

Rapport sur la deuxième édition d'Operalab (2023-2025)

Rémy Campos, coordinateur de la recherche (HEM)

Yvane Chapuis, responsable de la mission (La Manufacture)

Yan Duyvendak, chargé de cours (HEAD)

Jeanne Kleinman, assistante de recherche et d'enseignement (La Manufacture)

Lorraine Wiss, adjointe scientifique (La Manufacture)

Sommaire

I - Le dispositif Operalab

II - Méthode de travail de l'équipe de recherche

- 1. observations de séances de travail à plusieurs étapes du processus*
- 2. trois volées d'entretiens*

III - Résultats des entretiens et observations

- 1. Dynamique du projet*
- 2. Le point de vue des alumni*
 - a. Sur le programme de formation
 - b. Sur la dimension collective
 - c. Sur la nature de la forme spectaculaire
- 3. Le point de vue des organisateur.rice.s*
 - a. Les motivations
 - b. Les difficultés
 - c. Les indices de réussites
- 4. Un premier bilan*
 - a. Des constats partagés
 - b. Des ordres de priorité pour la suite

IV - Perspectives

- 1. Ajustement de la formule existante*
- 2. Formation en 2 ans type master*
- 3. Formation en 3 ans type master + post-diplôme*

Le dispositif Operalab

Le projet Operalab, initié par Aviel Cahn, directeur du Grand Théâtre de Genève, et Jean-Pierre Greff, ancien directeur de la HEAD Genève, a réuni plusieurs institutions partenaires en Suisse : la Comédie de Genève, la Haute école de musique de Genève, La Manufacture – Haute école des arts de la scène, l'Institut littéraire suisse HKB, la Haute école d'art et de design (HEAD_Genève) et le Flux Laboratory.

Après une première édition en 2018-2021 qui avait débouché sur la création du spectacle : *Huit Minutes (nous y étions presque)*, le dispositif Operalab a été mis en œuvre une deuxième fois en 2023-2025.

Au printemps 2023, un appel à candidature a été lancé auprès des alumni des écoles partenaires du projet qui décrivait ainsi les objectifs d'Operalab :

« [...] offrir aux résident.e.s sélectionné.e.s l'occasion de se familiariser avec le théâtre musical contemporain, de repenser son format, son genre et son processus d'élaboration, tout en incluant les technologies et les moyens d'expression actuels.

En outre, le projet vise à bâtir des ponts entre les diverses institutions membres de l'association et à renforcer l'interdisciplinarité qui caractérise le théâtre musical dans toutes ses possibilités. Même si chaque résident.e sera choisi.e en fonction de ses compétences individuelles (compositeur.trice, librettiste, chanteur.euse, acteur.trice, danseur.euse, chorégraphe, metteur-se en scène, scénographe, vidéaste, etc.), l'œuvre à créer sera le résultat d'un travail collectif. »

19 personnes ont envoyé un dossier et 9 ont été choisies après une audition au Grand-Théâtre :

Joséphine BERTHOU (HEAD), réalisatrice
Kim CROFTS (Manufacture), metteuse en scène
Benjamin DELPOUVE (HEM), pianiste et chef de chant
Inês FLORES-BRASIL (HEM), chanteuse lyrique
Lou GOLAZ (Manufacture), comédienne
Jérémy LEBRETON (Manufacture), metteur en scène
Dzovinar MIKIRDITSIAN (remplacée par Nicolas ROULIVE (HEM), compositeur)
Giulietta MOTTINI (ILS), écrivaine
Beatriz RAIMUNDO (HEM), violoncelliste

Ces 9 alumni ont été accompagné-es par :

Guy Cassiers, mentor
Alexandra Marinescu, coordination artistique
Maxime van Heghe, production

L'équipe s'est adjointe :

pour la partie musicale :

Daniel Huertas, direction d'orchestre
Quatuor vocal, étudiant.e.s du département vocal de la HEM
Ensemble Instrumental de la HEM

pour la scénographie :

Wendy Gaze

pour les costumes :

Anna Pacchiani Cressaty
Sibylle Volken, David Coelho, assistant.e.s

Le planning de travail avait été découpé en trois moments principaux :

1. d'août à novembre 2023 : *workshop*, rencontres avec des professionnels, invitation à des spectacles ;
2. décembre 2023 à novembre 2024 : discussions collectives pour choisir le sujet et élaborer l'œuvre ; composition du livret, de la partition et de la mise en scène ;
3. décembre 2024 à janvier 2025 : répétitions du spectacle.

Le programme présenté à la Comédie de Genève s'est intitulé : *Dernière expédition au pays des merveilles*, librement inspiré d'*Alice au pays des merveilles* de Lewis Carroll. Il a été donné quatre fois devant des salles combles après une générale très fréquentée :

Mardi 21.01.2025 à 19h30 (générale)
Mercredi 22.01.2025 à 19h30
Jeudi 23.01.2025 à 19h30
Vendredi 24.01.2025 à 20h00
Samedi 25.01.2025 à 19h00

Texte : Giulietta Mottini (collectif)
Mise en scène : Kim Crofts, Jérémie Lebreton (collectif)
Assistant mise en scène : Louis Rebetez
Composition musicale : Nicolas Roulive (collectif)
Scénographie : Wendy Gaze
Costumes : Anna Pacchiani Cressaty
Assistants costumes : Sibylle Volken, David Coelho
Vidéo : Joséphine Berthou (collectif)
Régie son : Julien Aléonard
Piano et chef de chant : Benjamin Delpouve (collectif)
Violoncelle : Beatriz Raimundo (collectif)
Coordination Alexandra Marinescu (collectif)

ALICE - Lou Golaz (collectif)
LE CHAPELIER - Cyprien Colombo
LE LAPIN - Sophie Negoită
LE ROI - Joshua Morris
LA REINE - Inês Flores-Brasil (collectif)
LA CULTISSIME - Caroline Gasser
LA JOURNALISTE - Jeanne Berger
LE TECHNICIEN - Eliot Sidler

Ensemble instrumental de la HEM Genève :
Oka Taiki - Flûte (piccolo et basse)
Nisa Velasco Jose Antonio - Saxophone (ténor soprano et baryton) Miguel Traquina - Percussion
Flori-Jeanne Rivat - Clavier
Juliette Dournaud - Clavier
Fanny Bassand - Violon 1
Gianfranco Garofalo - Violon 2
Léo Derrey - Alto

Quatuor vocal HEM - Haute école de musique – Genève :
Ana Parejo - Soprano
Célia Legentil - Soprano
Lorraine Butty - Soprano
Rawan Ismail - Soprano

Chef d'orchestre - Daniel Huertas Ferrer

Équipe technique tournage vidéo :
Lucie Goldryng - Cheffe opératrice
Guido Ibanez - Assistant caméra
Juan Pablo Salazar - Électro
Indiana Lavinal - Machino
Gabriele Meschi - Stagiaire lumières
Arthur Miserez - 1er assistant réalisateur
Julian Egger Morales - Ingénieur son
Martin Riewer - Scénographe
Ferdinand Flame - Aide régie
Félicie Bied-Charreton - Monteuse
Christophe Pithon - Étalonneur
Clément Berthou - Monteur son et mixeur

Équipe de la Comédie :
Régie générale : Youri Millo
Régie Plateau : Philippe Brunisholz
Cintre : Youri Millo
Création lumière : Alexandre Bryand
Régie lumière : Bastien Depierre
Régie son : Benoît Sallet
Régie vidéo : Houssem Ferreri
Accessoiriste : Valérie Oberson
Apprentis techniciens : Theo Prieto, Molham Al Sidawi,
Nola Perret-Jeanneret
Habillage : Aline Courvoisier, Sibylle Volken

Méthode de travail de l'équipe de recherche

Le conseil du domaine Musique et Arts de la scène a souhaité disposer de données sur la manière dont les résidents et les encadrants allaient vivre l'aventure d'Operalab afin de disposer d'informations qui permettraient de pérenniser le dispositif.

Une équipe constituée de :

Rémy Campos, responsable de la mission recherche (HEM)
Yvane Chapuis, responsable de la mission (La Manufacture)
Yan Duyvendak, chargé de cours (HEAD)
Jeanne Kleinman, assistante de recherche et d'enseignement (La Manufacture)
Lorraine Wiss, adjointe scientifique (La Manufacture)

a suivi les différentes étapes du projet depuis l'examen des candidatures jusqu'à la présentation publique du spectacle final. La méthodologie a consisté à alterner observations du travail du groupe et entretiens avec les participant.e.s au projet.

1. observations de séances de travail à plusieurs étapes du processus

Les 18 observations, réalisées seul.e ou à deux, ont porté sur les auditions des candidat-es, les rencontres entre alumni, les sessions de travail à la table au Grand-Théâtre et à la HEM, les présentations du projet de spectacle au comité puis à l'équipe technique de La Comédie, les répétitions à la salle Villa-Lobos, à Sainte-Clotilde et à La Comédie.

Axes et éléments d'observation

- comment les participant.e.s trouvent leur place dans un processus créatif complexe associant des personnes aux pratiques, aux compétences et aux trajectoires très diverses ?
- jusqu'à quel point les compétences initiales des participant.e.s à un projet sont-elles redistribuées par la nature même de l'objet artistique finalement produit ?
- quelles sont les limites d'une création collective ?
- quelles dynamiques s'installent entre un « mentor » et les participant.e.s ?
- de quels moyens réflexifs un groupe se dote-t-il pour ajuster sa manière de travailler ?
- comment sont prises les décisions ?
- quels sont les mécanismes induits d'une démarche artistique collective ?
- quel rôle les personnels techniques jouent-ils selon les étapes de la fabrique d'un spectacle ?
- comment Operalab se met en place et sur quels fondements ?
- quelles méthodologies sont mises en œuvre ?
- comment se constitue le groupe ?
- comment se définit le projet commun ?
- quelles sont les conditions concrètes de travail (espace, durée et rythme) ?
- quelles difficultés le projet rencontre-t-il au cours de sa réalisation ?
- quels savoir-faire sont acquis par les participants ?
- et quels bénéfices en tirent les participant.e.s ?

2. trois volées d'entretiens

Les 18 entretiens menés avec les alumni et les 8 avec les responsables d'Operalab, conduits seul.e ou à deux, ont reposés sur des questionnaires élaborés à partir des résultats des observations.

alumni série 1 (juin-septembre 2024)

Qu'est-ce qui vous a attiré vers ce dispositif ?
Est-ce que vous y trouvez votre place ? Est-ce celle que vous imaginiez ?
Comment diriez-vous que les places de chacune et chacun ont été attribuées ?
Est-ce que vous aviez déjà des expériences de création collective ?
Comment la création collective est-elle abordée dans ce projet ?
Entre ce que vous imaginiez du projet et sa réalité, quelles différences ?
Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées jusqu'ici ? Collectives ? Personnelles ?
Quelles sont les plaisirs et satisfactions que vous avez rencontrées jusqu'ici ? Collectives ? Personnelles ?
À ce stade, comment imaginez-vous la suite (difficultés et plaisirs/satisfactions) ?
Est-ce qu'à ce stade, le projet s'oriente vers la production d'un opéra, ou plutôt vers une forme expérimentale (Opéra ou Lab) ?
Est-ce que les rôles ont été redistribués en fonction de cette distinction ?
Quels rôles jouent à ce stade GC et AM ?
Est-ce que quelque chose vous a manqué durant les phases d'élaboration ?
Qu'est-ce qui vous a particulièrement plu dans les conditions d'élaboration ?
Comment considérez-vous les masterclass (leur fréquence, leur existence, leur contenu) ?

responsables Operalab (octobre 2024-janvier 2025)

David Lachat
Qu'est-ce qui a motivé votre engagement sur le projet de OpéraLab ?
Comment voyez-vous la suite pour OpéraLab ? Quelle est votre vision pour les prochaines années ?
Quel est pour vous l'indice majeur de succès ou de réussite d'OpéraLab ?
Qu'est-ce qui selon vous n'a pas fonctionné et qu'il s'agirait d'éviter pour l'avenir ?
Quelles retombées attendez-vous de cette édition pour l'association d'OpéraLab ?

Alexandra Marinescu et Guy Cassiers
Quelle est votre place dans le dispositif ?
Comment avez-vous travaillé l'un avec l'autre ?
Comment avez-vous travaillé avec les différents artistes ?
Comment avez-vous travaillé avec les différentes institutions ?
Qu'est-ce qui a été difficile ? Qu'est-ce qui a été facile ?
Quelle analyse faites-vous de l'agenda de travail ?
Qu'est-ce qui manquait dans le dispositif ?
Avez-vous dû parfois sortir de votre rôle ?
Quelles difficultés avez-vous identifiées que le groupe a rencontrées ?
Quels bienfaits avez-vous identifiées dont le groupe aurait bénéficié ?
Selon vous, qu'est devenue le projet proposé aux alumni au fil des mois ?

Béatrice Zawodnik, Edmée Pasche et Frédéric Plazy

À quoi pensez-vous que Operalab puisse aboutir dans les prochaines années ?
Quel est le modèle de formation qui serait le plus pertinent ? À qui s'adresserait cette formation ?
Pourquoi vous êtes-vous engagé-e dans ce projet ?
Depuis quel département de votre école ce type de projet pourrait être piloté ?
Comment avez-vous travaillé avec les différents artistes ?
Qu'est-ce qu'il manquait dans le dispositif ?
Quel serait pour vous l'indice du succès de Operalab ?
Quelles retombées attendez-vous d'Operalab pour votre école ?

Aviel Cahn

Quelles étaient vos motivations au moment de lancer Operalab ?
Avez-vous déjà songé à créer un Opera Studio ?
Comment avez-vous travaillé avec les différents partenaires ?
Qu'est-ce qui, selon vous, manque dans le dispositif actuel ?
Quel sera pour vous l'indice majeur de succès de Operalab ?
Quelles retombées attendez-vous pour votre théâtre ?
À quoi pensez-vous que Operalab puisse aboutir dans les prochaines années ?

Yves Fröhle

Quelle idée vous faisiez-vous du projet avant qu'il ne commence ? Et quel écart éventuel entre cette idée et la réalité une fois le projet commencé ?
Quelle est la différence par rapport à vos habitudes de travail (ou pas) avec des collectifs et votre perception de la manière dont celui-ci a fonctionné ?
Comment la création collective est-elle abordée dans ce projet ?
Quelle a été le rôle du mentor dans le processus des répétitions ?
Comment imagineriez-vous une autre manière de fonctionner ?
Comment diriez-vous que les places de chacun.e.s ont été attribuées ?
Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées ? Collectives ? Personnelles ?
Quelles sont les satisfactions que vous avez rencontrées ? Collectives ? Personnelles ?
Comment imaginez-vous que le dispositif devrait être reconduit ? ou pas ?
Est-ce que quelque chose vous a manqué dans les conditions d'élaboration ?
Qu'est-ce qui vous a particulièrement plu dans les conditions d'élaboration ?
À quel projet étaient conviés ces jeunes gens selon vous ?
Et qu'est-ce que c'est devenu ?

alumni série 2 (février-mars 2025)

Qu'est-ce qui vous a vraiment aidé dans l'organisation de votre temps de travail ?
Qu'est-ce qui vous a manqué dans l'organisation de votre temps de travail ?
Avez-vous eu des retours artistiques à certains moments du processus ? Et si oui sous quelles formes ?
Que vous paraîtrait-il pertinent de reconduire si le projet se poursuit ?
Que faudrait-il éviter de faire ?
Qu'est-ce que cette expérience vous a apporté ? (outils, rencontres...)

Résultats des observations et des entretiens

1. dynamique du projet

Une fois les participant.e.s sélectionné.e.s par le comité d'organisation, le collectif s'est peu à peu constitué entre août 2023 et juin 2024 grâce à :

- une semaine de rencontres entre alumni (août 2023) ;
- la participation à des *master-classes* (été et automne 2023) ;
- l'amorce d'un travail créatif en groupe (décembre 2023-juin 2024).

Les 9 alumni ont d'abord tâtonné, faute de disposer d'outils qui leur auraient permis de construire un collectif. Le groupe a été divisé entre celles et ceux qui penchaient pour la conception d'un opéra à proprement parler où chacun exercerait ses compétences habituelles, et celles et ceux préférant une création collective où les rôles seraient redistribués. Ces hésitations n'ont pas été favorables à la voie plus audacieuse de l'expérimentation.

Les participant.e.s finissent par choisir le thème d'*Alice au pays des merveilles* comme matière pour l'œuvre à créer. D'abord sans Alice, mais, guidé-es par Guy Cassiers, la remettent au centre de la narration. Lors de la présentation d'un pré-projet au comité (décembre 2023), celui-ci a demandé au groupe de formuler ses besoins techniques, ce qui a tendu les relations entre participant.e.s dès janvier 2024, car il s'agissait dès lors de trancher entre les deux options esthétiques envisagées.

Les exigences contradictoires des un.e.s et des autres (solitude créative vs invention collective ; assignation à sa discipline d'origine vs découverte et partage de la discipline des autres) provoquent une crise qui culmine avec le départ de la compositrice (juin 2024).

Dans les semaines qui suivent, un nouveau compositeur rejoint l'équipe et le travail reprend dans un cadre de production lyrique classique avec la mise en place d'un planning habituel pour un opéra et la répartition des rôles selon les diplômes.

L'équipe resserre alors les rangs afin de livrer un spectacle satisfaisant à la date prévue. Les représentations connaissent un indéniable succès public (janvier 2025).

2. le point de vue des alumni

a) sur le programme de formation

L'intérêt pour le projet manifesté par les participant.e.s réside dans la possibilité d'un travail de groupe avec des jeunes artistes issu.es de disciplines différentes, dans la découverte de l'opéra (en assistant à des spectacles ou en dialoguant avec des professionnel.le.s) ainsi que dans la collaboration avec des institutions de premier plan.

Pour deux de ces points, il est apparu qu'une formation spécifique aurait pu être apportée par le projet car, d'une part, les expériences concrètes de fonctionnement de collectifs artistiques des alumni étaient profondément différentes et pas forcément adaptées au but visé dans Operalab, et d'autre part, l'opéra était pour la plupart un univers inconnu, autant pour ses œuvres que pour ses modes de production ou pour les corps de métiers impliqués.

Les réussites les plus souvent mentionnées lors des entretiens sont les rencontres artistiques et humaines, la découverte de mondes professionnels peu familiers (apprendre en regardant les autres travailler) et la qualité des moyens mis à

disposition (en particulier la disponibilité des équipes d'Operalab et des institutions partenaires). Toutes et tous ressentent un intérêt accru au fur et à mesure que l'échéance des représentations approche et apprécient le cadre donné par l'échéancier de production et le confort apporté par la qualité de l'équipe de production qui leur a permis de se concentrer sur l'essentiel.

La plupart des participant.e.s ont émis des souhaits allant dans la même direction. Le plus récurrent est la demande de formations supplémentaires : à l'histoire de l'opéra et des formes de théâtre musical ; aux méthodes de création collaborative. Beaucoup estiment que des rencontres supplémentaires avec d'autres professionnels auraient été très utiles, et en particulier si ces personnes avaient visité le projet à plusieurs reprises. Un grand nombre plaide pour un accroissement du temps de travail. Peu ont réclamé une augmentation du budget.

Point à traiter :

– les alumni retiennent les deux week-ends qui leur ont donné une méthode/des outils de travail en collectif (Institut littéraire et Head) ; l'inutilité des simples rencontres de deux heures ; l'intérêt d'avoir vu des opéras et suivi des répétitions d'opéra ; le manque de connaissance s'agissant de l'histoire de l'opéra et du théâtre musical ; l'absence d'autonomie dans la définition du programme de formation. L'organisation ne devrait-elle pas travailler davantage avec les écoles impliquées, les alumni et les institutions partenaires pour l'établissement du programme pédagogique ?

b) Sur la dimension collective

Le travail collectif ouvert n'a eu lieu que pendant la première phase où les partages de lectures ou d'idées ont été riches et nombreux puis, sous la pression des calendriers des partenaires (planning des ateliers du Grand Théâtre, de l'équipe technique et des salles de La Comédie, de la communication des partenaires), un fonctionnement hiérarchique a pris le dessus. Le mode de création de l'œuvre s'en est ressenti puisque celle-ci n'a pas procédé par expérimentation au plateau mais comme travail préalable d'écriture à réaliser ensuite sur scène selon la division des tâches en vigueur dans tous les théâtres d'opéra. Dans ce cas, toutefois, ce processus s'est déroulé avec un calendrier beaucoup plus resserré et un temps de répétition plus réduit que pour les créations d'opéra institutionnelles.

Une partie des participant.e.s a mis beaucoup de temps à trouver sa place dans le groupe. Ainsi, les interprètes (musicien.e.s, chanteuse, comédienne) ont eu la sensation de devoir attendre le moment des premières répétitions pour entrer de plain-pied dans le jeu. En revanche, les choses ont été plus immédiates pour les metteur-ses en scène, compositeur et librettiste. Ce phénomène s'explique sans doute parce que le processus de création finalement choisi a relevé de l'opéra (plutôt que de formes plus libres allant du collectif théâtral à l'improvisation) avec des rôles assignés selon des modèles préexistants qui donnent un poids important à l'équipe en charge d'imaginer les textes de l'œuvre. Cela a pu engendrer des malentendus et des frustrations, plusieurs candidat.e.s ayant compris l'appel à projet comme une invitation à constituer un collectif.

Les impressions sont contradictoires sur la manière dont le tandem Alexandra Marinescu-Guy Cassiers a accompagné les participant.e.s : certain.e.s déplorent ne pas avoir eu assez de contacts avec eux, d'autres estiment que le dialogue a été régulier et utile.

Points à traiter :

- la pluralité des disciplines recrutées et les échanges lors de l'audition laissent entendre que des changements de rôles seraient possibles alors que les occasions de s'essayer aux métiers des autres ont été rares, chacun ayant plutôt travaillé dans son seul domaine d'expertise ; l'organisation du projet ne devrait-elle pas prendre en compte cet aspect en lui donnant une place dans les sessions de formation ?

- pendant longtemps, le collectif n'a pas réussi à s'accorder sur une organisation/un fonctionnement, et la prise en main de l'entreprise par l'équipe librettiste-compositeur-metteur.euse.s en scène a pu être vécue comme un pis-aller ; ne faudrait-il pas envisager qu'une personne accompagne le groupe dans sa recherche d'un mode de travail collectif ? Et qu'elle veille à la cohésion du groupe quand des désaccords se font jour ?

- faut-il un.e responsable de projet parmi les alumni ?

- faut-il choisir le ou la mentor une fois que le projet créatif serait fixé afin que ses compétences soient en adéquation exacte avec le genre et l'esthétique choisis ? Faut-il plusieurs mentors aux différentes étapes du projet ? Faut-il des mentors de différentes disciplines ?

c) Sur la nature de l'œuvre

La nature de l'œuvre, indéterminée au départ, s'est vite précisée. Dès juin 2024, le groupe a eu le sentiment de contribuer à fabriquer un opéra que plusieurs alumni ont jugé plutôt conventionnel dans sa forme et son langage. À noter que les membres du groupe les plus désireux d'expérimenter des formes théâtrales originales ont fini par renoncer à imposer leur vision pour ne pas mettre en péril le projet.

Comme dans tout projet de spectacle lyrique, les impératifs du calendrier de production ont été déterminants au point de gêner l'émergence de temps plus souples de discussions collectives. Pour gagner en efficacité, le recours aux compétences diplômées de chacun.e s'est imposé comme une fatalité et n'a plus laissé la place à l'invention d'une manière de travailler ensemble et à l'expérimentation formelle.

Points à traiter :

- clarifier la nature des attentes des organisateurs : la réalisation d'une commande (une œuvre lyrique achevée selon un cycle : écriture du texte, composition de la musique, conception de la mise en scène, interprétation du tout) ? Ou bien l'invention d'un procédé de création et d'outils propres au groupe dont l'œuvre ne constituerait qu'un aspect seulement et dont la formation transdisciplinaire serait le cœur ?

- le travail d'ajustement des un.e.s aux autres (langues disciplinaires non connues) et de définition du projet : faut-il lui consacrer plus de temps dans le planning ? ou au contraire raccourcir cette étape en passant une commande plus directive ?

- faut-il donner plus de flexibilité au calendrier de travail afin de prendre en compte les aléas de la rencontre entre des jeunes artistes n'ayant jamais travaillé ensemble auparavant ?

– quelle serait la dimension idéale d'un groupe dont le projet serait innovant ou d'un groupe qui porterait un projet qui le serait moins ?

3. le point de vue des organisateur.rice.s

a) Les motivations

Quatre motivations communes émergent des entretiens avec les organisateurs :

- favoriser l'insertion professionnelle des diplômé.e.s ;
- renforcer les relations entre plusieurs institutions de Suisse romande ;
- créer un équivalent des opéras studios existant en Europe dans une forme innovante ;
- favoriser l'émergence d'une jeune scène d'opéra à Genève, par le biais d'une formation qui, par appel d'air, crée des artistes, des œuvres et des productions.

Les organisateur.rice.s d'Operalab partagent aussi la même idée de leur rôle dans le processus : transmettre aux alumni une culture de l'opéra, faciliter leur travail en les guidant dans leurs choix artistiques et jouer le rôle de modérateur lorsque des tensions se font jour.

Consultés sur les perspectives ouvertes par Operalab, ses organisateur.rice.s insistent sur la nécessité de distinguer une commande qui serait pilotée par le Grand-Théâtre (avec un lieu dédié et des partenaires qui pourraient ne pas être les mêmes à chaque édition), d'un projet de formation (avec apprentissage du travail interdisciplinaire).

Il existe aussi un accord sur le besoin de mieux cadrer le projet pour que chacun.e.x comprenne mieux sa fonction dès le départ.

b) Les difficultés

Les organisateur.rice.s pointent tous.tes que les difficultés suivantes seraient à résoudre pour une éventuelle troisième édition :

- combler dès les premières semaines le manque de connaissance de l'opéra chez la plupart des participant.e.s ;
- si la formule opéra était reconduite, distinguer plus nettement les étapes et ne pas impliquer les interprètes pendant la phase de création de l'œuvre ;
- lever l'ambiguïté entre réinventer le genre ou adopter une forme traditionnelle ;
- tenter de dépasser la difficulté d'un collectif qui ne s'est pas choisi lui-même ;
- concilier l'intérêt des institutions financeuses et les désirs artistiques des alumni ;
- obtenir une implication égale de toutes les institutions partenaires ;
- revoir le choix et l'articulation des *workshops* dont plusieurs se sont avérés inutiles, par exemple en consultant les alumni sur leurs besoins spécifiques.

c) Indices de réussites

Les indices de réussite d'Operalab énoncés par les organisateurs dessinent en creux un futur programme didactique :

- que les participant.e.s retravaillent spontanément ensemble dans le futur ;
- que les artistes demeurent dans la ville une fois le projet terminé ou y reviennent régulièrement ;
- que des méthodes de travail inédites surgissent du processus.

En d'autres termes, les fonctions principales d'Operalab seraient de servir de matrice à une scène artistique en capacité de renouveler l'offre lyrique dans la région.

L'idée de transformer Operalab en formation pourrait être envisagée à plusieurs conditions formulées par nos interlocuteur.ice.s :

- de maintenir le principe d'une formation hors des écoles qui permettrait l'immersion dans des institutions de production mal connues des alumni et difficilement accessibles pour de jeunes artistes ;
- de ne présenter *in fine* que des fragments lyriques à l'issue d'une résidence de 4 semestres comprenant des temps de formation ciblés et avec une équipe augmentée d'encadrant.es ;
- de répartir les coûts entre écoles d'un éventuel master inter-institutionnel (sur le modèle du Master Projet de la HEM en cours d'implémentation) ou d'adopter la formule d'une formation continue, plus libre parce qu'auto-financée ;
- de mettre en place un suivi de la carrière des alumni après la fin du projet.

4. un premier bilan

a) Constats partagés

Malgré des crises ponctuelles et des désaccords résiduels, il y a beaucoup de constats partagés par les participant.e.s aussi bien que par les organisateurs, que ce soit pour regretter certains aspects ou pour s'en féliciter :

a) la formule qui consiste à découvrir en temps réel le calendrier de production de salles de spectacle est un des atouts principaux du projet ;

b) les formations au cours des premiers mois sont décisives ;

c) l'attribution des tâches adoptées n'a guère remis en cause les compétences avec lesquelles les diplômé.e.s s'engageaient dans le projet ;

d) le spectacle final est plutôt un opéra qu'une forme de théâtre musical innovante ;

e) les participant.e.s ont incontestablement acquis de nouvelles compétences, y compris en tirant des leçons de ce qui n'a pas bien fonctionné ;

f) la mobilisation des équipes techniques des institutions partenaires est décisive pour le bon fonctionnement du projet (et en particulier l'association entre Grand-Théâtre et Comédie).

b) ordre de priorité

Parmi les points qui seraient à discuter en priorité pour envisager la suite d'Operalab, on peut relever par ordre de priorité :

*** comment construire un collectif ?**

Le terme a été problématique dès l'appel à candidatures. Il a suscité chez certain.e.s des désirs artistiques qui n'ont pas été assouvis, ce qui a pu nuire à la dynamique du projet. Il a provoqué des attentes parmi les membres du comité elles aussi diversement réalisées. Enfin, il a pu susciter des malentendus quand les institutions partenaires ont demandé leurs besoins aux alumni.

Qu'elle prenne une forme horizontale (« hiérarchie plate » selon la formule de Guy Cassiers) ou qu'elle rejoue les distinctions des métiers du théâtre et mettent en œuvre une planification classique, la question du mode de travail ne peut faire l'économie d'une clarification en amont de l'appel à candidatures, ainsi que d'une formation pour les alumni dans le cadre même du projet.

Le flou entourant la notion de collectif a enfin des incidences sur la forme spectaculaire produite *in fine*. Il pourrait être utile pour l'ensemble des acteur.ice.s concernés que les organisateur.ice.s précisent dès le départ le genre spectaculaire souhaité. S'agit-il d'aboutir à un opéra studio, ou bien à un lieu de création où s'apprendrait par la pratique la manière de faire œuvre à plusieurs mains et diverses compétences ?

Les deux projets ne se déploient pas dans les mêmes temporalités et ne reposent pas sur les mêmes rapports entre les différents métiers et disciplines.

*** quelles compétences pré-requises et quel-les formateur.ice.s ?**

La formation d'une culture commune du spectacle lyrique est apparue comme un préalable impératif tant la familiarité des participant.e.s est faible avec le monde de l'opéra, de même que les expériences théâtrales-performatives des uns et des autres sont différentes.

Plusieurs des interviewé.e.s ont aussi suggéré que les *workshops*, *master-classes* et autres formations complémentaires puissent être déterminés en fonction des besoins propres au projet théâtral qui émergerait dans les premiers moments du travail entre alumni.

De façon plus générale, le rôle du ou des mentors pourrait être aménagé selon la nature de l'objet final visé par l'équipe et selon les étapes du processus. Leur profil pourrait, par conséquent, être différent selon les cas : metteur.euse en scène, compositeur.ice, auteur.ice dramatique, scénographe, costumier-ère, chanteur.euse.s ou actrices, etc.

*** quel objet final pour une formation ?**

Dans l'idée de pousser jusqu'au bout les logiques d'une formation par le faire, on peut se demander si la représentation d'un opéra complet est la seule issue possible d'un processus de formation.

Toutes sortes de possibilités existent : fragments présentés au public lors d'un atelier mêlant explications de la démarche et exécution des fragments dans une dynamique de recherche-crédation ; conception de deux courtes pièces (une pièce lyrique suivi de sa déconstruction) ; etc.

Les discussions à venir pourront se nourrir d'expériences déjà existantes qui dénotent actuellement une forte appétence pour la transdisciplinarité, par exemple :

Master Specialized Music Performance – Opéra à la HKB :

<https://www.hkb.bfh.ch/fr/etudes/master/specialized-music-performance-opera/>

Un module théorique de formation à l'opéra à la HEP – Lausanne :

<https://uplausanne.ch/cours/alla-scoperta-dellopera-lirica-italiana/604-1/>

Master Expanded Theatre à Berne :

<https://www.hkb.bfh.ch/de/studium/master/expanded-theater/>

Association Ouverture Opéra à Sion :

<https://ouverture-opera.ch/accueil/lassociation/>

Scénario 1 : ajustement de la formule existante

Le projet consisterait pour un groupe d'albumi des écoles partenaires d'Operalab à créer un opéra inédit. La pièce serait accueillie sur une scène lyrique ou dramatique professionnelle grâce à une collaboration inter-écoles et inter-institutionnelle.

Les ajustements consisteraient à tenir compte des retours des participant.e.s et des organisateur.rice.s, en particulier :

- en affirmant plus clairement le projet de création d'un opéra ;
- en composant différemment les sessions de formation préalable ;
- en impliquant les interprètes (instrumentistes, chanteur.euse.s, acteur.rice.s, danseur.euse.s) uniquement lors de la phase des répétitions ;
- en abandonnant par conséquent le principe d'un collectif de création.

Scénario 2 : formation en 2 ans type master

Cette formation mettrait l'accent sur la double dimension pédagogique et professionnalisante :

- familiarisation avec la culture de l'opéra et du théâtre musical ;
- acquisition d'outils et de méthode du travail collectif ;
- expérimentation des processus de création et de production dans le monde lyrique.

Un collectif de création serait constitué. Il déciderait de la nature de l'objet théâtral à produire. Le travail de fin de master consisterait en fragments expliqués (et non pas en une œuvre complète). Ils pourraient être présentés aussi bien dans un lieu lié à une des écoles (Le Cube à la HEAD, par exemple) que dans les institutions partenaires dans le cadre d'une programmation spécifique ou dédiée à Opéralab.

Ce scénario nécessiterait moins de moyens matériels et de ressources humaines et mettrait un accent fort sur la pédagogie et sur l'acquisition de compétences réflexives dans une démarche de recherche-création.

Scénario 3 : formation en 3 ans type master + post-diplôme

Ce scénario est une hybridation des scénarios 1 et 2. Il permettrait de :

- donner le temps d'une formation aux cultures de l'opéra et du théâtre musical ;
- l'apprentissage du travail en collectif ;
- se familiariser avec les disciplines des autres albumi ;
- se familiariser avec les métiers de la production scénique ;
- acquérir lors des deux premières années de la formation l'expérience nécessaire au développement d'un spectacle complet pendant la 3  année ;
- fournir un calendrier de production adapté aux ambitions d'Operalab ;
- donner la possibilité d'explorer puis de créer une œuvre innovante.

L'équipe de recherche pourra affiner le scénario choisi.