank Culture, le 28 mars 2025 (article n°392242) <https://culture.newstank.fr/article/view/392242/difficile-rare-comediens-non-blancs-defaire-categories-ethnoraciales-etude.html>
- *Entreprendre dans la culture : « Ne pas éluder la question des quotas pour la diversité » (A. Saal, MC).* News Tank Culture, le 24 mai 2019 (article n°148086) <https://culture.newstank.fr/article/view/148086/entreprendre-culture-pas-eluder-question-quotas-diversite-saal-mc.html>
- *Canada : sanctions budgétaires appliquées à l'Opéra de Toronto et au TSO pour manque de diversité.* News Tank Culture, le 30 mai 2018 (article n°121275) <https://culture.newstank.fr/article/view/121275/canada-sanctions-budgetaires-appliquees-opera-toronto-tso-manque-diversite.html>
- *BIS 2020 : « En matière de diversité au théâtre, on se heurte au répertoire » (Claire Lasne-Darcueil).* News Tank Culture, le 27 janvier 2020 (article n°173259) <https://culture.newstank.fr/article/view/173259/bis-2020-matiere-diversite-theatre-heurte-repertoire-claire-lasne-darcueil.html>

- *États-Unis : Jejuana Brown directrice de la diversité et de l'inclusion de l'Orchestre de Cleveland.* News Tank Culture, le 11 janvier 2023 (article n° 276421) <https://culture.newstank.fr/article/view/276421/etats-unis-jejuana-brown-directrice-diversite-inclusion-orchestre-cleveland.html>
- *BMG : Pierrot Raschdorff directeur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.* News Tank Culture, le 13 décembre 2022 (article n°273788) <https://culture.newstank.fr/article/view/273788/bmg-pierrot-raschdorff-directeur-diversite-equite-inclusion.html>
- *États-Unis : Marcia Lynn Sells responsable de la diversité au Metropolitan Opera.* News Tank Culture, le 26 janvier 2021 (article n°206379) <https://culture.newstank.fr/article/view/206379/etats-unis-marcia-lynn-sells-responsable-diversite-metropolitan-opera.html>
- *Royaume-Uni : Charlotte Edgeworth directrice de la diversité et de l'inclusion chez Sony Music UK.* News Tank Culture, le 5 mai 2021 (article n°216702) <https://culture.newstank.fr/article/view/216702/royaume-uni-charlotte-edgeworth-directrice-diversite-inclusion-chez-sony.html>
- *Met Opera : propositions des musiciens sur les questions de diversité et d'égalité raciale.* News Tank Culture, le 12 juin 2020 (article n°185534) <https://culture.newstank.fr/article/view/185534/met-opera-propositions-musiciens-questions-diversite-egalite-raciale.html>
- *États-Unis : nouveau programme de bourses pour la diversité lancé par le Dallas Symphony Orchestra.* News Tank Culture, le 3 juillet 2023 (article n°293769) <https://culture.newstank.fr/article/view/293769/etats-unis-nouveau-programme-bourses-diversite-lance-dallas-symphony.html>
- *États-Unis : un programme sur trois ans pour favoriser la diversité dans les musées lancé par l'AAM.* News Tank Culture, le 25 octobre 2022 (article n°268671)

<https://culture.newstank.fr/article/view/268671/etats-unis-programme-trois-ans-favoriser-diversite-musees-lance-aam.html>

- *Impala : « Power up », premier lauréat du Prix pour la promotion de la diversité et de l'inclusion.* News Tank Culture, le 19 mai 2022 (article n°252301)
<https://culture.newstank.fr/article/view/252301/impala-power-up-premier-laureat-prix-promotion-diversite-inclusion.html>
- *Warner Music Group : création d'un Institut pour la diversité, l'équité et l'inclusion.* News Tank Culture, le 16 février 2022 (article n°242496)
<https://culture.newstank.fr/article/view/242496/warner-music-group-creation-institut-diversite-equite-inclusion.html>
- *MC : les labels « Égalité » et « Diversité » renouvelés ; feuille de route « Diversité » 2022-2026 prévue.* News Tank Culture, le 3 juin 2022 (article n°253897)
<https://culture.newstank.fr/article/view/253897/mc-labels-egalite-diversite-renouveles-feuille-route-diversite-2022-2026.html>
- *États-Unis : demande du CA d'Apple pour maintenir les programmes de diversité (DEI).* News Tank Culture, le 13 janvier 2025 (article n°383626)
<https://culture.newstank.fr/article/view/383626/etats-unis-demande-apple-maintenir-programmes-diversite-dei.html>
- *États-Unis : fin des programmes « Diversité » à la National Gallery de Washington et à la Smithsonian.* News Tank Culture, le 31 janvier 2025 (article n°385730)
<https://culture.newstank.fr/article/view/385730/etats-unis-fin-programmes-diversite-national-gallery-washington-smithsonian.html>
- *« Penser la programmation en termes d'expériences à vivre » (Rachid Ouramdané, Chaillot).* News Tank Culture, interview du 13 juin 2022 (article n°254289)
<https://culture.newstank.fr/article/view/254289/penser-programmation-termes-experiences-vivre-rachid-ouramdané-chaillet.html>

- *Chaillot : 1re édition des Trophées danse & diversité le 12/06, avec la Fondation Culture & Diversité.* News Tank Culture, le 12 juin 2024 (article n°327953) <https://culture.newstank.fr/article/view/327953/chaillot-1re-edition-trophees-danse-diversite-12-06-fondation-culture.html>
- *4e édition de « Quel spectacle vivant en 2050 ? » : les comptes-rendus de l'intégralité des débats sur le thème « Le spectacle vivant peut-il rester universel ? ».* News Tank Culture, le 24 juillet 2024, compilation de 14 articles (n°333074) <https://culture.newstank.fr/article/view/333074/4e-edition-quel-spectacle-vivant-2050-comptes-rendus-integralite-debats.html>
- *Arcom-CNM : accord de partenariat pour la promotion de la diversité musicale dans les médias.* News Tank Culture, le 22 juin 2023 (article n°292660) <https://culture.newstank.fr/article/view/292660/arcom-cnm-accord-partenariat-promotion-diversite-musicale-medias.html>
- *États-Unis : 80 % des jeunes en faveur de plus de diversité dans les jeux vidéo (étude UCLA).* News Tank Culture, le 4 novembre 2024 (article n°343082) <https://culture.newstank.fr/article/view/343082/etats-unis-80-jeunes-faveur-plus-diversite-jeux-video-etude-ucla.html>
- *États-Unis : une enquête demandée par Donald Trump sur des musées jugés « woke ».* News Tank Culture, le 20 août 2025 (article n°408526) <https://culture.newstank.fr/article/view/408526/etats-unis-enquete-demandee-donald-trump-musees-juges-woke.html>
- *États-Unis : un examen interne des musées de la Smithsonian Institution demandé par la Maison Blanche.* News Tank Culture, le 14 août 2025 (article n°408267) <https://culture.newstank.fr/article/view/408267/etats-unis-examen-interne-musees-smithsonian-institution-demande-maison.html>

- *États-Unis : D. Trump président du CA du Kennedy Center, départ immédiat de D. Rutter et R. Fleming.* News Tank Culture, le 14 février 2025 (article n°387795) <https://culture.newstank.fr/article/view/387795/etats-unis-trump-president-kennedy-center-depart-immediat-rutter-r-fleming.html>
- *États-Unis : annonce par D. Trump du limogeage du président et de membres du CA du Kennedy Center.* News Tank Culture le 10 février 2025 (article n°387209) <https://culture.newstank.fr/article/view/387209/etats-unis-annonce-trump-limogeage-president-membres-kennedy-center.html>

Remerciements

Cathy Bouvard, directrice des Ateliers Médicis et référente de notre groupe de travail, qui nous a immédiatement amené·es à nous poser les bonnes questions y compris les moins confortables ;

Cécile Portier et **Manuel Bamberger**, les inspirants grands manitous du Cycle des hautes études de la Culture ;

Lili Bellon, étudiante à Sciences Po, dont le concours a été aussi agréable que décisif ;

L'ensemble des personnes auditionnées dont le feu et l'engagement ont été précieux face aux constats parfois décourageants que nous dressions ;

L'ensemble de nos camarades de la promotion Koyo Kouoh pour les échanges passionnants tout au long de cette riche année.

Auteur·ices du rapport

Anne-Florence Duliscouët, directrice de la rédaction de News Tank Culture.

Myriam Gourrin, chargée de mission auprès du directeur de la diplomatie culturelle, éducative, universitaire et scientifique du ministère de l'Europe et des affaires étrangères / Cheffe du service de l'internationalisation et de l'insertion professionnelle au Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Paris.

Sarah Legrain, Députée de Paris LFI-NFP, membre de la commission des affaires culturelles.

Aymeric Pichevin, Président de Rafe Productions et fondateur de Rappeuses en Liberté.

Anne Sauvage, directrice de l'Atelier de Paris, Centre de Développement Chorégraphique National.

Ariane Tricaud, Directrice de l'Action culturelle et des relations internationales de la Ville de Saint-Ouen / Responsable du pôle Saisons et temps forts de l'Institut français.