

Le 11 mars 2023, Guillaume Diop est nommé danseur étoile de l'Opéra national de Paris. Un moment historique : en plus de trois siècles d'existence, il est le premier artiste noir à atteindre ce grade prestigieux. Si cette nomination est perçue comme un symbole de progrès, elle met aussi en lumière une réalité bien ancrée : le ballet classique reste majoritairement blanc. Mais pourquoi ?

À travers une enquête approfondie, ce travail explore l'accès à l'École de danse de l'Opéra, porte d'entrée incontournable dans le parcours des danseurs classiques. Entre héritage esthétique, sélection rigoureuse et entre-soi, comment la diversité est-elle prise en compte dans le recrutement des danseurs ? Une réflexion essentielle sur la transmission, les normes et l'évolution du ballet français face aux enjeux contemporains.



Thomas Nabais

Quelle place pour la diversité ethno-raciale à l'École de danse de l'Opéra de Paris?

Cette collection dédiée aux mémoires d'étudiant-es en Master Culture entend partager des travaux dont la valeur reste souvent méconnue faute de diffusion. Pourtant, les sujets et les terrains choisis vont au-delà du « simple » exercice universitaire, ils explorent des zones d'ombre ou des utopies à défendre, de même qu'ils aident à requestionner des schémas tenus pour acquis. C'est dans cet esprit qu'a été imaginée la collection *Écrire demain – Regards d'étudiants* avec l'université Paris Dauphine qui s'enrichira, au fil du temps, de productions issues d'autres universités (HEC Paris, université Grenoble Alpes, Sciences Po Grenoble, université Lyon 2...). Garder cette possibilité d'étonnement à l'égard des nouveaux objets d'attention d'une future génération de professionnels de la culture est autant un indicateur qu'une boussole auxquels nous souhaitons donner de la visibilité sur le média de l'OPC.

Sommaire

Introduction	2
Impulser la diversité à École de danse de l'Opéra de Paris : quelles limites ?	5
Un héritage pesant au regard de la diversité	5
Des conditions propices à un profil monolithique de candidats	6
De l'unité stylistique à l'unité de point de vue	
Une mutation progressive : entre initiatives politiques et réticences institutionnelles	10
La culture institutionnelle comme obstacle	10
Mise à l'agenda de la question raciale à l'Opéra de Paris	11
Vers une nouvelle formulation des attentes du concours	12
Un cadrage politique complexe menant toutefois à des mesures concrètes en faveur de la diversité	13
L'École, l'Opéra et la tutelle, quelles dynamiques pour les politiques de la diversité ?	13
Diversifier les viviers de recrutement avec <i>L'Opéra en Guyane</i>	14
Conclusion	16
Bibliographie sélective	18

Introduction

Le 11 mars 2023, à l'issue du célèbre ballet romantique *Giselle*, Guillaume Diop est nommé danseur étoile de l'Opéra national de Paris. Cette nomination connaît un retentissement médiatique important : en plus de 300 ans d'histoire, il est le premier artiste noir à accéder au plus haut grade de la prestigieuse institution. Si cet événement a été considéré pour beaucoup comme un signe de progrès, il a également permis d'interroger les pratiques et traditions de la danse classique, dans un contexte de réflexion critique des institutions culturelles. Cet écho médiatique a mis en lumière dans l'espace public un fait avéré depuis longtemps : les membres de la compagnie (et les danseurs danseuses classiques de manière générale) sont, en grande majorité, blancs. Il semble donc pertinent d'examiner l'accès à la formation artistique, car elle constitue le point d'entrée et de structuration des parcours, et participe à l'émergence des exclusions qui sont observées. Cette problématique est d'autant plus saisissante dans le cas de l'Opéra de Paris puisque son École forme près de 90 % des membres de la troupe¹, mission dont elle est investie par le ministère de la Culture. Ce travail de recherche propose donc d'étudier la prise en compte de la diversité ethno-raciale au cours du processus de recrutement de l'établissement.

L'Opéra de Paris comme objet d'étude est particulièrement intéressant d'une part car il occupe une place de référence nationale et internationale dans la discipline, mais également par son accompagne-

ment et encadrement politiques puisque l'établissement est placé sous la tutelle de l'État. L'ensemble de la maison est alors investi d'une mission de service public (création, diffusion, entretien et développement du patrimoine lyrique et chorégraphique en France) et des représentants de l'État siègent aux conseils des différentes entités, y compris l'École.

Si la question de la diversité se pose dans cet environnement précis, c'est que les récits et imaginaires historiquement proposés par l'institution et, plus largement, par les ballets classiques, résonnent avec le concept de blanchité. Celui-ci ne décrit pas ici la blancheur au sens biologique du terme, mais bien en son sens social, culturel et politique (Toth, 2021). Plus encore, l'image mythique des actes blancs, centrale dans les ballets romantiques où une trentaine de danseuses rigoureusement similaires figurent des créatures pâles et vaporeuses telles des cygnes ou des fantômes, renvoie à un idéal d'harmonie et d'uniformité qui sont les antonymes mêmes de la diversité mélanique.

L'objectif est donc de comprendre la façon dont cet héritage est incorporé par l'institution, comment celle-ci s'empare des enjeux de diversité, dans quel cadre politique, et enfin comment cela s'applique très concrètement au processus d'admission de l'École du ballet de l'Opéra de Paris.

L'enquête de terrain dont les résultats sont présentés dans ce texte fait suite à un travail préalable de recherche et de documentation sur le processus d'audition en danse, les particularités, l'activité et les rapports de l'Opéra de Paris, les questions de discriminations dans la dis-

1. Opéra national de Paris, *École de danse – Taxe d'apprentissage*, 2024.

cipline, mais également sur les enjeux de diversité ethno-raciale à plusieurs échelles (politiques générales, sectorielles, législation).

L'Opéra national de Paris est un terrain extrêmement verrouillé, d'autant plus lorsqu'il s'agit de l'épineux sujet de la diversité. Avant d'y accéder, une collecte de données de seconde main a d'abord été effectuée (documentaires, interventions à la radio) et a constitué un premier moyen d'accéder à des récits. L'enquête a ensuite consisté en une série d'entretiens avec des professionnels exerçant ou ayant exercé à différents postes de l'Opéra de Paris ou de son École, ainsi que des employés du ministère de la Culture chargés, de près ou de loin, de la tutelle de l'établissement. Un entretien exploratoire a également été réalisé au début de l'enquête avec un ancien élève de l'École, afin d'identifier le déroulé et les attentes du concours, mais aussi de mieux comprendre ce milieu relativement opaque².

Enfin, considérant le sujet traité, il est essentiel de préciser le point de vue depuis lequel je parle. Évoquer les thématiques de diversité ethno-raciale et de rapports sociaux dominants/dominés peut exposer à un certain nombre de biais selon la position qu'occupe celui émettant les propos. Je bénéficie d'un certain nombre de privilèges : mon genre (masculin) et ma couleur de peau (blanc) me confèrent une position privilégiée dans la société qui peut influencer la manière dont ce travail est abordé.

2. Pour protéger l'anonymat des personnes interrogées, leur nom et fonction précise ne seront pas cités ici.

Impulser la diversité à l'École de danse de l'Opéra de Paris : quelles limites?

Un héritage pesant au regard de la diversité

L'histoire et la sociologie de l'Opéra de Paris et son École leur attribuent une image relativement fermée et excluante en matière de diversité. D'abord, l'École est majoritairement fréquentée par des enfants issus de milieux favorisés où les parents occupent des postes intellectuels ou artistiques et disposent d'un capital culturel élevé (Laillier, 2017). À cela s'ajoute le rapport de l'institution, et plus généralement de la discipline, à la « blanchité » : la maison et ses ballets naissent dans un contexte colonial, offrant une représentation idéalisée des dominants.

La rhétorique différentialiste des corps, ancrée et souvent justifiée par la biologie, définit les artistes non-blancs comme inadaptés aux normes esthétiques du ballet (pieds larges, fessier proéminent), loin des récits occidentaux dominants performés. Lucille Toth (2021) y analyse une hiérarchie des corps les assignant à des espaces de performance spécifiques géographiquement et économiquement : les artistes racisés sont cantonnés au club et à la rue, tandis que les danseurs blancs ont un accès facilité à la scène institutionnalisée. Cela tiendrait au fait que la danse en France soit « reconnue par les lieux où elle est rendue visible³ ».

3. L. Toth, « De la house au ballet : décolonisation de la danse en France », dans *Tangence*, n° 125-126, 2021, p. 231-241.

L'exclusion d'un type de corps dansant se manifeste aussi techniquement : éclairage réglé pour les peaux claires ou encore matériel et cosmétiques longtemps inadaptés aux danseurs racisés. Aujourd'hui, les artistes blancs restent largement surreprésentés : en 2015, seulement cinq danseurs étaient métis ou noirs parmi les 160 membres de la troupe⁴.

De plus, le vocabulaire utilisé traditionnellement par la maison fait parfois écho à l'esclavagisme et est aujourd'hui inapproprié : en témoignent des passages de ballets comme la « danse des négrillons » dans *La Bayadère*, ou un espace du Palais Garnier longtemps nommé le « Carré des négresses » par exemple. Aussi, des pratiques de grimage ont longtemps été courantes, dans le contexte d'un patrimoine chorégraphique donnant à voir un exotisme dominé par la culture occidentale.

Des conditions propices à un profil monolithique de candidats

Candidater à l'École de danse résulte souvent d'un parcours guidé par le premier professeur. L'accès dépend donc d'une inscription préalable dans un établissement où les enseignants maîtrisent les exigences du concours. Ainsi, accéder à l'audition suppose une initiation précoce dans un centre de formation doté des ressources nécessaires pour atteindre le niveau requis. L'hypothèse d'une récurrence de certains profils parmi les candidatures se confirme par l'enquête de terrain auprès d'employés de l'institution qui, lorsqu'ils sont questionnés sur la diversité au sein des classes, répondent de manière assez systématique par la rhétorique du « on fait ce qu'on peut avec ce qu'on a ».

4. P. Ndiaye, C. Rivière, *Rapport sur la diversité à l'Opéra national de Paris*, Paris, 2021.

Cette absence de diversité dans les candidatures peut s'expliquer par un manque d'identification des jeunes à de grandes figures de la discipline. Il peut aussi s'agir d'un manque de projection dans les rôles phares du répertoire classique. Cet « aspect "blanc" [de la danse classique], critère parmi d'autres d'une homogénéité qui serait consubstantielle au ballet et qui rendrait malaisée une appropriation de la danse classique pour les enfants non-blancs » engendrerait donc que ces derniers s'interdisent de postuler à une institution qui semble ne pas les reconnaître (Ndiaye et Rivière, 2021).

Pour autant, la stratégie d'admission de l'École ne semble pas chercher à compenser ce manque de diversité puisqu'elle mise en majorité sur un mode de recrutement passif, permis par la notoriété dont elle jouit. Ayant lieu exclusivement à Nanterre, l'établissement reste dans ses cercles habituels de recrutement et attire surtout des candidats principalement blancs et de classes sociales privilégiées, disposant des codes et des ressources financières pour atteindre un tel niveau. Ainsi, tout se passe comme si l'École maintenait une distance avec les jeunes hors de ce profil, perpétuant une forme d'entre-soi qui occulte la question de la diversité.

De l'unité stylistique à l'unité de point de vue

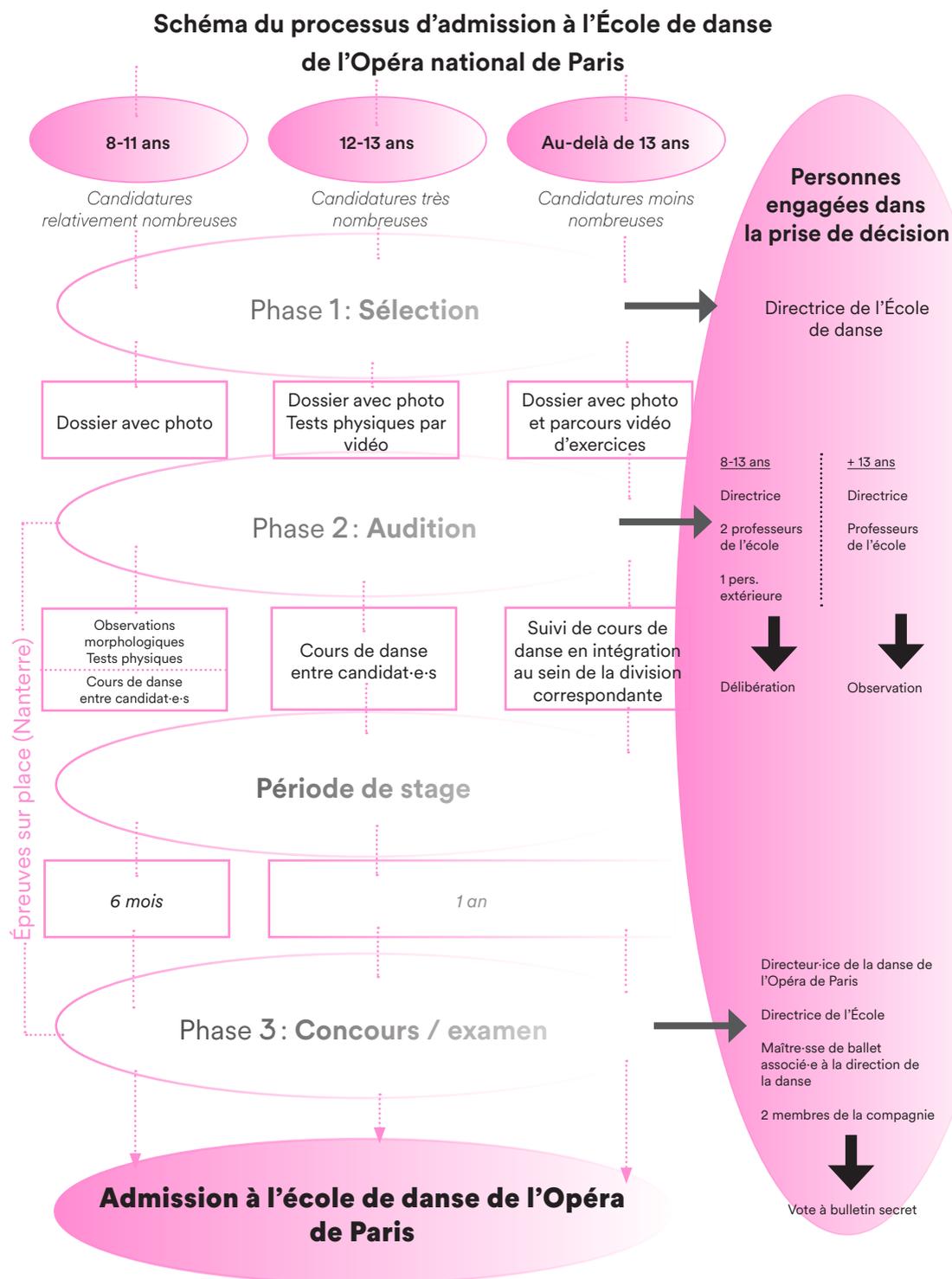
L'examen du personnel de l'Opéra met en lumière une forme d'entre-soi qui ne semble pas être la voie la plus simple vers une ouverture à la diversité. En effet, l'actuelle directrice de l'École exerce depuis vingt ans : bien que ce long mandat permette d'assurer une stabilité, on peut suggérer

que des sujets transversaux qui méritent de repenser l'École en profondeur nécessitent l'implication de personnes extérieures, ou du moins un roulement plus régulier. L'établissement n'a d'ailleurs connu, depuis plus de cinquante ans, que deux directrices, toutes deux Étoiles de l'Opéra de Paris. Comme le montre le schéma ci-dessous, la direction joue un rôle central dans la sélection des candidats : elle examine seule les dossiers et le jury de l'étape intermédiaire n'a qu'un avis consultatif.

En outre, le jury, composé surtout de professeurs de l'École et de salariés de la troupe, reflète une homogénéité de parcours : la vaste majorité des enseignants, sélectionnés par la cheffe d'établissement pour garantir une unité stylistique, sont issus de l'Opéra. En évaluant les candidats, ceux-ci dépendent alors de « catégories de jugement [...] façonnées par l'institution dans laquelle [ils] sont le plus souvent depuis leur enfance » et vont donc facilement écarter un profil différent (Laillier, 2023). La présence d'un membre extérieur à l'Opéra dans le jury semble alors apporter un contrepoint à cette vision unique.

L'entre-soi du jury n'est pas seulement d'ordre institutionnel mais aussi ethno-racial : en 2020, l'École de danse n'avait encore jamais compté de professeur de couleur⁵, signifiant que le jury était entièrement blanc. Or, les recruteurs tendent à embaucher des personnes non seulement compétentes mais également culturellement proches d'elles-mêmes (Ogden, 2018). Dès lors, une grande partie des recruteurs de l'École sont potentiellement sujets à un ensemble de biais implicites dus à la fois à leur vision fortement liée à l'Opéra et à leur position de personne blanche.

5. Ibid., p. 3.



Une mutation progressive : entre initiatives politiques et réticences institutionnelles

La culture institutionnelle comme obstacle

Globalement, en France et ailleurs, les compagnies de ballet anciennes et établies sont plus enclines à adopter des pratiques discriminantes car elles y sont ancrées et peu visibles, du fait d'une culture institutionnelle (Ogden, 2018). Calquée sur leur histoire, elle repose sur des normes implicites structurant chaque compagnie et englobe un ensemble de valeurs, de croyances et de pratiques, incorporées et véhiculées par le personnel et dont la remise en question pourrait menacer leur identité propre et leur stabilité. À l'Opéra de Paris, l'altérisation des corps dansants noirs et la crainte de rompre l'homogénéité esthétique du ballet reflètent une culture institutionnelle marquée par la blancheur. Le témoignage en 2015 de Benjamin Millepied⁶, alors qu'il accède tout juste au poste de directeur de la danse, illustre bien cela : « *J'ai entendu très clairement en arrivant qu'on ne met pas une personne de couleur dans un corps de ballet parce que c'est une distraction. [...] Un corps de ballet, tout le monde doit être pareil, donc pareil, ça veut dire que tout le monde doit être blanc*⁷ ».

6. Danseur et chorégraphe français ayant effectué une grande partie de sa carrière au New York City Ballet (États-Unis) et directeur de la danse à l'Opéra national de Paris de 2014 à 2016.

7. T. Demaizière et A. Teurlai, *Relève : Histoire d'une création*, 2016.

Mise à l'agenda de la question raciale à l'Opéra de Paris

Pour autant, la question de la diversité ethno-raciale a progressivement infiltré les murs de l'Opéra de Paris. En 2014, Benjamin Millepied lance un mouvement de remise en question des pratiques et représentations, engageant une première prise de conscience d'un héritage peu interrogé, et est le premier à distribuer une danseuse métisse sur le rôle principal d'un ballet classique. Il entreprend aussi de remplacer le vocabulaire et les représentations offensants évoqués plus haut. La concrétisation en termes de politiques de diversité s'amorce en 2018 avec l'obtention de la double labellisation AFNOR Diversité-Égalité, renouvelée en 2022. Mais c'est en 2020, lors du changement de direction, que s'opère un vrai basculement selon une des personnes chargées de la tutelle ministérielle. Cette année-là, des salariés signent un manifeste alertant sur les problématiques liées aux questions de diversité ethno-raciale, signifiant que « le racisme ordinaire [...] n'épargne pas »⁸ la maison. Renforcé par un contexte médiatique, social et sectoriel poussant à une profonde mutation, l'institution met à l'agenda l'enjeu de la diversité et le directeur général Alexander Neef commande une étude auprès de Constance Rivière et Pap Ndiaye afin de dresser un état des lieux et d'identifier des leviers d'évolution⁹.

Après avoir posé les bases du problème et intégré les préconisations, l'Opéra réagit dès 2021 avec la nomination d'une référente diversité, chargée de développer cette politique et d'être un point de contact pour les salariés. Elle préside également le comité consultatif sur la diversité, fraîchement mis en place.

8. Collectif, *De la question raciale à l'Opéra national de Paris. Manifeste ouvert à la signature des salariés de l'Opéra de Paris et de l'Arop*, 2020.

9. P. Ndiaye, C. Rivière, *Rapport sur la diversité à l'Opéra national de Paris*, Paris, 2021.

Vers une nouvelle formulation des attentes du concours

Du côté du concours, la première étape est fondamentale et repose d'abord sur un examen morphologique permettant aux enseignants de statuer sur la capacité ou non des candidats à assumer l'exigence physique de la formation. Le but ici est également d'évaluer l'aptitude du corps dansant à « revêtir des normes et appartenir à un groupe » (Debonneville, 2021). Confirmé par l'enquête de terrain, chaque candidat est scruté avec la perspective d'une intégration future à la compagnie. Dès lors, un enfant non-blanc va potentiellement entrer en tension avec la culture institutionnelle des examinateurs, craignant une perte d'homogénéité dans le corps de ballet.

L'École a néanmoins revu ses critères d'évaluation dans une démarche antidiscriminatoire. Aux termes techniques se substituent des mots simples qui évitent les abus de langage pouvant adopter un ton offensant. Il s'agit aussi de sortir du jugement subjectif pour se concentrer sur l'évaluation des aptitudes techniques. L'utilisation d'une grille d'évaluation vise à objectiver les attentes et se défaire d'éventuels biais. Louable mais discutable, l'objectivation d'un tel concours se heurte à la subjectivité inhérente à la discipline : à niveaux égaux, la sélection finale repose surtout sur la personnalité du candidat, l'émotion suscitée et son adéquation avec l'esthétique de l'institution.

Un cadrage politique complexe menant toutefois à des mesures concrètes en faveur de la diversité

L'École, l'Opéra et la tutelle, quelles dynamiques pour les politiques de la diversité ?

La mission de service publique induite par la tutelle du ministère n'intègre pas les questions de diversité. Néanmoins, l'Opéra bénéficie d'un accompagnement logistique, méthodologique et conceptuel de la haute fonctionnaire à la diversité, offrant un cadre politique propice et porteur. La subvention afférente aide notamment l'institution à financer des mesures coûteuses, comme *L'Opéra en Guyane*. Ce cadre reste une incitation laissée au volontarisme des structures : c'est bien la direction générale qui impulse ses propres stratégies. Malgré ses liens étroits avec l'Opéra, la politique de diversité pénètre l'École de manière relativement indirecte, celle-ci fonctionnant selon ses propres dynamiques, avec une gestion, une administration et un budget distincts. Au-delà des financements de l'Opéra qui la concernent peu, l'enquête révèle que la direction générale accorde à l'École une grande autonomie dans son fonctionnement et ses orientations stratégiques, ce qui engendre une forme d'étanchéité politique entre les deux entités et une École évoluant dans un cadre qui lui est spécifique.

L'enjeu de la diversité semble toutefois être porté en partie par la direction et constitue l'un des rares sujets d'injonctions éventuelles en-

vers l'École. La question du recrutement serait par exemple régulièrement évoquée lors des comités consultatifs sur la diversité. Une personne chargée de la tutelle observe même un basculement spectaculaire de la part de l'École grâce au discours posé à l'arrivée du nouveau directeur général. L'École s'y implique sous un angle différent, étant membre actif d'un comité international de réflexion autour de la diversité, avec les directions de grandes compagnies et écoles de la discipline.

Tandis que la direction générale lance des projets d'envergure en faveur de la diversité, l'École adopte une démarche réflexive, moins concrète. Des raisons financières ou encore la différence de l'encadrement politique pourraient expliquer cet engagement à deux vitesses.

Diversifier les viviers de recrutement avec *L'Opéra en Guyane*

En 2022, l'Opéra de Paris lance le programme de coopération territoriale *L'Opéra en Guyane*, permis notamment par la tutelle ministérielle. Ce dispositif tend à étendre les missions de l'institution sur le territoire d'outre-mer : entre autres actions, une opération de détection de danseurs est menée pour encourager les jeunes Guyanais à se présenter au concours de l'École. La documentation produite par l'Opéra démontre que l'éloignement géographique et culturel est un barrage, en particulier le manque de projection des jeunes danseurs à l'Opéra en raison de leur corps et de l'absence de rôle-modèle. Néanmoins, bien que ce programme cherche à susciter des vocations en affirmant que la compagnie leur est accessible, la prédominance de professionnels blancs envoyés en Guyane limite encore le processus d'identification des artistes à cet univers.

Imaginé initialement sur trois ans, le dispositif verra des résultats sur le temps long : les viviers de talents qui pourraient apporter de la diversité ne disposent pas aujourd'hui des ressources techniques et pédagogiques suffisantes pour former des candidats au niveau des exigences de l'École. Dès lors, en plus de sensibiliser les élèves, l'intervention de professionnels de l'Opéra pour un échange avec les enseignants apparaît importante en vue d'une meilleure expertise dans l'apprentissage pour pérenniser et faire aboutir ce projet.

Conclusion

La diversité dans les classes de l'École de danse de l'Opéra de Paris et dans les rangs de la troupe se fera sur le temps long puisqu'elle nécessite une mutation profonde au regard de l'héritage pesant de l'Opéra et de la culture institutionnelle qui en découle. Ce travail ne propose pas de supprimer certaines pièces chorégraphiques sous prétexte qu'elles sont aujourd'hui inappropriées mais d'en prendre toute la distance historique nécessaire pour les contextualiser, les adapter et ainsi continuer de proposer au public les œuvres du répertoire dans toute leur richesse et leur complexité. De même, remanier entièrement le personnel et le fonctionnement de l'institution qui lui feraient perdre son identité n'est pas une solution proposée ici, mais plutôt d'envisager un autre cadre et de nouvelles dynamiques. La direction générale s'est d'ailleurs grandement saisie de ces enjeux et s'est lancée depuis cinq ans maintenant dans un travail de longue haleine.

Une scène classique véritablement inclusive semble impossible sans repenser le système de formation des jeunes corps dansants et leur accès à la pratique pour pouvoir véritablement élargir les profils de candidats et surtout pour que de jeunes artistes puissent se projeter dans cette discipline et à l'Opéra. C'est à l'institution d'impulser une politique de formation des professionnels qui fasse de la maison un lieu plus accueillant, que ce soit d'un point de vue technique (éclairage, maquilleurs et coiffeurs), mais aussi d'un point de vue pédagogique pour enfin espérer sortir d'une rhétorique altérisante des corps, en admettant que

chaque corps se développe différemment et que c'est bien la formation qui façonne, en grande partie, une corporalité adaptée à la pratique et aux ballets. En somme, pour que la diversité soit avérée sur scène, il faut indéniablement que celle-ci s'invite en coulisses : la présence de professionnels racisés (professeurs, chorégraphes, techniciens, maquilleurs, coiffeurs, etc.) est un levier d'évolution fondamental qui constituera une chaîne d'accès aux futurs artistes non-blancs.

Si les enjeux récents de diversité et de représentation se heurtent aux normes institutionnelles ancrées de l'Opéra et de la danse classique, ils sont aujourd'hui incontournables pour renouveler et réactualiser le riche patrimoine chorégraphique de l'Opéra de Paris, tout en contribuant à faire culture autour de celui-ci en rendant l'institution plus accessible et ouverte à toutes et tous.

Bibliographie sélective

Collectif, [De la question raciale à l'Opéra national de Paris. Manifeste ouvert à la signature des salariés de l'Opéra de Paris et de l'Arop](#), 2020.

J. Debonneville, « [“Au nom de l’harmonie”. L’imaginaire de la blancheur dans la danse contemporaine](#) », *Biens symboliques/Symbolic Goods*, n° 9, 2021.

T. Demaizière et A. Teurlai, *Relève : histoire d'une création*, 2016. [Film documentaire]

J. Laillier, *Entrer dans la danse. L'envers du Ballet de l'Opéra de Paris*, Paris, CNRS Éditions, 2017.

—, « [Devenir étoile du Ballet de l'Opéra de Paris](#) », *Biens symboliques/Symbolic Goods*, n° 12, 2023.

P. Ndiaye et C. Rivière, [Rapport sur la diversité à l'Opéra national de Paris](#), Paris, 2021.

S. Ogden, [Promoting racial equity in ballet: strategies and challenges](#), Master of Arts in Arts Management, Washington: Faculty of the College of Arts and Sciences in American University, 2018. [Mémoire]

L. Toth, « [De la house au ballet : décolonisation de la danse en France](#) », *Tangence*, n° 125-126, 2021, p. 231-241.