

PARTIE IV

Témoignages d'acteurs de la diversité

Présentation

Ce recueil, conçu initialement pour constituer la quatrième partie des actes du colloque « Quelle diversité (ethno-)culturelle dans les arts, les médias et le patrimoine en France et en Europe? » rassemble les réponses à un bref questionnaire que nous avons adressé à une vingtaine de responsables de structures culturelles, publiques, privées ou associatives, françaises ou européennes, dont la plupart avaient participé à la semaine de rencontres que nous avons organisées en 2017. Qu'ils ou elles travaillent dans des musées (Olivier Cogne, Raffaella Russo-Ricci), dans des théâtres ou des centres de diffusion artistique (Philippe Mourrat, Marjorie Nakache), qu'ils soient eux-mêmes artistes, auteurs et autrices, metteurs et metteuses en scènes (Chantal Loial, Christine Pellicane), responsables d'associations ou chef.fe.s de projet (Jacek Rajewski, Serge Saada), qu'ils soient responsables pédagogiques dans des établissements d'enseignement (Pascale Colisson, Serge Saada, encore) ou bien qu'ils ou elles occupent des fonctions de responsabilité dans des institutions gouvernementales (Gaid Evenou, Karine Gloanec-Maurin), tous et toutes avaient une expérience de la diversité culturelle et ethno-culturelle qu'il nous semblait intéressant de faire partager, tous et toutes avaient des choses à dire, *de l'intérieur*, sur ces questions difficiles dont on a tôt fait de perdre de vue la dimension très concrète. Ces personnes n'occupent plus forcément, en 2020, les fonctions qu'elles occupaient en 2017 mais leur parole reste tout à fait d'actualité, notamment quand elles évoquent à la gêne éprouvée à l'égard de ce vocable de « diversité culturelle » (ce qu'il révèle, ce qu'il cache), les actions entreprises (ou non) par les institutions pour lutter contre les inégalités à l'embauche ou d'autres formes de discrimination dont sont victimes les minorités dans les arts les médias ou le patrimoine, quand elles parlent des succès et des limites de ces actions, des difficultés auxquelles elles ont été confrontées dans leur pratique quotidienne, quand elles dépassent leur pratique quotidienne pour imaginer ce que pourrait être, ce que devrait être l'action des institutions, des pouvoirs publics, de chaque citoyen pour instaurer une société plus juste, un rapport plus sain à la diversité multiculturelle. Malgré la diversité des points de vue, des tonalités, des engagements, tous et toutes se rejoignent sur l'idée que les choses avancent dans le bon sens... mais qu'il reste beaucoup à faire.

Laurent Martin

Liste des auteurs

Olivier Cogne (directeur du Musée dauphinois, Grenoble)

Pascale Colisson (responsable pédagogique à l'Institut pratique du journalisme de l'université Paris-Dauphine, chargée de mission à l'Égalité des chances et à la diversité)

Gaid Evenou (cheffe de mission aux langues de France, DGLFLF)

Karine Gloanec-Maurin (inspectrice générale des affaires culturelles au ministère de la Culture, députée européenne)

Chantal Loial (chorégraphe, danseuse, fondatrice de la compagnie Dife Kako)

Philippe Mourrat (directeur de la Maison des Métallos, Paris)

Marjorie Nakache (metteure en scène, codirectrice du Studio-Théâtre de Stains)

Christine Pellicane (auteure et metteure en scène, fondatrice et directrice de la compagnie Tamérantong!)

Jacek Rajewski (chef de projet à Binoq, Amsterdam, Pays-Bas)

Raffaella Russo-Ricci (responsable du service éducation et médiation au Musée d'art et d'histoire du judaïsme, Paris)

Serge Saada (responsable pédagogique de l'association Cultures du coeur, co-responsable de l'Observatoire de la médiation culturelle dans le champ social)

Olivier COGNE

1) Quelle institution représentez-vous ? Quelles fonctions y exercez-vous ?

Je suis directeur du Musée dauphinois, l'un des dix musées dont le Département de l'Isère a la gestion.

2) Quel a été votre parcours jusqu'à présent ? Quelle(s) formation(s), quelle(s) expérience(s) personnelle(s) et professionnelle(s) vous ont conduit.e à votre position actuelle ?

Après des études d'histoire à l'université de Grenoble, je suis entré dans une formation de troisième cycle à Lyon qui préparait aux métiers du patrimoine et plus particulièrement au secteur des archives. En 2000, j'ai été recruté à Grenoble aux Archives départementales de l'Isère. J'ai notamment été missionné dans ce service pour y développer l'action culturelle à travers des expositions, des conférences, des colloques, des publications, des visites guidées... L'expérience acquise dans le domaine des expositions m'a ouvert la porte des musées. J'ai eu l'opportunité d'évoluer au sein des services du Département (alors Conseil général) en travaillant à partir de 2003 au Musée de la Résistance et de la Déportation de l'Isère (MRDI) en ayant la charge de piloter le projet de création d'une Maison des Droits de l'Homme. Il s'agissait d'étudier avec les acteurs du territoire l'intérêt d'un nouvel équipement culturel en partant des réflexions engagées par le MRDI autour des totalitarismes et des résistances contemporains. Au fil des échanges, ce projet est apparu comme indissociable du MRDI, pour ne pas cantonner ce musée aux années de la Seconde Guerre mondiale et pour ne pas le figer non plus dans le passé. Des crimes khmers rouges aux dictatures latino-américaines, entre autres exemples, plusieurs expositions temporaires ont été réalisées pour mettre en évidence que des systèmes répressifs ont été à l'œuvre depuis 1945. Jean-Claude Duclos qui était alors directeur du MRDI m'a également donné la possibilité de travailler dans un autre musée dont il avait la responsabilité : le Musée dauphinois. J'ai donc commencé à partager mon temps entre ces deux lieux en réalisant plusieurs expositions dédiées aux sociétés contemporaines des Alpes et d'ailleurs. En 2011, j'ai été nommé à la direction du MRDI, puis à celle du Musée dauphinois en 2016.

3) Que signifie pour vous l'expression : « diversité culturelle » ? D'autres expressions seraient-elles selon vous plus appropriées pour évoquer le pluralisme culturel de la société française ?

Cette expression définit bien ce que le Musée dauphinois entend défendre. Dès son origine, ce lieu s'est attaché à transmettre le patrimoine et les cultures de notre région. Au fil du temps, sa démarche est devenue plus universelle. Depuis longtemps déjà, le musée est sorti de ses aires géographiques habituelles, à savoir tantôt les Alpes, tantôt le Dauphiné, ou bien l'Isère pour s'intéresser à tous les continents et plus particulièrement aux minorités et aux cultures traditionnelles à une époque où la mondialisation tend à homogénéiser les pratiques sociétales, les savoir-faire. Ce travail s'est notamment concrétisé par un cycle d'expositions temporaires engagé il y a maintenant une trentaine d'années. Ces réalisations ont en commun d'aborder la diversité des origines de la population de notre territoire réputé pour son caractère cosmopolite. L'histoire et les

cultures des Italiens, des Grecs, des Arméniens, des Maghrébins ont été ainsi invitées tour à tour au musée. Ce travail a été poursuivi plus récemment par des expositions qui ne se caractérisent pas toujours par un lien entre notre territoire et tel ou tel pays du monde. Ainsi, en 2016, lorsqu'il s'est agi d'évoquer les minorités Inuit avec l'exposition *Nunavik* dans le cadre d'un partenariat avec le Musée de la Civilisation de Québec, ou encore à l'automne 2018, l'histoire et les cultures du Japon avec l'exposition *Des samouraïs au kawaii*¹ à la faveur d'un partenariat avec le Musée des Confluences à Lyon.

6) Avez-vous une action spécifique pour lutter contre les inégalités à l'embauche ou d'autres formes de discrimination touchant les minorités dans les arts et les médias ?

Sans doute pouvons-nous dire, avec la modestie qu'il convient d'avoir, que nos expositions, par le choix des sujets, participent à une forme de lutte contre les discriminations. Je songe là encore à celles qui ont fait le récit des migrations successives que notre territoire a connues, depuis l'Italie, l'Afrique du Nord ou l'Asie mineure. Toutes ces populations ont eu à subir, à un moment donné, des actes de xénophobie. Comme il nous a semblé important de pouvoir souligner les apports des migrants à ce territoire, qu'ils ont contribué à façonner. En dehors des thèmes mêmes de nos expositions, c'est par la manière dont nous les construisons que nous espérons participer à une meilleure compréhension de l'Autre. Cette approche, simple, est basée sur l'implication des populations les plus concernées dans la préparation des projets. Nous essayons de veiller autant que possible à éviter un écueil, celui de parler en leur lieu et place. Concrètement, nous établissons au départ un recensement des associations locales représentatives des populations directement touchées par nos sujets. Nous les invitons ensuite à prendre part au groupe de travail qui va être constitué pour réfléchir aux orientations et au contenu de l'exposition. Nous ne l'appelons pratiquement plus « conseil scientifique » tant les acteurs qui le constituent ont des profils divers : « experts » issus principalement du monde universitaire, acteurs culturels venant des archives, des bibliothèques, des musées, du spectacle vivant, mais aussi, donc, acteurs associatifs. Chacun est appelé à apporter son expérience, son regard. Cette confrontation plurielle est riche de sens. Elle participe de l'idée que la société, dans toutes ses composantes, a sa place dans le montage de nos projets. Cette approche se veut à l'opposé de la vision d'un musée réservé à certaines élites s'arrogeant le droit d'expression. Elle favorise sans nul doute l'appropriation par le public de nos expositions en étant au plus près des réalités humaines par l'écriture d'un discours partagé, la présentation d'objets, de documents et de témoignages collectés auprès des populations dont on fait le récit. La symbolique de la démarche est importante, mais elle est véritablement incarnée par les individus.

8) Quelles difficultés rencontrez-vous dans la mise en place de cette approche ?

Elle suppose du temps pour mobiliser des acteurs qui n'ont pas toujours l'habitude de fréquenter les musées ou les lieux culturels. Il faut savoir convaincre du bien-fondé de la démarche et établir la

¹ Le terme contemporain « kawaii », traduit généralement par le mot « mignon », désigne un ensemble d'éléments (animaux, personnes, objets) qui ont déferlé en Occident et en France et dont le Pokémon Pikachu est devenu l'un des symboles.

confiance. Nos expositions sont généralement préparées sur plusieurs années. C'est un laps de temps nécessaire pour associer les acteurs qui nous semblent incontournables sur le territoire dans la construction de nos projets. Je pense en particulier au travail que nous avons conduit sur les populations de culture tsigane et qui a abouti à la fin 2015 à l'exposition *Tsiganes. La vie de bohème* ? Nous tenions à faire participer à cette réflexion quelques représentants des familles roms arrivées ces dernières années dans la région, originaires des pays de l'Est, et qui vivent pour la plupart dans le plus grand dénuement. Aussi éloignée du monde des musées soit cette population, nous n'imaginions pas faire cette exposition sans lui donner la possibilité de s'exprimer sur notre travail. Cette relation aurait été impossible sans le concours de l'association Roms Action dont l'investissement est exemplaire pour favoriser l'insertion de ces familles sur le territoire. De la même façon, l'APMV (Action de promotion de milieu voyageur) nous a accompagnés dans nos contacts auprès de la population française de « voyageurs », plus communément appelés « Gens du voyage », qui sont toujours l'objet de nombreux préjugés. Les échanges ont été riches avec ces personnes, probablement heureuses de voir qu'il existe des volontés de changer le regard porté sur elles. Mais il nous faut rester humbles par rapport aux résultats des actions que nous menons.

9) Quels résultats avez-vous obtenus ? Quel bilan provisoire tirez-vous de votre action et/ou de celle de l'institution que vous représentez ?

S'agissant de ce projet en particulier, nous avons eu la satisfaction de constater la présence très régulière de visiteurs roms ou plus largement de culture tsigane dans l'exposition. Ce qui était loin d'être acquis au départ. Nous avons pu faire le même constat pour d'autres expositions. Sans avoir réalisé une étude des publics, nous savons par exemple que la part des visiteurs d'origine italienne a très fortement augmenté lors de l'exposition *Un air d'Italie* ! Reste à espérer ensuite que nous sommes parvenus à fidéliser ces personnes pour des projets les concernant moins directement avec cet objectif de pouvoir faire découvrir au plus grand nombre, quels que soient les origines et le milieu social, les cultures d'ici et d'ailleurs.

Pascale COLISSON

1) Quelle institution représentez-vous? Quelles fonctions y exercez-vous?

Je suis responsable pédagogique des Master I à l'Institut Pratique du Journalisme de l'Université Paris-Dauphine, chargée de la mission Egalité des chances et diversités.

2) Quel a été votre parcours jusqu'à présent? Quelle(s) formation(s), quelle(s) expérience(s) personnelle(s) et professionnelle(s) vous ont conduit.e à votre position actuelle?

J'occupe ces fonctions depuis six ans, après avoir été vingt-cinq ans journaliste. En ce qui concerne ma formation, j'ai fait une école de journalisme reconnue de 1985 à 1987 et suis diplômée de l'école de Tours (DUT). Puis, en 2014, j'ai réalisé une VAE et validé un Master II au CELSA sur les mutations du journalisme, dans lequel j'abordais les questions de profil sociologique et non diversifié des journalistes et du traitement stéréotypé de l'information. Actuellement, je prépare une thèse dans le cadre d'un *executive doctorate* à Paris-Dauphine sur le choc de civilisation entre des médias « old school » et des jeunes journalistes très sensibles aux questions d'égalité et de diversité. En ce qui concerne ma carrière professionnelle, j'ai travaillé dans différents médias et groupes de presse (Bayard Presse, *Paris Match*, *Courrier cadres*) ainsi que pour certains titres en indépendante (*L'Express*, *Le Parisien*...). À un moment de ma carrière (vers 35 ans), j'ai été sensibilisée à la question de la représentation médiatique des femmes dans les médias, lors d'un débat organisé par l'Association des femmes journalistes, dont je suis devenue adhérente, puis secrétaire, puis vice-présidente, puis présidente (jusqu'en 2008). Au-delà de la représentation des femmes, je me suis intéressée aux représentations médiatiques de toute personne minorisée du fait de son origine, de son orientation sexuelle, de sa classe sociale, de son handicap... Je me suis beaucoup investie en tant que journaliste pour faire émerger ces questions dans les rédactions, une démarche très peu suivie jusqu'à ces toutes dernières années, quand le traitement médiatique des musulmans, avec les attentats, puis le mouvement #metoo ont contribué à faire évoluer les prises de conscience.

Il y a six ans, le directeur d'IPJ m'a proposé le poste de responsable pédagogique de l'école et m'a convaincue de rejoindre l'équipe avec une mission Egalité des chances et diversité pour laquelle il m'a promis carte blanche. Nous avons pu transformer en profondeur l'école, qu'il s'agisse du recrutement des étudiants, de la façon dont on les évaluait, ou de la pédagogie avec un travail transversal sur les stéréotypes et la fabrication de l'information. Nous avons d'ailleurs été labellisés Label Diversité par l'AFNOR et nous sommes la seule école de journalisme à disposer de ce label, qui n'a été obtenu que par trois établissements de l'enseignement supérieur en France. Nous menons de nombreuses actions avec des associations et établissements scolaires partenaires (lutte contre l'autocensure, visite de l'école, éducation aux médias dans les collèges et les lycées). Par ailleurs, j'interviens lors de nombreux débats et colloques sur ces sujets, participe aux séances de travail de l'AFMD (Association française des managers de la diversité) et suis membre de l'Observatoire de la Diversité du CSA, sous l'égide de Mémona Hintermann-Affégée.

En ce qui concerne l'exercice du journalisme, je poursuis quelques collaborations avec des médias,

en particulier *Les Échos*, en privilégiant des sujets en accord avec mes convictions et en veillant particulièrement à une juste représentation des personnes et expert·e·s interviewé·e·s.

3) *Que signifie pour vous l'expression : « diversité culturelle »? D'autres expressions seraient-elles selon vous plus appropriées pour évoquer le pluralisme culturel de la société française?*

Pour moi, cela signifie l'expression de toutes les différences. Mais dans l'imaginaire français, l'expression « diversité culturelle » pose à mon sens deux problèmes quant à leur compréhension et traduction. Pour une majorité de personnes, quand vous parlez de diversité, vous faites allusion à la diversité ethnoculturelle, sous-entendant la question de la couleur de la peau. Par ailleurs, la définition de la culture relève d'une appropriation personnelle (s'agit-il d'une culture de connaissance, de comportement social, géographique... ?). On le voit lors des débats qui agitent l'enseignement supérieur quant à la définition de la culture générale qui s'invite dans nombre d'épreuves des parcours dits sélectifs. Je ressens réellement aujourd'hui auprès de mes interlocuteurs une forme de rejet pour les mots fourre-tout comme « diversité » ou « vivre-ensemble », qui, à force d'être galvaudés, ont été vidés de leur sens. D'autant que le mot « diversité » est souvent associé au mot « minorité » alors ceux qui sont censés représenter la diversité sont majoritaires dans la société, si on les oppose à la soi-disante norme représentée par le mâle blanc de plus de 30 ans. Je me sens plus proche d'expressions comme « représentation de toutes les individualités et sensibilités ».

4) *Selon vous, la question de la diversité culturelle se pose-t-elle d'une manière particulière dans le domaine des arts et des médias? Et d'une manière particulière en France?*

Curieusement, le domaine des arts et des médias est souvent présenté comme très ouvert, plutôt à gauche politiquement, composé d'intellectuels et d'humanistes. Les différentes études sur les organisations (cf celle menée par le Sénat sur les postes de direction dans les organisations liées à l'art, théâtre, centres nationaux de danse... à 95% masculins) montrent au contraire une prédominance de l'homme blanc dans les cercles de décision et de création. Des initiatives émergent, des prises de conscience se font, comme au festival d'Avignon ou de Cannes, ou encore dans certains médias mais on entend encore souvent l'argument (récemment cité par le directeur de la Mostra à Venise suite à la prise de parole de Jacques Audiart) que l'on ne va pas choisir une œuvre parce qu'elle est réalisée par une femme mais pour sa qualité artistique. C'est méconnaître les processus de sélection, de cooptation, bref, de réseaux, qui sont à l'œuvre dans tous les secteurs, y compris ceux des arts et des médias.

On pourrait avancer que la France entretient un rapport particulier avec les questions de diversité, de laïcité (cf les nombreux articles dans les journaux étrangers pointant la « phobie » du voile en France, alors que ce sujet ne fait pas débat dans les pays anglo-saxons) mais on constate aussi la mobilisation des acteurs et actrices afro-américains pour pointer le manque de diversité au cinéma.

5) *Comment l'institution que vous représentez envisage-t-elle la question de la diversité culturelle? Quels dispositifs concrets met-elle en place à ce sujet?*

Ainsi que je l'expliquais plus haut, en tant qu'école de journalisme, nous considérons comme essentiel le fait que les journalistes soient représentatifs de la société française, et qu'ils soient formés à un traitement non stéréotypé de l'information. Nous avons donc agi à plusieurs niveaux.

Première étape : l'état des lieux.

L'école a choisi d'adopter la démarche du label Diversité, ce qui l'a conduite à réfléchir à l'égalité pour toutes et tous, tant sur le plan du recrutement que de l'évaluation, la formation, la pédagogie, et tant pour les étudiant·e·s que pour les salarié·e·s et enseignant·e·s vacataires. Un comité de pilotage Diversité représentatif des corps professionnels de l'école (responsables pédagogiques et administratifs) a été constitué. La première démarche a été consacrée à dresser un état des lieux sur les risques de discrimination et sur les actions en faveur de l'égalité. Cet état des lieux a été réalisé en grande partie à partir d'un questionnaire envoyé aux étudiant·e·s (une centaine, temps plein ou apprenti·e·s), aux salarié·e·s permanent·e·s (9 personnes) et aux enseignant·e·s vacataires (environ 120). Les résultats, partagés auprès de toutes et de tous, ont permis à l'ensemble des parties prenantes d'identifier les risques et ont amené les tenant·e·s du discours « Chez nous, on ne discrimine pas » à prendre conscience de la réalité de certaines situations, tant sur le plan des interactions entre individus que dans le champ de l'évaluation et de la sélection. En ce qui concerne l'égalité hommes-femmes, quelques verbatim ont pointé la persistance de remarques relevant du sexisme, de l'homophobie ou encore de l'origine sociale, de la part des intervenant·e·s comme des étudiant·e·s.

Information, recrutement, évaluations : des actions à tous les niveaux

À partir de l'état des lieux et sous l'égide du comité de pilotage Diversité, d'une chargée de mission Egalité des chances, en l'occurrence moi-même, et d'une chargée de mission Handicap, un plan d'action sur deux ans a été mené. Tout d'abord en ce qui concerne le recrutement des étudiants. Nous sommes une école dite sélective (accès sur concours après une licence). Nous avons donc travaillé sur les épreuves du concours, en particulier l'épreuve de culture générale et celle d'actualités, afin de veiller à la mention de figures représentant toutes les diversités dans les questions et les réponses des QCM (dans les rubriques Sport, Politique, Economie, Sciences...). En ce qui concerne les jurys d'admission (Actualités et Motivation), les grilles d'évaluation ont été retravaillées et les jurys ont été sensibilisés aux questions d'égalité et de discrimination.

Le cursus pédagogique intègre des cours sur les stéréotypes suivis par tous les étudiant·e·s. Ce cours s'attache à expliquer le fonctionnement cognitif des stéréotypes (construction et renforcement), ainsi que leur impact sur les représentations collectives et dans le contenu des médias. Une prise de conscience qui met les étudiant·e·s face à leurs responsabilités de « faiseurs » d'information. Cette approche théorique est complétée tout au long du cursus par des mises en situation des étudiant·e·s au travers de reportages et de différents travaux pédagogiques.

Des grilles d'évaluation ont été élaborées, afin de tenir compte uniquement des compétences (savoir-faire et savoir être) des étudiant·e·s sans qu'aucune autre considération, au regard des 25 critères de discrimination établies par le législateur, puisse interférer dans la notation, tout comme

dans les choix pédagogiques (stage, sélection pour les prix et les bourses...).

En ce qui concerne le recrutement des salarié·e·s et des intervenant·e·s extérieur·e·s (professeur·e·s et journalistes), des protocoles transparents ont été mis en place, ainsi qu'un entretien annuel d'évaluation pour les salarié·e·s. À partir de l'état des lieux portant sur la proportion hommes/femmes parmi nos intervenant·e·s, qui indiquait une majorité d'hommes, nous avons cherché à tendre vers la parité en décidant, à compétences égales, de donner la priorité aux femmes. Une communication sur les principes d'égalité et la lutte contre les discriminations est diffusée dès la rentrée pour les étudiant·e·s et les enseignant·e·s. Elle est présentée oralement et accompagnée d'un document qui la décrit précisément et rappelle l'existence d'une cellule d'écoute pouvant être saisie par mail par toute personne s'estimant victime de discrimination. Cette cellule est animée par une personnalité extérieure, totalement indépendante de l'école, qui s'engage à traiter la demande dans les deux semaines.

6) Avez-vous une action spécifique pour lutter contre les inégalités à l'embauche ou d'autres formes de discrimination touchant les minorités dans les arts et les médias?

Je pense avoir répondu dans la question précédente.

7) Avez-vous établi des partenariats avec d'autres institutions, publiques, privées ou associatives, pour financer ou animer ces dispositifs? Si oui, lesquels?

Je participe à différentes instances et échanges sur les questions de diversité et d'égalité avec les partenaires de l'école, entreprises, médias et institutionnels : Observatoire de la Diversité du CSA, responsables Diversité des médias – Radio France, France Télévisions, TF1... -, chaire Management, Diversités et Cohésion sociale de l'université Paris-Dauphine, AFMD (Association française des managers de la diversité).

8) Quelles difficultés rencontrez-vous dans la mise en place de ces dispositifs?

Dans toute organisation existe une culture du déni (« chez nous, on ne discrimine pas », « on est ouvert à la diversité »). L'état des lieux via des questionnaires anonymes a permis de mettre tous les acteurs face à des situations et des faits dont ils n'avaient pas forcément conscience. Cette démarche me paraît essentielle pour convaincre les équipes de la pertinence et la nécessité d'actions à mettre en place. Aujourd'hui, le sujet ne fait plus débat.

9) Quels résultats avez-vous obtenus? Quel bilan provisoire tirez-vous de votre action et/ou de celle de l'institution que vous représentez?

Lors du dernier questionnaire envoyé il y a un an, à la question « Pensez-vous être discriminé dans le cadre de l'école ? », 100% des étudiants ont répondu : non. Nous avons constaté une évolution positive ces dernières années mais ce résultat nous a confortés dans notre démarche. Ensuite, sur la question de la prise en compte des stéréotypes dans le cadre de leurs travaux pratiques en TV, radio ou médias écrits et numériques, c'est un éternel recommencement pour implanter cette culture tous les ans pour toutes les promotions, pour un impact réel dans leur vie professionnelle.

De même que nous devons sensibiliser en permanence les enseignants, pour leurs pratiques pédagogiques, du fait du *turn over* important des intervenants professionnels journalistes dont les évolutions de carrière les amènent à renoncer à donner des cours. C'est donc une démarche qu'il faut renouveler tous les ans. Mais au vu des retours de nos anciens étudiants aujourd'hui en situation professionnelle, je pense que ce travail n'a pas été inutile, même s'il est difficile à mesurer.

Il me paraît essentiel, quand on veut porter ces questions de façon transversale, que l'organisation qui les porte soit exemplaire en la matière et prouve, au jour le jour et dans chaque acte quotidien, qu'elle met en application ce qu'elle affirme. En d'autres termes, les grands discours, les vœux pieux, les signatures de charte et autres sont certes importants pour affirmer ses valeurs et ses engagements, mais la construction de l'égalité et l'ouverture à la diversité se réalise réellement au quotidien, dans le moindre détail de la vie de l'organisation : organigramme, communication, assignations des rôles dans les événements, interactions entre les individus, organisation du temps de parole dans les réunions... C'est seulement en ne laissant rien passer, en refusant l'idée qu'il y a d'un côté les grands enjeux et de l'autre des petits actes ou parole sans importance (et en refusant ainsi la banalisation de la discrimination dite « ordinaire ») que l'on peut construire une société réellement inclusive.

10) Quelles sont vos perspectives, personnelles et/ou institutionnelles, pour les mois et années à venir?

En marge de cette mission que je continue à poursuivre chaque année à IPJ Dauphine, je travaille sur une thèse consacrée au choc de civilisations entre une génération très sensibilisée aux questions de société (soit parce qu'elle est concernée directement – origine, orientation sexuelle, handicap), soit parce qu'elle considère que c'est un sujet qui doit être porté dans les médias, et ces mêmes médias souvent dirigés par des hommes blancs de plus de 50 ans, pas toujours conscients des attentes et valeurs de cette nouvelle génération de journalistes. Les entretiens que je mène actuellement auprès de ces jeunes professionnels sont extrêmement riches d'enseignements.

Gaid EVENOU

1) Quelle institution représentez-vous? Quelles fonctions y exercez-vous?

Délégation générale à la langue française et aux langues de France – Ministère de la Culture.

Fonction : cheffe de la mission Langues de France

2) Quel a été votre parcours jusqu'à présent? Quelle(s) formation(s), quelle(s) expérience(s) personnelle(s) et professionnelle(s) vous ont conduit.e à votre position actuelle?

J'ai une formation en Lettres classiques, en Didactique des langues et en Direction de projets culturels. J'ai travaillé une quinzaine d'années au ministère des Affaires étrangères dans le domaine de la coopération linguistique / francophonie puis ai été chargée de mission pour le plurilinguisme et la francophonie à la DGLFLF avant de reprendre les dossiers Langues de France.

3) Que signifie pour vous l'expression : « diversité culturelle »? D'autres expressions seraient-elles selon vous plus appropriées pour évoquer le pluralisme culturel de la société française?

Dans les réseaux des langues régionales nous utilisons volontiers le terme de « pluralité linguistique » qui est plus rassembleur (la pluralité évoque une entité globale qui est plurielle ; le terme « diversité » transmet moins bien cette idée d'unité).

4) Selon vous, la question de la diversité culturelle se pose-t-elle d'une manière particulière dans le domaine des arts et des médias? Et d'une manière particulière en France?

Les cultures traditionnelles de notre pays (cultures régionales ancestrales, cultures des territoires d'outre-mer..) ont longtemps été considérées comme du « folklore » n'ayant pas leur place dans la culture « académique ». Aujourd'hui les cultures de l'oralité et le patrimoine culturel immatériel issu de nos territoires commencent à être considérés comme des expressions culturelles à part entière mais restent méconnus, au profit d'une culture plus normée.

5) Comment l'institution que vous représentez envisage-t-elle la question de la diversité culturelle? Quels dispositifs concrets met-elle en place à ce sujet?

La DGLFLF considère la diversité linguistique et culturelle comme une richesse et un atout à exploiter pour notre pays. Nous soutenons une politique et des projets visant à promouvoir cette diversité (Journée européenne des langues, Journée internationale de la langue maternelle, Semaine des cultures étrangères du Forum des instituts culturels étrangers de Paris, forums des langues, projets de valorisation des langues régionales ou des langues de l'immigration...) Au-delà de la richesse culturelle que cette diversité implique, nous soulignons l'atout qu'elle représente aux niveaux éducatif, économique et social.

6) Avez-vous une action spécifique pour lutter contre les inégalités à l'embauche ou d'autres formes de discrimination touchant les minorités dans les arts et les médias?

Non. Mais en promouvant la prise en compte des langues maternelles dans la formation (par exemple en outre-mer), un des enjeux est l'égalité à l'embauche.

7) Avez-vous établi des partenariats avec d'autres institutions, publiques, privées ou associatives, pour financer ou animer ces dispositifs? Si oui, lesquels?

Nous travaillons surtout avec des associations, mais aussi avec les Offices publics des langues régionales, les académies des langues en outre-mer, la Maison de la culture yiddish ; nous apportons un soutien financier et un accompagnement à ces différentes structures. Nous travaillons également avec quelques théâtres qui valorisent la diversité linguistique : ainsi la DGLFLF a signé une convention de partenariat triennale avec l'International Visual Theater, le théâtre en langue de signes françaises de Paris. Nous travaillons également en lien avec le ministère de l'Éducation nationale et le ministère des outre-mer sur la reconnaissance des langues premières des élèves.

8) Quelles difficultés rencontrez-vous dans la mise en place de ces dispositifs?

Nous dépendons directement de la politique gouvernementale, et nos sujets ne sont pas toujours prioritaires. La DGLFLF est, dans les institutions étatiques, celle qui va le plus loin sur le terrain de la reconnaissance linguistique, mais s'agissant d'une petite structure, elle demeure assez méconnue.

9) Quels résultats avez-vous obtenus? Quel bilan provisoire tirez-vous de votre action et/ou de celle de l'institution que vous représentez?

Concernant la diversité à proprement parler, il me semble que ce qui est fait est toujours insuffisant, mais mon poste a le mérite d'exister...

10) Quelles sont vos perspectives, personnelles et/ou institutionnelles, pour les mois et années à venir?

Continuer à développer le partenariat avec le ministère des outre-mer et l'éducation nationale et à sensibiliser à notre démarche qui est un enjeu de développement social et sociétal.

Karine GLOANEC MAURIN

1) Quelle institution représentez-vous? Quelles fonctions y exercez-vous?

Inspectrice générale des affaires culturelles – Ministère de la Culture Depuis le 11 juin 2017, je suis députée européenne.

2) Quel a été votre parcours jusqu'à présent? Quelle(s) formation(s), quelle(s) expérience(s) personnelle(s) et professionnelle(s) vous ont conduit. à votre position actuelle?

Parcours initial dans le domaine artistique (comédienne – Administratrice du spectacle vivant – directrice de structure culturelle et parallèlement un parcours politique , issue du secteur rural)

Diplôme : master 2 Science Politique – Sorbonne 1.

3) Que signifie pour vous l'expression : « diversité culturelle »? D'autres expressions seraient-elles selon vous plus appropriées pour évoquer le pluralisme culturel de la société française?

La diversité culturelle, terme européen pour le respect de l'exception culturelle, c'est autant la diversité des personnes et de leurs origines, la diversité des pratiques et la diversité des territoires.

C'est avant tout le respect de l'autre dans toutes ses différences.

4) Selon vous, la question de la diversité culturelle se pose-t-elle d'une manière particulière dans le domaine des arts et des médias? Et d'une manière particulière en France?

Il serait souhaitable que le monde des arts et des médias soient plus sensible que d'autres secteurs à la diversité. Mais ce n'est pas le cas. Sans doute par inconscience et à cause de l'entre-soi des ces domaines.

5) Comment l'institution que vous représentez envisage-t-elle la question de la diversité culturelle? Quels dispositifs concrets met-elle en place à ce sujet?

Le ministère de la culture prend conscience du manque de volonté des décideurs en ce domaine. Aussi, en 2015, la ministre Fleur Pellerin m'a nommée Haute fonctionnaire en charge de la diversité et a relancé les candidatures au label AFNOR Diversité – Egalité.

Ces candidatures portées par Agnès Saal ont conduit le ministère à une labellisation en mars 2017, c'est à saluer car la mobilisation des services, des établissements public et leurs agents a été importante.

Aujourd'hui, c'est Agnès Saal qui est Haute Fonctionnaire en charge , suite à mon départ au parlement européen.

7) Avez-vous établi des partenariats avec d'autres institutions, publiques, privées ou associatives, pour financer ou animer ces dispositifs? Si oui, lesquels?

Avec les Écoles nationales supérieures d'art ENSBA- CNSAD – CNSMDP – la FEMIS ...) avec les Fondations (Cultures et diversité – Rothschild).

Chantal LOIAL

1) Quelle institution représentez-vous? Quelles fonctions y exercez-vous?

Chorégraphe, danseuse, interprète et fondatrice de la Compagnie Dife Kako

2) Quel a été votre parcours jusqu'à présent? Quelle(s) formation(s), quelle(s) expérience(s) personnelle(s) et professionnelle(s) vous ont conduit.e à votre position actuelle?

Originaire de Guadeloupe, la danse a toujours occupé une place de choix dans mon parcours de vie. Après une enfance ponctuée par la pratique amateur de la danse, quelle soit classique, contemporaine ou africaine, aux Antilles puis dans l'Hexagone, j'ai véritablement commencé ma carrière de danseuse professionnelle à 17 ans, au sein du Ballet national du Congo, avec Lolita Babindamana. J'ai ensuite intégré des troupes de chanteurs africains, zaïrois pour la plupart, pour des tournées internationales mémorables, en pleine explosion de la "world music". Ma rencontre avec José Montalvo et Dominique Hervieu en 1996 a été décisive pour la suite de mon parcours, car le succès de nos pièces m'a permis d'élargir le champ des possibles et d'imaginer des esthétiques nouvelles tant dans la danse contemporaine que dans les propositions afro-antillaises.

En mars 1995, j'ai souhaité créer ma propre compagnie et proposer un travail chorégraphique à des interprètes venus de la danse africaine, antillaise, orientale, classique et contemporaine. Cette singularité a nourri mon premier spectacle, Kakophonies, et reste une composante essentielle de mes créations actuelles.

3) Que signifie pour vous l'expression : « diversité culturelle »? D'autres expressions seraient-elles selon vous plus appropriées pour évoquer le pluralisme culturel de la société française?

Au terme « diversité », galvaudé et réducteur à mon goût, notamment en matière culturelle, je préfère l'idée d'« altérité » qui interroge plus profondément les notions de stéréotypes, spécificités culturelles et/ou sociales et attise la curiosité vers des espaces de découverte riches et ouverts. Car c'est bien le dialogue avec l'autre et l'ouverture au monde qui doivent être privilégiés à mon sens et non un échantillonnage ou saupoudrage de façade.

4) Selon vous, la question de la diversité culturelle se pose-t-elle d'une manière particulière dans le domaine des arts et des médias? Et d'une manière particulière en France?

Le travail que je mène, les thèmes que je choisis, sont parfaitement assumés, avec les risques qu'ils comportent, c'est-à-dire un accueil parfois réticent à voir aborder des sujets jugés « sensibles », qui pointent du doigt des facettes peu glorieuses de notre histoire commune ou de nos schémas mentaux tels que l'esclavage ou la discrimination. Dife Kako, comme bien d'autres compagnies, rencontre toujours de grandes difficultés à assurer sa pérennité et donc à travailler sur le moyen terme. Les compagnies ultramarines, et plus largement les créateurs d'œuvres créolisées, à l'exemple de Dife Kako, ont encore de grandes difficultés à capter l'attention des programmeurs de scènes nationales, quand leurs œuvres retiennent l'attention de la presse et des publics.

Depuis plusieurs mois, j'ai pris l'initiative, à titre personnel ou dans des démarches collectives, d'interpeller nos institutions françaises sur la très faible représentativité des expressions culturelles issues de la « diversité ».

Je mène, depuis vingt ans, avec ma compagnie, un travail de fond porté par des choix esthétiques singuliers, mais également une force d'engagement sociétal et citoyen, en résonance sensible avec l'idée forte de « créolisation » qui, selon Édouard Glissant, « n'est pas une simple mécanique du métissage : c'est le métissage qui produit de l'inattendu ». Cette « troisième » voie, celle de la créolisation, entendue comme « identité multiple », ouverte sur le monde et la mise en relation des hommes, des cultures et des imaginaires apporte des réponses réalistes et pragmatiques aux problématiques contemporaines du vivre et de l'agir ensemble.

Le cœur de mon travail chorégraphique et mon engagement portent justement sur la déconstruction de stéréotypes négatifs ou réducteurs, auxquels j'ai moi-même pu être confrontée en tant qu'artiste :

- Vis-à-vis de la culture africaine ou ultramarine: j'ai malheureusement pu expérimenter moi-même ou à travers les retours d'expériences de contacts proches, un accueil ouvertement condescendant de notre travail, de la part de certaines institutions ou programmeurs, parfois sur le simple motif d'une origine ultramarine. L'absence de curiosité vis-à-vis de nos créations et par conséquent la méconnaissance de leurs ressorts, expliquent en grande partie les écueils de la considération qui nous est accordée de la part des institutions culturelles.

- Vis-à-vis des esthétiques multiples portées par les interprètes de mes pièces, de la part d'acteurs du domaine de la danse contemporaine elle-même : esthétiques des corps, particulièrement lorsqu'ils sortent des standards dans lesquels la danse contemporaine tend à les enfermer, esthétiques des langages chorégraphiques qui s'autorisent des « excursions » hors des zones de confort de la gestuelle contemporaine ou urbaine, ou des « incursions » dans les danses traditionnelles.

- Vis-à-vis aussi de l'écriture contemporaine, de la part de publics parfois très éloignés géographiquement, socialement ou culturellement de toute proposition artistique et culturelle. En effet, soucieux de travailler au croisement des publics, au décroisement et au partage des expériences artistiques et humaines, nous privilégions le développement de projets alliant création et actions culturelles, aussi bien en France qu'à l'international, permettant d'investir de nombreux espaces et favorisant ainsi, pour nos publics, l'appropriation d'une écriture artistique et d'une expression de soi vectrices d'émancipation.

Pour autant, je conçois difficilement de devoir renoncer à ce qui fait ma force et la raison d'être de ma compagnie, dans le seul but de rejoindre un entre soi culturel figé dans lequel j'ai parfois le sentiment de ne pas trouver ma place, faute d'en maîtriser suffisamment les codes.

5) Comment l'institution que vous représentez envisage-t-elle la question de la diversité culturelle? Quels dispositifs concrets met-elle en place à ce sujet?

Dès le début de mon parcours, j'ai construit de nombreux ponts : entre les danses traditionnelles des Antilles, d'Afrique et des formes contemporaines, entre les populations de France hexagonale et

celles des Outre-mer, entre l'Histoire et notre époque contemporaine... Je souhaite aujourd'hui faire grandir ces liens, plus qu'essentiels, dont la nécessité n'a jamais été aussi criante que dans le monde dans lequel nous vivons.

Les initiatives actuelles et institutionnelles de sensibilisation à l'« égalité réelle » homme/femme ou vers les Outre-mer me confortent dans mes engagements artistiques et les choix thématiques aussi bien qu'esthétiques que je porte depuis plus de vingt ans, volontairement éloignée de toute tentation démagogique.

J'ai donc à cœur, pour l'ensemble de mes créations, de défendre plus que jamais ces engagements, en privilégiant une approche par « lyannaj² » intergénérationnel, interculturel et intercontinental, qui parle à tous et à chacun.

6) Avez-vous une action spécifique pour lutter contre les inégalités à l'embauche ou d'autres formes de discrimination touchant les minorités dans les arts et les médias?

Les thématiques mêmes de mes pièces chorégraphiques questionnent, frontalement ou en filigrane, selon les sujets ou moments, les notions et perceptions des différentes formes de stéréotypes et de discrimination.

Les casting initiaux pour ces pièces reflètent donc ce parti pris, sans pour autant cantonner chacun des interprètes à une représentation figée de l'origine ou de l'angle esthétique qu'il ou elle est sensé.e incarner.

La sensualité des danses et musiques traditionnelles des Antilles, de l'Afrique associée au langage chorégraphique contemporain peuvent côtoyer aussi bien les danses urbaines (hip-hop, krump...), que les danses de société (mazurka, quadrille...), autant de passerelles sociales, culturelles et intergénérationnelles, de passages à double sens. : influences plurielles et sensibilité singulière.

8) Quelles difficultés rencontrez-vous dans la mise en place de ces dispositifs?

Si de fortes réticences et une grande frilosité ont pu nous être opposés depuis plus d'une décennie, vis à vis de récits et d'imaginaires artistiques « autres », tels que ceux portés par les pièces de ma compagnie Difé Kako, il devient très préoccupant pour nous, artistes français d'outre-mer, de se voir opposer, après dix ans de démarches similaires auprès des instances culturelles, les même refus liés aux mêmes craintes, alors même que des actions de sensibilisation fortes sont menées sur le terrain associatif telles que « Décoloniser les arts » par exemple ou que des crises majeures ont ébranlé les territoires français d'outre-mer, 2009 pour la Guadeloupe et 2017 pour la Guyane, dans lesquelles les questions de représentativité culturelles étaient bien présentes.

Il nous a été également conseillé à plusieurs reprises de solliciter prioritairement les institutions ultramarines par exemple, comme pour nous signifier à nouveau cette relégation à un entre soi contre lequel nous nous élevons précisément. Considérant la culture et l'expression artistique

² Mot du créole guadeloupéen signifiant l'attache, le lien, l'union, le collectif. Il signifie aussi que l'on encercle l'ennemi, il se rattache à l'expression « fouté lyann » qui signifie mettre en difficulté, frapper durement, serrer la vis à quelqu'un (note de Laurent Martin).

comme vecteurs privilégiés de l'émancipation, il nous tarde que soit réellement prise en compte la nécessité d'une réappropriation culturelle dans les populations françaises ultra-marines, qui passe inévitablement par la promotion de leur travail et de leur dynamisme et une visibilité accrue de leurs créations, autant dans l'hexagone que dans les territoires eux-mêmes.

9) Quels résultats avez-vous obtenus? Quel bilan provisoire tirez-vous de votre action et/ou de celle de l'institution que vous représentez?

L'implication de la compagnie Difé Kako dans le développement de projets alliant création et actions culturelles, aussi bien en France qu'à l'international, lui a permis d'investir de nombreux espaces, de toucher des publics très divers et de les sensibiliser plus largement aux valeurs positives du métissage des cultures africaines, antillaises et occidentales que véhiculent ces artistes.

Présents ainsi depuis plus de vingt ans dans l'Hexagone ou les Outre-mer, la compagnie Difé Kako a réalisé un travail de terrain auprès de nombreux publics, et nous commençons à recueillir de nombreux témoignages spontanés de la part d'anciens élèves ou stagiaires de ces territoires qui ont pu participer à nos actions culturelles. Ces retours nous confortent dans notre démarche et démontrent quelle place elle a pu occuper dans la construction personnelle ou professionnelle de ces anciens « élèves », qui participent maintenant activement à la dynamique de leur territoire.

10) Quelles sont vos perspectives, personnelles et/ou institutionnelles, pour les mois et années à venir?

Après vingt ans d'activité intense au service de ma compagnie, et nos efforts de création toujours renouvelés malgré l'absence d'aide pérenne (les derniers soutiens pour les pièces de ma compagnie remontent à 2003 et 2008), je souhaite continuer plus que jamais à défendre les valeurs et choix artistiques qui ont fait notre force, et qui impliquent également de notre part de ne pas renoncer à défendre notre légitimité et nos droits à une égalité et une représentativité réelles sur la scène artistique.

A l'heure où des événements d'ampleur nationale ou internationale viennent bousculer et remettre en question la notion même du vivre ensemble, dans le respect de ce qui fait nos singularités et nos diversités d'êtres humains, je suis intimement convaincue que les langages du corps et de la musique jouent un rôle privilégié dans la réappropriation culturelle, vers un véritable « partage du sensible ».

Philippe MOURRAT

1) Quelle institution représentez-vous? Quelles fonctions y exercez-vous?

Je représente la Maison des métallos, établissement culturel de la Ville de Paris, j'en suis le directeur.

2) Quel a été votre parcours jusqu'à présent? Quelle(s) formation(s), quelle(s) expérience(s) personnelle(s) et professionnelle(s) vous ont conduit.e à votre position actuelle?

Après quatre années d'études universitaires en philosophie et une année de formation professionnelle de directeur d'équipement socioculturel, j'ai été nommé à la direction d'une Maison de quartier à l'âge de 24 ans. Située au cœur d'un quartier H.L.M. dégradé d'une petite ville de province cette maison a connu dès ses débuts l'expérimentation de la mise en place d'une politique de la ville. Durant sept années de direction de cet établissement j'ai pu vivre sur le terrain les balbutiements de cette politique puis sa dynamisation avec l'arrivée de la gauche en 1981.

J'ai ensuite occupé des postes plus « traditionnels » des métiers de la culture : gestionnaire de saison culturelle, programmateur de festival, de cinéma art et essai, administrateur de compagnie de création théâtrale etc.

De 1994 à 2009 j'ai été en responsabilité à l'établissement public du Parc et de la Grande Halle de la Villette. J'y ai notamment dirigé les Rencontres de la Villette, festival national et international des cultures urbaines et, plus largement, des créations artistiques enracinées dans les réalités de société. A partir de septembre 2009 j'ai donc pris la direction de la Maison des métallos avec un projet proche de celui des Rencontres de la Villette, s'appuyant en partie sur la riche diversité du quartier d'implantation, Belleville – Ménilmontant.

3) Que signifie pour vous l'expression : « diversité culturelle »? D'autres expressions seraient-elles selon vous plus appropriées pour évoquer le pluralisme culturel de la société française ?

En quarante années de carrière proches de ces sujets, j'ai assisté à bien des querelles sémantiques parfois un peu vaines au regard des enjeux de terrain... Je n'ai rien contre l'expression « diversité culturelle » qui a le mérite d'avoir été reconnue au niveau mondial grâce à l'UNESCO. Peut-être multiculturalisme serait plus juste et plus précis, et j'aime bien aussi le mot « cosmopolite » qui ramène la question de l'altérité à un état de fait, à une réalité tangible, plus qu'à une posture intellectuelle. Car c'est bien de l'altérité, constitutive de l'humain, qu'il s'agit, le contraire du repli, la reconnaissance d'une identité multiple, riche de cette multiplicité.

5) Selon vous, la question de la diversité culturelle se pose-t-elle d'une manière particulière dans le domaine des arts et des médias? Et d'une manière particulière en France?

Je me refuse à englober art et média. L'art est avant tout un idéal, ou au moins une recherche d'idéal, le média est un moyen. La question de la diversité est consubstantielle à l'art qui d'une part

se situe d'emblée dans l'universalisme, et d'autre part est par nature un regard « autre » sur le réel, un regard dont l'altérité est constitutive. En France, le vecteur politique de « l'exception culturelle » a remis en selle, qu'on le veuille ou non, la valeur multiculturelle inhérente aux traditions des Lumières puis de la Révolution.

6) Comment l'institution que vous représentez envisage-t-elle la question de la diversité culturelle? Quels dispositifs concrets met-elle en place à ce sujet?

C'est une question constitutive du projet. Quand j'ai écrit mon projet lors de ma candidature à la direction de la Maison des métallos il n'y avait que deux chapitres : « Un établissement culturel du XXI^e siècle » et « Un laboratoire des diversités ». Le territoire d'implantation de l'établissement, Belleville – Ménilmontant, est riche d'une diversité de populations qui ne peut qu'inciter à l'émulation culturelle. Ici le terme de diversité culturelle perd de sa dimension incantatoire pour recouvrir des réalités du quotidien. Reflet de la mondialisation en marche, cette diversité est un formidable terreau pour l'invention de formes nouvelles d'expression, de pensée et, plus globalement, de relation à la société et au monde. De la simple rencontre interculturelle à la création d'univers transculturels nouveaux, en passant par les métissages et les créolisations, notre institution se nourrit de son environnement et renoue avec son passé de manufacture d'instruments de musique pour tenter la fabrication d'harmonies inédites.

Outre la valeur structurante que représente la diversité culturelle pour l'activité de la Maison, l'importance donnée au développement des publics et à la médiation est elle-même porteuse d'une attention appuyée aux publics du champ social, aux associations et institutions investies sur tous les terrains de la diversité, qu'elle soit ethnique, générationnelle, sanitaire ou sociale.

La question que l'institution devrait à mon avis se poser : « La diversité n'est-elle pas une question de survie pour un microcosme artistique et culturel de plus en plus vieillissant et tendant au repli sur soi ? » Posant la question, j'induis la réponse : oui, nous avons dans l'institution culturelle urgence à ouvrir les portes et les imaginaires, faire bouger les périmètres de l'art, bousculer les corporatismes, stopper l'occidentalisation, décloisonner les disciplines et arrêter de se faire peur avec le « social » et le « populaire » qui sont de grandes vertus avant d'être des risques pour la création ! Vive la richesse de l'expression des différences...

7) Avez-vous une action spécifique pour lutter contre les inégalités à l'embauche ou d'autres formes de discrimination touchant les minorités dans les arts et les médias?

Notre équipe étant relativement petite (environ 30 personnes pour 25 équivalents temps plein), la seule « procédure » envisageable est le volontarisme en sachant que nous l'appliquons déjà prioritairement sur la question de la parité. Pour ce qui concerne la programmation culturelle, notre ligne artistique induit une mise en avant récurrente des « minorités visibles ».

10. Quelles sont vos perspectives, personnelles et/ou institutionnelles, pour les mois et années à venir?

Personnellement je quitte la vie professionnelle à l'automne (2018) et vais consacrer une partie de mon temps à la mémoire et la recherche concernant les croisements entre créations artistiques et réalités de société, en ayant été un témoin privilégié pendant ces quarante dernières années.

La Maison des métallos quant à elle va donc changer de direction et donc connaître de fait un projet sensiblement différent, mais son cahier des charges reste inchangé.

Marjorie NAKACHE

1) *Quelle institution représentez-vous? Quelles fonctions y exercez-vous?*

Je représente le Studio-Théâtre de Stains. Notre compagnie théâtrale est régie par la loi de 1901. Nous ne sommes pas une institution comme un CDN.

Je suis metteuse en scène du STS que je codirige avec Kamel Ouarti, l'administrateur.

2) *Quel a été votre parcours jusqu'à présent? Quelle(s) formation(s), quelle(s) expérience(s) personnelle(s) et professionnelle(s) vous ont conduite à votre position actuelle?*

Après des études théâtrales à Paris III et plusieurs rôles en tant que comédienne, je fonde en 1984 avec Xavier Marcheschi, le Studio Théâtre de Stains, en Seine-Saint-Denis.

Théâtre de proximité résolument contemporain, politique et optimiste, le projet artistique que je mène est à la fois singulier et collectif, placé sous le signe de la transmission. Il est basé sur une relation forte qui englobe dans une même interaction, un même échange, l'œuvre artistique et son destinataire et s'enrichit des particularités et des différences de chacun.

A partir de créations de grande exigence, je mène avec mon équipe un travail de terrain à la rencontre des publics sans exclusive, en les sensibilisant au processus de la création, favorisant une harmonisation, une éthique laïque.

Depuis toujours, la recherche d'une esthétique originale guide mon choix d'associer d'autres disciplines artistiques au travail théâtral. Ainsi, plusieurs de mes spectacles (*J'espérons que je m'en sortira* de Marcello d'Orta) sont nés grâce à son étroite et fructueuse collaboration avec des circassiens et des chorégraphes.

J'axe mon travail sur le croisement du réel et de la théâtralité où s'éprouvent les préoccupations majeures de notre société (*Les Vilains* d'après Ruzzante, Valse n°6 de Nelson Rodrigues)

Nos créations interrogent le passé en abordant les classiques du répertoire (Racine, Goldoni ou Marivaux) ou questionnent l'avenir avec des témoignages vivants (celui des femmes immigrées de *Féminin Plurielles*, des habitants de Seine Saint Denis de *Rêver peut-être*) et des auteurs contemporains (Michel Azama, Mohamed Kacimi). On retrouve toujours, au centre de la trentaine de spectacle que j'ai mis en scène la même préoccupation de mettre en lumière les plus fragiles et de s'emparer de la poétique théâtrale pour mieux révéler les paroles cachées. Ces différentes voix singulières deviennent plurielles.

3) *Que signifie pour vous l'expression : « diversité culturelle »? D'autres expressions seraient-elles selon vous plus appropriées pour évoquer le pluralisme culturel de la société française?*

« Si le théâtre raconte le monde dans lequel nous vivons quel monde sommes-nous en train de raconter ? » Cette observation intellectuelle d'Albert Thibaudet (*La France est un vieux pays différencié*) nous autorise à la réécrire au regard de notre expérience en ces termes : « Si le théâtre raconte le monde dans lequel nous vivons, quel monde sommes-nous en train de raconter et de faire si la diversité culturelle n'est pas représentée sur scène et dans la salle ? »

La diversité culturelle telle que nous la pratiquons s'élabore en ayant pour but la diversité des publics.

Le pluralisme culturel de la société française préconise une ouverture dans ses conjectures -voire même dans les directives ministérielles !- pour arriver à une opposition dans ses structures. On ne peut pas parler de diversité, si un lieu culturel crée, accueille des œuvres qui ne drainent qu'une partie de la population d'une ville ou d'un festival, c'est-à-dire un public professionnel ou semi-professionnel. Leur tort n'est pas d'y entrer, mais de n'en point sortir ; à l'intérieur du théâtre; ils s'émeuvent sur *l'idée* et dehors ils rejettent les *faits*. Ils buttent à l'écorce !

Touchent à cette forme de pensée toutes les exclusions. Elles atteignent leur apogée à Avignon où cette séparation est clairement affichée en IN et OFF, et, par ainsi, légitime la fracture -visible et invisible- entre deux théâtres, deux économies, deux cultures, deux sociétés. Le plus grand théâtre du monde, qui devrait dénoncer de telles inégalités, les affirme. Rappelons que le OFF a été créé en 1966 (!) à l'initiative d'André Benedetto qui voulait, *derrière la ligne imaginot*, ne pas pactiser avec le silence et contester les options élitistes du IN. *Urgent, crier !* proclamait-il.)

La « discrimination culturelle » est, à mon avis, l'expression la plus appropriée.

4) Selon vous, la question de la diversité culturelle se pose-t-elle d'une manière particulière dans le domaine des arts et des médias ? Et d'une manière particulière en France.

Les prises de position des différents ministères de la culture fait apparaître une centralisation particulièrement radicale autour des lieux institutionnalisés au détriment des lieux émergents.

On ne peut pas parler de diversité dans le domaine des arts et des médias si on n'évoque pas la singularité de *l'effet de lieu* qui valorise une œuvre selon l'endroit et la ville où elle est représentée.

La question de la diversité culturelle se pose d'une manière particulière en France : notre société est profondément divisée. Le pouvoir politique, transcendant et omniscient, prend les décisions sans concertation ni partage dans tous les domaines. Et logiquement, au lieu de réunir, il sépare. Il crée des *zones* là où il faut les supprimer. Il stigmatise ce qu'il faut valoriser. La violence symbolique de certains mots comme *le karcher* ou *les mâles blancs* aggravent les maux au lieu de les résoudre.

Cet isolement, ces friches dans lesquelles on rejette une partie de la population, ensauvent la vie.

Tout, en France, est fait d'une manière particulière, notamment dans le domaine des arts et des médias. Le ministère a trouvé une formule... particulière ; *l'exception française*. *La plupart des occasions des troubles de ce monde sont grammairiennes* (Montaigne). Le tout est de se mettre d'accord sur cette fameuse et fumeuse entourloupe grammairienne : l'exception française. Nous l'interprétons dans l'esprit de restriction. En ce sens elle est exceptionnelle ! Et ne consisterait-elle pas à exclure la majeure partie d'une diversité en nous divisant?

Acteurs et témoins depuis des décennies, nous avons pu constater que la réflexion du pouvoir culturel s'est laissé particulièrement investir par une forme de pensée émanant d'une partie non négligeable du monde médiatique qui s'est éloignée du caractère vivant du travail effectué par les créateurs de lieux émergents. Une *perte de sens* où la subjectivité dénaturait et remplaçait l'objectivité : une unique pensée, la *doxa*, structurait, une bonne fois pour toute, un monde bien

homogène, qui refusait de prendre en compte l'hétérogénéité de l'espace culturel et social du territoire. Le jacobinisme a la peau dure! Un exemple parmi d'autres : lorsque nous relançons *Le Monde* pour venir voir nos créations, le critique dramatique nous répond avec une parfaite absence de retenue : *Paris oui, Stains non*.

Le concept « diversité culturelle » sous-tend une pluralité dans l'unité, une égalité qui fait place à la différence, une décentralisation qui élargirait le cercle et irait au-delà des institutions (CDN, Théâtre Nationaux, Maison de la Culture...).

Or, la décentralisation, au lieu d'user de son influence pour inclure tous ces lieux intermédiaires dans le mouvement national, a entretenu une ségrégation culturelle. (Un premier ministre a parlé d'*apartheid social, territorial et ethnique* pour dénoncer cette fracture. Nous y ajoutons le terme *culturel*).

Pour avoir été invités à l'étranger, nous avons pu constater que cette particulière ségrégation culturelle est typiquement française. Ce que Jean-Marie Pradier, professeur émérite à la faculté de Paris 8 de Saint-Denis, nomme *La pyramide versaillaise*.

5) *Comment l'institution que vous représentez envisage-t-elle la question de la diversité culturelle? Quels dispositifs concrets met-elle en place à ce sujet?*

Ou : comment réaliser l'unité au sein de la diversité ?

Dans notre ville tous les continents sont représentés. Cette diversité ethnique permet la coexistence de courants culturels différents. Elle peut être ou effacée ou affirmée.

A Stains coexistent des gens de quatre-vingts nationalités et ethnies. Apparemment dispersés, ils entrent en relation dans notre lieu avec les autres groupes humains. Cette mixité sociale impulse une diversité culturelle qui n'est pas déterminée à l'avance par l'équipe du STS. En perpétuel changement, cette diversité culturelle s'élabore dans les interactions quotidiennes, *la revivifie dans le respect des différences et des reconnaissances mutuelles*³. On ne sait jamais à l'avance quelle sera la prochaine création. L'action commune, la déterminera, *comme étant le produit de son élaboration*. En opposition à une culture transcendante qui détermine ce qui doit être, sans influence.

La véritable culture doit échapper à l'institutionnalisation (Dominique Schnapper).

La singularité de notre action artistique *pour* tous c'est qu'elle se fait *avec* tous.

Elle réside dans sa cohérence et sa longévité à une époque de zapping où on ne prend plus le temps de découvrir et de rencontrer. Ainsi les enfants des parents, qui avaient pris l'habitude de venir au STS, empruntent la même voie. C'est légitime d'être là.

Chaque création explore la diversité, l'esthétique pluridisciplinaire des arts vivants. On butine à toutes les richesses artistiques d'où qu'elles viennent. On ne se cantonne pas à un répertoire classique ou moderne, ni à une forme spécifique. Cette appétence est communicative : elle génère la circulation des œuvres, des idées et la diversité des publics : une navette assure pour chaque spectacle le lien avec la capitale. Implantation ne signifie pas repli. La devise de notre compagnie

³ Alain Pierrot, *Grammaire française de l'intégration. Jeux de langage et mythologie*, Paris, Fabert, 2002.

est : *Agis dans ton lieu et pense avec le monde* (E.Glissant). C'est pour cette raison que depuis 1984 nous luttons pour être rattachés au mouvement national. C'est notre principale et légitime revendication.

C'est après *France parle* (adaptation de *La misère du monde* en 1992) et *Féminin plurielle(s)* (1993) que les intellectuels des sciences humaines, comme Pierre Bourdieu et Jean-Marie Pradier avec lequel nous avons collaboré durant des années, ont étendu leur curiosité et leur recherche aux créations du STS. Ils nous ont permis d'explorer et de développer une esthétique ethnoscéologique qui « *repère les spécificités et interférences entre les cultures et dans cette altérité montre dans les créations la diversité de pratiques spectaculaires patrimoine de l'humanité, sans les édulcorer ni réduire leur complexité originale à l'aune de nos présupposés perceptifs, idéologiques et esthétiques* ».

Nous avons, durant de longues et fructueuses années, tissé des liens avec la population dans sa plus grande diversité afin de faire émerger et tisser les spécificités et interférences entre les cultures. Ce compagnonnage citoyen est porteur de cohésion sociale.

C'est un tout, irréductible et homogène, qui contribue à la formation d'un public, une école du spectateur à partir de stages, répétitions publiques, colloques, ateliers d'expression artistique... Une tradition cognitive profondément ancrée depuis des décennies à Stains grâce à la transmission des générations. Grâce aussi à une confiance qui naît de la convergence entre le dire et le faire, ce qui demande une attention particulière, un engagement pédagogique soutenu. C'est là où on peut repérer la différence entre prodiguer l'idée d'un théâtre populaire et appliquer cette idée. Une conviction, non plus transie en intention abstraite mais en action concrète.

Cette action se déroule sur deux axes : la création, pierre angulaire, fait naître, comme lui étant intrinsèquement liée, la créativité toutes deux empreintes de pluridisciplinarité.

La créativité s'adresse prioritairement à la jeunesse, mais également à toute personne de tout âge désireuse d'épanouir sa personnalité en maîtrisant ses moyens d'expression. Toutes les disciplines du spectacle vivant – théâtre, danse, cirque, écriture dramatique, éloquence- y sont pratiquées (23 ateliers d'écriture et d'expression hebdomadaires).

Cette pratique ludique, effectuée en groupe, -étudiants scolarisés, non scolarisés, chômeurs, assistantes sociales, groupe intergénérationnel...- après des rencontres dans les écoles, lycées, fac, foyers, associations... débats à la fin de nos spectacles-, explore les possibilités de chacun en puisant dans la mémoire culturelle d'origine. La diversité – slameurs, musiciens, cultures urbaines, textes classiques, mythologie – permet de découvrir ce que nous avons en commun. Nous proposons une autre façon de faire mais également de penser. Une interculturalité qui bouscule les idées reçues, les *a priori*.

Ce goût de la découverte de la pratique théâtrale, dans un lieu et un environnement propice aux rencontres et échanges, permet en outre à chacun(e) d'enrichir et de transformer le champ culturel commun.

Nous accueillons en résidence de nombreuses jeunes compagnies – théâtre, marionnette, cirque, danse. Six sur la saison 2017-2018 ; six pour 2018-2019. Nous leur donnons la possibilité de répéter puis de représenter leurs productions dans un lieu de création c'est-à-dire un théâtre où les

professionnels et un public nombreux sont désireux de découvrir des spectacles vivants. Ces expériences sont particulièrement fructueuses pour tous. Cet état d'esprit basé sur la rencontre et le compagnonnage crée des liens durables et permet des ouvertures sur l'extérieur et sur l'avenir.

De la part de l'équipe d'accueil il s'agit bien évidemment d'un accompagnement et d'un échange, contrairement à des lieux de programmation où l'on se contente de mettre les locaux à leur disposition. Des colloques, des animations, des débats voient le jour autour de ces spectacles comme s'il s'agissait d'une création du STS. Nous nous félicitons d'ailleurs des excellents retours que nous avons des compagnies.

Nous organisons des résidences d'auteur(e)s avec lesquels nous mettons en place des créations collectives, des lectures d'œuvres, des rencontres avec un écrivain(e).

Mohamed Kacimi a animé au STS un atelier théâtre avec des jeunes stanois(es) autour de la scène 6 de l'acte II de *On ne badine pas avec l'amour*. Durant la même saison, avec Marjorie Nakache, ils sont allés à la maison d'arrêt des femmes de Fleury-Mérogis pour faire une lecture dans la bibliothèque de la prison de *Le noir des corbeaux*, recueil de textes écrits par les détenues lors d'un atelier d'écriture dirigé par Mohamed Kacimi.

Les deux dramaturgies sont réunies dans *Tous mes rêves partent de gare d'Austerlitz*, notre dernière création, où chacune de ces œuvres contient les structures de l'autre en abyme.

6) *Avez-vous une action spécifique pour lutter contre les inégalités à l'embauche ou d'autres formes de discrimination touchant les minorités dans les arts et les médias?*

L'action spécifique dans notre démarche ethnosociologique est repérable dans nos spectacles mais également dans la composition de notre équipe très diversifiée à l'instar de notre public. Aucune discrimination dans le choix des artistes, animateurs, techniciens, administratifs. Aucun *mâle blanc*, aucune *culture blanche* ne prédominent. Nul besoin de quota. Le théâtre est dans la ville et la ville est dans le théâtre.

Ce qui nous gêne dans la formulation grammaticale « action spécifique », c'est qu'elle sous-tend une action propre à une ville, un département là où elle devrait être la généralité. Elle souligne que cette spécificité se rapporte plus à la différence dans la division, qu'à l'unité dans la différence. Et, très souvent, ce qui devrait apparaître comme une action positive, se retrouve stigmatisée et donc dévalorisée.

Pour lutter contre ces discriminations qui touchent une partie de notre jeunesse lors de l'embauche - et pas seulement dans le domaine des arts et des médias-, des stages – diction, articulation, rhétorique...- il importe de lui permettre d'acquérir la maîtrise de ses moyens d'expression. Comme nous avons pu le faire dans les écoles. Sans discrimination.

Les minorités auxquelles votre question fait référence sont celles qui dans notre département et notre ville représentent la majorité. De même, les minorités dans les arts, fort peu représentées dans les médias, sont celles qui au niveau national représentent la majorité c'est-à-dire les compagnies théâtrales et les lieux émergents. Cette discrimination dans la représentativité des différents arts dans les médias se traduit de facto à l'embauche. Une endogamie qui permet aux mêmes d'engager les mêmes afin de parler des mêmes. À rebours, c'est dans ces lieux émergents que se perpétue et

s'élargit cette belle tradition : un théâtre accessible à tous qui est au cœur de la mission de la décentralisation, seule capable de lutter contre toute forme de discrimination.

Notre action a pour but d'ouvrir les associations sur la cité et le territoire national afin de lutter contre ces inégalités. Elle trouve sa cohérence dans le développement culturel autour de la création qui a pour effet de valoriser une ville, ses habitants –notamment sa jeunesse- et de générer la conversion du regard porté, a priori, sur Stains qui n'a pas, comme le prétendent les médias, le monopole de tous les échecs.

En début de saison, nous proposons aux écoles, collèges, lycées un dossier pédagogique:

Le professeur peut présenter et parler du spectacle à partir de ce document;

Deux comédiens-animateurs peuvent venir dans la classe pour interpréter des extraits de la pièce, ou en salle des professeurs pour présenter l'œuvre;

La classe peut venir au théâtre pour assister à une répétition publique;

Des élèves peuvent apprendre la scène qui est jointe au dossier et qui pourrait être interprétée sur la scène du STS après la représentation.

Nous assumons l'option bac depuis des années.

À partir de nos différentes interventions, des ateliers d'expression ont été mis en place au STS (danse, cirque, théâtre, musique) ainsi qu'un Festival du jeune théâtre et des chantiers créatifs.

Très souvent, ce sont les associations, les services municipaux, les facultés, qui sollicitent notre collaboration. Citons *Stains avenir* : cette association regroupe des jeunes qui poursuivent de longues études et qui nous ont demandé de mettre en place des séances de rhétorique. Leur but est d'aider d'autres jeunes à la recherche d'un premier emploi : développer leur capacité oratoire diction, conviction, communication...

Cette démarche heuristique a permis au fil des ans, chez les jeunes devenus adultes et qui fréquentaient nos ateliers, un changement dans leur comportement, l'orientation de leur avenir. Par exemple, de jeunes slameurs, devenus des artistes professionnels et reconnus, ont enrichi leur spécificité culturelle grâce à l'apport de Molière, Jarry ou même Aristophane. Des jeunes filles qui au départ se dévalorisaient et se situaient dans le champ de tous les échecs : je suis noire, j'habite le 9-3, mes parents n'ont pas les moyens de me payer de longues études..., ont obtenu le prix d'éloquence, étudient en Sorbonne, sont avocate, kinésithérapeute, publiciste-maquettiste... Ce qui ne les empêche pas d'être toujours Noire ou Maghrébine et d'habiter le 9-3.

Cet échange permanent entre artistes et public, dans le but d'inverser un processus de désespérance auteur de résignation, de révolte et de radicalisation, favorise de fait une forme de vie, une harmonisation, une synergie positive, une aspiration citoyenne, c'est-à-dire une éthique laïque.

7) *Avez-vous établi des partenariats avec d'autres institutions, publiques, privées ou associatives, pour financer ou animer ces dispositifs? Si oui, lesquels?*

Au plan municipal :

- le théâtre Paul Eluard avec lequel nous établissons des programmations communes ;

- l'Orchestre Divertimento et du Conservatoire municipal ; nous programmons des concerts ; nous collaborons à la création de projets où musique, danse et théâtre sont intimement mêlés comme *Fabblissimo* ;

--Des associations, comme Femmes dans la cité, Femmes victimes de violences... Nous organisons des rencontres autour de nos créations : lecture de textes, répétition publiques, puis représentation et débat.

Au plan départemental, régional et national :

- diffusion de nos créations dans des villes voisines comme Sarcelles, Saint-Denis ; d'Ile de France comme Versailles, Saint-Germain-en-Laye ou Neuilly-sur-Seine ; du territoire comme Toulon, Saint-Jean d'Angely, Avignon ou Toulon ;

- partenariat avec Le Théâtre de la Marionnette, Théâtre Mouffetard,

-Des écoles nationales : l'ENSATT en distribuant dans nos créations les élèves de cette école où nous avons donné pendant des années des cours d'art dramatique. Les élèves du CFA d'Asnières sont distribués dans nos créations. Ils font ainsi leurs débuts professionnels et peuvent ensuite proposer leur propre création que nous soutenons techniquement et administrativement ;

-la faculté de Paris VIII et XIII où nous avons développé des ateliers d'expression ;

- la Chapelle du Verbe Incarné à Avignon où nous avons développé des relations avec des équipes théâtrales des TOM, DOM et POM ; nous avons mis en place des échanges avec la Guyane, la Nouvelle Calédonie ;

Au plan international :

-la Suisse (Sion) ;

-le Brésil (le festival international de Londrina) ;

-le Québec.

8) Quelles difficultés rencontrez-vous dans la mise en place de ces dispositifs?

La principale difficulté est générée par le déséquilibre structurel qui consiste à diviser le milieu culturel. La *violence de l'institution*, nous la subissons sans cesse de plein fouet.

La dernière décision du ministère est révélatrice. Il y a cinq ans, nous espérions une *Loi de programmation* pour combler cette fracture culturelle. Il s'agissait d'élargir le cercle aux compagnies. Ainsi, selon de vœu de Montesquieu, tous les rayons seraient enfin égaux en droits. Cinq ans plus tard le ministère de la culture apporte *le changement* tant espéré en créant les *Compagnies nationales*, qui distingue et aide les metteurs en scène déjà aidés et distingués. Modèle parfait d'un repli communautariste.

Nous devons sans cesse faire la preuve de l'utilité de notre action culturelle par l'élaboration de volumineux dossiers qui nous demandent un temps et une énergie supplémentaires. Aucune reconnaissance pérenne du travail effectué. Si un agent administratif est nommé à un poste décisif ... tout est à recommencer. Ce n'est pas lui qui cherche à savoir qui nous sommes et comment mieux nous aider dans notre action mais nous qui devons faire la preuve de notre légitimité. Et c'est reparti ! Et leurs directives sont ... réparties dans des projets ponctuels là où le droit commun devrait prévaloir. Lorsque, pendant des décennies, le ministère vous pose les mêmes questions

auxquelles nous apportons les mêmes réponses, on est en droit de se demander si nous sommes dans une société qui base ses principes sur l'égalité... et la raison.

C'est ce qui passe avec ce questionnaire : vous nous posez des questions auxquelles nous apportons des réponses concrètes depuis des décennies ! D'ailleurs, à la fin de votre colloque durant lequel nous avons relaté nos actions, nous nous sommes promis de nous revoir dans quelques années... et nous avons fait remarquer que vous nous poserez les mêmes questions et que nous dirons les mêmes choses parce que ce sera toujours les mêmes choses et si ce n'était pas toujours les mêmes choses nous ne dirions pas toujours les mêmes choses ! (Molière) Une autre particularité française : discourir pour ne pas faire, ou mieux ou pire : faire l'inverse ! Chaque ministre, de Malraux à Mitterrand apporte une formule nouvelle pour faire la même chose : théâtre populaire, théâtre élitare pour tous, une culture accessible à tous, insérer la culture au cœur de la société, une culture pour chacun...

Une organisation culturelle « juste » repose nécessairement sur un pacte garantissant l'égalité de droits dans tous les secteurs et notamment celui de la création. En divisant économiquement, socialement et même territorialement les lieux de création, on fait naître une dualisation de société de plus en plus évidente, de plus en plus violente par son aspect symbolique, de plus en plus radicale.

Le travail théâtral, qui se développe autour de la création dans les lieux de proximité, ces îlots de résistance, mérite la même considération et les mêmes droits qu'un CDN qui, actuellement, s'estime comme une partie divisible du tout.

C'est une œuvre de salut public que nous souhaitons voir mis en œuvre car ces deux formes ne sont nullement antagonistes, et, loin de s'opposer, elles ne peuvent que s'enrichir mutuellement et refléter un panorama culturel diversifié qui correspond à la réalité sociale de notre pays, pour le profit du plus grand nombre de spectateurs-citoyens, et, en premier lieu, du ministère de la Culture.

9) Quels résultats avez-vous obtenus ? Quel bilan provisoire tirez-vous de votre action et/ou de celle de l'institution que vous représentez ?

Tout a commencé en 1984 puis continué. Il en résulte une action cohérente qui s'inscrit dans la durée.

Le résultat doit être considéré comme l'étape d'une réalisation concrète dirigée vers l'avenir.

Depuis des décennies, notre lieu n'a pas cessé de s'agrandir. Nous envisageons d'ériger une salle de répétition supplémentaire.

10) Quelles sont vos perspectives, personnelles et/ou institutionnelles, pour les mois et années à venir ?

Continuer à appliquer au quotidien notre devise : agis dans ton lieu et pense avec le monde.

Nos deux derniers spectacles continuent à s'inscrire dans cette démarche.

Au niveau local :

Rêver peut être. Après avoir sillonné les routes stanoises au volant de sa « caravane des rêves » pour interroger les habitants sur leurs rêves, Marjorie Nakache propose au public de vivre une expérience sensorielle inédite au travers de cette création.

Au niveau national et au-delà :

Tous mes rêves partent... du dramaturge Mohamed Kacimi avec lequel nous avons établi un compagnonnage depuis la création collective de *Babylon City* au STS en 2012.

La pièce s'est élaborée dans trois lieux différents :

-à l'Institut français de Gaza où l'auteur a, je le cite : « *conçu le projet d'aller sur place animer un atelier d'écriture et de jeu autour de la pièce de Musset On ne badine pas avec l'amour. La pièce pose en effet le problème de la relation de la femme à l'homme, en même temps qu'elle s'attaque à la question de la foi et de la religion. Il convient de préciser que la France est le seul pays au monde à maintenir une présence à Gaza;*

-au STS avec des stanois(es);

-à la maison d'arrêt des femmes de Fleury-Mérogis pour faire une lecture de *Le noir des corbeaux*, recueil de textes écrits par les détenues lors d'un atelier d'écriture dirigé par Mohamed Kacimi.

L'auteur a mixé les deux dramaturgies pour écrire *Tous mes rêves...*

Musset et Kacimi, après avoir franchi le check-point de Gaza et les murs de Fleury-Mérogis, s'installent à présent sur la scène du Studio-Théâtre de Stains.

Christine PELLICANE

1) *Quelle institution représentez-vous? Quelles fonctions y exercez-vous?*

COMPAGNIE TAMÈRANTONG !

J'en suis la fondatrice (1992) et y exerce les fonctions de directrice artistique, auteure et metteure en scène.

2) *Quel a été votre parcours jusqu'à présent ? Quelle(s) formation(s), quelle(s) expérience(s) personnelle(s) et professionnelle(s) vous ont conduit.e à votre position actuelle ?*

Formations

- Etudes universitaires à Lyon II : DEUG de Sociologie (1983). Licence d'Histoire (1985).
- Formations artistiques multiples et diverses de 1982 à 1992 : Du théâtre universitaire au laboratoire *Grotovskien*, en passant par l'Actors' Studio, la Commedia del Arte, Florent pas longtemps, le théâtre Nô et le Kabuki, Mnouchkine, la découverte heureuse du travail de Peter Brook, le flamenco, l'escrime, le chant, le kung-fu, la sculpture...

Parcours personnel :

Des parents engagés et de cultures très différentes (père sicilien né en Tunisie, mère stéphanoise fille de paysans)

Enfance passée en Tunisie et dans l'Algérie d'après-guerre (d'indépendance).

Adolescence dans une cité HLM à Lyon.

Traversée du mouvement punk (à Lyon).

Huit années de travail estival comme animatrice puis directrice de séjours de vacances pour une association franco-tunisienne.

Pratique de la boxe à Livry-Gargan pendant cinq ans.

Expériences professionnelles comme comédienne (théâtre et théâtre de rue...) ou dans les réseaux plus business (tv) (*l'exploration de ces mondes comme une aventure passagère*).

Connexions avec mouvement rock alternatif de Paris (les Ludwig Von 88 et des ex-Béruriers Noirs feront partie, entre autres, de l'équipe fondatrice de TMT!)

TMT! est la coïncidence même de toutes ces expériences vécues (formations, expériences perso ou professionnelles...)

Après quatre années de préhistoire artistique expérimentale avec les enfants du quartier cosmopolite de Belleville (naissance informelle du collectif artistique et fondateur de TMT!) : création de la Compagnie Tamèrantong! en 1992 dans une maison de quartier du Bas-Belleville. Premiers pas de TMT! dans le petit cinéma de familles « Le Berry –Zèbre » (celui de « Monsieur Malaussène » de Pennac), puis premier partenariat officiel avec l'école de la rue de Tourtille classée ZEP.

La troupe fondatrice se lance alors dans la création de spectacles qui rassemblent sur scène aujourd'hui encore, enfants, adolescents et adultes professionnels, de toutes origines sociales, culturelles et religieuses.

« Emmener loin les petites canailles, emporter leur coin de rue au bout du monde. Dépasser le théâtre en vogue où il est de bon ton d'applaudir les déballages presque complaisants de la détresse des quartiers, sans issue de secours. Éveiller le sens critique mais aussi : appeler les rêves, le voyage, les défis épiques, l'émotion cathartique, les aventures impossibles qui donnent envie de construire ensemble, l'imagination qui transporte et qui transforme, la création qui émancipe. Taïaut ! L'avenir est à nous, à nous de le défendre !

Alors pour eux, les enfants : l'écriture des spectacles. Parcourir d'abord les récits du folklore mondial : contes anciens, légendes, épopées, mythes. S'emparer de leur portée émotionnelle, philosophique, singulière et universelle à la fois. Les sélectionner, les ré-ré-ré-réécrire, les adapter, leur transplanter, selon le thème, des faits de notre actualité politique internationale, pas forcément relayés par les médias officiels. Transporter ces aventures retouchées au théâtre, les projeter et les organiser scéniquement avec le souffle déjanté du rock, la poésie des quartiers et une énergie physique archaïque et revendiquée ... le tout porté par des jeunes héros et héroïnes bigarrées : cette diversité porteuse deviendra l'emblème de Tamèrantong!, son identité, sa force, sa richesse. » (extrait de la genèse de TMT!)

A partir de là ce sont les expériences de TMT! qui feront ce que NOUS sommes aujourd'hui : une compagnie, une troupe singulière et hétéroclite, décidée à durer, à toujours inventer, à transformer sa méthode de travail évolutive et s'adapter au terrain et à ses interlocuteurs sans se dénaturer, à rechercher les rencontres qui bousculent, à chercher ensemble, à se renouveler, se corriger, travailler en réseaux, en partenariat ou complicité...

Dès 1992, la compagnie élargit son champ d'action dans les quartiers populaires de Mantes la Jolie, puis en 2006, à la Plaine St- Denis dans le 93.

« En 1992 la compagnie affirme sa volonté d'occuper le terrain, de pérenniser son offensive artistique. Soutenue par des habitants de Belleville, TMT! se constitue en association. Se poser, analyser les 4 années de préhistoire. Constater les enjeux de la culture et de l'art (et de l'éducation) sur l'avenir de la jeunesse, des cités et du monde... pointer une lointaine filiation avec l'éducation populaire qui vise l'appropriation de la culture par ceux qui en sont le plus écartés (filiation lointaine car TMT! est une compagnie de théâtre qui travaille avec les individualités à partir de créations artistiques). Définir des axes de travail vus comme résistance à la fatalité, l'inertie, la violence et l'abandon des quartiers et banlieues pauvres. Viser l'émancipation. Alors autour des créations : régénérer l'esthétique théâtrale, en arborant métissage, diversité et brassage en tout genre, accéder aux hauts-lieux de culture, y faire entrer la jeunesse et les habitants des quartiers, rassembler un public hétéroclite à l'image de la troupe, décroïsonner, transmettre l'esprit critique, la discipline artistique et du collectif.... Commence la longue bataille, toujours d'actualité, pour trouver les financements nécessaires : Convaincre les institutions culturelles et les administrations. TMT! sort du cadre et dérange, souvent ignoré ou controversé. " Créer c'est résister" (Deleuze). Et pour TMT! : résister c'est exister. TMT! est inclassable... c'est, dit-on, le problème (pour les financements). Alors faire front : développer des partenariats et construire un réseau solidaire, nourrir le lien social et devenir incassable.

Aussi, en 25 ans de route, les rencontres de personnalités engagées dans leur travail, qu'il soit artistique, culturel ou autre, seront de précieuses étapes qui joueront pour la compagnie un rôle important d'accompagnement, de soutien, de nourriture, d'ouverture, de boosters, de mise en réseaux... : Philippe Mourrat (initiateur des Rencontre Urbaines de La Villette, puis directeur de la Maison des métallos), la découverte du mouvement indien zapatiste mexicain, Carmen Castillo et Tessa Brissac (réalisatrices), André Aubry (anthropologue), Jérôme Baschet (historien), Rocio Martinez (historienne de l'art), la compagnie Jolie Môme, Maguy Marin (chorégraphe de danse contemporaine), ou encore Ivan Akimov (fondateur slovaque de la troupe tsigane des Kesaj Tchavé... » (extrait de la genèse de TMT!)

La Compagnie défend une culture vivante « pour et avec tous », indépendante, festive, libre de créer et où la jeunesse s'affirme dans la diversité et le brassage des différences. Ses spectacles fédèrent un large public bigarré et multi générationnel de 5 à 97 ans. Son action artistique est engagée dans la défense des valeurs universelles de la démocratie, de la liberté et de la justice.

3. Que signifie pour vous l'expression : « diversité culturelle » ? D'autres expressions seraient-elles selon vous plus appropriées pour évoquer le pluralisme culturel de la société française?

Pour nous, la diversité culturelle n'est qu'un aspect de la diversité (tout court), qui est un de nos fers de lance les plus dynamiques.

La diversité vue comme état de nos forces et richesses, vue comme complémentarité, décloisonnement culturel, géographique, social, générationnel... vue comme mixité, parité, brassage des différences en général (des couleurs, des corps, des sexes, des âges, des religions... la liste est très longue encore) et visant le rassemblement et apaisement social...

La diversité vue comme renouveau pour bousculer les vieilles institutions (culturelles entre autres) et le vieux monde (artistique entre autres) monolithique, ou, à défaut de bousculer, faire en parallèle, à côté, autrement... et dans ce cas faire un théâtre alternatif.

La diversité comme démarche en résistance aujourd'hui plus que jamais où les tendances identitaires et communautaristes divisent verticalement nos sociétés (et la société française entre autres) et qui vont à l'encontre d'une mixité / diversité apaisée et fraternelle pour le vivre et construire ensemble sans carcan, ni étiquette, catégories, caricatures, affrontements-divisions... La diversité comme outil/vecteur d'émancipation...

4. Selon vous, la question de la diversité culturelle se pose-t-elle d'une manière particulière dans le domaine des arts et des médias? Et d'une manière particulière en France?

Cela touche à la question de la représentation des minorités dans le champ artistique et donc à la représentation des couleurs, des visages, des corps diversifiés sur la scène artistique (théâtre, danse, cinéma), à la télévision et dans les médias en général.

Cf. Les 2 bouquins sortis récemment : « Noire n'est pas mon métier » signé par un collectif de 16 actrices, ou « l'Assignation, les Noirs n'existent pas » de Tania de Montaigne... qui dénoncent le fait que l'identité des individus soient de nos jours encore, réduit à la couleur de leur peau.

Aujourd'hui un blanc type européen peut jouer tous les rôles en France (même si d'origine italienne ou polonaise), pas un noir, ni un type arabe, ni un type asiatique. Le modèle est blanc, mais c'est en train de bouger peu à peu, malgré tout :

TV : la mixité existe de plus en plus : enfin des premiers rôles issus de la diversité, (comme aux États-Unis) (téléspectateurs : public populaire + issus de la diversité = intérêt économique)

Danse classique/ opéra, cinéma : encore très hermétique à la diversité, avec cette vieille vision, où on n'imagine pas la mixité des visages et où la couleur reste liée à la condition sociale ou à l'identité de l'étranger (africain, chinois) ou à la religion (le type arabe est forcément musulman)... (exception récente au cinéma avec le docteur Knock joué par Omar Sy, un bon signe, mais c'est possible car l'acteur est une star, et encore ... quelques répliques font allusion lourdement à sa couleur de peau).

Théâtre : encore aujourd'hui dans certaines mises en scène, des acteurs blancs jouent des noirs (Othello), ou inversement, des pièces sont montées exclusivement avec des NOIRS (un contre poids qui n'arrange pas la diversité) ...

Pourtant rien de plus facile artistiquement de mélanger les visages/couleurs/corps (reflet de notre réalité). Les artistes peuvent beaucoup et ont leur rôle à jouer, leur responsabilité dans l'évolution de la pensée et, encore une fois, la chasse aux préjugés, aux caricatures, aux étiquettes, aux divisions. Ils peuvent participer largement à l'émancipation culturelle (en pensant la pratique artistique et sa transmission comme moyen d'émancipation).

Pour citer Rancière (Le Maître ignorant) :

- X « Apprendre à être des hommes égaux dans une société inégale. C'est ce que veut dire émanciper »
- X « Le problème est de relever ceux qui se croient inférieurs en intelligence, de les sortir du marais où ils croupissent (...), celui du mépris de soi. Il est de faire des humains émancipés et émancipateurs »
- X « La leçon émancipatrice de l'artiste opposée à la leçon abrutissante du professeur est celle-ci : chacun de nous est artiste dans la mesure où il effectue une double démarche. Il ne se contente pas d'être un homme de métier mais veut faire de tout travail un moyen d'expression. Il ne se contente pas de ressentir mais cherche à faire partager. »

Peu à peu, les choses sont en train de bouger avec des expériences artistiques indépendantes et fortes. Le jeune cinéma et des compagnies de danse et théâtre sont en train d'avancer sûrement vers un renouveau de l'esthétisme. Mais faut-il encore permettre et encourager les artistes à s'emparer de cette place, les valoriser... Au niveau institutionnel tout reste encore beaucoup dans le discours et la forme seulement.

Et si on parle sport, le foot est l'endroit où la diversité (culturelle et sociale) est le plus éclos, où la jeunesse (masculine), issue des quartiers populaires, s'identifie le plus (et phantasme)... mais c'est un autre sujet.

5. Comment l'institution que vous représentez envisage-t-elle la question de la diversité culturelle? Quels dispositifs concrets met-elle en place à ce sujet?

On voudrait mettre l'accent sur le terme de *discrimination positive* qu'on entend circuler depuis quelques années déjà, et dans le milieu culturel et artistique notamment (écoles de théâtre ou castings). Ce terme est violent en soi. *Esclavage positif, racisme positif, inégalités positives, abus positif, représailles positives*, nous choqueraient tout autant.

Il laisse d'une part entendre qu'il y a des discriminés de toute façon. Dès qu'il y a discrimination, même inversée, il y a des discriminés (les blancs ?) qui auront à leur tour des frustrations, des colères ou des culpabilités qu'ils porteront parce qu'ils sont blancs et qu'ils doivent payer pour un système inégalitaire séculaire qui n'est pas de leur fait (surtout dans le milieu artistique et chez les jeunes, les premiers concernés).

D'autre part, cela laisse entendre qu'on ne prend pas un noir, un arabe ou type asiatique pour ce qu'il est, en tant que personne ou talent, mais pour son épiderme ou faciès. Cela divise encore et donc ne sert pas la diversité. (*cf Noire n'est pas mon métier ou Les Noirs n'existent pas*)

Et cela fait oublier l'essentiel : celui qui n'a pas accès à la culture est avant tout pauvre avant d'être noir, arabe ou de type asiatique. Un blanc issu du quart monde n'a pas plus accès à la culture que son voisin noir ou arabe du même milieu social.

À notre petite échelle de compagnie de Théâtre, les dispositifs mis en place pour plus de diversité culturelle sont résumés dans notre organisation de travail, où la constitution même des troupes d'enfants se fait d'emblée avec ce désir de fédérer à travers notre travail artistique. Notre volonté de décloisonner, d'aller à la rencontre, se retrouve dans notre lien avec les habitants, les familles, les travailleurs sociaux, les partenariats avec les institutions (écoles, maisons de quartiers ou de la culture). La mixité au sein d'un projet ne se crée pas d'elle-même, il faut la forcer en allant sur le terrain, en pensant des projets artistiques/culturels qui fédèrent et intéressent le public visé (ou qui peu à peu, par la découverte et la façon de faire découvrir, vont éveiller curiosité puis intérêt).

Et par ailleurs, la distribution des rôles dans les spectacles de TMT! se fait indépendamment des origines et de la couleur de peau des acteurs. (par exemple : les personnages d'une même famille seront joués par des acteurs de couleur de peau différentes, ou autre exemple, pour la distribution des personnages d'un village gaulois).

Détails de l'orga : extraits du dossier de présentation de la Compagnie :

INSCRIPTIONS :

La Compagnie refuse le principe de *casting* et rassemble dans ces ateliers des enfants de toutes origines sociales et culturelles, de toutes confessions, dans une création commune. Le travail avec chaque groupe d'enfants se déroule à l'échelle du long terme (suivi des troupes sur plusieurs années), en partenariat avec des structures sociales, des écoles, et les réseaux associatifs et artistiques

Les partenaires (professeurs, animateurs, éducateurs, soutien scolaire...) participent aux inscriptions des enfants en tenant compte des critères posés par la compagnie :

- ✕ Parité
- ✕ Diversité culturelle et sociale du quartier
- ✕ Mélange des âges, de 5 à 17 ans
- ✕ Equilibre entre débutants et anciens pratiquants de la troupe
- ✕ Décloisonnement géographique

Nous pensons que le changement pour une authentique représentation de la diversité ne peut se faire qu'avec un travail de fond, avant tout politique, et donc qui dépend de la volonté et de la sincérité des politiques, et des institutions publiques d'aller dans ce sens. Depuis 25 ans que nous existons, rien dans ce sens, dans le sens de l'émancipation (culturelle entre autres) des habitants des quartiers défavorisés. Et à l'inverse : leur abandon croissant, la morale et la répression qui vont de pair. Il y a tellement à faire.

Extraits des Tables Rondes Organisées par la MPAA (Maison des Pratiques Artistiques Amateurs) :

« Diversité et mixité culturelle dans les pratiques artistiques et amateurs »

Paris, La Canopée – les Halles - le 30 mai 2018

INTRODUCTION :

- Jean-Michel Lucas (Conseiller culturel de la Région Nouvelle Aquitaine) :

« Une politique publique intéressante est celle qui permettrait à toute personne de gagner en liberté, en capacité et en autonomie... Qui permettrait le choix et augmenterait les acquis »

Face à cette conception de la culture comme activité de production de biens et services, mobilisée pour affirmer la puissance des industries culturelles et des identités territoriales dans la compétition internationale, Jean-Michel Lucas plaide pour une autre éthique publique en matière culturelle. Il suggère ainsi d'autres perspectives d'action publique fondées sur une approche humaniste de la culture. Une approche respectueuse des droits humains fondamentaux, faisant de la diversité culturelle la première ressource de patrimoine de l'Humanité, conformément aux engagements des États à l'UNESCO. Une politique culturelle active, non pour gagner des parts de marchés au détriment des autres cultures, mais pour favoriser le chemin vers un meilleur « Vivre ensemble », fait de plus de liberté, plus d'émancipation, plus d'économie créative solidaire – IRMA 2006).

- François Oguet (Chercheur et ancien président de l'ADEC - Art Dramatique Expression Culture - Maison du Théâtre Amateur à Rennes :

« Les 3 étapes d'émancipation d'une pratique culturelle et artistique pour tous sont : 1936, avec l'arrivée du front populaire – 1959, avec la création du ministère de la Culture avec André Malraux (notes TMT! : Cf. Franck Lepage racontant la bataille perdue d'Albert Camus face à Malraux pour une réelle mise en route de l'émancipation) – 1968, avec le manifeste de Maurice Janson qui remet en question le mécanisme de reproduction générant toujours les mêmes publics privilégiés....

Il y a une opposition entre « culture élitare » et « culture égalitaire », entre la conception particulière et la conception universaliste. Cf Condorcet : Rendre la raison populaire. Il faut se

poser les questions : Quelles sont les pratiques culturelles choisies par la population ? Concerts ? Opéras ? Expos ? Les amateurs doivent-ils singer les professionnels ?

EXTRAITS DE L'ATELIER DE COGITATION COLLECTIVE

(menée par Romain Colson, responsable théâtre de la MPAA)

Derrière le mot amateur il y a la réalité de pratiques culturelles empreintes d'une certaine homogénéité sociale....

Les questions :

« Comment rassembler les visages ? Comment compenser la discrimination à l'œuvre ? Comment agir pour que la pratique artistique soit plus représentative de la diversité de notre société ? Comment de créer des groupes mixtes plutôt que de se focaliser sur une représentation sociale ? Quels sont les leviers pour créer de la mixité sociale au sein des pratiques artistiques ? Quelles sont les conditions pour que la pratique amateur soit un espace de rassemblement des différentes composantes de la société ? Comment (re)donner plusieurs couleurs, plusieurs visages au mot amateur ? »

Récapitulatif de nos interventions et échanges comme pistes de réponses et de réflexion :

- ✕ Permettre l'accès pour tous à la pratique artistique et à la culture en général : l'accès à la culture est cher : la pratique doit être accessible à tous. (*Accéder aux ressources, accéder aux codes, accéder à un métier artistique ou culturel, la projection professionnelle comme réponse à la précarité, comme moyen d'échapper à un destin, accès pour avoir le choix, l'option de choisir sa vie et non pas de subir sa condition sociale*). La pratique artistique s'adresse aujourd'hui aux CSP+ car ne sont pas dans l'urgence d'avoir de l'argent (l'urgence de la survie : manger)...
- ✕ Valoriser les artistes travaillant dans les quartiers populaires, dans les zones géographiques ou lieux abandonnées (zones urbaines ou rurales, hôpitaux psychiatriques...) Soutenir les artistes militants dans leur art qui s'immergent dans ces territoires, porteurs de rencontres, de métissage, de lien social, d'inter-culturalisme, de mélanges spontanés. Leur donner les moyens de travailler correctement, ils peuvent beaucoup.
- ✕ Explorer les richesses culturelles locales : Encourager les projets qui vont trouver la culture là où elle est. Valoriser l'art brut, l'art populaire (cf. Frank Lepage et Albert Camus)
- ✕ Programmer et promouvoir largement des spectacles issus de la diversité large (même si aujourd'hui c'est une prise de risque) : pour éclairer d'autres phénomènes et expériences, et ainsi régénérer l'esthétique et le rapport au public, le rapport scène /salle.
- ✕ Rechercher les actions qui visent à rassembler et qui fédèrent (ex du projet Démon ou les initiatives d'institutions comme la MPAA ou Maison des métallos),
- ✕ Consacrer des financements conséquents pour la Culture, l'art, l'Éducation, la jeunesse (*A noter que le manque d'argent dans les quartiers connaissant des difficultés et le sous-poudrage de subventions est un système subversif qui renvoie à dos à dos artistes,*

travailleurs sociaux, écoles, associations et même établissement public... qui œuvrent pourtant chacun sur un même chemin).

X Penser la pratique culturelle comme un moyen d'émancipation.

6. Avez-vous une action spécifique pour lutter contre les inégalités à l'embauche ou d'autres formes de discrimination touchant les minorités dans les arts et les médias?

La Compagnie Tamèrantong! travaille au milieu de ceux qui vivent au quotidien les inégalités, les discriminations et violences sociales ou culturelles... Et travailler à Tamèrantong! est une action spécifique de résistance, permettre la longévité de cette compagnie est une lutte. C'est un tout.

7. Avez-vous établi des partenariats avec d'autres institutions, publiques, privées ou associatives, pour financer ou animer ces dispositifs? Si oui, lesquels?

Accueil progressif ou ponctuelle des jeunes des quartiers à la Compagnie :

Depuis plusieurs années, accueil des anciens enfants des troupes, comme stagiaires. L'an dernier par exemple, TMT! a signé une convention avec la Mission Locale de Paris dans le cadre d'un stage de plusieurs mois de mise en situation professionnelle pour un ancien de la troupe de Belleville.

Accueil de jeunes de Saint-Denis et de Mantes-la-Jolie dans le cadre de leur stage de 3è (peu de structures artistiques et culturelles dans ces villes qui ont la volonté d'intégrer ces jeunes à leur projet).

Aide aux recherches de stages spécifiques des jeunes de la compagnie (3^{ème} ou 1^{ère}).

Liens développés avec les lieux culturels et les théâtres partenaires de TMT!

Organisation de sorties culturelles familiales. Notre objectif commun avec nos partenaires institutionnels est que les familles et les habitants s'approprient ces lieux dans lesquels ils n'oseraient pas forcément entrer spontanément. (Par exemple, le cahier des charges « Art et Société » de notre partenaire culturel, la Maison des métallos, fait mention de l'ouverture aux habitants du quartier).

Pour ce faire, nous négocions des tarifs accessibles, nous organisons la réservation de leurs places par l'intermédiaire de TMT! avec qui le lien de confiance est déjà établi (certaines familles ne peuvent pas réserver par internet et n'oseraient pas appeler le théâtre) et l'accompagnement de leur déplacement quand cela s'avère nécessaire (fratrie nombreuse, difficultés à se déplacer, appréhension de sortir du quartier...).

Depuis quelques années, l'État, les Préfectures et les Villes ont fixé des axes prioritaires d'actions qui permettent l'accès des jeunes des quartiers populaires à la culture, au « vivre ensemble » et l'éveil au sens des valeurs de la République. Les projets des structures doivent donc répondre à leur définition du « pilier de cohésion sociale » dont les « orientations stratégiques » sont:

- L'égalité et la citoyenneté : la promotion des valeurs républicaines
- L'égalité femmes-hommes
- La jeunesse

- La lutte contre toutes les formes de discrimination

Côté Tamèrantong!, nous saluons ces initiatives qui restent hélas souvent trop isolées ou inefficaces s'il n'y a pas de travail de fond, ni de liens concrets développés avec le terrain ou encore, si elles ne sont pas accompagnées de soutiens financiers réels.

De fait, notre place en prise directe avec la réalité du terrain nous permet :

- De faire évoluer notre diagnostique avec les partenaires et donc notre organisation interne :

En 2005 et 2011, nous participons à deux dispositifs locaux d'accompagnement (DLA) menés par la structure ADDEL pour faire évoluer nos pratiques d'évaluation ;

En 2007, en concertation avec tous les partenaires sociaux, éducatifs, culturels et financiers nous organisons un comité de pilotage à la Grande Halle de la Villette pour envisager l'évolution de l'association, de ses actions et les axes prioritaires à mettre en place ;

En 2013, nous obtenons le label IDEAS qui reconnaît la qualité et la transparence de notre gouvernance, de notre gestion financière et de l'impact de nos actions ;

En 2016, à la demande de la Fondation de France, nous participons au comité de pilotage sur la mise en place de mesures d'impacts pour son programme Enfance-Éducation (axe culture).

- De maintenir le lien avec tous les partenaires financiers (publics ou privés) qui suivent et soutiennent la Compagnie depuis de nombreuses années et à créer de nouveaux partenariats : CGET, Région Île-de-France, Ville de Saint-Denis, Département de Seine-Saint-Denis , Préfecture de Seine-Saint-Denis, CAF 93, Ville de Paris (DASCO, DDCT, DAC) Département Paris (DASES), Préfecture de Paris (DDCS), CAF de Paris, DRAC (SDAT), Ville de Mantes-la-Jolie, Conseil Départemental des Yvelines, CAF 78, Préfecture 78, Fondation de France, UWT, Fondation Abbé Pierre, Fondation ventepriee.com, Fondation les Arts et les autres, Fondation SNCF, Fondation Transdev, Fondation 29 Haussmann.

L'engagement de la Compagnie dans les quartiers repose aussi sur la contribution des partenaires sociaux, éducatifs, culturels et financiers.

Pour composer des troupes mixtes, à l'image des quartiers, nous avons tissé, au cours des années, des partenariats solides avec plus de 25 structures sociales, éducatives et des associations présentes dans les quartiers (écoles, collèges, centres sociaux, éducateurs, assistants sociales, maisons de quartier, dispositif de réussite éducative, associations de soutien scolaire, fondations...) qui repèrent des enfants pour qui la pratique du théâtre serait particulièrement profitable.

8. Quelles difficultés rencontrez-vous dans la mise en place de ces dispositifs ?

Notre domaine d'action est très éclectique, puisque Tamèrantong! touche à la fois aux domaines artistique et culturel et social à la fois. C'est paradoxalement une grande difficulté pour les institutions françaises qui apprécient que chaque projet entre dans une case précise soit artistico-culturel soit sociale-éducative... Les appels à projets sont cloisonnés, la transversalité n'est pas encore reconnue par certains de nos interlocuteurs.

Nos objectifs en termes de mixité nous obligent à rester toujours vigilants sur l'équilibre de chaque troupe notamment dans des quartiers dont la composition sociale des habitants évolue, comme à Belleville où l'isolement des enfants les plus en difficultés est croissant et pour lesquels il faut redoubler d'attention pour tisser un lien de confiance avec les familles.

9. Quels résultats avez-vous obtenus? Quel bilan provisoire tirez-vous de votre action et/ou de celle de l'institution que vous représentez?

- Émancipation progressive des jeunes que nous suivons : Le théâtre permet la canalisation et la transformation des violences, l'estime de soi, la confiance en l'autre, le goût du travail et de l'effort, la réflexion critique.

- Création d'un maillage social avec les partenaires de terrain et avec les familles et habitants des quartiers.

- Valorisation de la diversité de la jeunesse française et des quartiers populaires avec les représentations et les tournées des spectacles en France et à l'étranger.

- Permettre l'accès à la culture pour les familles que nous connaissons : nous constatons aussi aujourd'hui que les familles fréquentent les salles de spectacle et lieux culturels de leur quartier ou de leur ville, sans que TMT! les accompagne ou les invite à s'y rendre.

10. Quelles sont vos perspectives, personnelles et/ou institutionnelles, pour les mois et années à venir?

Continuer d'exister en tant que structure et organisation indépendante.

Continuer de créer en se transformant avec notre expérience et en nous adaptant aux nécessités de notre temps.

Fédérer et aller toujours à la rencontre des minorités et des différences quelles qu'elles soient pour élargir encore notre diversité, notre identité.

Jacek RAJEWSKI

1) Which institution do you represent? What duties do you perform there?

I represent binoq atana, which is a consultancy and a research company in the field of culture and society in the broadest sense. We are located in Amsterdam. At binoq I am responsible for production of external assignments (i.e. Charter Code Cultural Diversity and Diversity at the Top) and for development and production of Binoq's own projects like the ATANA program for diversity in boards. The ATANA program, as organized by binoq, comprises the recruitment and training of new board members for cultural institutions and non-profit institutions, in close cooperation with those organizations. ATANA focuses on people with a double cultural background; people who are at home in the Netherlands, but are also rooted in one of the many other cultures situated in this country. People with skills that are needed in boards, such as knowledge of finance, law, marketing & communication, management, and arts and the networks that come along with relevant working experience. People who are motivated to become part of the machinery that keeps a cultural institution in good shape. In order to come to these people, an intensive selection process precedes admittance to the training program.

The complete ATANA training program consists of three modules: facts and background information on the Dutch cultural field, several case studies, and, finally, visits to two large cultural institutions. Due to financial support from the government, the training has been nearly free of charge up to 2012 when Dutch government introduced draconian financial cuts.

As the program has been running since the year 2000, over time ATANA has become a network of active board members, representatives of cultural institutions and other players in the field.

2) What has been your career so far? What training(s), personal and professional experience(s) have led you to your current position?

Born in Poland and for 30 years living and working in The Netherlands, I am a cultural producer and a fundraiser with progressive, cross-disciplinary vision of social space where art, culture, technology and politics come together. I am trained as an architect and fundraiser. I worked as a film festival programmer, interior and public space designer, cultural producer in the night-life economy, club owner, cultural producer for diversity and educational project, consultant in the cultural sector and as a fundraiser.

Projects I have been involved in, in the Netherlands and abroad, are synonymous with added value, creativity and social importance.

3) What does the expression "cultural diversity" mean to you? Would other expressions be more appropriate in your opinion to evoke the cultural pluralism of your country?

Cultural diversity means social justice. Other expression would be inclusiveness, as diversity issues in the Netherlands have risen beyond a simple notion of colour and include LGHBTI, disabled or older people.

4) In your opinion, does the issue of cultural diversity arise in a particular way in the arts and media? And in a particular way in your country?

It certainly does, due to the somewhat elitist tradition of both domains but also due to enormous technological and societal shift within those domains in the last decennium. In my country the divisive lines in arts are not as strong as in the media, which still have a strong domination of white males. Both domains lag behind in diversity due to various barriers in education and employment.

5) How does the institution you represent view the issue of cultural diversity? What concrete measures is it putting in place in this regard?

We see cultural diversity as a forgone conclusion and a fact that has not yet been recognized by many decision makers. Nowadays we primarily focus on recruitment of diversity talent.

Get the right people in the right places - that is the core of our philosophy. People that matter in places that matter. With this in mind Binoq has developed ATANA: a national program for matching new, culturally diverse candidates for the non-executive (supervisory & advisory) boards of cultural and civil society organizations. Throughout its 15 years' history ATANA encompasses 36 training rounds and 600 successfully matched bicultural candidates. Recently Binoq has developed a sub-branch of its vacancy bank for executive positions aimed at Dutch biculturals. The vacancy bank has been received with great enthusiasm, by employers and bicultural job-seekers alike.

Recent Clients: Municipality of Den Hague, ABN AMRO Bank, Amsterdam Culture Fund, New Institute Rotterdam, Dutch Culture Council, Cultural Participation Fund.

Binoq has also a strong tradition in the field of research and advising on cultural policy. In disciplines such as theater, film, museums, cultural education or internationalization, we thoroughly and swiftly investigate issues or problems that preoccupy our clients. Moreover, we develop practical and workable solutions.

6) Do you have specific action to combat inequalities in hiring or other forms of discrimination affecting minorities in the arts and media?

see above.

7) Have you established partnerships with other institutions, public, private or associations, to finance or run these schemes? If so, which ones?

see above.

8) What difficulties do you encounter in setting up these systems?

Main difficulty is lack of transparency or healthy cooperation between institutions and organisations performing various tasks in this area. There is too much nepotism and tendency to steal diversity agenda for purposes other than social justice.

9) What results have you achieved? What preliminary assessment do you draw from your action and/or that of the institution you represent?

see above.

10) What are your personal and/or institutional prospects for the coming months and years?

We are not optimistic. As a small company we have to fight for survival amongst bigger organisations and conflicting policies.

Raffaella RUSSO-RICCI

1) Quelle institution représentez-vous? Quelles fonctions y exercez-vous ?

Je suis responsable du service éducation et médiation au musée d'art et d'histoire du Judaïsme à Paris.

2) Quel a été votre parcours jusqu'à présent? Quelle(s) formation(s), quelle(s) expérience(s) personnelle(s) et professionnelle(s) vous ont conduit.e à votre position actuelle?

En raison de mon origine disons « plurielle » (je suis née à Rome d'un père originaire de Calabre et d'une mère germanophone originaire de la région italienne du Tyrol du Sud ; j'ai grandi dans le Tyrol du Sud fréquentant les établissements scolaires de langue allemande jusqu'au bac ; j'ai étudié à Bologne) et de ma double appartenance culturelle, italienne et germanique, j'ai toujours été particulièrement sensible à toute pluralité culturelle.

3) Que signifie pour vous l'expression : « diversité culturelle »? D'autres expressions seraient-elles selon vous plus appropriées pour évoquer le pluralisme culturel de la société française?

La diversité culturelle correspond pour moi à une pluralité de cultures, à un éventail riche et pluriel d'histoires et de mémoires individuelles et collectives qui se rencontrent et qui se nourrissent les unes et les autres de manière réciproque pour donner du sens à l'existence.

Le terme de « diversité » n'évoque pas, à mon sens, l'aspect enrichissant et constructif de cette pluralité. Il met en exergue l'aspect de « divers » « différent » « autre » en mettant l'accent sur ce qui nous sépare des autres. Le terme de « pluralité culturelle » me semblerait plus pertinent.

4) Selon vous, la question de la diversité culturelle se pose-t-elle d'une manière particulière dans le domaine des arts et des médias? Et d'une manière particulière en France?

Je ne crois pas que la question de la diversité culturelle se pose d'une manière particulière dans le domaine des arts et des médias, car elle investit tous les domaines et cela partout. En revanche, j'estime que ces domaines ont une responsabilité essentielle dans nos sociétés contemporaines pour donner des clés de compréhension de cette pluralité, pour en mettre en évidence les enjeux et pour poser les bases d'une société fondée sur le dialogue entre les cultures qui respecte les spécificités de chacune.

5) Comment l'institution que vous représentez envisage-t-elle la question de la diversité culturelle? Quels dispositifs concrets met-elle en place à ce sujet?

Le mahJ participe au débat contemporain autour de la diversité culturelle par le truchement de sa programmation éducative et culturelle qui a vocation de présenter les cultures du judaïsme dans leur pluralité tout en les inscrivant dans un contexte historique, culturel, artistique plus large. Les dispositifs concrets relèvent à la fois :

- de la programmation des expositions temporaires ;

- de la programmation de rencontres, conférences, colloques à l'auditorium ;
- de la mise en place de partenariats avec d'autres institutions culturelles, notamment, l'Institut du monde arabe, le musée national de l'Histoire de l'immigration, le musée du Quai Branly-Jacques Chirac etc. pour des parcours croisés à destination des différentes catégories de public ;
- de l'offre pédagogique à destination du public scolaire et extra-scolaire portant sur le vivre-ensemble et sur l'intégration des minorités dans un contexte culturel et social hétérogène et complexe ;
- de la mise en œuvre de formations pour les acteurs du monde de l'éducation (enseignants, éducateurs, animateurs) autour du vivre-ensemble, de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les préjugés ;
- d'une offre pédagogique à destination du public du champ social, à savoir défavorisé et éloigné de la culture.

6) Avez-vous une action spécifique pour lutter contre les inégalités à l'embauche ou d'autres formes de discrimination touchant les minorités dans les arts et les médias?

Nous n'avons pas d'actions spécifiques contre les inégalités à l'embauche, bien que toutes nos actions de médiation participent au développement personnel des visiteurs, toutes catégories confondues, nécessaire pour que la culture devienne un levier d'émancipation et un réel moteur de lien social.

7) Avez-vous établi des partenariats avec d'autres institutions, publiques, privées ou associatives, pour financer ou animer ces dispositifs? Si oui, lesquels?

Pour ce qui est de la programmation éducative et culturelle et notamment des dispositifs mis en place pour le public scolaire et extra-scolaire autour du vivre-ensemble, le service éducation et médiation a établi plusieurs partenariats :

- avec l'Institut du monde arabe :

« Cultures en partage » du CM2 au lycée

Un parcours à la découverte des richesses d'un patrimoine partagé par les cultures juive, chrétienne et musulmane, de l'Orient à l'Espagne arabo-andalouse et au Maghreb, et dans la France d'aujourd'hui.

- avec Le BAL/La Fabrique du regard:

« Regard(s) sur l'autre » à partir de la 3^e

Ce parcours propose des outils pour décrypter les mécanismes de formation et de diffusion des représentations négatives de l'Autre. Il entend ainsi participer à la fois à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et contribuer au dialogue interculturel autour des questions d'intolérance et de discrimination.

- avec le musée du quai Branly-Jacques Chirac

« D'une rive à l'autre en Méditerranée » de la 6^e à la 4^e

Carrefour de rencontres et d'échanges, le Bassin méditerranéen est un creuset de cultures, de langues et de traditions. Ce parcours invite les élèves à un voyage sensoriel autour de la Méditerranée en découvrant la diversité de ses habitants par leurs récits et les objets qui les entourent.

Pour ce qui est du financement des programmes éducatifs portant sur le vivre-ensemble, le mahJ fait régulièrement appel à la Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT (DILCRAH) et à la Fondation pour la mémoire de la Shoah (FMS).

Concernant le financement de projets d'éducation artistique et culturelle portant, entre autres, sur le vivre-ensemble, le mahJ répond systématiquement à des appels à projets, à l'instar du dispositif « La Culture et l'Art au Collège » du département de la Seine-Saint-Denis (voir deux projets ci-joints) et le dispositif « Aide régionale à l'éducation artistique et culturelle dans les lycées et les CFA » de la région d'Ile-de-France.

Aussi, en 2017, le mahJ a signé une convention avec la Direction Territoriale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse Aube – Haute-Marne pour favoriser l'égal accès de tous à la culture, afin de lutter contre la méconnaissance et les préjugés qui peuvent avoir cours, tant pour les agents de la PJJ que pour les publics pris en charge. Dans ce cadre sont proposées des formations pour les agents de la PJJ ainsi que des actions pédagogiques à destination des mineurs sous main de justice.

Enfin, en 2018 le mahJ a intégré le réseau de la « Mission : Vivre ensemble », dont font partie une trentaine d'établissements qui coopèrent pour aller à la rencontre des publics peu familiers des institutions culturelles et ainsi lutter contre les discriminations dans le domaine de la culture.

8) Quelles difficultés rencontrez-vous dans la mise en place de ces dispositifs?

Notre difficulté majeure repose sur la méconnaissance du musée (par ailleurs trop souvent perçu comme un musée communautaire et religieux) et de ses actions en faveur du dialogue interculturel.

9) Quels résultats avez-vous obtenus? Quel bilan provisoire tirez-vous de votre action et/ou de celle de l'institution que vous représentez?

La signature de différentes conventions (Académie de Créteil en 2016, Direction Territoriale de la PJJ Aube – Haute-Marne en 2017), le soutien croissant de la DILCRAH depuis 2016, le renouvellement des partenariats avec différentes institutions culturelles (IMA, musée du Quai Branly, MNHI, musée du Louvre, BNF, Archives nationales etc.), l'adhésion à la « Mission : Vivre ensemble » et la fréquentation en hausse des groupes scolaires qui participent à des programmes éducatifs autour du vivre-ensemble (59 classes en 2017, 39 en 2016, 31 en 2015), témoignent de l'intérêt pour l'action du mahJ portant sur la diversité culturelle et ses enjeux.

10) Quelles sont vos perspectives, personnelles et/ou institutionnelles, pour les mois et années à venir?

Pour les années à venir j'envisage d'inscrire davantage l'action éducative du mahJ dans les enjeux contemporains du dialogue interculturel.

Pour les scolaires, à partir de septembre 2018, le parcours inter-musées « Cultures en partage » avec l'Institut du monde arabe bénéficiera d'un tarif préférentiel pour les classes participant aux activités dans les deux institutions, un nouveau partenariat autour des civilisations de la Méditerranée a été créé avec le musée du Quai Branly-Jacques Chirac, une nouvelle activité conçue avec Le Bal/La Fabrique du regard porte sur l'éducation du regard des jeunes autour de la représentation de l'autre.

Aussi, une projection-rencontre autour du *Chat du rabbin* (2011) de Joann Sfar et Antoine Delesvaux permettra aux élèves d'aborder les relations entre juifs, chrétiens et musulmans par le biais du cinéma.

De plus, un dispositif inédit intitulé « Classes croisées » a pour ambition de proposer à des élèves issus d'établissements différents de se rencontrer au musée en participant ensemble à des activités pédagogiques.

En outre, un projet de mallette pédagogique numérique autour de « Cultures en partage » à destination des acteurs du monde de l'éducation en partenariat avec l'Institut du monde arabe a été initié en janvier 2018.

Pour le public adulte en individuel, une visite guidée à deux voix « Juifs et musulmans : une histoire partagée » est proposée à partir de la saison septembre 2018-janvier 2019. Pour les familles, le parcours-enquête « Un mystérieux voyage » en partenariat avec l'Institut du monde arabe et le Collège des Bernardins autour des lieux de pèlerinage juifs, chrétiens et musulmans a été reconduit pour la deuxième année consécutive.

Pour le public du champ social, grâce à la « Mission : Vivre ensemble » je souhaite tisser des liens renforcés avec les relais et, surtout, j'entends mettre en place des projets pédagogiques à long terme avec des associations qui œuvrent en faveur des primo-arrivants, des réfugiés etc.

Pour conclure, je souhaiterais impliquer davantage des artistes (plasticiens, musiciens, chorégraphe etc.) d'horizons divers dans des projets de médiation à destination des différentes catégories de public (scolaires, adultes, familles, jeune public, champ social, handicap).

Serge SAADA

1) Quelle institution représentez-vous? Quelles fonctions y exercez-vous?

Cultures du Cœur, Responsable pédagogique de la formation à la médiation culturelle, co-responsable de l'Observatoire de la médiation culturelle dans le champ social.

2) Quel a été votre parcours jusqu'à présent? Quelle(s) formation(s), quelle(s) expérience(s) personnelle(s) et professionnelle(s) vous ont conduit.e à votre position actuelle?

Un DEA arts du spectacle à Paris 3, une activité de chercheur, de praticien, de pédagogue et de journaliste de théâtre, une implication longue en tant que chef de projet à l'Académie Expérimentale des Théâtres.

3) Que signifie pour vous l'expression : « diversité culturelle »? D'autres expressions seraient-elles selon vous plus appropriées pour évoquer le pluralisme culturel de la société française?

Cette expression évoque à mon sens à la fois une diversité d'origine, une diversité de pratiques culturelles, de conditions et une diversité générationnelle de rapport à la culture. La coexistence de cultures plurielles et constellaires.

4) Selon vous, la question de la diversité culturelle se pose-t-elle d'une manière particulière dans le domaine des arts et des médias? Et d'une manière particulière en France?

Oui, mais l'enjeu est toujours de ne pas réduire la personne à sa condition, ses origines ou ses besoins. Les sorties ou les activités culturelles conçues avec des publics issus de l'immigration ou en situation d'exil font émerger des capacités chez des personnes qui parfois ne maîtrisent pas la langue du pays d'accueil. Ils enrichissent à leur façon notre approche des propositions artistiques. Pour exemple, lors d'une sortie au musée du Quai Branly des femmes d'Afrique sub-saharienne sont à même de nous indiquer le fonctionnement et la charge symbolique des œuvres du musée. Elles précisent que certaines œuvres n'étaient pas destinées à être vues et qu'il s'agit d'une profanation toute occidentale de mettre en scène des masques sacrés conçus pour être enterrés. Toute la finesse du médiateur réside dans un état de veille, une capacité à reconnaître la culture des personnes sans les cantonner à cela, à construire avec elles un discours qui n'appartiendrait qu'à la rencontre, des prises de parole où expérience de vie et expérience artistique sont résolument entrelacées. Le regard du profane n'est pas où l'on croit. On retrouve ces mêmes prédispositions chez des Maliens qui apprécient la lenteur d'un spectacle No japonais car ils en mesurent toute la part de rituel, là où nous pourrions l'associer à de l'ennui. Toutes ces capacités constituent un vrai enrichissement pour le médiateur qui est amené à laisser de côté ce qu'il pensait transmettre pour utiliser les possibilités des publics à faire vivre, à travers leur point de vue, une œuvre artistique et à déplacer le discours officiel qui lui est associé. Tout ce qui est inattendu peut paraître dissonant alors qu'il est souvent très justement motivé par une préoccupation esthétique.

5) Comment l'institution que vous représentez envisage-t-elle la question de la diversité culturelle? Quels dispositifs concrets met-elle en place à ce sujet?

Nous partons toujours de la reconnaissance de la culture de l'autre en évitant de l'assigner à une place qui serait prédéfinie par une identité présumée. Nous évitons de concevoir des parcours culturels en fonction des origines des personnes. Dans ce cadre, le médiateur culturel est moins au service de la transmission de connaissance que de la mise en place d'une relation à même de faire émerger une parole désinhibée sur une œuvre ou une proposition artistique. Son inventivité réside dans sa capacité à susciter des modes d'implication souples et encadrer des conditions à même de faire vivre toutes les interprétations d'une proposition artistique. Dans le cadre d'un accompagnement culturel nous préconisons une approche où chacun s'enrichit du discours de l'autre, où nous naviguons entre relativisme culturel et universalisme culturel sans choisir. Sans doute construisons-nous avec les publics une autre sorte d'universalisme culturel qui s'exprimerait de surcroît et n'appartiendrait qu'à la relation. Cet universalisme n'est pas sans rapport avec le concept de créolité défendu par le poète caribéen Édouard Glissant quand il parle de poétique de la relation. Une poétique comme un nouveau récit de vie qui se construit dans le temps. Un parcours. Le rapport avec les personnes en situation d'exil, qu'on a à tort appelés migrants, est d'emblée miné car ils sont comme sommés de s'intégrer à la culture d'accueil. Pour dépasser cette asymétrie, qu'ils soient primo-arrivants, migrants, ou jeunes mineurs isolés, qu'ils aient des parents issus de l'immigration, nous partons du principe qu'il sont dépositaires d'une culture à même d'être partagée et mise en jeu avec la culture d'accueil en évitant tout reliquat de mission civilisatrice.

6) Avez-vous une action spécifique pour lutter contre les inégalités à l'embauche ou d'autres formes de discrimination touchant les minorités dans les arts et les médias?

Pour ce qui est du théâtre, je trouve assez insoutenable que plus d'une actrice ou acteur d'origine africaine ou du Moyen Orient soient distribués majoritairement dans des rôles qui les réduisent à leurs origines ou à une fonction encore caricaturale et qui renforce le stéréotype. Je pense à cet acteur belge qui m'a indiqué avoir joué, selon ses propos « l'arabe de service » près d'une quinzaine de fois. Je pense qu'une initiation des regards, un travail régulier sur l'image et les déconstructions des stéréotypes est essentiel. Il faut habituer nos sens à projeter d'autres récits sur les individus, or notre société construit des archétypes comme une énergie renouvelable. Lorsque Peter Brook fait jouer Hamlet par Adrian Lester, un acteur noir, ce n'est pas pour le souligner pendant la représentation, c'est qu'il pense que l'acteur en question est bien le mieux choisi pour son projet. Notre regard y met un choix politique ou une part de distanciation mais la mise en scène se charge de nous le faire oublier et mettre en avant le projet artistique, outrepassant ainsi toute fixation sur la couleur de peau.

7) Avez-vous établi des partenariats avec d'autres institutions, publiques, privées ou associatives, pour financer ou animer ces dispositifs? Si oui, lesquels?

Oui, avec des associations comme Élan Interculturel ; avec eux, nous sommes à l'initiative de la première saison du Festival du dialogue interculturel qui a eu lieu aux Grands Voisins le 23 juin

2018. Il est conçu comme un rendez-vous à même de faire vivre l'interculturalité au sens le plus large.

8) Quelles difficultés rencontrez-vous dans la mise en place de ces dispositifs?

Nous évitons de réduire ces questions à des fractures théologiques ou raciales, même si nous constatons une triste remontée de replis identitaires, peu présente chez les migrants qui ne rêvent qu'à une intégration rapide, mais présente parmi les publics des centres sociaux. Il est difficile d'ignorer une toute aussi triste racialisation des rapports sociaux avec une montée significative du racisme entre communautés diverses.

9) Quels résultats avez-vous obtenus? Quel bilan provisoire tirez-vous de votre action et/ou de celle de l'institution que vous représentez?

Parler des œuvres, d'un spectacle, d'une sortie partagée est un bon moyen de ne pas se crisper sur des questions identitaires ou de faire vivre la question des identités comme une perspective précisément culturelle, voire une expérience socio-esthétique. Le contenu des spectacles, les propos qui y sont tenus, la violence, la nudité qui n'est pas rare sur nos scènes contemporaines posent de nouvelles questions sur ce que l'on peut voir et entendre. Plusieurs spectacles témoignent de la violence du monde et il est souvent très éclairant de recueillir la parole des publics qui y sont confrontés tous les jours et qui peuvent juger complaisante une esthétisation de la violence à laquelle ils sont confrontés tous les jours. La violence des spectacles s'adresse trop souvent à un public captif qui ne la vit pas tous les jours.

Comme exemple, je pense à ce jeune serbe qui trouvait sans intérêt une œuvre d'Anish Kapoor représentant un boulet de canon qui envoyait en temps réel des obus de suie rouge qui s'écrasaient contre le mur. Ce jeune homme trop vite cantonné à quelqu'un de dissonant dans le groupe nous a précisé qu'il jugeait cette œuvre inintéressante d'un point de vue esthétique car il avait perdu pendant la guerre plusieurs amis mort brutalement. Pour lui, cette fantaisie sera toujours en dessous de la réalité brute. Il la jugeait comme une pose esthétique complaisante.

10) Quelles sont vos perspectives, personnelles et/ou institutionnelles, pour les mois et années à venir?

Élargir notre réflexion sur la médiation culturelle aux questions soulevées par la médiation interculturelle.