



**FAVORISER
LA RECONVERSION
DES DANSEURS
PROFESSIONNELS
EN SUISSE / Karine Grasset**

**MÉMOIRE DE DIPLÔME DE FORMATION
CONTINUE EN GESTION CULTURELLE /
JUN 2008 / ARTOS Université de Lausanne
& Genève / Session 2006-2008**

Responsables d'évaluation :
Jean Prevost & Jean-Marc Genier

Remerciements : Jean Prévost, Philippe Braunschweig, Anne Papilloud, Murielle Perritaz, Caroline Olivier, Thierry Luisier, François Passard, Anne Davier, Corinne Rochet, Susanne Jaillet, Anne-Pascale Miltaz, Danse Suisse, Tanzhaus Wasserwerk Zürich, IG Tanz Basel, l'AVDC, les Rencontres Professionnelles Genevoises, Marc Durand, Jacques Reymond, Andrew Holland, Adrian Schriel, Catherine Brunet, Olivier et Edwige, Nino et Luis. Je remercie enfin tous les danseurs ou anciens danseurs qui ont pris la peine de répondre à mes questionnaires.

Avant-propos

Danseuse professionnelle en fin de reconversion, je suis désormais secrétaire générale de l'association suisse pour la Reconversion des Danseurs Professionnels (RDP). Ainsi, la transition de fin de carrière du danseur est-elle ainsi une question centrale pour moi en ce moment aussi bien d'un point de vue personnel que professionnel.

Aborder cette question dans le cadre de mon mémoire de diplôme de formation continue en gestion culturelle semble donc assez naturel. Néanmoins, cette démarche revêt une dimension intime d'introspection qu'il me faut mettre en perspective afin de faire apparaître les enjeux collectifs et sociétaux.

Je me suis engagée dans ce travail dans le dessein de faire fructifier, à titre personnel, une expérience profondément bouleversante. La transcender me permet d'admettre peut-être plus facilement le renoncement qu'elle implique et de lui donner du sens.

En outre, il m'a semblé opportun de réfléchir à l'organisation d'un soutien à la reconversion des danseurs au moment où la profession et les pouvoirs publics élaborent une formation professionnelle de danseur et danseuse interprète qui aboutira, enfin, à la reconnaissance officielle de la danse comme métier en Suisse.

Sommaire

Introduction	6
I Profession : danseur en suisse	8
A La formation	9
B Le marché de l'emploi	9
C Caractéristique des conditions de travail des danseurs en Suisse	10
1 Le danseur d'institution	11
2 Le danseur intermittent	11
D Localisation de la danse professionnelle en Suisse	15
E Une profession internationale	16
F La protection sociale	17
1 Les permis de travail	17
2 Les assurances sociales	17
Résumé	20
II Organisation de la profession	21
A L'héritage du Projet Danse	21
B L'année charnière 2007	21
Illustration de l'organisation actuelle de la danse en Suisse	23
C État actuel du soutien à la reconversion des danseurs en Suisse	24
III La reconversion des danseurs professionnels	26
A Profil type de carrière	26
1 La formation	26
2 La carrière	28
3 La reconversion	30
B Défis pour les danseurs	32
1 Les besoins « Triad of needs »	32
Résumé	34
C Enjeux pour la société	36
1 Recycler de précieuses ressources humaines	36
2 Investir à bon escient	37
Résumé	37

IV	Propositions pour une amélioration de la situation	38
A	Une organisation nationale du soutien à la reconversion des danseurs professionnels	39
1	Répartition des tâches	39
2	Philosophie, éthique	40
	Illustration de l'organisation nationale du soutien à la reconversion des danseurs	41
B	Programme de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle du danseur	42
1	Concept d'accompagnement du danseur en reconversion	42
	Illustration du concept d'accompagnement du danseur en reconversion	44
2	Prévention : sensibilisation du danseur et de son environnement	49
3	Prévention : information des professeurs, des parents et des futurs danseurs	55
	Illustration du <i>Programme de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle du danseur</i>	57
C	Pistes pour un financement	58
1	Charges	58
2	Recettes	59
	Résumé	60
	Conclusion	61
	Annexes	63
	Bibliographie	73

Introduction

En 2002, l'Office Fédéral de la Culture (OFC) et Pro-Helvetia ont mandaté Andrew Holland, Marco Läuchli et Murielle Perritaz puis Regula Wolf (en 2004) pour mettre au point un modèle global d'encouragement de la danse en Suisse. Ces derniers ont impliqué des représentants des milieux de la danse, des associations, des villes, des cantons, de la confédération et de Pro-Helvetia, pratiquement 300 personnes en tout. Les volontaires, encadrés par les trois responsables du projet, se sont constitués en quatre groupes de travail dédiés à la formation, la production-diffusion, la reconversion-formation continue et les infrastructures. Au terme de ce travail, un document a été édité en 2006 : le Rapport final du Projet Danse¹.

Ce labeur a ouvert des perspectives à la profession dans son ensemble, l'a encouragée à se structurer et à se rassembler. Il fut le début d'une lame de fond qui transforme, encore aujourd'hui, la danse professionnelle en Suisse. L'organisation du domaine a considérablement changé depuis, prenant appui en cela sur les propositions émises par les groupes de travail. De la formation à la reconversion, des modes de financement de la création à la diffusion des œuvres chorégraphiques, du développement des infrastructures ou de l'archivage à la représentativité du domaine vers l'extérieur, nous ne sommes pas au bout des effets collatéraux de ce remarquable travail². Ce document en est l'un d'entre eux.

Mon mémoire s'inscrit dans la continuité du travail effectué par le groupe « reconversion-formation continue » du Projet Danse. Prenant comme base de travail l'étude et les mesures préconisées par ce groupe, je propose de poursuivre la réflexion et élabore de nouvelles pistes.

En progressant dans mes recherches, il m'est apparu que cette étude trouvait une résonance particulière sur la question de la reconnaissance de la profession de danseur, sa place et sa valeur dans la société helvétique.

Lors de l'une de nos discussions, Monsieur Philippe Braunschweig, fondateur notamment de l'Organisation Internationale pour la Reconversion des Danseurs Professionnels (OIRD), a eu les mots suivants : « sans reconversion, la danse n'est pas adaptée à notre société ». Cette phrase m'a donné la clef et le sens du travail que j'étais en train de faire.

Si l'on parvient à mettre sur pied un système de soutien performant à la reconversion des danseurs professionnels alors, comme le prouvent les différentes études menées sur le profil psychologique des danseurs³, on constatera la valeur ajoutée que ce métier confère à ses protagonistes lorsqu'ils se retrouvent sur le marché du travail à l'issue de leur carrière. Pratiquée au niveau professionnel, la danse exige des qualités qui ne quitteront plus le danseur jusqu'à la fin de sa vie.

Les compétences transférables, acquises par les danseurs au cours de leur formation et de leur expérience professionnelle, pourront être valorisées en termes de ressources humaines. La danse et les danseurs professionnels acquerront une reconnaissance sociale, une revalorisation qui leur fait tant défaut à l'heure actuelle. Dès lors, le métier de danseur ne sera plus en marge du monde du travail. Tel est le but intime et extrêmement ambitieux qui motive cette étude.

Ce document commence par un portrait de la profession de danseur en Suisse, une analyse du marché helvétique de l'emploi et des conditions d'exercice des danseurs.

¹ A. Holland, M. Läuchli, R Wolf , Projet Danse – Pour un encouragement global de la danse en Suisse — OFC/Pro Helvetia - 2006

² Pro Helvetia a ensuite soutenu la danse de manière prioritaire pendant 4 ans (Point fort), investissant 3 millions de francs supplémentaires dans l'aide à la création et à la diffusion. Cela a également incité un certain nombre de villes et de cantons à augmenter leurs attributions à la danse.

³ Barbara Leach, *Le destin des Danseurs* - D'après le compte-rendu du premier symposium international de l'Organisation Internationale pour la Reconversion des Danseurs Professionnels, Lausanne, Mai 1995 p.21-23

Suit une description de l'état actuel de l'organisation de la profession au niveau national et plus spécifiquement en ce qui concerne le soutien à la reconversion des danseurs.

Le croquis du profil type de la carrière de danseur vient alors. Il permet de révéler les qualités que nécessite un tel engagement et les compétences que le danseur acquiert au cours de son expérience professionnelle.

La problématique de la reconversion est alors explicitée par une exposition des éléments qui permettent de comprendre les enjeux qu'elle représente pour les danseurs comme pour la société.

Les propositions que je formule en fin de document prennent en compte le traitement de cette question au niveau national. Un modèle d'organisation du soutien à la reconversion des danseurs professionnels en Suisse est élaboré, comprenant une répartition des tâches, des moyens et des responsabilités entre plusieurs organes. De même, un principe d'accompagnement du danseur en transition de fin de carrière est énoncé ainsi que quelques pistes de financement.

Pour comprendre en profondeur la problématique que constitue à ce jour la reconversion des danseurs professionnels en Suisse, j'ai étudié un grand nombre d'ouvrages sur la question et questionné de nombreux danseurs ou anciens danseurs. J'ai mené en outre des entretiens informels avec des représentants du milieu professionnel (responsables de formation, directeurs de compagnie, secrétaires syndicaux, responsables d'association), de la fonction publique (chômage, éducation post-obligatoire, service de l'emploi, service de la culture, universitaires) et du secteur médical ou sportif.

Mon enquête auprès des danseurs s'est déroulée sous forme des questionnaires, envoyés au niveau suisse par différents relais au sein des compagnies, des associations ou de l'office régional de placement de Lausanne. Ces questionnaires, rédigés en anglais et en français, s'adressaient aux danseurs en activité et aux anciens danseurs. Les quatre-vingt-quatre réponses reçues ont été classées en trois groupes : anciens danseurs, danseurs actifs d'institutions, danseurs actifs intermittents. Six d'entre elles présentaient des situations particulières « hors norme » et n'ont pas été prises en considération dans les statistiques. Sont considérés comme actifs intermittents les danseurs dont l'interprétation est l'activité prioritaire et la source de revenu principale.

Type	Homme	Femme	Total
Intermittents	14	22	36
Institutionnels	12	10	22
Anciens danseurs	9	11	20
Hors cadre			6
			84

Bien que mon échantillon ne puisse être considéré comme représentatif, au sens strict, de la population des danseurs qui se produisent sur les scènes suisses, il est intéressant de constater que les résultats statistiques issus du dépouillement des réponses confirme les tendances présumées en Suisse ou vérifiées à l'étranger.

I. Profession : danseur en Suisse

La profession de danseur comporte une double dimension. Elle est à la fois un métier - qui fait appel à des connaissances, des compétences et une formation - et une vocation qui requiert une implication de l'être tout entier, un don de soi mêlé par une nécessité intime et intuitive, dominant les questions pragmatiques et matérielles. « *On comprend mieux ce qui oppose ces deux régimes, professionnel et vocationnel, si l'on précise que le régime professionnel est celui de l'économie qu'on pourrait dire « normale », où l'on travaille pour gagner sa vie, alors que le régime vocationnel est celui de ce que Bourdieu appelait une « économie inversée », où l'on gagne de l'argent pour pouvoir exercer librement son besoin de créer.* »⁴

Avant de s'intéresser aux questions purement professionnelles, il me semble indispensable d'éclairer ce qui motive l'engagement du danseur dans cette discipline artistique jusqu'à en faire sa profession.

*« Les métiers à vocation sont des activités relativement rares, impliquant l'idée de mission, de service de la collectivité, de don de soi et de désintéressement. Ils requièrent une forme d'ascèse, un investissement total dans l'activité considérée comme fin en soi, sans recherche de profit temporel. (...) Ce don de soi apparaît comme désintéressé parce qu'il se fonde sur le renoncement aux profits temporels et la prise de risque liée aux aléas de la carrière, mais c'est dans l'espoir de bénéfices symboliques différés : reconnaissance, renom, gloire. »*⁵

En ce qui concerne le danseur, il me semble que les bénéfices symboliques tiennent plus de la connaissance de soi, de la reconnaissance de sa nature profonde que de la gloire. Dans son livre intitulé *Portrait de l'artiste en travailleur*,⁶ Pierre-Michel Menger donne une définition du travail artistique qui corrobore cette idée : « *Le travail artistique est conçu comme le modèle du travail non aliéné par lequel le sujet s'accomplit dans la plénitude de sa liberté en exprimant les forces qui font l'essence de son humanité. (...) Cette forme générique de dépense de soi a pour premier bénéfice de permettre à l'individu de se connaître, de prendre possession de soi, d'accéder à l'autonomie.* ».

Lors de notre rencontre, Michel Gascard, ancien soliste de Béjart et directeur de l'école atelier Rudra Béjart, a utilisé le terme « d'art initiatique » à propos de la danse. Cette formule correspond à ce que la danse a représenté pour moi et au rôle qu'elle a joué dans ma vie comme dans celle d'un grand nombre de danseur que j'ai pu côtoyer. Cela rejoint ce que rédige Manon Hotte, ancienne danseuse et pédagogue, dans le journal de son Atelier Danse. « *Choisir la danse comme métier comporte une part de risque, mais elle a la particularité de ne pas être qu'un simple métier. Elle est ce qu'elle signifie pour celui qui la pratique : une constante quête de soi et un questionnement incessant sur la vie. Ce qui est une forme de rentabilité loin d'être négligeable* »⁷.

Ces deux dimensions sont intimement liées et doivent être prises en compte avec une même acuité dans la compréhension de la « rupture biographique »⁸ que constitue la reconversion des danseurs professionnels.

⁴ Nathalie Heinich, sociologue chercheur au CNRS, *Ecrire : entre profession et vocation*, conférence donnée lors du Forum « Le statut social des auteurs de l'écrit » organisé par la Société des Gens de Lettres, 2005.

⁵ G. Sapiro, « La vocation artistique entre don et don de soi », in *Actes de la recherche en sciences sociales* 2007/3, 168, p.4-11.

⁶ P.-M. Menger, *Portrait de l'artiste en travailleur – Métamorphoses du capitalisme*, La république des idées, Seuil, 2002.

⁷ Manon Hotte, édité in *Le plié sauté plié*, journal de l'Atelier Danse Manon Hotte – compagnie Virevolte, avril 2007.

⁸ Terme emprunté à Marc Durand, professeur ordinaire à la faculté de psychologie et sciences de l'éducation de l'Université de Genève (chaire apprentissage et développement chez l'adulte). et auteur d'un rapport sur la reconversion des danseurs professionnels en Suisse pour l'Office Fédéral de la Culture en 2006 : « Danser, et après ... ? ».

En Suisse, le danseur exerce son activité de manière professionnelle. Il fournit les prestations pour lesquelles il s'est formé dans le cadre d'un contrat de travail avec un employeur qui le rémunère. Néanmoins, cette activité se pratique sans reconnaissance officielle. Il n'existe, pour l'heure, pas de diplôme professionnel reconnu par la Confédération.

A. La formation

Les jeunes suisses qui veulent faire une carrière de danseur partent se former à l'étranger et y restent ensuite pour la plupart.

« *Swiss dancers often move from a pre-professional studio in Switzerland to a major European school ; and those who make a career outside the country seldom return. As a result, foreign dancers populate most Swiss dance companies* »⁹

Deux écoles délivrent un enseignement gratuit en Suisse, l'École Atelier Rudra Béjart, école privée créée par Maurice Béjart en 1992 et l'Académie de danse de Zürich, unique école publique de Suisse qui délivre un diplôme cantonal de danseur classique. Toutefois, ces écoles ne délivrent pas de diplômes reconnus par la confédération. En dehors de cela, il existe des écoles privées ou les cours des compagnies, des stages ou ateliers professionnels. Tout cela est onéreux et ne constitue pas un cursus complet de formation.

L'association Danse Suisse œuvre depuis des années à obtenir un statut professionnel pour les danseurs. Les groupes de travail formés dans le cadre du Projet Danse ont offert un appui à Danse Suisse dans sa tâche concernant la mise en place d'un projet pilote de formation professionnelle diplômante.

Deux cantons se sont engagés dans la mise sur pied de ces formations professionnelles : Vaud et Zürich. Ces formations qui délivreront des Certificats Fédéraux de Capacité (CFC), maturités professionnelles artistiques (MPA) et Bachelor (BA) dans les styles classique et contemporain, devraient ouvrir leurs portes en septembre 2009. La délivrance de ces diplômes offrira enfin un statut officiel à la profession de danseur. Comme le suggèrent les auteurs du rapport final du Projet Danse : « *...des filières de formation exigeantes rehaussent la considération sociale de la danse...* »¹⁰.

Pour l'heure, la danse est une sorte de profession fantôme qui souffre entre autres, d'un manque de reconnaissance sociale. Il en résulte des conséquences dommageables pour la profession et les professionnels. On constate une tendance à l'auto-dévalorisation des danseurs qui se sentent non conformes à un modèle d'emploi stable et à plein temps, véhiculé comme norme par la société et les assurances sociales. Les critères des assurances sociales ne sont pas adaptés à la réalité professionnelle des danseurs, ce qui rend plus difficile l'accession à un certain nombre de soutiens (chômage, prévoyance professionnelle) et renforce leur marginalisation sociale.

B. Le marché de l'emploi

Il existe deux types d'employeurs dans la danse professionnelle : les compagnies institutionnelles et les compagnies indépendantes. Les compagnies institutionnelles sont les ballets des théâtres ou opéras municipaux de Bâle, Berne, Genève, Lucerne, Saint-Gall, Zürich

⁹ W J. Baumol, J Jeffri, David Throsby, *Making changes – Facilitating the transition of dancers to post-performance careers*, The Advance Project – Research report, 2004. P185

¹⁰ R. Wolf, M. Läuchli, A. Holland . *Projet Danse – Pour un encouragement global de la danse en Suisse* — OFC/Pro Helvetia - 2006

et le Béjart Ballet Lausanne (BBL). Les danseurs engagés dans ces compagnies sont essentiellement de formation classique. Toutefois, le langage contemporain investit progressivement les compagnies institutionnelles comme à Saint-Gall, Bern et Lucerne. Les ballets de Bâle et Genève ont un répertoire comportant des œuvres néo-classiques et contemporaines. Seul le ballet de Zürich programme des ballets classiques et des chorégraphies néo-classique.

Ces compagnies engagent leurs danseurs avec des contrats annuels, tacitement renouvelables, allant du 1^{er} août au 31 juillet. Les ballets comptent de 12 danseurs pour St Gall ou 14 pour Berne à 38 danseurs pour le ballet de Zürich ou 36 pour le BBL. En tout, 161 danseurs travaillent pour les compagnies institutionnelles en Suisse en 2008. La danse institutionnelle est historiquement la plus ancienne.

Selon l'association professionnelle Danse Suisse, il existe environ 170 compagnies professionnelles en Suisse dont 163 compagnies indépendantes. 64 d'entre-elles ont été soutenues par Pro-Helvetia.

Les compagnies indépendantes sont de tailles différentes et bénéficient de moyens disparates. Excepté pour des projets spéciaux et exceptionnels, l'effectif peut aller de 1 à 12 danseurs mais la majorité d'entre elles compte moins de 5 danseurs selon l'étude menée en Suisse dans le cadre de l'Advance Project en 2004.¹¹

Certaines compagnies indépendantes ont des activités régulières, mais aucune n'engage de danseur de manière permanente à temps plein. Leurs moyens financiers ne leur permettent pas d'assumer une telle charge salariale et le taux d'activité est généralement insuffisant. On estime qu'une seule compagnie indépendante salarie ses danseurs en contrat annuel à un taux d'activité de 50%. Elles étaient plusieurs à salarier les danseurs à l'année il y a encore 10 ans. Durant ce laps de temps, le montant de base des salaires a augmenté, mais le travail s'est morcelé. Le niveau de vie des danseurs n'a donc pas connu d'amélioration avec le temps. Les chorégraphes et les équipes administratives des compagnies bien implantées sont salariés à l'année.

C. Caractéristique des conditions de travail des danseurs en Suisse

« Depuis une vingtaine d'années, le marché suisse du travail est en profonde mutation. L'« emploi normal », autrement dit l'engagement à plein temps de durée indéterminée, est progressivement supplanté par des formes de travail plus flexibles et moins traditionnelles. Cette évolution touche particulièrement les acteurs culturels. Le secteur culturel présente une part d'indépendants, d'emplois à durée limitée et d'emplois multiples qui se situe bien au-dessus de la moyenne suisse. Le secteur culturel est d'ailleurs l'exemple par excellence d'une branche économique qui pratique des formes d'engagement atypique. »¹²

L'association nationale Danse Suisse dénombre 600 danseurs professionnels dans toute la Suisse. J'estime à environ 200 le nombre d'actifs qui résident en Suisse romande.

¹¹ W J. Baumol, J. Jeffry, D. Throsby, *Making Changes – Facilitating the transition of dancers to post-performance careers*. The Advance Project – research report, 2004, P.191. L'Advance Project est une étude sur la reconversion des danseurs professionnels, menée au niveau internationale par l'Organisation Internationale pour la Reconversion des Danseurs Professionnels.

¹² *La sécurité sociale des acteurs culturels en Suisse. Situation actuelle et possibilités d'amélioration*. Rapport du groupe de travail formé par l'Office fédéral de la culture, l'Office fédéral des assurances sociales et le Secrétariat d'état à l'économie, 2007 – p10

1 Le danseur d'institution

NB : Toutes les informations dont je fais état concernant les conditions de travail et de rétribution des danseurs ont été obtenues lors de discussions et n'ont pu être vérifiées.

Engagé en contrat à durée déterminée d'une année ou en contrat à durée indéterminée, à plein temps, le danseur d'institution peut chaque année, à terme fixe voir se prolonger ou s'interrompre son contrat de travail. Lorsque le directeur artistique du ballet est content de ses prestations et qu'il y trouve lui-même une satisfaction artistique et professionnelle, le danseur reste fréquemment plusieurs années dans la même maison.

Les danseurs d'institution gagnent entre 4'000.- par mois pour le minimum et 8'000.- francs bruts pour les plus hauts salaires. Les niveaux de salaires varient fortement d'une institution à l'autre et en fonction de l'ancienneté des danseurs ou de leur statut dans le ballet (corps de ballet / soliste). Conformément à la loi, ils cotisent à l'assurance-vieillesse et survivants, à l'assurance invalidité, à l'assurance-chômage et à un deuxième pilier.

Les danseurs d'institutions sont engagés 6 jours par semaine. Selon les accords établis entre le SBKV (syndicat suisse allemand des artistes de scène) et les théâtres de Suisse alémanique, les danseurs touchent un 13^{ème} salaire et bénéficient de 6 semaines de congé par an (7 pour les danseurs de l'Opernhaus de Zürich). La dénonciation des contrats doit se faire au mois de janvier la première année pour prendre effet au 31 juillet, au mois d'octobre dès la deuxième année et au mois de juin de l'année précédente dès la cinquième année.

Il semble que ce soit au sein du Bèjart Ballet Lausanne que l'on trouve les conditions les plus favorables. Les danseurs sont engagés en contrat à durée indéterminée, payés sur 13 mois. Les salaires vont de CHF 4'000.- brut pour les plus jeunes danseurs à CHF 8'000.- brut pour les plus expérimentés à quoi s'ajoutent les « Feux », c'est-à-dire une prime par prestation scénique qui s'élève de CHF 75.- pour les plus jeunes à CHF 250.- pour les plus expérimentés. Ils bénéficient de 7 à 8 semaines de vacances annuelles.

Les danseurs du ballet du Grand théâtre de Genève sont payés 12 mois par année, congés compris (5 semaines). Ils sont engagés avec des contrats à durée indéterminée, résiliables chaque année par l'une ou l'autre partie au 31 décembre avec effet au 31 juillet.

Comme il existe un nombre restreint de compagnies de ballets dans les pays européens, les danseurs font des carrières internationales pour multiplier leurs possibilités d'emploi.

2 Le danseur intermittent

L'intermittence est une forme d'emploi particulière qui se caractérise par l'engagement en contrat à durée déterminée et l'emploi multiple. La proportion des danseurs intermittents en Suisse est de plus de 73%.

Selon Pierre-Michel Menger, sociologue français qui a écrit plusieurs articles et ouvrages sur les professions artistiques, la forme d'emploi intermittent est la forme dominante parmi les professions du spectacle. « Or, cette forme d'emploi est génératrice de sur-effectifs croissants, d'une dispersion élevée des revenus individuels mais aussi d'une plus grande flexibilité de l'organisation de la production artistique. »¹³

¹³ Pierre-Michel Menger, Marché de travail artistique et socialisation du risque – Le cas des arts du spectacle. in *Revue française de sociologie*. 1991, pp61-74.

Il existe deux catégories de danseurs intermittents : les danseurs qui résident en Suisse et ceux qui n'y résident pas.

Les danseurs qui vivent en Suisse y travaillent et dansent également à l'étranger. Ce sont des danseurs suisses et des danseurs étrangers qui sont venus travailler pour les compagnies suisses et se sont implantés dans le pays. Avec les années, leur nombre a fait croître le milieu professionnel helvétique.

Les danseurs qui résident à l'étranger et travaillent ici de manière ponctuelle. Ils passent quelques jours ou quelques semaines en Suisse, suivant la durée de leurs contrats et sont logés selon des arrangements propres aux compagnies. Il est fréquent que ces danseurs travaillent pour plusieurs compagnies suisses et ce, durant plusieurs années, alors qu'ils vivent en France en Espagne ou ailleurs.

Rémunération

Depuis l'action d'AkzeptANZ 2004 menée par l'association Suisse des danseurs et chorégraphes (ASUDAC) dans le but de faire admettre l'idée d'un salaire minimal de CHF 4'000.- pour les danseurs professionnels, le montant des salaires a sensiblement augmenté.

Avec un certain optimisme, on peut considérer ce chiffre comme le montant de référence du salaire brut mensuel dans la danse indépendante. Lorsqu'une compagnie est en création, il est courant qu'elle travaille deux à trois mois en continu. Lorsqu'elle est en représentation, l'activité se dénombre en jours de travail. Ainsi, les danseurs intermittents ne travaillent pas forcément 21,7 jours (chiffre de référence donné par les ORP pour un mois de travail complet) par mois. Ils peuvent être salarié 30 jours en un mois puis 7 jours le mois suivant.

Les danseurs intermittents cotisent à l'assurance-vieillesse et survivants, à l'assurance invalidité, à l'assurance-chômage, et occasionnellement à un deuxième pilier. Ils reçoivent 8.33% en plus de leur salaire pour le paiement de leurs vacances.

Sur les 36 danseurs intermittents interrogés, qui travaillent ou vivent en Suisse, 33 ont répondu à la question concernant leur revenu de danseur. Parmi ceux-ci, 17 (soit plus de 51%) déclarent encore, en 2007, gagner moins de CHF 2'500.- par mois avec leur activité de danseur interprète. Ceux qui ont le meilleur revenu sont ceux qui travaillent pour plus de 3 compagnies en même temps à un niveau international.

Gains	Nombre de danseurs	Pourcentage
Moins de CHF 2'500.-	17	51,5
De 2'500.- à 2'900.--	6	18,25
De 3'000.- à 3'400.-	2	6
De 3'500.- à 3'900.-	4	12,25
De 4'000.- à 4'400.-	2	6
De 4'500.- à 4'900.-	1	3
De 5'000.- à 6'000.-	1	3
Plus de CHF 6'000.-	0	0
Total	33	100

Ainsi, si le niveau des salaires a augmenté dans l'ensemble, depuis 2004, tel n'est pas le cas du niveau de vie des danseurs intermittents. Le morcellement grandissant de l'activité offre une explication à ce phénomène.

On observe en Suisse comme dans les autres pays européens une fragmentation de l'emploi des danseurs à travers deux phénomènes : la réduction de la durée des contrats et la multiplication des employeurs. Dans leur remarquable ouvrage « Les Danseurs – Un métier d'engagement » Janine Ranou et Ionela Roharik analysent l'évolution du marché français de l'emploi des danseurs intermittents entre 1987 et 2000 : « *On constate tout d'abord que les contrats sont en moyenne nettement plus courts en fin de période qu'au début : la durée moyenne qui était de 28 jours en 1987 passe à 6,9 jours en 2000. Il faut donc accumuler quatre fois plus de contrats en 2000 qu'en 1987 pour espérer atteindre le même volume d'emploi* ». ¹⁴ Cette réalité se vérifie également au sein des compagnies indépendantes suisses parmi lesquelles, il y a encore quelques années, les danseurs pouvaient trouver des engagements continus de 8 à 12 mois, ce qui n'est quasi plus possible aujourd'hui.

Les compagnies sont également de plus en plus nombreuses car beaucoup de danseurs se lancent dans la chorégraphie et produisent leurs propres projets. Cette tendance correspond-elle à une nécessité créative ou à une manière de multiplier les possibilités professionnelles pour les danseurs ?

À ce propos, l'exemple de la ville de Genève est frappant : en 1981, trois compagnies sont subventionnées, c'est le début de la danse professionnelle indépendante. En 1989, 10 compagnies reçoivent un soutien. Elles sont 15 en 1997. En 2006, 37 compagnies ont présenté une demande de subvention. ¹⁵

Janine Ranou et Ionela Roharik expliquent ce phénomène par la généralisation de l'aide au projet et la dispersion accrue des subventions publiques. « *La précarisation de l'emploi par la réduction des durées des contrats de travail, phénomène que les danseurs partagent avec les autres professions, tant artistiques que non artistiques, apparaît comme une tendance lourde d'évolution de leur marché du travail.* » ¹⁶

Considérant le montant de leurs revenus, on peut comprendre qu'il soit difficile aux danseurs de mettre de l'argent de côté pour préparer leur reconversion. En outre, ceux-ci sont dans l'obligation de compléter leurs revenus par le chômage ou/et des activités annexes.

¹⁴ Janine Rannou & Ionela Roharik, *Les Danseurs Un métier d'engagement*, éditions : La documentation française – Questions de culture. 2006

¹⁵ Chiffres fournis au Rassemblement des Artistes et Acteurs Culturels genevois (RAAC) par le département des affaires culturelles de la ville de Genève et issus du dossier : La danse et l'argent de l'Association de Danse Contemporaine (ADC).

¹⁶ Janine Rannou & Ionela Roharik, *Les Danseurs Un métier d'engagement*, idem.

Employeurs multiples

Sur les 36 danseurs intermittents interrogés, 5 ne travaillent que pour un seul employeur par an, les 31 autres travaillent pour 2 à 5 employeurs.

Nombre d'employeurs par an	Réponses	Pourcentage
1	5	14
2	13	36
3 (2 ou 3)	14	39
4 (3 ou 4)	3	8
5	1	3
Total	36	100

Ont une compagnie	12	33
-------------------	----	----

La nécessité de multiplier les employeurs est liée au volume d'emploi que propose chaque compagnie. Néanmoins, il n'est pas toujours simple de trouver des compagnies dont les calendriers se complètent. Ainsi, les danseurs intermittents ont-ils d'incontournables périodes de chômage.

VOLUME D'EMPLOI	Réponses	Pourcentage
Danse 1 à 3 mois / an	0	0
Danse 4 à 5 mois / an	4	11
Danse 6 à 8 mois / an	19	53
Danse 9 à 12 mois / an	13	36
Total	36	100

Face à l'instabilité de leurs emplois, les danseurs intermittents complètent leurs revenus par différents moyens. Le chômage permet de compenser partiellement la perte de revenu des périodes d'inactivité. L'enseignement ou des petits « jobs » annexes améliorent les revenus, à condition qu'ils ne portent pas préjudice à la disponibilité du danseur. Ceux-ci s'organisent pour pouvoir accepter un nouveau contrat à tout instant.

REVENUS COMPLEMENTAIRES (choix multiples)	Réponses	Pourcentage
Allocations chômage	27	82
Activités complémentaires	19	58
Mécénat	1	3

« Hyper-flexibilité » contractuelle

Le danseur intermittent offre un parfait exemple de flexibilité professionnelle que l'on peut, d'un autre point de vue, qualifier de précarité professionnelle.

« Le travail en free-lance et l'emploi intermittent, synonymes d'hyperflexibilité contractuelle, incarnent l'une des conditions de la « perfection concurrentielle » : embaucher et débaucher en tant que de besoin, sans barrière ni à l'entrée ni à la sortie, sans coûts de prospection ni de licenciement. Les marchés du travail les plus flexibles concernent généralement les emplois les moins qualifiés, où la substituabilité des salariés est facile à mettre en œuvre parce que les tâches sont simples. (...) Or, dans les arts, la flexibilité doit jouer tout autant pour des emplois fortement qualifiés où la substituabilité, certes toujours possible, est à l'opposé des principes structurants de l'activité, car les différences (de talent, d'expérience, d'apparence) y sont

hautement valorisées et pas seulement pour les emplois de premier plan. (...) Or, la flexibilité requise par un système d'organisation par projet crée un fort chômage frictionnel : à chaque instant, le nombre d'artistes, de cadres, de techniciens, d'ouvriers disponibles doit être supérieur au nombre d'emplois alloués et répartis entre les productions en cours, pour que le jeu des réallocations rapides de personnel entre des projets de format très variable puisse se faire sans heurts. Cette composante structurelle de la flexibilité impose aux individus des alternances de périodes de travail, de chômage indemnisé, de chômage non indemnisé, de recherche d'activité, de gestion des réseaux d'interconnaissance, et de multiactivité dans et/ou hors de la sphère artistique.»¹⁷

Face à la nécessaire flexibilité de l'organisation de la production artistique décrite par Pierre-Michel Menger, on peut dire que la viabilité des compagnies indépendantes est en partie assurée par « l'hyperflexibilité contractuelle » des danseurs. Les compagnies créent l'activité, fixent la durée des contrats et planifient les périodes d'engagement en fonction de leurs finances, de leur calendrier de créations et de leurs tournées. Elles rémunèrent les danseurs au jour à la semaine ou au mois, selon les activités.

Cette réalité professionnelle implique que le danseur assume:

- le risque financier
- une recherche d'emploi quasi-permanente pour cumuler les contrats
- une dispersion de ses activités professionnelles entre plusieurs employeurs et sur plusieurs villes ou pays
- l'incertitude permanente du lendemain
- des périodes de chômage indemnisées ou non
- ses frais de recherche d'emploi (vidéo, photo, déplacement, hébergement pour les auditions)
- le coût de son entraînement quotidien en dehors des contrats, indispensable à son employabilité

Le « risque entrepreneurial » qui est habituellement assumé par l'employeur est dans ce cas partiellement assumé par l'employé.

Considérant l'état d'urgence et d'incertitude qui résultent de son activité « au jour le jour », on peut comprendre sa difficulté à se projeter dans le futur et à anticiper sa reconversion.

D. Localisation de la danse professionnelle en Suisse

La danse professionnelle suisse se concentre essentiellement autour des 5 grands centres urbains que sont Zürich, Genève, Lausanne, Bâle et Berne. Parmi les 64 compagnies soutenues par Pro Helvetia ces dernières années, 16 sont implantées à Genève, 12 à Zürich, 11 à Lausanne, 5 à Bern et 4 à Bâle. Les 17 compagnies restantes sont réparties diversement sur le territoire helvétique et à Berlin pour l'une d'entre elles.

Ces centres concentrent à la fois une scène institutionnelle (une compagnie de ballet) et une scène indépendante.

C'est autour de ces centres que les danseurs ont le plus de chance de trouver des cours de formation continue et du travail. Ils s'y installent dans le but de se relier à des pôles d'activité chorégraphique qui les maintiennent en contact avec leur milieu professionnel.

La Suisse alémanique concentre la majorité des compagnies institutionnelles et sa relation aux arts de la scène est influencée par le modèle allemand d'institutions fortement subventionnées

¹⁷ Pierre-Michel Menger, *Portrait de l'artiste en travailleur, Métamorphose du capitalisme*, édition Seuil, collection La République des idées, 2002, p.96.

par l'état. Comme les autres employés, un grand nombre de danseurs des théâtres et opéras municipaux sont syndiqués auprès du Schweizerischer Bühnenkünstlerverband (SBKV). Néanmoins, le syndicat indique que la situation tend à changer. La scène indépendante se développe et avec elle croît le nombre de danseurs intermittents.

La Suisse romande est quant à elle fortement influencée par la culture française et ses modes de production. La danse indépendante y est majoritaire en nombre de compagnies et de danseurs. Les danseurs ne sont pas syndiqués, mais s'organisent sous forme associative pour faire avancer les problématiques professionnelles.

E. Une profession internationale

« Parfois plus subie que véritablement choisie, la mobilité transnationale peut correspondre à des impératifs de travail. Aujourd'hui, dans le contexte d'internationalisation croissante de la vie artistique, du point de vue du « marché » notamment, l'espace de travail de l'artiste n'est plus seulement national, mais aussi mondial. Il est dès lors important pour lui de se déplacer non seulement pour expérimenter d'autres cadres de création mais aussi pour montrer et faire connaître son travail à l'étranger, pour y nouer des contacts. La mobilité est ici associée à la possibilité d'acquérir une certaine « renommée » internationale avec pour objectif de développer de nouvelles perspectives professionnelles, d'envisager de futurs projets avec les personnes rencontrées à l'étranger. » Anaïs Bourgeois.¹⁸

Pour acquérir ou maintenir un niveau professionnel concurrentiel à l'échelle internationale, les compagnies suisses font appel à des danseurs qualifiés dont l'écrasante majorité s'est formée à l'étranger. Sur les 161 danseurs engagés par les compagnies institutionnelles pour la saison 2007/08, 7 sont suisses. La proportion de danseurs suisses est un peu plus importante en ce qui concerne la danse indépendante mais reste très largement minoritaire. Parmi les 36 danseurs intermittents de mon étude, 33 se sont formés à l'étranger et 29 sont étrangers soit 81%. La Suisse est donc une grande importatrice de main d'œuvre étrangère dans ce domaine.

Parmi les 22 danseurs d'institution interrogés, 1 seul est suisse, s'est formé en Suisse et a passé ses 17 années de carrière auprès du même employeur suisse, les 21 autres ont une carrière de dimension internationale. Les 36 danseurs intermittents de mon étude travaillent tous à un niveau international. Ils ont tous, au moins une fois dans leur carrière, franchi une frontière pour trouver un emploi.

Par comparaison le pourcentage de danseurs de nationalité étrangère dans les compagnies professionnelles françaises est de 27% chez les danseurs permanents et de 18% chez les danseurs intermittents.¹⁹

Ainsi, il est manifeste que les danseurs qui veulent vivre de leur art sont dans l'obligation de développer leur activité au niveau international. Cette réalité est facilitée par la dimension universelle du langage chorégraphique qui ne connaît pas de frontière linguistique. Elle offre une compensation indispensable à la dureté du marché du travail dans ce domaine, mais complexifie et fragilise la protection sociale et la prévoyance professionnelle des danseurs.

¹⁸ Anaïs Bourgeois, *La mobilité de l'artiste chorégraphique – quel rôle pour les réseaux européens de mobilité*, mémoire pour le Master 2 Professionnel Sociologie « développement culturel et direction de projet » Université Lumière Lyon II/ARSEC 2005

¹⁹ Preciosa Gil Mendieta, *La reconversion professionnelle des artistes chorégraphiques, vers une responsabilité partagée ?*, mémoire de D.E.S.S développement culturel et direction de projet, Faculté d'anthropologie et sociologie, Université Lumière Lyon 2/ARSEC 2003/04

F. La protection sociale

1. Les permis de travail

Les danseurs d'institution étrangers bénéficient de permis B ou C après 5 années. Les permis B sont délivrés aux ressortissants de l'Union Européenne qui ont trouvé un emploi et qui souhaitent habiter en Suisse. Il leur faut posséder un contrat de travail ou un engagement d'une durée d'au moins 12 mois.

Les danseurs non ressortissants de la zone de libre-échange de l'UE reçoivent en général un permis L et doivent quitter le territoire dès l'échéance de leur contrat de travail.

Les permis L sont également délivrés aux travailleurs de l'Union Européenne qui souhaitent s'installer en Suisse pour une durée inférieure à un an. Il leur faut posséder un contrat de travail ou une déclaration d'engagement pour une durée supérieure à 4 mois. Après 30 mois de séjour, avec ou sans interruption, le permis L peut être transformé en B.

Les permis L n'ont pas droit au chômage car ils ne sont pas censés résider dans le pays en dehors de leurs périodes d'activité professionnelle.

Dans la mesure où les compagnies indépendantes engagent essentiellement les danseurs pour des contrats de courte durée, ceux-ci acquièrent difficilement un permis d'établissement par le biais professionnel.

Habités à une certaine marginalité sociale, certains danseurs résident en Suisse sans permis. Bien que payant des impôts et des assurances sociales, ils n'ont pas droit au chômage. Par contre, ils travaillent, créent éventuellement une compagnie et perçoivent des subventions. Les raisons de leur établissement en Suisse est affectif et/ou professionnel.

2. Les assurances sociales

La situation des danseurs professionnels présente de nombreux désavantages en ce qui concerne leur protection sociale et leur prévoyance professionnelle. Plusieurs éléments expliquent cela : les emplois de courte durée, la multiplication des employeurs, la dimension internationale de leur carrière, la faiblesse de leurs revenus, les problèmes de permis de travail. Les danseurs passent la plupart du temps entre les mailles du filet réglementaire des assurances sociales.

« La mutation du marché du travail vers la flexibilisation a été illustrée (...) à l'aide de quatre exemples très courants (l'activité indépendante, le temps partiel, l'emploi à durée limitée, les emplois multiples). Si l'on considère plus particulièrement ces quatre formes d'emploi atypique, et que l'on compare le secteur culturel avec les autres branches économiques, on arrive à un résultat sans ambiguïté : dans l'ensemble de ces quatre domaines, le secteur culturel est, de manière nette, voire frappante, au-dessus des valeurs moyennes. Le secteur culturel peut ainsi être considéré comme le cas d'école d'une branche économique offrant des emplois atypiques. De tels emplois ont des répercussions négatives sur la sécurité sociale de ceux qui les exercent. Une amélioration de la sécurité sociale des acteurs culturels devrait passer notamment par une revalorisation des emplois atypiques dans le droit des assurances sociales, »²⁰

²⁰ La sécurité sociale des acteurs culturels en Suisse. Situation actuelle et possibilités d'amélioration. Rapport du groupe de travail formé par l'Office fédéral de la culture, l'Office fédéral des assurances sociales et le Secrétariat d'état à l'économie, 2007 – p10

✓ La prévoyance professionnelle

En Suisse la prévoyance professionnelle se base sur le principe des trois piliers : l'Assurance Vieillesse et Survivants (AVS) et l'Assurance Invalidité (AI) forment le premier. Ces prestations sont prévues pour couvrir les besoins vitaux. Toutefois, lorsque l'on considère la réalité des chiffres, on se rend compte que ce premier pilier ne pourra en aucun cas remplir sa mission. En effet, la rente mensuelle minimale, pour 44 années de cotisations complètes est en 2008 de 1'105.- francs. La rente mensuelle maximale est de 2'210.- francs pour le même nombre d'années de cotisations et des revenus annuels de CHF 79'560.- ou plus.

Rares sont les danseurs qui auront cotisé le nombre complet d'années (carrière internationale) et pourront obtenir l'intégralité de la rente. D'autre part, leur niveau de salaire ne leur permettra d'atteindre que la rente minimale pour la plupart. On peut donc conclure que sans deuxième pilier, les danseurs professionnels, au terme de leur carrière, seront dépendants de l'aide sociale et vivront pauvrement.

Le deuxième pilier ou LPP est obligatoire pour les employés qui gagnent un salaire annuel supérieur à 19'890.- francs auprès d'un employeur. *« Ainsi, l'obligation n'est pas liée à une activité à plein temps, mais à l'obtention d'un salaire annuel minimal dans le cadre d'un seul rapport de travail. Si le salarié est occupé moins d'une année par un employeur, est considéré comme rapport annuel celui qu'il obtiendrait s'il était occupé toute l'année. »*²¹ Toutefois, le Conseil fédéral a soustrait à l'obligation d'assurer tous les salariés dont la durée d'engagement est inférieure à trois mois, indépendamment du montant de leur salaire.²²

Les danseurs d'institution cotisent à un deuxième pilier le temps de leur(s) engagement(s) en Suisse. Ils peuvent retirer leur avoir de vieillesse lorsqu'ils quittent le pays ou ne le retirer qu'au moment de leur retraite. Ils cotisent dans plusieurs pays au long de leur carrière sans connaître réellement les différents systèmes de prévoyance professionnelle. Néanmoins, la relative stabilité de leurs engagements et l'importance des maisons d'opéra ou les théâtres municipaux leur assure un traitement sérieux de cette question.

Les danseurs intermittents connaissent une situation plus délicate. Une grande partie de leurs activités professionnelles ne sont pas soumises à cotisation obligatoire (durée des contrats, montant des salaires). Ainsi, les restrictions relatives à la cotisation au deuxième pilier pénalisent les danseurs intermittents.

Les danseurs sont jeunes, vivent dans l'urgence d'une carrière qu'ils savent courte et dans une insécurité d'emploi qui leur paraît plus pressante et anxiogène que leur retraite dont ils ne se préoccupent pas pour la plupart. En outre, la majorité des danseurs qui exercent en Suisse sont étrangers et ne connaissent pas le système de prévoyance professionnelle helvétique. Enfin, les danseurs font des carrières internationales ce qui complexifie encore leur relation à cette question.

La problématique des emplois intermittents face à la prévoyance professionnelle a été prise en compte par la télévision et la radio suisse romande, dans les années septante. Leur réflexion a abouti à la création de la fondation de prévoyance Artes & Comoedia, en 1976, spécialisée dans la LPP des acteurs culturels. Sa spécificité est d'obliger la cotisation des employeurs et des employés au deuxième pilier, dès le premier franc de salaire et dès le premier jour de travail, pour toutes les compagnies affiliées. Cette solution est adaptée à la situation des danseurs si toutes les compagnies s'affilient à cette caisse, ce qui n'est pas encore le cas.

²¹ La sécurité sociale des acteurs culturels en Suisse. Situation actuelle et possibilités d'amélioration. Rapport du groupe de travail formé par l'Office fédéral de la culture, l'Office fédéral des assurances sociales et le Secrétariat d'état à l'économie, 2007 – p13

²² Art. 1/j, al.1, let.b, OPP2.

✓ L'assurance chômage

Pour compenser l'irrégularité de leur calendrier professionnel, certains danseurs ont recours au chômage, par période, en Suisse, en France ou ailleurs à l'étranger. Sur les 36 danseurs intermittents de mon étude, 27 sont inscrits au chômage dont 13 en France où ils bénéficient du statut d'intermittent du spectacle. Sur les 13 danseurs qui travaillent en Suisse et sont intermittents du spectacle en France, 5 résident en Suisse. Le régime français de chômage étant plus favorable à la réalité des danseurs intermittents, ceux-ci tâchent d'en bénéficier quand ils le peuvent grâce à des « astuces administratives ».

En 2007, en moyenne 137 danseurs intermittents étaient inscrits chaque mois au chômage en Suisse. Ce chiffre varie au cours de la saison théâtrale avec des pics à 163 en juillet au moment où l'activité est la plus faible pour les compagnies et inversement à 116 en février, au moment où l'activité bat son plein. On observe une forte variation saisonnière avec un nombre de danseurs inscrits inférieur à 137 entre novembre et mai et un nombre nettement au dessus entre juin et octobre. Ainsi, la saison des productions théâtrales, qui se situe entre octobre et mai, a de fortes conséquences sur l'emploi des danseurs et par ricochet sur leurs périodes d'inactivité.

Les danseurs s'inscrivent au chômage pendant les périodes sans emploi ou de perte de perspectives ; on dit alors que leur dossier est activé. S'ils reprennent un emploi de plus de trois mois, ils ferment leur dossier, qui est alors en sommeil. Ceci explique la forte variation de près de 30% du nombre de danseurs-chômeurs selon les saisons. D'autre part, on peut supposer que le nombre de danseurs qui ont un dossier au chômage et y pointent de temps à autre est largement supérieur à 163.

Dans son rapport adressé à l'Office Fédéral de la Culture en 2006, Marc Durand donne les informations suivantes :

« Pour l'ensemble de la confédération 301 personnes ont été inscrites à l'assurance chômage sous la rubrique 909 en 2005 (entrées) pour un effectif moyen de 175 personnes. Ces chiffres étaient de 284 en 2000, 235 en 2001, 229 en 2002, 293 en 2003, 340 en 2004. Les effectifs moyens étaient respectivement de 179 en 2000, 166 en 2001, 166 en 2002, 191 en 2003, 204 en 2004. Ceci correspond à des durées moyennes d'inscription de 7 à 9 mois. »

Pour avoir droit aux allocations de chômage, il faut avoir travaillé douze mois minimum pendant les vingt-quatre mois précédant son inscription, sauf cas d'accident, de maternité, de maladie, de formation ou de détention.

Le Conseil fédéral a pris en compte la particularité des professions où les changements d'employeur et les contrats de durée limitée sont usuels pour permettre le doublement des trente premiers jours des contrats de durée déterminée dans le calcul de la période de cotisation.²³

Les indemnités journalières de l'assurance-chômage sont fixées en fonction du gain assuré. Est réputé gain assuré le salaire déterminant au sens de la législation sur l'AVS qui est obtenu normalement au cours d'un ou de plusieurs rapports de travail durant une période de référence de 12 mois.²⁴

Ces aménagements de la loi en faveur des professions dont les contrats de durée limitée et les changements d'employeurs fréquents sont la norme, favorisent le calcul du gain assuré et du droit à l'indemnisation des danseurs.

²³ Art. 12a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI).

²⁴ Art. 23, al. 1, LACI.

Toutefois, le droit au chômage n'est pas valable pour tous. En effet, seuls les Suisses et les détenteurs de permis B ou C peuvent y prétendre. Nous avons vu précédemment que certains danseurs intermittents passent entre les mailles du filet pour des raisons de permis de travail.

Résumé

Le danseur est partie-prenante de la production chorégraphique non seulement à travers sa performance scénique, sa compétence de danseur ou sa créativité, mais également par le fait qu'il pourvoit, au même titre que l'employeur, à la faisabilité du projet. En assumant les risques et les contraintes relatifs aux caractéristiques de l'emploi de son secteur économique, il lui permet de fonctionner par projet et/ou dans une totale liberté artistique. Il apparaît dès lors équitable que l'ensemble des partenaires de la production d'œuvres chorégraphiques soit financièrement solidaire de sa reconversion professionnelle.

II. Organisation de la profession

A. L'héritage du Projet Danse

Le premier constat que l'on peut faire est que la danse est désormais reconnue par la Confédération comme une discipline artistique qui tient une place importante dans la société helvétique et qui la représente avantageusement à l'étranger.

Le signe donné par l'Office fédéral de la culture et Pro Helvetia au milieu professionnel en 2002, en commandant un nouveau concept pour l'encouragement de la danse en Suisse a redonné un élan au milieu professionnel. Les chorégraphes et les danseurs, livrés à eux-mêmes, cherchaient des solutions individuellement. Le secteur de la danse avait de la peine à se fédérer.

Les professionnels se rassemblent et communiquent maintenant bien mieux qu'avant le Projet Danse. De multiples initiatives naissent çà ou là pour œuvrer à l'amélioration des conditions d'exercice de cette profession, à la reconnaissance des compétences développées sur le terrain ou à la mise sur pied des stages de formation continue pour les danseurs, entre autres exemples.

La nouvelle répartition des tâches entre les différents organes est cohérente et assure une transmission des informations entre tous les acteurs du domaine chorégraphique. Il semble maintenant possible de trouver un interlocuteur pour chaque question, difficulté ou initiative relative à la danse professionnelle. Il tient à chacune des associations de développer ses compétences et activités et de trouver les moyens de réaliser ses projets.

Les projets de formation qui assureront la reconnaissance sociale de la profession sont en cours. La Suisse connaît aujourd'hui un grand élan de professionnalisation au sein des compagnies, dans les associations et plus généralement au niveau des autorités qui réfléchissent à améliorer les conditions de production et de diffusion et à la conservation des œuvres chorégraphiques.

B. L'année charnière 2007

Déposé en 2006, le rapport final du Projet Danse a entraîné d'importante modification de l'organisation de la danse en Suisse.

La Conférence Permanente Danse

En premier lieu s'est constituée en 2007 la Conférence Permanente Danse. Cet organe national a été mis sur pied pour assurer le suivi des mesures préconisées par le rapport final du Projet Danse et pour formuler une politique en matière de danse à l'intention des autorités politiques. La conférence réunit des représentants de l'Office fédéral de la culture, de Pro Helvetia, de la Conférence des délégués cantonaux aux affaires culturelles, de la Conférence des Villes suisses en matière culturelle, de Reso-Réseau Danse Suisse et de Danse Suisse.

Reso

2007 a également vu naître l'association Réseau Danse Suisse (Reso), un centre national de compétences pour la danse en Suisse. Implanté à Berne, Reso a pour mission de stimuler et d'organiser des projets d'importance nationale. « *Reso réunit les organisations actives en Suisse dans le domaine de la danse professionnelle. Il met en place une vision pour une politique d'encouragement global et coordonné de la danse, en collaboration avec les instances subventionnantes. Il renforce les initiatives locales dans les domaines des **infrastructures**, de la **médiation culturelle**, de la **création**, de la **diffusion**, de la **documentation** et de l'**archivage**.*

Cette mise en réseau a permis de constituer un centre de compétences, répondant aux besoins d'intérêt national. »²⁵

Danse Suisse

En 2006, le milieu professionnel demandait, par le moyen d'une pétition, la fusion des sous-associations de Danse Suisse en une structure unique, chargée de représenter et de défendre les intérêts des professionnels de la danse. L'association suisse des danseurs et chorégraphes (ASUDAC), membre de DS a alors fait appel à un groupe de réflexion, constitué de différentes personnalités de la danse ou du domaine culturel. Ce groupe avait pour tâche de penser la nouvelle orientation de Danse Suisse. Grâce à cet important travail d'évaluation, de réflexion et de proposition, l'association faitière a modifié ses statuts lors de sa dernière assemblée générale, à l'automne 2007.

Le 1^{er} janvier 2008, la nouvelle Danse Suisse est donc entrée en activité, entraînant la dissolution des trois sous associations qui la constituaient : l'association suisse des professeurs de ballets, l'association Danse et Gymnastique, l'ASUDAC. Danse Suisse est désormais l'association des professionnels de la danse suisse qui en sont membres à titre individuel.

« Le but de l'association reste celui d'encourager durablement la culture chorégraphique. Danse Suisse est l'association de tous les professionnels/les de la danse en Suisse. Sa mission consiste à défendre et mettre en valeur la forme d'expression artistique qu'est la danse. »²⁶

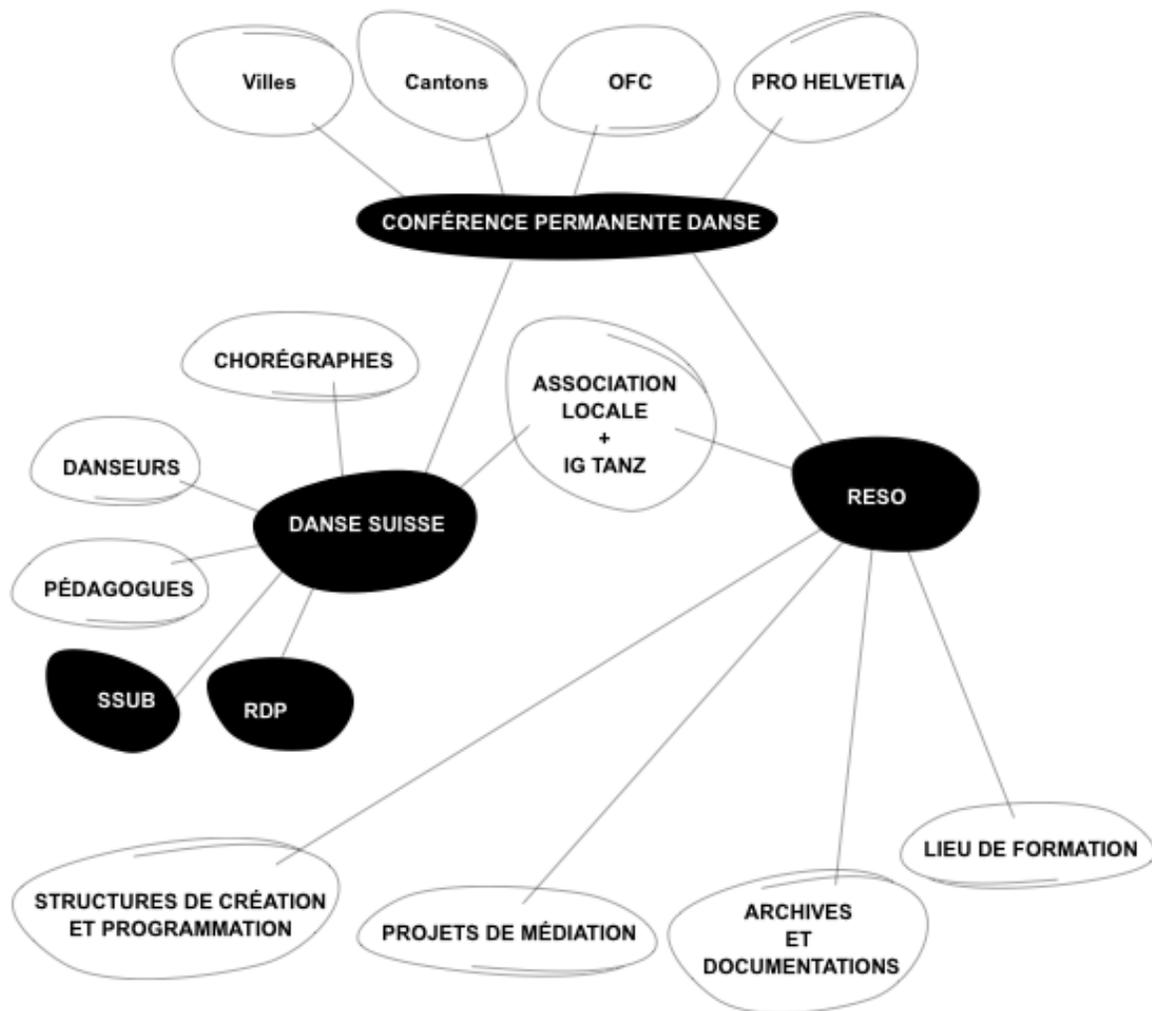
Les associations locales

Au niveau régional, la Suisse compte un maillage d'associations locales dont les buts sont variables de l'une à l'autre. Certaines comme l'Association de Danse Contemporaine (ADC) de Genève, l'Association de Danse de Neuchâtel (ADN) ou Tanz in Winterthur font principalement de la programmation. D'autres apportent leur soutien aux professionnels de leur région comme l'association Vaudoise de Danse Contemporaine (AVDC), TAPBern, Tanzbüro Basel, IG Tanz Ostschweiz ou IG Tanz Zürich. Chacune œuvre selon ses centres d'intérêts. Elles sont désormais membre de Reso qui les rassemble, en partenariat avec Danse Suisse, afin d'améliorer la communication entre les différentes régions, stimuler les collaborations ou faire circuler les bonnes idées. Certaines existent depuis plus de 20 ans.

²⁵ <http://www.reso.ch/index.php?id=6&L=2>

²⁶ http://www.dansesuisse.ch/associ_f/dansesuisse_f.html

Illustration de l'organisation actuelle de la danse en Suisse



C. État actuel du soutien à la reconversion des danseurs en Suisse

Bien que plusieurs organismes aient été créés dans ce but, il n'existe pas en Suisse de programme officiel ou concerté de soutien à la reconversion des danseurs professionnels.

✓ **Organisation Internationale pour la Reconversion des Danseurs Professionnels**

En 1992, Philippe Braunschweig crée l'Organisation Internationale pour la Reconversion des Danseurs Professionnels (OIRDP)²⁷ à Lausanne jouant un rôle de précurseur dans le domaine.

Par la coordination des programmes existants d'assistance, de conseil et de soutien et par la recherche et la formulation de recommandations, le but de l'OIRDP est de permettre à chaque danseur professionnel de réussir sa reconversion.

L'OIRDP a organisé à Lausanne, en 1995, le premier symposium international : *The Dancer in Transition: Facing the limits, the realities and solutions*. Cet événement a donné lieu à la publication en 1996 du livre « Le Destin du Danseur » qui le premier, développait un argumentaire en faveur du soutien à la reconversion des danseurs.

Entre 2001 et 2004, l'OIRDP a mené une étude internationale sur la reconversion des danseurs : l'Advance Project, en grande partie financée par la confédération. Quelques pays dont la Suisse ont fait l'objet d'une étude approfondie. Le rapport de recherche a donné lieu à une conférence lors du troisième symposium international sur la reconversion des danseurs : *Career Transition and the Professional Dancer, International Findings / New Perspectives* qui s'est déroulé à Monaco en 2004. Deux livres ont été édités en 2007 pour rendre compte de cette étude.

Paul Bronkhorst, directeur de la fondation hollandaise pour la reconversion des danseurs professionnels a succédé à Philippe Braunschweig. Le siège de l'OIRDP est néanmoins resté à Lausanne jusqu'en février 2008 où il bénéficiait d'un soutien financier de CHF 5'000.- annuel de la ville de Lausanne. L'organisation est actuellement en liquidation, le temps d'être transférée à Amsterdam où elle siègera désormais.

✓ **L'association suisse pour la reconversion des danseurs professionnels (RDP)²⁸**

En 1994, Susanne Jaillet crée l'association suisse pour la reconversion des danseurs professionnels (RDP). Les buts de l'association sont d'aider les danseurs à franchir avec succès le cap de leur changement de carrière et de favoriser une coopération au niveau national et international avec les organes concernés par cette question.

Longtemps gérée par la présidente fondatrice depuis Genève, l'association a soutenu des danseurs en leur offrant des bourses d'écologie. Elle a connu des heures difficiles jusqu'à trouver le soutien de la Fondation suisse des artistes interprètes ou exécutants (SIS) qui lui alloue chaque année CHF 15'000.- pour financer les bourses. En outre, la société suisse des artistes interprètes ou exécutants (SIG) finance désormais une partie du salaire du secrétariat général de l'association. En contrepartie, celle-ci assume les tâches relatives à l'information, à l'orientation et au conseil des danseurs en ce qui concerne les questions médicales, sociales et de reconversion.

La RDP n'avait jamais bénéficié d'aucune aide publique avant que le service culturel de la ville de Meyrin, à côté de Genève, ne considère la reconversion des danseurs comme relevant notamment de sa responsabilité, en mai 2008. L'association a reçu des soutiens de fondations

²⁷ <http://www.iotpd.org>

²⁸ NB : Depuis le 1^{er} juin 2006, j'occupe le poste de secrétaire générale de cette association.

privées, du Pourcent Culturel Migros, des Retraites Populaires et un don de la Loterie Romande dernièrement.

Étant donné la tâche et la volonté de l'association de développer son soutien aux danseurs, le poste de secrétaire général est passé de 20% à 60% depuis septembre 2007.

Prestations

La RDP accueille les danseurs professionnels de Suisse romande, les écoute, les informe et les conseille. Elle les aide à mettre sur pied leur projet de reconversion.

En 2007, la RDP a signé un accord avec une fondation privée pour financer des bourses de reconversion et des contributions aux frais de subsistance, en complément des bourses SIS. Cet accord, établi pour 5 ans, sera évalué à l'issue de sa troisième année de fonctionnement. La fondation met à disposition de l'association CHF 120'000.- par an pour accorder de nouvelles bourses ou allocations de subsistance qui peuvent être conclues pour une durée de trois ans maximum. Les bourses prennent en charge tout ou partie des coûts de formation. Les contributions aux frais de subsistance compensent partiellement la perte de revenu du danseur pendant qu'il suit un programme d'étude. Ces nouvelles bourses sont attribuées depuis le mois de mai 2008.

La RDP offre des bilans de compétences aux danseurs, effectués par des psychologues du service d'orientation professionnel de l'institut de psychologie de l'Université de Lausanne. Les bilans de compétences sont facturés CHF 500.- à l'association dans le cadre d'une prestation de service.

En 2007, la RDP a attribué 5 bourses pour contribuer au financement de formation de reconversion pour un montant total de CHF 20'100.-, 6 demandes de bourses avaient été déposées. 24 danseurs ont pris contact avec l'association pour des conseils, des informations ou des requêtes de bourse. 12 d'entre eux ont été reçus en entretien et accompagnés dans leurs démarches.

✓ Fondation suisse pour la reconversion des artistes de scène

Le Schweizerische Stiftung für die Umschulung von Bühnenkünstlern (SSUB), fondation zurichoise, fut constituée en 1993. Issue du syndicat suisse allemand des artistes de scène (SBKV), elle a reçu CHF 100'000.- de celui-ci à sa création.

Présidée par Adrian Schriel, la fondation est administrée par Rolf Simmen dans le cadre de ses activités de secrétaire du SBKV. La fondation ne compte pas de membres. La SSUB reçoit CHF 35'000.- chaque année de la part de la SIS pour financer des bourses d'écolage.

Rolf Simmen reçoit les danseurs de Suisse alémanique et du Tessin. Il les informe et les oriente. Il réceptionne leurs dossiers et les évalue en collaboration avec le président de la fondation.

En 2007, 4 danseurs ont reçu des bourses pour un montant total de CHF 12'000.-.

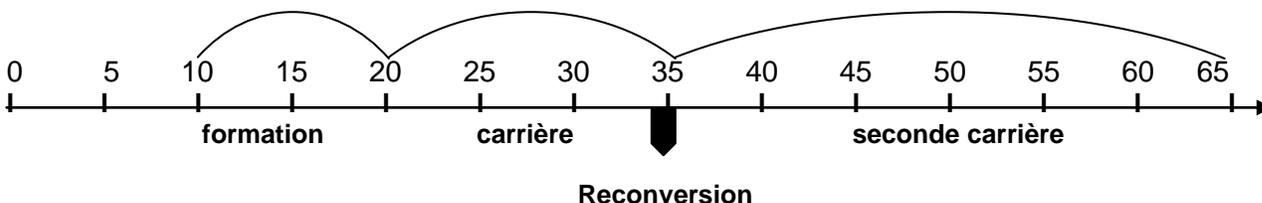
Le SSUB et la RDP²⁹ se rencontrent une fois par an pour échanger des informations sur les bourses accordées, les candidats soutenus et les critères d'attribution. Ils s'entendent sur une répartition territoriale du soutien aux danseurs en reconversion: danseurs de Romandie pour la RDP, danseurs de Suisse alémanique et du Tessin pour le SSUB.

²⁹ Adrian Schriel et moi-même collaborons au sein du comité de Danse Suisse et sommes responsables du projet "reconversion" de cette association.

III. La reconversion des danseurs professionnels

A. Profil type de carrière

Bien qu'il existe un nombre significatif de cas particuliers, notamment chez les hommes, on peut considérer que le parcours type du danseur est le suivant : formation entre 10 et 20 ans, carrière entre 20 et 35 ans, reconversion professionnelle autour de 35 ans, seconde activité professionnelle entre 35 et 65 ans, retraite. On constate dès lors que la carrière de danseur professionnel ne représente qu'un tiers de l'ensemble de la carrière professionnelle.



1. La formation

La formation professionnelle du danseur commence bien souvent dans l'enfance. La rencontre avec cette discipline artistique crée une sorte d'évidence, un appel qui est à la source de la vocation. Ce phénomène instinctif provoque un engagement volontaire, souvent précoce, de l'enfant qui s'y adonne avec un appétit grandissant, au fur et à mesure de sa pratique.

L'enfant puis l'adolescent consacre la plus grande partie de son temps extra-scolaire à sa formation de danseur. Certains bénéficient d'un aménagement de leur scolarité pour faciliter l'organisation quotidienne de ces deux activités grâce au système « danse-études ». Les autres concilient comme ils peuvent scolarité et cours de danse.

Le temps consacré à se former restreint celui dévolu aux loisirs, à la culture et à la socialisation en dehors du domaine de la danse.

La danse devient souvent l'objectif prioritaire parfois au détriment des études s'il survient un conflit d'intérêt entre les deux. Sachant qu'une carrière de danseur classique commence tôt, l'adolescent va mettre en priorité ses possibilités professionnelles et éventuellement interrompre ses études pour partir faire une formation professionnelle de danseur à l'étranger ou accepter un engagement. Cette situation est moins fréquente parmi les danseurs contemporains.

Le niveau d'étude des danseurs est très variable. Les chemins menant à la danse professionnelle sont multiples, ainsi sont aussi les cursus des danseurs. Certains n'ont aucun diplôme d'enseignement secondaire alors que d'autres commencent leur carrière après avoir passé un diplôme d'architecture ou de commerce par exemple.

FORMATION	Institution		Danse indépendante	
	Réponses	Pourcentage	Réponses	Pourcentage
Plusieurs réponses possibles				
Bac / maturité	16	73%	24	67%
Dipl. autre profession	2	9%	5	14%
Dipl. enseignement danse	1	5%	5	14%

Sur les 36 danseurs intermittents de mon étude, 24 ont un baccalauréat ou une maturité. Sur les 22 danseurs d'institution interrogés, 16 ont leur bac ou maturité.

✓ **L'environnement familial et pédagogique**

Les interlocuteurs de l'enfant ou de l'adolescent au cours de sa formation sont ses parents, ses enseignants et ses professeurs de danse.

L'investissement des parents en termes d'argent, de temps et de déplacements est conséquent dans l'accompagnement du jeune danseur. Pour cela, la famille doit être solidaire du projet de l'enfant. Elle doit alors être rassurée sur les possibilités de développement de carrière du danseur, notamment lors de son passage de la scène à la deuxième étape de son parcours professionnel. À défaut de quoi, la danse n'est pas un métier « sérieux », une option envisageable pour les parents qui n'encourageront pas leur enfant dans cette voie.

L'interlocuteur des parents est d'abord le professeur de danse. Il est important que celui-ci puisse les conseiller, les orienter vers des formations professionnelles diplômantes et des associations aptes à répondre à leurs questions. Il est nécessaire que l'une et l'autre de ces parties soient bien informées afin d'aider l'enfant à faire les bons choix.

Il est déjà propice, à ce moment-là, de parler de la brièveté de la carrière en toute franchise et objectivité avec le jeune danseur et son entourage. Une information des parents sur des mesures d'anticipation ou de précaution favorisera la reconversion professionnelle future du danseur. La spécificité de cette profession doit inciter le jeune danseur et son entourage à réfléchir à une vision à long terme de sa carrière.

Les structures de référence que sont les associations de reconversion et surtout l'association Danse Suisse ont une grande responsabilité dans la transmission d'informations pour aider les parents et les professeurs à orienter les jeunes danseurs. Les services publics d'orientation scolaire ou professionnelle sont aussi des relais importants qui doivent être en lien avec Danse Suisse et les associations de reconversion.

✓ **Les compétences des jeunes danseurs**

Ceux qui embrassent cette carrière dès l'enfance développent des compétences inhérentes au fait de devoir être performants à la fois dans leur scolarité et dans le domaine de la danse.

Les attentes de leurs parents, de leurs enseignants et de leurs professeurs de danse sont multiples par rapport à leur double rôle d'élève et de danseur en devenir.

Pour réussir parallèlement dans ces différents domaines, les jeunes danseurs développent des qualités telles que : l'autonomie, la concentration, l'exigence, la détermination, la faculté de résistance aux pressions extérieures, la maîtrise du stress, l'organisation.

Ce sont là des qualités qu'ils garderont toute leur vie et qui leur seront utiles dans d'autres domaines au cours des différentes étapes de leur carrière et de leur vie personnelle.

✓ **La construction identitaire**

Les adolescents-danseurs développent leur personnalité, construisent leur identité et leur esprit critique sous l'influence du cadre de référence que constitue la danse. Comme le prouve une étude menée en Australie sur les besoins des danseurs professionnels engagés dans leur reconversion, cela peut avoir pour désavantage de restreindre leur perception d'eux-mêmes à la lumière de cet unique axe de référence.

« In an insular culture where little else is valued beyond dance, dancers can internalize a very limiting self concept about who they are and who they have the capacity to become. « The danger in the development of the young dancer is that if the child's identity as a dancer is reinforced almost exclusively, then the child's sense of self-esteem will be contingent on her / his

success or failure as a dancer, » note a 1989 study on dancer transition (A Report Investigating the Needs of Professional Dancers Making Career Transition, Australia Arts Council).³⁰

2. La carrière

« Les carrières des danseurs peuvent en effet être décomposées en plusieurs phases, lesquelles épousent la forme traditionnelle – en forme de « Cloche » - des carrières artistiques. (...) le premier investissement dans la carrière est celui de l'engagement très précoce dans un cycle de formation spécialisée. Viennent ensuite les années de probation qui doivent permettre à l'artiste de se construire une place sur le marché. Elles sont suivies de la période de maturité professionnelle, où l'artiste travaille le plus pour les rémunérations les plus élevées de sa carrière. Plus tard, apparaissent les difficultés professionnelles, qui sont le prélude à la sortie du marché. Mais la courte carrière du danseur est constituée d'une tension permanente entre un double impératif : le renforcement de sa position dans ses réseaux professionnels et son univers de vocation et, parallèlement, la préparation de son devenir après la danse. »³¹

✓ Durée de carrière professionnelle

Les danseurs entrent sur le marché du travail en moyenne entre 18 et 23 ans.

Les danseurs classiques commencent leur carrière professionnelle pour la plupart avant 20 ans. Sur les 22 danseurs d'institution que j'ai interrogés, 20 ont commencé leur carrière avant l'âge de 20 ans et la moyenne d'âge pour le premier engagement est de 18 ans et demi.

Parmi les 36 danseurs intermittents, qui sont de style contemporain, 9 ont commencé leur carrière avant 20 ans, 17 entre 20 et 23 ans et 10 après 23 ans. La moyenne d'âge au moment du premier contrat est de 22 ans. Aujourd'hui, certains chorégraphes qui emploient des danseurs contemporains demandent plus expressément de la maturité à leurs danseurs. Ainsi, les avis d'audition dans le secteur contemporain requièrent fréquemment un âge minimum.

CARRIERE	Intermittents		Institutionnels	
	Réponses	Pourcentage	Réponses	Pourcentage
Début avant 20 ans	9	25%	20	90%
Début 20-23 ans	17	47%	1	5%
Début 23-26 ans	5	14%	1	5%
Début après 26 ans	5	14%	0	0%
Total	36	100%	22	100%

86.4% des danseurs d'institution interrogés ont moins de 35 ans alors que le pourcentage descend à 60% chez les danseurs intermittents.

Sur les 22 danseurs d'institution interrogés, 3 ont plus de 15 ans de carrière ce qui représente un peu plus de 13%. Sur les 35 danseurs intermittents, 11 ont plus de 15 ans de carrière soit plus de 31%.

On peut conclure que les danseurs d'institution dont l'activité est prioritairement centrée sur le niveau de performance physique et technique souffrent plus de la concurrence des jeunes danseurs arrivant sur le marché.

³⁰ Mindy Levine, *The Advance Project – A worldwide perspective on Career Transition for Professional Dancers.*, IOTPD, 2006

³¹ Janine Rannou & Ionela Roharik, *Les Danseurs Un métier d'engagement*, éditions : La documentation française – Questions de culture, 2006

Dans le domaine de la danse contemporaine, la créativité, la personnalité scénique et la maturité sont plus valorisées et permettent au danseur de 35 ans d'être encore concurrentiel par rapport à celui de 23 ans. Ainsi, la carrière qui commence plus tard se termine également plus tard.

La longévité de la carrière des danseurs intermittents s'explique de deux manières. Certains danseurs ont acquis, au cours de leur carrière, une compétence professionnelle, une réputation et un réseau qui leur assurent de l'emploi. « *Les relations d'échange entre l'offre et la demande de travail s'y réfèrent à des signaux de reconnaissance analogues (à celles de comédiens et des musiciens), parmi lesquels on peut citer la réputation, mais aussi les éléments qui la sous-tendent : la confiance et la loyauté notamment. La comparaison se heurte cependant à l'élément qui fonde la spécificité de la carrière des danseurs : sa brièveté.* »³²

Les autres danseurs dont la carrière s'étire dans le temps ont développé prioritairement des activités annexes leur assurant un revenu stable, comme l'enseignement par exemple. Ces danseurs sont stabilisés géographiquement et développent leur propre travail chorégraphique ou sont l'interprète de compagnies implantées près de chez eux.

Sur les 36 danseurs intermittents interrogés, 3 ont plus de 40 ans et un seul sur les 22 danseurs d'institution. Cela se confirme par l'étude menée en France en 2003 par le CESTA qui montre que seulement 2% des danseurs d'institution ont plus de 40 ans et que cette proportion monte à 18% chez les intermittents³³.

✓ **La concurrence**

Janine Rannou et Ionela Roharik dans le livre « les danseurs – un métier d'engagement »³⁴ ont montré à quel point la compétitivité est rude et les chances de survie professionnelle faibles. L'étude montre que sur 100 danseurs entrés sur le marché français du travail en 1988, 38 ne le sont plus un an après, 53 l'ont quitté 4 ans après. Si l'on se réfère à l'année 1996, 29 % des danseurs ont quitté la profession après 1 année, et 55% après 4 années, et cela se vérifie pour toutes les années. Ainsi, la tendance montre que plus de 50% des danseurs quittent le marché et changent d'orientation dans les 4 premières années de leur carrière.

Si l'accession à leur rêve de devenir professionnel demande travail, exigence et acharnement aux danseurs, leur survie sur le marché du travail n'en est pas assurée pour autant. La compétitivité est rude car il y a peu de travail pour beaucoup de candidats. Le danseur professionnel ne peut se permettre de relâchement, il doit être performant à toute occasion, montrer le meilleur de lui-même et de son talent pour rester actif.

✓ **Les compétences**

Pour durer dans son métier, le danseur doit mobiliser les compétences suivantes :

- rigueur
- dépassement de soi
- capacité à mobiliser ses ressources et compétences au moment opportun
- capacité à prendre des risques
- aptitude à consentir beaucoup de sacrifices pour atteindre son but
- auto-discipline
- faculté d'adaptation aux changements
- résistance au stress

³² Janine Rannou & Ionela Roharik, *Les Danseurs Un métier d'engagement*, éditions : La documentation française – Questions de culture. 2006

³³ idem, p.95

³⁴ idem, p.66

En outre, sa performance est liée à sa capacité à gérer de façon autonome

- sa technique (entraînement quotidien, cours, stages)
- sa santé (hygiène de vie, récupération physique, blessures, connaissance physiologique du corps)
- son mental (insécurité, compétition, pression économique, pression de performance du chorégraphe, trac)

La survie sur le marché nécessite une aptitude à gérer un réseau et à s'activer plus qu'à son tour dans la recherche d'emploi. Entre auditions et entretiens, le danseur apprend à se présenter et à mettre en valeur ses qualités et compétences.

Enfin, le danseur doit accepter d'être mobile et disponible 7 jours sur 7.

✓ **Personnalité**

Il fait le choix d'un engagement très exigeant pour un profit économique minime. Son mode de vie le porte parfois quelque peu en dehors des réalités quotidiennes.

Son carburant est un sentiment de plénitude lors de la représentation scénique. Sur scène, le danseur se sent intensément vivant, en harmonie avec toutes les dimensions de son être : physique, sensible, intellectuelle et spirituelle.

3. La reconversion

« La reconversion est le terme retenu pour nommer le passage du danseur, de l'exercice de son art sur la scène, vers une nouvelle activité professionnelle, qu'elle se situe dans le champ chorégraphique ou non. »³⁵

Selon les différentes études menées sur la question, et comme le confirme mes propres statistiques³⁶, cette articulation spécifique de la carrière de danseur s'opère autour de l'âge de 35 ans, en moyenne, après une quinzaine d'années d'exercice professionnel. Elle consiste en une réorientation professionnelle qui doit permettre au danseur de gagner sa vie par un autre moyen. Cette nouvelle activité pourra s'exercer au sein du domaine de la danse ou en dehors.

La reconversion est une période transitoire au cours de laquelle le danseur doit déterminer un nouveau projet professionnel, éventuellement se former et le mettre en place. Cette phase représente un nombre important de défis pour le danseur.

✓ **Causes**

Plusieurs raisons expliquent l'interruption prématurée de la carrière de danseurs interprètes : en premier lieu vient l'exigence physique de la profession qui entraîne fatigue et usure du corps, puis l'envie de se stabiliser et éventuellement de fonder une famille, une lassitude du nomadisme, de la précarité matérielle et de la marginalité sociale, ou l'envie de passer à autre chose, de se lancer un nouveau défi.

Cette transition peut aussi être l'objet de circonstances extérieures à la volonté ou au choix du danseur.

Un licenciement à 35 ans peut se révéler une exclusion définitive de la scène. L'interprète peut avoir des difficultés à trouver un nouvel emploi à cet âge-là tant la concurrence avec les

³⁵ Anne Chiffert, Maurice Michel, *La reconversion des danseurs : une responsabilité collective*, rapport pour le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Ministère de la culture et de la communication, 2004, p17

³⁶ En annexe ; statistiques faites à partir des réponses reçues au questionnaire pour anciens danseurs

nouvelles générations de danseurs talentueux est vive. S'il ou elle avait trouvé un équilibre matériel ou stabilisé sa vie privée, la perspective d'un nouveau départ peut occasionner une tension familiale ou affective qui met la carrière professionnelle en balance.

Une blessure physique impliquant opération ou rééducation longue peut également entraîner l'interruption d'une carrière lorsqu'elle survient sur le tard. L'opération d'une hanche, la déchirure des ligaments d'un genou, la section d'un tendon d'Achille impliquent de longues interruptions de carrière dues au traitement et à la rééducation. Certaines blessures restreignent définitivement l'amplitude de mouvement des danseurs, d'autres s'avèrent dangereuses pour l'intégrité physique et n'autorisent pas le retour à la danse en terme professionnel.

✓ Objectifs

Les objectifs de la reconversion sont :

- Mettre en place une activité lucrative
- Définir de nouveaux défis ou enjeux personnels

Une reconversion est réussie si elle est bien vécue, si elle ouvre sur de nouvelles perspectives personnelles et professionnelles et si elle assure l'indépendance financière de l'ancien danseur.

Une reconversion ratée peut avoir des conséquences graves pour la personne:

- Chômage, inactivité
- Perte de revenus, recours à l'aide sociale
- Fragilité psychologique, chute de l'estime de soi, doute sur ses capacités et sa valeur

Ce dernier point ne doit pas être considéré comme anecdotique ou secondaire. Il correspond à une réalité avérée notamment par Michel Gascard, ancien soliste du Bêjart Ballet Lausanne et directeur de l'École Atelier RUDRA Bêjart de Lausanne. Celui-ci affirme qu'au cours des trois décennies de sa carrière dans la danse, il a connu plusieurs dizaines de danseurs qui n'ayant pas trouvé les ressources en eux ou dans leur environnement pour articuler correctement cette transition de carrière, ont sombré dans une auto-destruction à petit feu par le biais de l'alcool ou de la drogue ou se sont suicidés.

Bien que tous les danseurs ne connaissent pas ce parcours tragique, la transition qui les conduit à quitter leur profession pour adopter un autre statut dans la société provoque un réel trouble identitaire.

L'inadéquation du soutien à la reconversion des danseurs occasionne un coût pour la société en termes d'aides sociales, chômage ou revenu minimum d'insertion mais aussi sous forme de galvaudage de talents.

Ainsi, il appartient au milieu professionnel de s'impliquer dans le développement d'une aide aux danseurs en phase de reconversion.

Il appartient aux autorités politiques qui soutiennent la danse en finançant les formations, les compagnies et certaines associations, de se responsabiliser de cette problématique et d'y apporter une réponse adaptée.

Il appartient à l'association Danse Suisse d'offrir un espace, une structure et des moyens pour permettre un accompagnement et un soutien adapté aux danseurs professionnels en reconversion.

Il appartient aux danseurs et à leur entourage de faire face à cette réalité et de l'anticiper.

B. Défis pour les danseurs

Pour le danseur, la reconversion présente plusieurs défis qui sont regroupés en 3 catégories que l'on appelle « triad of needs »³⁷. Il s'agit essentiellement de défis psychologiques, financiers et éducatifs.

1. Les besoins « triad of needs »

✓ Psychologique

La précocité de l'engagement dans le domaine et l'aspect unidirectionnel du parcours fragilise grandement le danseur au moment de sa reconversion.

Les valeurs de la danse ont guidé sa construction identitaire. Il y a développé son réseau. Il a vécu son statut d'artiste comme un engagement total.

Il passe ainsi par plusieurs étapes de deuils qui consistent à admettre de perdre (le statut d'artiste, la scène, un mode de vie, etc), de quitter (un réseau de relations, un projet de vie,) de ne plus appartenir (à la distribution d'une compagnie, au domaine de la danse professionnelle) de ne plus être (interprète, danseur). Il lui faut un projet professionnel ou un projet de vie assez fort pour compenser cela.

« La retraite est très mal vécue. Le départ d'un sportif du haut niveau est fêté par un jubilé. Pour nous les danseurs, nous claquons la porte derrière nous et tout est fini. » Jean-Jacques Herment, soliste à l'Opéra de Bordeaux.

Les difficultés:

- Difficulté d'auto-évaluation: sortis de leur domaine, beaucoup de danseurs doutent d'eux-mêmes. Ils considèrent que leurs compétences se limitent à leur technique de danse, à leurs connaissances de la scène, du domaine du spectacle ou du corps.
- Manque de confiance et d'estime de soi : n'ayant pas fait d'études pour la plupart, nombre de danseurs doutent de leurs facultés intellectuelles, de leur capacité à apprendre un autre métier. Non reconnue comme profession et mal rémunérée, la danse est peu valorisée socialement. Cela conforte de nombreux danseurs dans leur manque d'estime d'eux-mêmes et dans leur sentiment de marginalité.
- Deuil de leur vie passée : les danseurs doivent accepter de quitter la scène, faire le deuil de ces sensations de jouissance et de plénitude qui étaient leur carburant. Ils doivent admettre que ce n'est plus la danse qui guidera leur existence.
- Difficulté identitaire : beaucoup de danseurs ont forgé leur personnalité dans l'unique cadre de référence de la danse. Au moment de quitter ce rôle, cette profession, cette position sociale, ils se trouvent face au vide.

Les défis

- Le danseur doit trouver ce que sera son nouveau rôle dans la société. Il doit définir un projet professionnel qui présente des objectifs suffisamment motivants pour compenser la perte de la danse.
- Définir de nouveaux enjeux : ayant passé sa vie à travailler pour progresser, pour améliorer

³⁷ Mindy Levine, *Beyond Performance, Building a Better Future for Dancers and the Art of Dance*, The complete edition of the Advance Project's companion volume, IOTPD, 2006, p149

ses compétences techniques et ses facultés physiques et créatives, le danseur ne doit pas avoir le sentiment que c'est fini.

- Trouver de l'intérêt et du plaisir dans les autres aspects de la vie. L'enjeu est de ne pas perdre le lien à l'essentiel, le sentiment d'être au plus près de soi-même qu'éprouve le danseur quand il danse, ni la justesse et la profondeur du lien à l'autre et au monde.
- Accepter le changement de perception et d'image de soi-même

✓ **Éducatif**

Une fois son projet professionnel défini, le danseur doit compléter ses connaissances ou développer de nouvelles compétences pour parvenir à le réaliser. N'ayant pas de diplôme professionnel autre que la danse (sauf exception), et parfois même aucun diplôme d'enseignement général, il ne peut, bien souvent, accéder à un nouveau métier sans reprendre études ou formation (cours du soir, formation continue ou à plein temps, université).

Objectifs

- Valider des compétences par un diplôme (diplôme de professeur de danse par exemple)
- Se former à un nouveau métier et obtenir un diplôme professionnel (Traducteur, Menuisier, physiothérapeute)
- Se remettre à niveau (par rapport à un diplôme préalable),
- Acquérir des compétences complémentaires (informatique, administration, gestion) dans l'idée éventuelle de créer sa propre entreprise ou de mettre sur pied des projets personnels.

Certaines formations ne requièrent aucun diplôme préalable, d'autres exigent une maturité ou une certification quelconque. La situation des danseurs face à cette question est disparate. Néanmoins, un élément pourrait faciliter l'accès aux études d'un certain nombre de danseurs : la validation des acquis de l'expérience.

Les compétences que les danseurs développent au cours de leur expérience professionnelle sont assez facilement identifiables au moyen d'un bilan de compétences.

Selon Marc Durand, la validation des acquis de l'expérience se traduit de deux manières.

À un niveau purement éducatif d'une part elle peut permettre d'obtenir des équivalences de diplômes ou de modules de formation.³⁸

D'autre part, faisant l'objet d'une négociation un peu plus informelle avec les chefs d'établissement ou les responsables de formations, elle pourrait permettre l'accès à des études ou cursus de formation en l'absence du diplôme requis. La spécificité de leur expérience fait des danseurs des personnes ouvertes d'esprit, dotées d'une grande faculté d'adaptation. Ils ont le sens de l'objectif commun, du travail collectif, l'habitude d'équipes constituées de personnes d'origines diverses. Ils ont beaucoup voyagé, sont débrouillards, communicatifs et volontaires, autant d'éléments qui devraient être pris en compte dans l'appréhension de leur potentiel et de leurs acquis. Un crédit accordé à des éléments de ce type, qui sont la valeur ajoutée spécifique de leur profil, pourrait leur permettre d'accéder à une formation sans forcément passer par le cursus habituel.

Considérant que le vécu et l'expérience sont également sources d'apprentissage et de transformation de la personne, Marc Durand suggère d'apprécier le curriculum vitae dans une

³⁸ Cette piste est à explorer au cas par cas. Elle ne présente pas de solution d'ordre général.

acceptation plus large que simplement professionnelle. Il s'agirait alors de prendre en considération les qualités humaines, le savoir-être et l'expérience de la personne en s'intéressant à son parcours de vie.

Trois Facultés font actuellement des expériences pilotes de ce type à Genève : Science économique et sociale, Science, Psychologie et science de l'éducation . Le phénomène reste néanmoins marginal en Suisse et demande un important travail de lobbying pour convaincre les directions pédagogiques, les institutions ou les entreprises. Une image plus réaliste et valorisée de la profession de danseur dans la société favoriserait ce type de démarche.

✓ **Financier**

Que le danseur entreprenne sa formation de reconversion alors qu'il est encore en activité ou qu'elle s'opère après qu'il ait quitté la scène, sa reconversion a un coût. Elle implique en outre un changement transitoire de ses sources de revenus.

Les formations pour adulte ou les formations continues sont onéreuses. Le temps consacré à étudier ne peut être employé à une activité lucrative ce qui occasionne une perte de revenu d'importance variable selon l'intensité de la formation.

Les outils ou conseils d'orientation professionnelle qui aident à définir le projet de reconversion et à la mettre en place, (tels que bilans de compétences ou coaching), sont également payants.

Ainsi, les différents causes qui occasionnent un soucis financier sont potentiellement, selon les situations :

- Perte de la source de revenu initiale
- Financement d'un bilan de carrière et éventuellement d'un coaching par un spécialiste en orientation professionnelle
- Financement d'une formation
- Compensation de la perte de revenus pendant sa formation

On a vu que le niveau de salaire des danseurs intermittents et l'instabilité de leur activité rendent l'épargne difficile voir impossible.

Il est donc impensable que les organismes de référence du domaine que sont l'association Danse Suisse, les employeurs ou les services publiques de soutien à la danse professionnelle, continuent de laisser porter l'intégralité de la charge financière de leur reconversion aux seuls danseurs.

Résumé

Pour mener à bien cette transition professionnelle et s'épanouir dans la seconde étape de sa carrière, le danseur doit passer par les étapes suivantes :

✓ **Gérer la dimension psychologique et émotionnelle**

- Deuil de la carrière
- Mue identitaire
- Repositionnement social

✓ **Gérer la dimension professionnelle**

- évaluation de ses acquis (savoir-faire et savoir-être)
- bilan de sa situation personnelle et de ses centres d'intérêts
- évaluation des ressources à sa disposition

- définition d'un projet de réorientation professionnelle
- mise en œuvre de ce projet avec la nécessité éventuelle d'une formation
- recherche d'emploi
- inscription dans un nouveau réseau et dans un nouvel environnement mus par des valeurs et un état d'esprit différents

✓ **Gérer la dimension physique**

- transformer son rapport à l'activité physique : Originellement motivée par la nécessité d'être en pleine possession de ses moyens dans un but de performance technique, il lui faut trouver une nouvelle raison de se mouvoir, de stimuler l'activité physique.
- Il lui faut gérer le manque de mouvement, le rétrécissement de l'espace et de liberté corporelle.
- Admettre le changement du corps, la perte de l'habileté, la transformation physique et esthétique.

✓ **Gérer la temporalité**

Une reconversion demande du temps

- le temps de cette mue psychologique
- le temps de s'informer, de recourir à des conseils, faire le tour de ses centres d'intérêts, d'entrevoir des perspectives nouvelles dans lesquelles se projeter et de définir son projet professionnel
- le temps de formation
- le temps de trouver une place de travail

✓ **Être accompagné dans sa transition**

Pour optimiser ses chances de réussir sa reconversion, le danseur a besoin de :

- une source d'information, de conseil et d'orientation
- la possibilité de faire un bilan de compétence dirigé par des spécialistes de l'orientation professionnelle
- le recours éventuel à un coach pour fixer les étapes et les objectifs de son processus de reconversion et l'accompagner dans leur réalisation
- des moyens de subsistance pendant qu'il définit son nouveau projet professionnel, s'il n'est plus sous contrat
- des moyens pour financer sa formation
- des moyens de subsistance pour compenser sa perte de revenu pendant sa formation

C. Enjeux pour la société

Aux défis que représente sa reconversion pour le danseur professionnel font écho les enjeux que relève cette problématique pour la société.

1. Recycler de précieuses ressources humaines

« *While a number of attributes of a dancer's preparation process can undermine transition readiness in later years, there are also many ways in which a first career in dance is ideal preparation of the world of work. Dance training – as has been pointed out in many research studies – leaves dancers with an extraordinary array of skills that are highly valued in the workplace, but often too little understood –both by the dancers themselves and by potential employers.* »³⁹

✓ **Compétences**

Comme nous l'avons évoqué plus haut, le danseur développe grâce à son expérience et à son parcours individuel des compétences et un comportement professionnel qu'il conserve toute sa vie tant ils sont constitutifs de sa personnalité et de son rapport aux choses.

Nous avons relevé son adaptabilité, sa rigueur, ses facultés de dépassement de soi, de gestion des pressions extérieures, de canalisation du stress pour le transformer en énergie motrice, de compétitivité, de résistance physique, de détermination ou de collaboration à un projet collectif. Les études pointent en outre des qualités de communication, de présentation de soi, de dextérité physique et mentale, d'auto-discipline, de gestion du temps, de leadership, d'assurance physique.⁴⁰

✓ **Humanité**

La particularité de son expérience lui confère en outre une singularité qui ne se traduit pas en terme de compétence mais plutôt de qualités humaines, de vécu. La recherche artistique avec la dimension initiatique que cela comporte, la pratique de la scène, les tournées internationales, la migration, la rencontre et la collaboration avec des gens de cultures différentes, le contact physique presque intime avec les partenaires, la marginalité sont autant d'éléments qui forgent son humanité.

✓ **Valeurs**

Un autre élément enfin mérite d'être ici mentionné. Il fut soulevé, lors de l'une de nos discussions, par Philippe Braunschweig⁴¹, je cite : « Le danseur est le symbole de l'anti-consumérisme, du désintéressement, de la personne qui fait quelque chose parce qu'elle y croit ».

Comme le fait remarquer Monsieur Braunschweig, le système de valeur du danseur se démarque de celui mis en avant par le modèle capitaliste. Le danseur se consacre à son art parce que ce qu'il reçoit de la danse est au-delà de toute considération matérielle. Ce qu'il explore et apprend sur lui-même ou sur le monde par ce biais est la « substantifique moelle » de son existence. Le danseur fait le choix de l'exigence, du labeur et de la rigueur au détriment du confort et du profit matériel.

Cette réalité est pourtant mal perçue par les gens qui demandent encore au danseur quel est son vrai métier !

³⁹ Mindy Levine, The complete text of Beyond Performance, Building a better future for dancers and the art of dance, in *The Advance Project – A worldwide perspective on Career Transition of Professional Dancers*. IOTPD, 2006, p.134.

⁴⁰ idem

⁴¹ Fondateur et ancien président de l'Organisation Internationale pour la Reconversion des Danseurs Professionnels (OIRDP), fondateur du Prix de Lausanne et ancien chef d'une entreprise d'horlogerie florissante de plus de 1000 employés

Dès lors, il apparaît clairement que l'échec de la reconversion professionnelle d'un danseur péjore la société et le marché du travail en les privant d'une force de travail de qualité.

2. Investir à bon escient

✓ Chômage, aide sociale

Les danseurs qui ne parviennent pas à se réorienter professionnellement à l'issue de leur carrière scénique courent le risque de se retrouver au chômage ou au bénéfice d'un revenu minimum d'insertion après quelques années. Cela se produit pour les danseurs qui n'ont pas préparé leur reconversion ou n'ont pas trouvé les ressources nécessaires pour se réorienter au moment opportun.

✓ Soutien à la danse

Beaucoup de danseurs qui n'ont pas élargi le spectre de leurs perspectives au moment de leur reconversion n'envisagent pas d'autres possibilités que l'enseignement ou la chorégraphie. À ce propos, on observe une augmentation significative du nombre de compagnies et de requête de subvention ces dernières années, l'exemple de Genève, cité p12, est frappant à ce propos.

Selon Andrew Holland, responsable de la danse à Pro Helvetia, un soutien à la reconversion des danseurs devrait permettre de soulager le problème d'engorgement des demandes de soutien présentées par les compagnies de danse.

Enfin, si l'on considère l'exemple des pays où des structures et moyens d'aide à la reconversion sont efficaces, les orientations professionnelles des anciens danseurs couvrent tous les champs d'activités.

Le site Internet du Centre national de la danse français diffuse des vidéos d'anciens danseurs qui témoignent de leur transition et de leur nouvelle activité. Ceux-ci, issus de la scène institutionnelle comme de la scène libre sont devenus cinéaste, ostéopathe, luthier, restaurateur, magistrat, régisseur ou concepteur et organisateur d'événements.

Résumé

L'enjeu pour la société est donc de:

- **Réorienter des ressources humaines de qualité vers des entreprises qui en ont besoin**
- **Éviter le recours au revenu minimum d'insertion d'une population pleine de talent**
- **Palier à l'engorgement des secteurs chorégraphiques et pédagogiques en permettant aux danseurs d'élargir leurs perspectives et d'étendre leurs ambitions**
- **Revaloriser socialement la profession de danseur en lui assurant des perspectives de reclassement professionnel.**

IV. Propositions pour une amélioration de la situation

La situation actuelle montre qu'en dehors de quelques initiatives privées de personnes éclairées peu de choses sont en place pour favoriser la reconversion des danseurs professionnels. On note un manque de coordination des différents services publics aptes à collaborer sur cette question doublée d'une méconnaissance de la profession de danseur et de ses spécificités.

On note une défaillance des pouvoirs publics à se saisir de cette problématique. On regrette enfin la faiblesse de l'engagement des professionnels eux-mêmes, danseurs comme chorégraphes, pédagogues comme maîtres de ballet, directeurs de compagnies comme responsables administratifs sur cette question.

Les mesures à entreprendre me semblent être de 3 types :

- Établir une organisation nationale du soutien à la reconversion des danseurs professionnels.
- Mettre sur pied un programme de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle du danseur.
- Rassembler le financement (public, privé et également issu du milieu professionnel) pour donner les moyens à cette organisation de mener son action.

A. Une organisation nationale du soutien à la reconversion des danseurs professionnels

Pour être menée sur l'ensemble du territoire suisse de manière concertée, l'action en faveur de la reconversion des danseurs professionnels doit être développée sur deux niveaux :

- Un niveau national, de pilotage, grâce à une instance nationale de coordination du soutien à la reconversion des danseurs.
- Un niveau régional, opérationnel, par le biais de deux Centres de reconversion (CR)

L'instance nationale de coordination du soutien à la reconversion des danseurs est reliée à Danse Suisse. Elle est constituée d'un comité de pilotage qui regroupe, entre autre, les responsables des Centres de reconversion et chapeaute le programme de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle du danseur.

Les Centres de reconversion (CR) sont les structures opérationnelles. Basés sur le modèle actuel du soutien à la reconversion des danseurs en Suisse, décrit p23-24, ils sont en lien avec le milieu professionnel et les danseurs de leur territoire géographique. Étant donné la réalité géopolitique de la Suisse, sa pluralité linguistique et la nécessité d'animer une relation étroite avec le milieu professionnel, deux centres sont prévus : l'un pour la Suisse romande et l'autre pour la Suisse alémanique et le Tessin.

1. Répartition des tâches

✓ Cahier des charges de l'Instance nationale de coordination du soutien à la reconversion des danseurs (INC)

Afin de conforter l'objectif d'une politique de soutien coordonnée pour la pratique des métiers de la danse, l'INC ne peut pas opérer de manière isolée, mais doit s'inscrire dans le système actuellement en place. L'instance nationale de coordination du soutien à la reconversion des danseurs sera donc reliée à l'Association Danse Suisse (DS), organe de compétence nationale en charge des questions professionnelles de la danse suisse. Son organisation actuelle prévoit le déploiement de mesures en faveur de la reconversion des danseurs, à entreprendre, dans le cadre du département Formation / Formation continue / Reconversion.

L'INC, grâce au soutien de Danse Suisse, aurait les tâches suivantes :

- Assurer le traitement de cette question au sein de la Conférence Permanente Danse
- Faire du lobbying auprès des responsables politiques et des Offices fédéraux, cantonaux et communaux concernés
- Mener des recherches de financement pour ce programme auprès des partenaires publics (villes, cantons, confédération)
- Assurer des campagnes de communications au niveau national et développer les supports de communication des CR de sorte à ce qu'ils puissent être similaires et identifiables.

✓ Cahier des charges des deux Centres de reconversion

Les Centres de reconversion sont les lieux où se déroule la mise en place du *Programme national de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle des danseurs*. Ce sont donc eux qui se chargent de :

Prestations aux danseurs⁴²:

- Accompagnement des danseurs en reconversion

⁴² Selon le programme de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle du danseur, p43

- Suivi de carrière
- Organisation de rencontres-discussions
- Intervention dans les formations professionnelles
- Sensibilisation et information des danseurs et de leur environnement

Chaque Centre se doit de développer :

- Des partenariats locaux pour ce qui concerne les bilans de compétences ou le « coaching »⁴³
- Des liens avec les partenaires publics (ORP, AI) et privés (employeurs, médecins, écoles, etc)
- Un réseau de « mentors » volontaires et bénévoles
- Ses propres ressources financières par une recherche de fonds complémentaire auprès des sponsors ou des fondations privées (celles-ci ont parfois, dans leurs statuts, des restrictions territoriales aux aides qu'elles accordent).

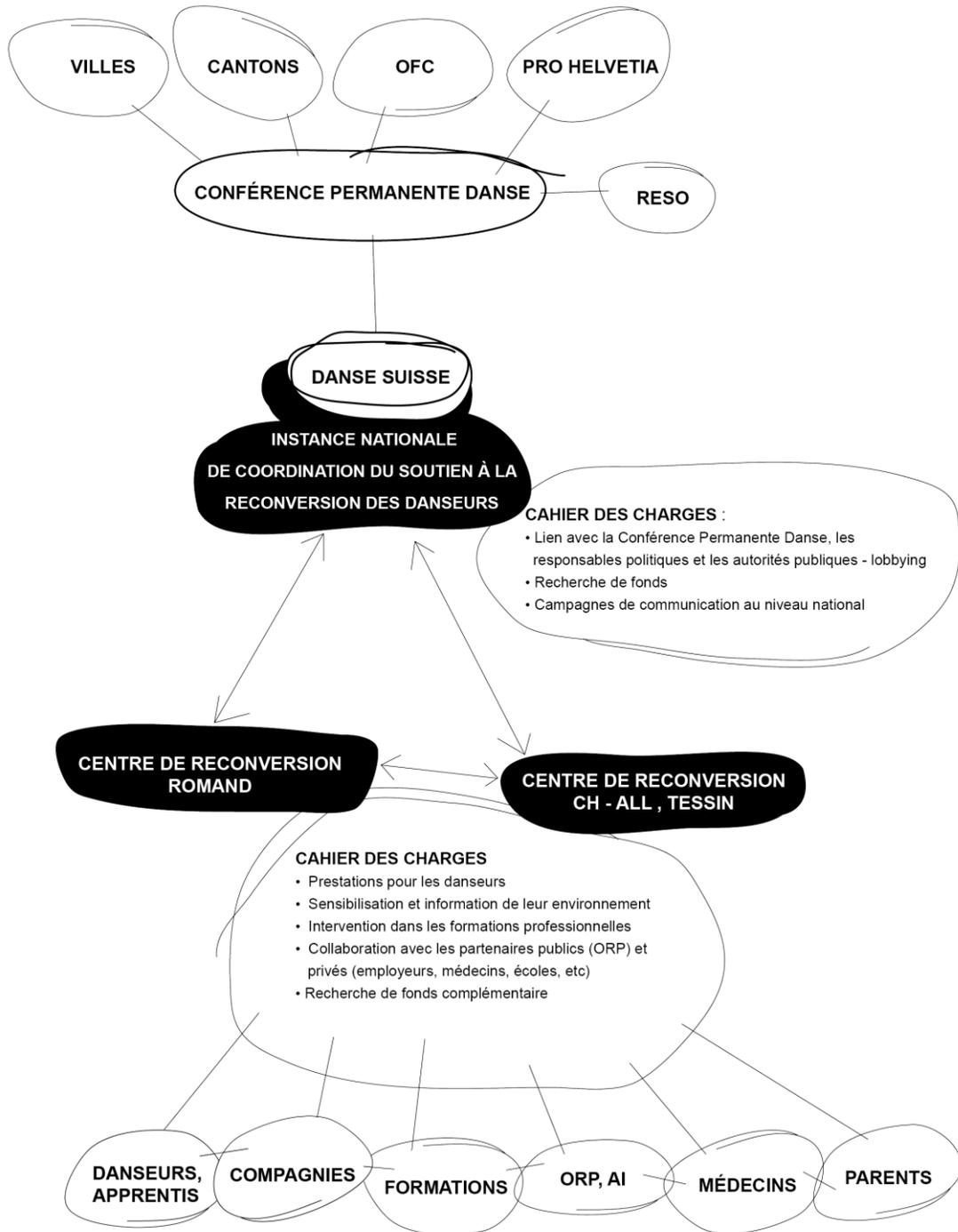
2. Philosophie, éthique

Il me semble important d'encourager la responsabilisation individuelle et collective des différents acteurs de la danse professionnelle suisse au sujet de la reconversion des danseurs. Chacun doit se sentir concerné et se mettre en action, à son niveau. La mise en oeuvre du *Programme national de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle des danseurs* doit impliquer tout le monde car elle participe à la valorisation et au développement de la danse professionnelle suisse.

Le programme ne vise pas à assister le danseur mais à l'accompagner dans sa transition en lui apportant des outils et des moyens. La démarche est d'abord celle du danseur qui prend contact avec Danse Suisse ou un Centre de reconversion et formule ses besoins.

⁴³ cf. voire : Programme de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle du danseur, p43.

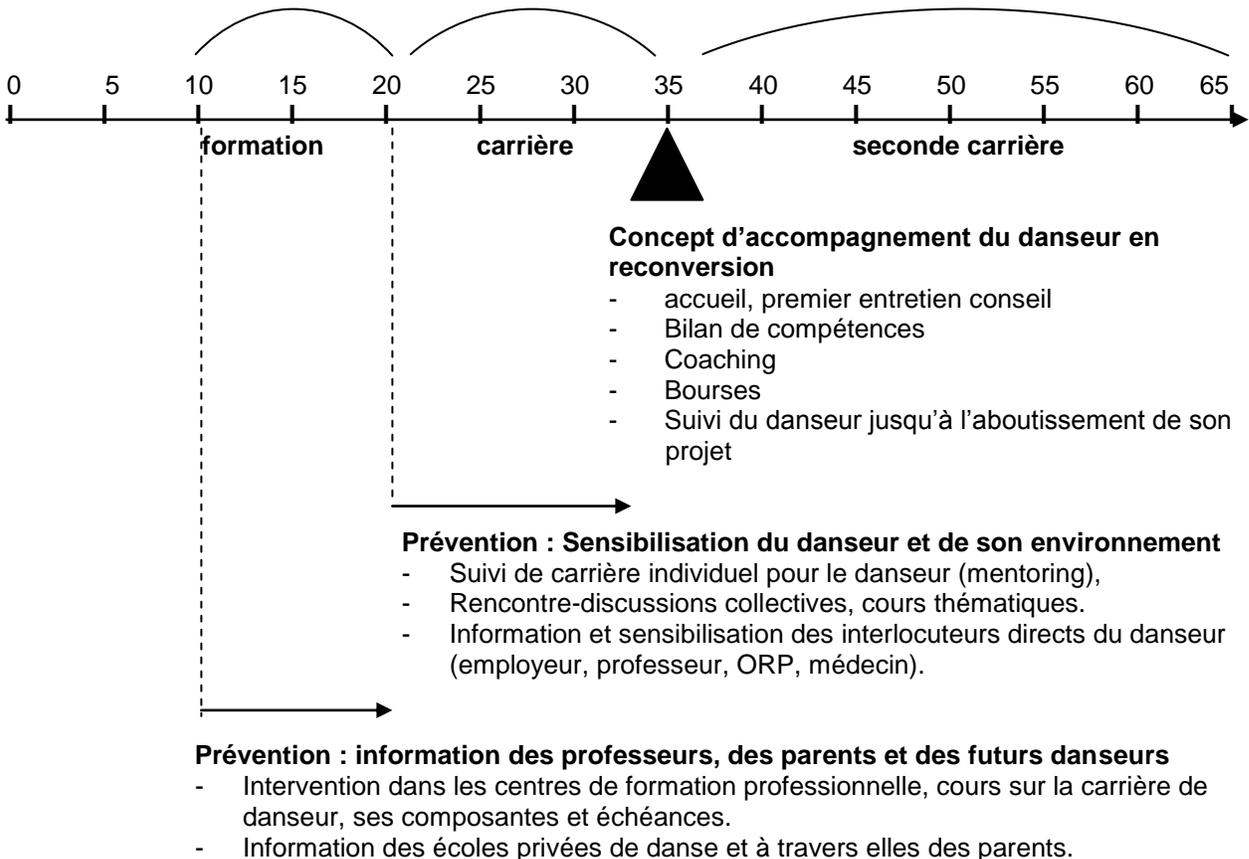
Illustration de l'organisation nationale du soutien à la reconversion des danseurs



B. Programme de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle du danseur

Les différentes mesures de ce programme doivent s'élaborer selon la courbe de développement de carrière du danseur depuis sa formation jusqu'à sa reconversion en répondant aux enjeux de chacune des étapes. Mon idée est de les mettre en place selon le schéma suivant :

La vie du danseur :



1. Concept d'accompagnement du danseur en reconversion

Le concept d'accompagnement du danseur en reconversion a été développé avec la collaboration de Caroline Olivier, spécialiste en orientation professionnelle⁴⁴. Il est inspiré des méthodes utilisées dans les cabinets d'Outplacement. Ces agences sont spécialisées dans le développement ou les transitions de carrière des cadres. Elles proposent des bilans professionnels et personnels (bilan de compétences et définition du projet professionnel), des bilans et conseils dans la stratégie de recherche d'emploi ainsi qu'un soutien psychologique et logistique afin que le salarié en partance puisse retrouver un emploi, créer une entreprise ou améliorer ses compétences au sein de son entreprise.

À travers une méthode et des outils de réorientation professionnelle adaptés à la spécificité du métier, il s'agit d'accompagner le danseur en reconversion dans sa mue psychologique ainsi que dans la définition et la réalisation de son nouveau projet professionnel. Une fois l'objectif professionnel éclairci et le plan d'action activé, des bourses permettent de financer les frais de

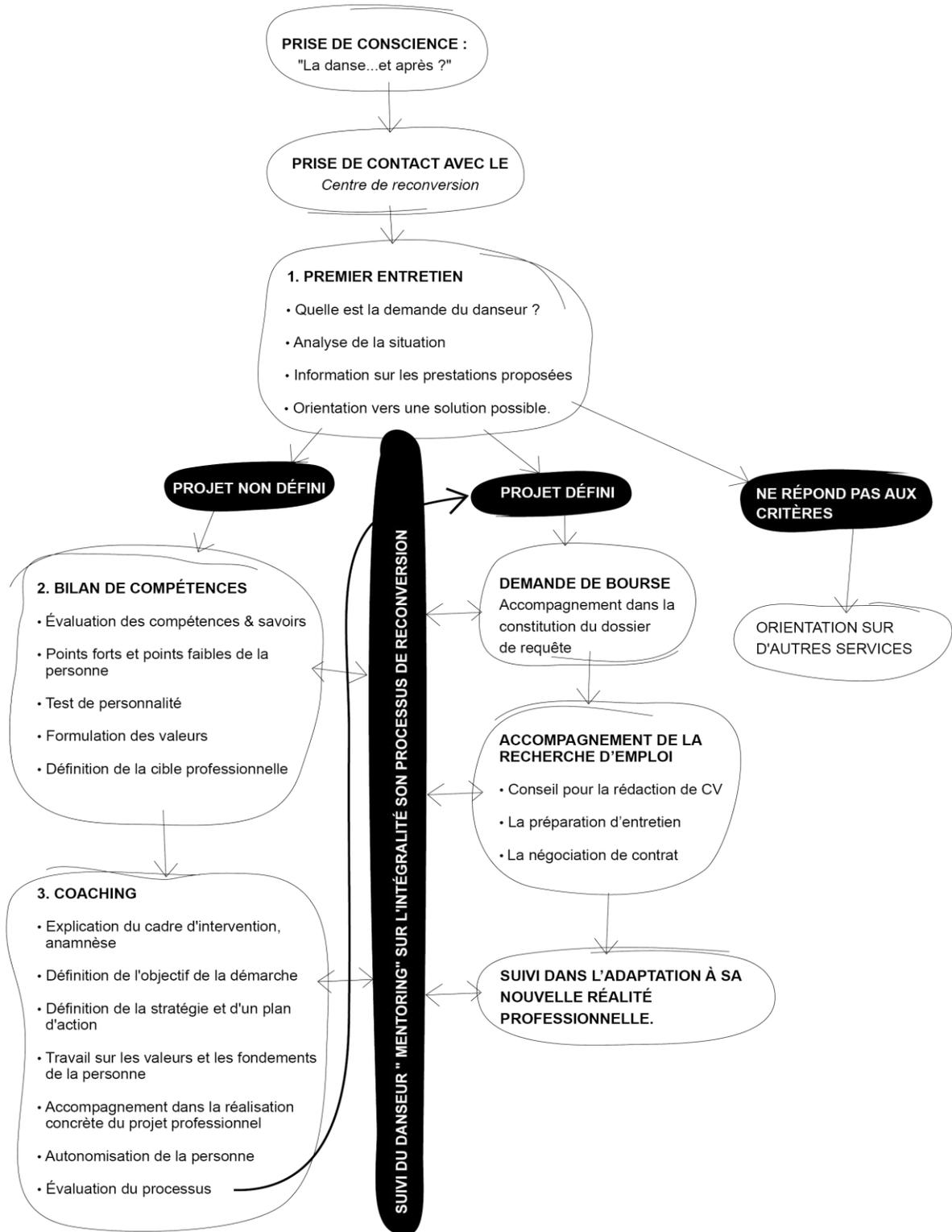
⁴⁴ Caroline Olivier s'est formée à l'institut de psychologie de l'université de Lausanne et est titulaire du diplôme de « coaching ». Elle a travaillé pendant 5 ans à l'office régional de placement de Lausanne comme conseillère en placement auprès de danseurs.

formation et contribuent éventuellement aux frais de subsistance pendant la période de formation.

L'accompagnement du danseur commence lorsque celui-ci contacte le centre de reconversion et se poursuit jusqu'à l'aboutissement de son projet. Il comprend le recours éventuel aux outils suivants :

- Entretiens de conseil et d'information
- Bilan de compétence
- Coaching
- Bourses de reconversion ou de contribution aux frais de subsistance
- Suivi du danseur sur l'ensemble de son processus de reconversion

Illustration du concept d'accompagnement du danseur en reconversion



Le concept d'accompagnement du danseur en reconversion se développe en 7 étapes:

✓ **Prise de conscience :**

Provoquée par un élément déclencheur extérieur (accident, licenciement) ou suite à une réflexion personnelle (volonté de se stabiliser, envie d'autre chose, fatigue, désir de fonder une famille), le danseur prend conscience que la fin de sa carrière est proche ou immédiate. Il cherche de l'aide. Il connaît le Centre de reconversion (CR) ou est orienté par un tiers.

Tâche du Centre de reconversion + de l'INC⁴⁵:

Action de prévention : Information et sensibilisation des danseurs et de leur environnement (employeurs, professeurs, médecins, ORP) sur les enjeux de la reconversion et l'existence des Centres de reconversion.

✓ **Démarche : prise de contact**

Le danseur prend contact avec le Centre de reconversion.

Réponse du CR:

Invitation à un entretien de prise de contact.

✓ **1er Entretien**

Le danseur sait ou ne sait pas très bien ce qu'il veut faire désormais. Il sait ou ne sait pas comment s'y prendre, par quoi commencer. Il a éventuellement besoin de partager son émotion, son anxiété et d'être guidé. Il a éventuellement besoin de soutien financier.

Réponse du Centre de reconversion:

Le CR s'informe de la situation professionnelle et personnelle du danseur, analyse ses besoins à court et moyen terme, l'informe sur les possibilités qui lui sont offertes ainsi que des limites de l'aide possible, l'oriente le cas échéant. Les prestations d'orientations professionnelles sont accordées selon des critères de professionnalisme définis par le comité de pilotage de l'INC⁴⁶.

- Si le danseur n'a pas déterminé la suite de sa carrière professionnelle et qu'il répond aux critères de professionnalisme, le CR lui propose d'effectuer un bilan de compétences. Suite à ce bilan, et si cela s'avère nécessaire, un accompagnement par un coach peut également lui être proposé afin de mettre en place son futur projet professionnel.
- Si le danseur sait ce qu'il veut faire, le CR l'accompagne dans la mise en place de son projet. Il l'aide éventuellement à constituer un dossier de requête de bourse ou de contribution aux frais de subsistance, le cas échéant. Il accompagne le parcours du danseur en transition de carrière, du premier entretien jusqu'à la fin de sa reconversion (conseils, recherche d'informations, méthode).
- Si le danseur ne répond pas aux critères de professionnalisme, le CR l'informe d'éventuelles alternatives et l'oriente.

✓ **Bilan de compétences**

Le danseur orienté vers un bilan de compétences prend contact avec l'organisme indiqué par le Centre de reconversion.

⁴⁵ Instance nationale de coordination du soutien à la reconversion des danseurs (INC)

⁴⁶ Les critères prennent en compte des éléments comme le nombre d'années de carrière, l'âge de la personne, un laps de temps limite après avoir quitté la scène, son lieu de résidence, etc.

Réponse du Centre de reconversion:

Le bilan de compétences est offert au danseur.

- Le Centre de reconversion mandate un organisme externe pour faire passer les bilans de compétences et doit alors en trouver le financement.
- Dans le cadre d'une collaboration entre les conseillers de chômage et les Centres de reconversion, les danseurs inscrits au chômage bénéficient de cette prestation par l'intermédiaire de leur ORP, financée par le Service de l'Emploi.

Si le danseur souhaite engager sa reconversion immédiatement, le responsable lui propose un « coaching » à l'issue de son bilan de compétence. Le cas échéant, le responsable du Centre et le « coach » qui va prendre le relais participent à la séance de restitution des conclusions du bilan. Cela permet d'assurer la transmission des informations aux différents intervenants et de garantir un suivi optimal du danseur pour la suite de son parcours.

Pertinence de l'outil choisi

Tel que développé par l'institut de psychologie de l'Université de Lausanne et proposés aux danseurs romands, le bilan de compétences se déroule de la manière suivante :

- Récolte des éléments constituant le parcours de vie de la personne : compétences (connaissances, savoir-faire, savoir-être) qu'elle a accumulé durant son parcours professionnel, personnel et sa formation
- Évaluation et classification des compétences répertoriées afin d'en souligner les points forts
- Tests visant à faire ressortir les centres d'intérêts, les valeurs professionnelles ainsi que la personnalité de la personne
- Définition de la vision idéale d'une activité professionnelle future et énumération de ses principales attentes à l'égard d'un travail
- Définition de deux cibles professionnelles
- Évaluation des atouts et des freins de la personne par rapport aux projets envisagés

✓ « **Coaching** »

Le danseur est désormais en relation avec son coach qu'il rencontre régulièrement pendant la mise en place de sa reconversion.

Réponse du Centre de reconversion:

Sur la base des conclusions du bilan de compétences, le coaching permet d'accompagner le danseur dans la concrétisation de son projet professionnel. L'accompagnement se déroule sur la base de 6 entretiens d'une heure, échelonnés sur une période de 2 à 4 mois, en fonction des besoins.

En fin d'accompagnement, le coach et le Centre de reconversion font une évaluation du processus dans sa globalité.

Le financement du coaching est à trouver par le Centre de reconversion, la prestation est offerte au danseur.

Pertinence de l'outil choisi

Le coaching professionnel est un partenariat permettant à l'individu d'être aidé, guidé et stimulé pour lui permettre d'atteindre ses objectifs et d'exprimer son potentiel.

Le coach va aider le danseur à élaborer une stratégie et un plan d'action en partant de la situation présente pour arriver à l'objectif. Il va fixer les différentes étapes du parcours, les objectifs pour chacune des étapes et leurs échéances. Il va également travailler avec lui sur les fondations de sa personnalité (valeurs, ressources, freins, fonctionnements).

Le coaching comprend les éléments suivants:

- Un tour d'horizon personnel complet et une analyse de la situation du danseur sur la base des conclusions du bilan de compétences
- La compréhension des facteurs de motivation, des points forts et des points d'amélioration possibles de la personne
- La définition précise de la cible professionnelle prioritaire du danseur, c'est-à-dire, son projet de reconversion, ainsi qu'une alternative, en cas d'échec du plan A
- La définition d'une stratégie, puis d'un plan d'action
- La définition d'un objectif pour chaque étape du Plan
- Le suivi du danseur à chaque étape pour évaluer l'évolution du processus
- Un feedback en vue d'améliorer les performances
- Une phase finale d'évaluation entre le coach et le responsable du Centre de reconversion

✓ Bourses de reconversion et contributions aux frais de subsistance

Le danseur qui doit entreprendre une nouvelle formation peut avoir besoin d'un soutien financier pour mener à bien son projet. Il dépose alors une requête de bourse et/ou de contribution aux frais de subsistance auprès du Centre de reconversion.

Réponse du CR:

Le CR accompagne le danseur dans la constitution de son dossier de requête. Deux types de soutiens financier sont proposés au danseur.

- Les bourses d'écolage qui règlent le montant de la formation de reconversion
- Les contributions aux frais de subsistance qui compensent partiellement le manque à gagner du danseur pendant qu'il suit un programme de formation.

Le dossier de requête de bourse est présenté à une commission d'attribution.

✓ Suivi du danseur sur l'ensemble de la durée de sa reconversion professionnelle

Le responsable du Centre de reconversion supervise tout le parcours du danseur, du premier entretien jusqu'au démarrage de son nouveau projet. Il est l'interlocuteur de référence, celui qui

analyse la situation du danseur et ses besoins et lui propose les différents outils au moment opportun.

Il joue le rôle du « mentor ». Il établit un lien de confiance avec le danseur, il l'écoute, le conseille, il le stimule et il l'oriente. Il accompagne le processus de deuil et la transformation de la personne.

Si le danseur le souhaite, il peut l'accompagner dans sa recherche d'emploi par des conseils sur la présentation de CV, de lettres de motivations, la préparation aux entretiens ou la négociation de contrats.

Que le processus se déroule en un seul élan ou sur plusieurs périodes entrecoupées de projets chorégraphiques (parce que le danseur souhaite une transition douce et progressive), le responsable connaît le dossier du danseur et le stade d'évolution où il se trouve.

Ce concept est actuellement testé par l'association suisse pour la Reconversion des Danseurs Professionnels (RDP) à Lausanne. Le secrétaire général de l'association accueille les danseurs en entretien, leur propose les outils à sa disposition en fonction de leur situation et de leur parcours. Il assure le suivi du danseur sur toute la durée de sa transition professionnelle, il est l'interlocuteur de référence et coordonne les différents outils ou intervenants au cours des étapes successives.

Les bilans de compétences pour danseur professionnel sont assurés par le service d'orientation professionnelle de l'institut de psychologie de l'Université de Lausanne. Le contenu et le processus du bilan ont été discutés afin de les adapter au profil du danseur professionnel. Chaque bilan est facturé CHF 500.- à l'association.

Le coaching est assuré par une psychologue, spécialiste en orientation professionnelle, très au fait des spécificités du métier de danseur. Celle-ci est également mandatée par la RDP et facture ses entretiens CHF 120.- la séance d'une heure. Elle collabore avec les psychologues de l'université et participe à la séance de clôture du bilan, en accord avec le danseur.

La RDP accorde ensuite des bourses d'écologie et des contributions aux frais de subsistance grâce au financement de fondations privées.

Pour le financement de ses activités, la RDP bénéficie du soutien de la Société suisse des artistes interprètes (SIG), de la Loterie Romande, du Pourcent culturel Migros et d'une fondation privée. Des danseurs contribuent comme membres de l'association de même que quelques compagnies. Le Grand Théâtre de Genève apporte également un soutien financier.

Le budget par danseur de cet accompagnement est évalué comme suit:

Activité	Tarif horaire	Montant
Entretien initial	1 h x chf 48.50	CHF 48.50
Bilan de compétences		CHF 500.00
Coaching	6 x chf 120.00	CHF 720.00
Suivi du danseur, coordination, administration	environ 10h x chf 48.50	CHF 485.00
Frais matériels, déplacements		CHF 246.50
Total accompagnement		CHF 2'000.00

2. Prévention : Sensibilisation du danseur et de son environnement

Toutes les études faites sur le sujet montrent qu'une reconversion anticipée et préparée a toutes les chances d'être couronnée de succès.

À l'inverse, les danseurs qui ne parviennent pas à entreprendre leur reconversion au bon moment, qui ne parviennent pas à faire le deuil de leur carrière et essaient de continuer à danser, en donnant quelques cours par exemple, vivent dans une précarité de plus en plus grande. Naît alors un sentiment d'échec qui peut se transformer en amertume et faire chuter l'estime de soi, entraînant des conséquences parfois dramatiques.

Parmi les 20 danseurs interrogés dans le cadre de mon enquête, 15 ont dû reprendre des études allant de quelques mois à 6 ans. Au moment où la plupart de leurs contemporains du même âge sont installés dans la vie, les danseurs doivent entreprendre une nouvelle formation et se construire une nouvelle situation professionnelle. Cette démarche demande énergie, humilité et motivation. Le moment le plus favorable pour cela se situe juste après le retrait de la scène.

Après quelques années, il est trop tard pour se réorienter.

La reconversion doit être prise à bras le corps quand les danseurs sont encore suffisamment jeunes (bien que l'âge soit une notion relative selon les individus) et intellectuellement vifs.

Un danseur averti aura le temps de mûrir cette transition émotionnellement et intellectuellement. Il gagnera ainsi un temps précieux au moment de la prendre en main.

Les centres de reconversion se doivent donc d'informer et de sensibiliser les danseurs et leur environnement professionnel direct aux enjeux de cette transition.

L'information doit toucher les danseurs eux-mêmes en premier lieu. Pour cela, l'idée est de leur proposer un suivi de carrière du type « mentoring ».

✓ Suivi de carrière

Contrairement au sportif d'élite, avec lequel il partage de nombreux points communs dont celui de la reconversion, le danseur n'est pas suivi par un coach, encadré par un club et une fédération ni soutenu par un sponsor. Il mène sa carrière selon une trajectoire individuelle. Il est livré à lui-même pour faire face aux grands défis de son parcours et ne peut trouver de soutien financier dans son entourage professionnel.

Compte tenu de l'éclatement géographique de leur carrière et de l'individualité de leur parcours, il semble d'autant plus nécessaire et pertinent de proposer un « Suivi de carrière » ou « Mentoring ».

Qu'est-ce que le Suivi de carrière

Un service offert par le *Centre de reconversion* à destination des danseurs professionnels et danseurs en fin de formation professionnelle implantés dans la zone géographique couverte par celui-ci.

Ce service consiste en la mise en relation d'un danseur avec un « mentor » selon des règles de base définies au départ.

L'objet de cette relation est d'établir un lien de confiance, à long terme, entre un danseur et son

« mentor », basé sur des discussions et des échanges d'idées autour des problématiques ou questionnements professionnels soulevés par le danseur ou proposés par le « mentor ».

Encadrement fourni par le Centre de reconversion

- Le Centre de reconversion constitue un réseau de personnes volontaires pour être « mentor », selon des critères à définir, et propose ce service aux danseurs.
- Les danseurs choisissent leur « mentor » en fonction d'un portrait de présentation
- Les « Mentors » sont en contact avec le responsable du Centre. Celui-ci leur transmet des informations concernant les questions professionnelles et stimule certains éléments de réflexion. En outre, il tient à leur disposition des fiches informatives, et les invite aux *Rencontres-discussion*

Qui sont les « mentors » ?

- Les responsables des Centres de reconversion
- Des anciens danseurs
- Des professionnels issus d'autres secteurs d'activité ayant une certaine expérience.

Comment cela fonctionne-t-il ?

Basé sur un engagement bénévole de la part du « mentor », ce service est gratuit pour les danseurs.

Il se concrétise à travers des rencontres ponctuelles (physiques ou téléphoniques), stimulées par le danseur au départ, puis éventuellement, par la suite, par le « mentor ».

Ces rencontres donnent lieu à des discussions ayant pour objet de cerner une problématique ou un questionnement relatif au parcours professionnel du danseur et à son évolution.

Quel intérêt ?

Ces rencontres permettent au danseur d'élargir sa vision d'une problématique grâce au point de vue différent formulé par le « mentor ». Ce dernier apporte des suggestions, des conseils ou éléments de réflexion pour aider le danseur à faire ses choix ou à se positionner.

Cette relation le renforce et le rassure, lui permettant, le cas échéant, de se distancier du problème et de passer d'un ressenti émotionnel à une réflexion intellectuelle. Elle vise en outre, à définir des objectifs professionnels et une stratégie. Elle permet d'évaluer les méthodes, savoir-être, compétences ou qualités du danseur pour en faire des atouts. À l'inverse, elle peut permettre de révéler ses points faibles et de les renforcer.

✓ Rencontres-discussion

En complément au Suivi de carrière, les Centres de reconversion proposent, selon une fréquence à définir, des *Rencontres-discussion*, sur des thématiques spécifiques à la profession et à la carrière de danseur. L'idée est de renforcer les connaissances et compétences professionnelles des danseurs, périphériques à la pratique proprement dite de leur activité, de les amener à se positionner en qualité de membre d'un « corps professionnel » et de les relier entre-eux.

Que sont les Rencontres-discussion ?

Une activité proposée par les Centres de reconversion à destination des danseurs professionnels et de leur environnement, des futurs danseurs, des parents, des « mentors », pédagogues, responsables de formation ou de toute personne intéressée.

Elles consistent en des tables rondes organisées environ 6 fois par année autour d'une

thématique d'ordre professionnel.

Le responsable du CR anime les rencontres et invite des spécialistes (ancien danseur, médecin de la danse, juriste, spécialiste en orientation professionnelle, universitaire, philosophe, chorégraphe, etc.) choisis en fonction de la thématique. Le rôle du spécialiste est d'introduire la rencontre par une partie théorique qui apporte des informations précises et permet à chacun de saisir les enjeux et la pertinence de la thématique abordée. Des questions lancent ensuite la discussion qui encourage le partage d'expériences et l'échange d'idée.

Exemple de thématiques

- La prévoyance professionnelle
- Les contrats de travail
- Le réseautage
- Le régime de chômage
- La reconversion
- Les blessures et la récupération physique
- La formation continue
- Les compétences du danseur
- La danse dans la société
- Etc.

Comment cela fonctionne-t-il ?

Organisées dans un cadre chaleureux (comme un foyer de théâtre par exemple), les *Rencontres-discussion* sont conviviales et ouvertes à tous.

Elles se déroulent entre 20h30 et 22h30 autour de thé, café et biscuits.

Les invitations sont communiquées par courriel et recommandent la réservation des places

Aspect financier

Les charges comprennent le cachet éventuel et le défraiement de l'intervenant, l'organisation et le travail préparatoire, la communication et les frais.

La mise à disposition gratuite du lieu est négociée avec les théâtres

La soirée est gratuite pour les danseurs professionnels, les « mentors » et l'ensemble du public.

Quel intérêt ?

À travers la mise en avant de thématiques liées à la profession de danseur, l'idée est de renforcer la « professionnalisation » du métier et de ses acteurs.

Il est indispensable de renforcer la valeur et l'image de la profession de danseur dans la société et cela peut commencer par un affermissement de la conscience des danseurs d'appartenir à un « corps » professionnel.

La théorisation et la verbalisation des différents aspects de cette profession peuvent améliorer la perception que le danseur a de lui-même et de son métier. Elles peuvent améliorer l'animation, l'échange et la solidarité au sein du milieu professionnel.

En outre, l'idée est de faire du *Centre de reconversion* un interlocuteur naturel du danseur et de son environnement et de véhiculer une image de dynamisme et de compétence.

✓ **Information et sensibilisation des interlocuteurs directs du danseur**

Comme nous l'avons exposé plus haut, une reconversion anticipée et préparée a de bien meilleures chances d'être réussie. Ainsi, la première mesure me semble être d'entreprendre une campagne minutieuse et exhaustive d'information et d'explication des enjeux de la reconversion des danseurs.

Il s'agit, bien entendu, d'adapter le message à chaque type de public, en fonction de l'objectif visé pour ce qui le concerne.

Il s'agit néanmoins dans chaque cas de faire prendre conscience à l'interlocuteur en présence, de la manière dont, à son niveau, il peut favoriser cette transition pour les danseurs avec lesquels il est en contact.

Le public visé par cette campagne d'information et de sensibilisation est constitué de 4 groupes :

Les employeurs :

Les employeurs ont plusieurs possibilités de favoriser la reconversion des danseurs comme par exemple :

- une contribution financière apportée au Programme de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle des danseurs
- une sensibilisation de leurs employés
- en favorisant le suivi d'une formation par l'un des danseurs de la compagnie
- ou par un autre moyen à inventer

Les employeurs doivent être des partenaires de la reconversion des danseurs. Il est nécessaire de les contacter, de leur en présenter les enjeux et de les impliquer dans l'aide à la reconversion des danseurs.

Les professeurs, maîtres de ballets, répétiteurs

Par le biais de discussions informelles, leur contact direct avec les danseurs peut servir de relais à même d'orienter les danseurs vers le *Centre de reconversion* au moment opportun.

Les médecins de la danse

Les médecins doivent être informés de l'existence et des prestations proposées par le *Centre de reconversion* pour être à même de conseiller un danseur qui présente une blessure irrémédiable ou dont le corps fatigue avec l'âge. L'intimité du cabinet médical peut inciter le danseur à exprimer ses doutes ou inquiétudes quant à sa carrière.

En outre, le Centre de reconversion devrait collaborer avec les médecins concernant les danseurs qui font une démarche de prise en charge auprès de l'Assurance Invalidité.

Les conseillers des Offices Régionaux de Placement (ORP)

Les ORP et services de l'emploi doivent être informés des particularités de la profession de danseur et des enjeux de leur transition de carrière. L'objectif est de collaborer sur des cas de danseurs inscrits au chômage en tirant profit de l'expertise des Centres de reconversion d'une part et des Mesures relatives au marché du travail dont disposent les ORP d'autre part.

Une collaboration est actuellement à l'œuvre entre la RDP et l'ORP de Lausanne. Le secrétaire générale de l'association est allé expliquer la problématique de la reconversion des danseurs professionnels aux conseillers de chômage en charge du suivi de danseurs ainsi qu'au service de l'emploi du canton de Vaud. Il a présenté les prestations proposées par la RDP et l'idée d'une collaboration.

Les conseillers de chômage ont désigné l'un des leurs comme interlocuteur principal de l'association. Le principe de rencontres régulières entre les deux partenaires a été mis en place afin d'assurer une transmission optimale des informations et de discuter des situations rencontrées.

Cela permet à la RDP d'être au fait des compétences des ORP et des outils à leur disposition qui peuvent être utilisés pour la reconversion des danseurs : bilans de compétences réalisés par des prestataires de services spécialisés (COREFF à Lausanne, CEBIG à Genève par exemple), allocations de formation (AFO), permettant aux demandeurs d'emploi de plus de 30 ans, sans formation initiale reconnue, d'acquérir une formation de base, validée par un CFC ou un diplôme reconnu par le canton, entre autres possibilités.

Par ailleurs, les conseillers s'adressent directement à la RDP pour soumettre le cas d'un danseur, de temps à autre, et savoir s'il entre ou pas dans les critères permettant une aide.

La même démarche de rencontre, de présentation et de collaboration doit être engagée auprès des offices AI des différents cantons concernés par la danse professionnelle.

3. Prévention : information des professeurs, des parents et des futurs danseurs

La démarche préventive qui doit être menée vise à sortir de l'ombre la question de la reconversion des danseurs professionnels pour la thématiser ouvertement. Le sujet doit être évoqué comme partie intégrante de la carrière et de ce fait, pris en considération dès que l'enfant ou l'adolescent émet le désir de faire de la danse son métier.

Il me semble nécessaire d'intervenir dès la formation des futurs danseurs.

D'une part, je suggère d'intervenir dans les formations professionnelles de danse sous formes de :

- Cours sur la « carrière professionnelle » adressés aux danseurs en formation
- Contacts avec la direction et l'équipe pédagogique pour actualiser le sujet de la reconversion et les inciter à en parler ouvertement avec leurs élèves.

D'autre part, je suggère d'intervenir dans les écoles privées qui assurent la formation de base des enfants et voient éclore les vocations en :

- Informant les professeurs et la direction de l'école des activités et prestation du *Centre de reconversion* et de Danse Suisse
- Apportant des brochures informatives pour les parents avec le contact du *Centre de reconversion*
- Incitant les professeurs à orienter les parents vers Danse Suisse ou le *Centre de reconversion* lorsque ceux-ci se posent des questions sur la carrière de danseur.

✓ Intervention dans les formations professionnelles de danse

Il est important qu'une jeune fille ou qu'un jeune homme qui va se lancer dans la danse professionnelle ait toutes les cartes en main pour mener sa carrière de manière optimale. Outre ses compétences techniques et ses connaissances théoriques de danseur, il doit connaître le fonctionnement du domaine professionnel dans lequel il va s'inscrire. Il doit acquérir une vision claire de la courbe à deux bosses que sera sa vie professionnelle et des éléments qui peuvent favoriser le passage de l'une à l'autre.

Je suis convaincue de la nécessité de renforcer les danseurs en leur apportant des moyens d'optimiser leur développement de carrière.

« Training academies have special roles and responsibilities here : if dancers enter the dance marketplace with myopia about what is in store for their careers, they will have been ill-served by their training process ; if the preparation process champions insularity over a more expansive world view, opportunities to prepare students responsibly for 21st century careers on the stage and 21st century lives off the stage will have been neglected. While it is true that dancers may be reluctant to here about transition when they have yet even to achieve their primary dance-related goal, this does not obviate the need for dance educators to address this issue in a focused and committed way. »⁴⁷

Pour mener à bien cet objectif, je suggère que le *Centre de reconversion* propose des cours, comme cela existe déjà par ailleurs aux Pays-Bas, afin d'apporter aux futurs danseurs le supplément de connaissances, de compréhension et de compétences nécessaire à la gestion de leur carrière.

⁴⁷ Mindy Levine, The complete text of Beyond performance, Building a better future for dancers and the art of dance, in *The Advance Project. A worldwide perspective on career transition of professional dancers*, IOTPD, 2006, p.135

Les cours seraient proposés à la direction pédagogique des écoles de formation professionnelle selon une formule à convenir avec chacune.

Contenu pédagogique des cours

Les cours pourraient concerner deux aspects complémentaires du positionnement professionnel du danseur :

L'aspect philosophique :

Les danseurs sont conduits dans une réflexion sur la fonction de l'art et de la culture, sur les valeurs véhiculées par la danse et sur le rôle et les responsabilités du danseur professionnel dans la société.

L'intervenant leur soumet des textes et les stimule dans une discussion visant à apporter des éléments de réponse à ces sujets. Il peut aussi demander une production écrite aux élèves sur le même thème afin de les inciter à approfondir la réflexion à un niveau plus personnel.

L'aspect pratique :

L'intervenant offre un dossier aux danseurs en formation comprenant des fiches explicatives sur les aspects concrets de sa pratique professionnelle :

- L'insertion professionnelle et la recherche d'emploi
- La valeur du réseau dans le développement de carrière
- La prévoyance professionnelle
- Le contrat de travail
- La reconversion professionnelle
- Etc.

L'intervenant interroge les futurs danseurs sur leur connaissance ou perception de ces sujets puis les éveille sur les enjeux qui leur sont inhérents. Il leur apporte des éléments d'information qui pourront servir de repère aux élèves dès le début de leur carrière.

Ces interventions dans les formations professionnelles publiques comme privées, s'accompagnent d'un échange avec l'équipe pédagogique sur la nécessité de parler ouvertement aux futurs professionnels de l'échéance de fin de carrière et des services offerts par *les Centres de reconversion*.

✓ Information des écoles privées de danse et des parents.

C'est au sein des écoles de danse qui enseignent aux enfants que se révèlent les vocations. Ce sont les professeurs de ces écoles qui reçoivent les premières questions de la part des enfants comme de leurs parents. Il est important de s'assurer que ce premier maillon de la chaîne dispose des bonnes informations et pourra transmettre un message adapté.

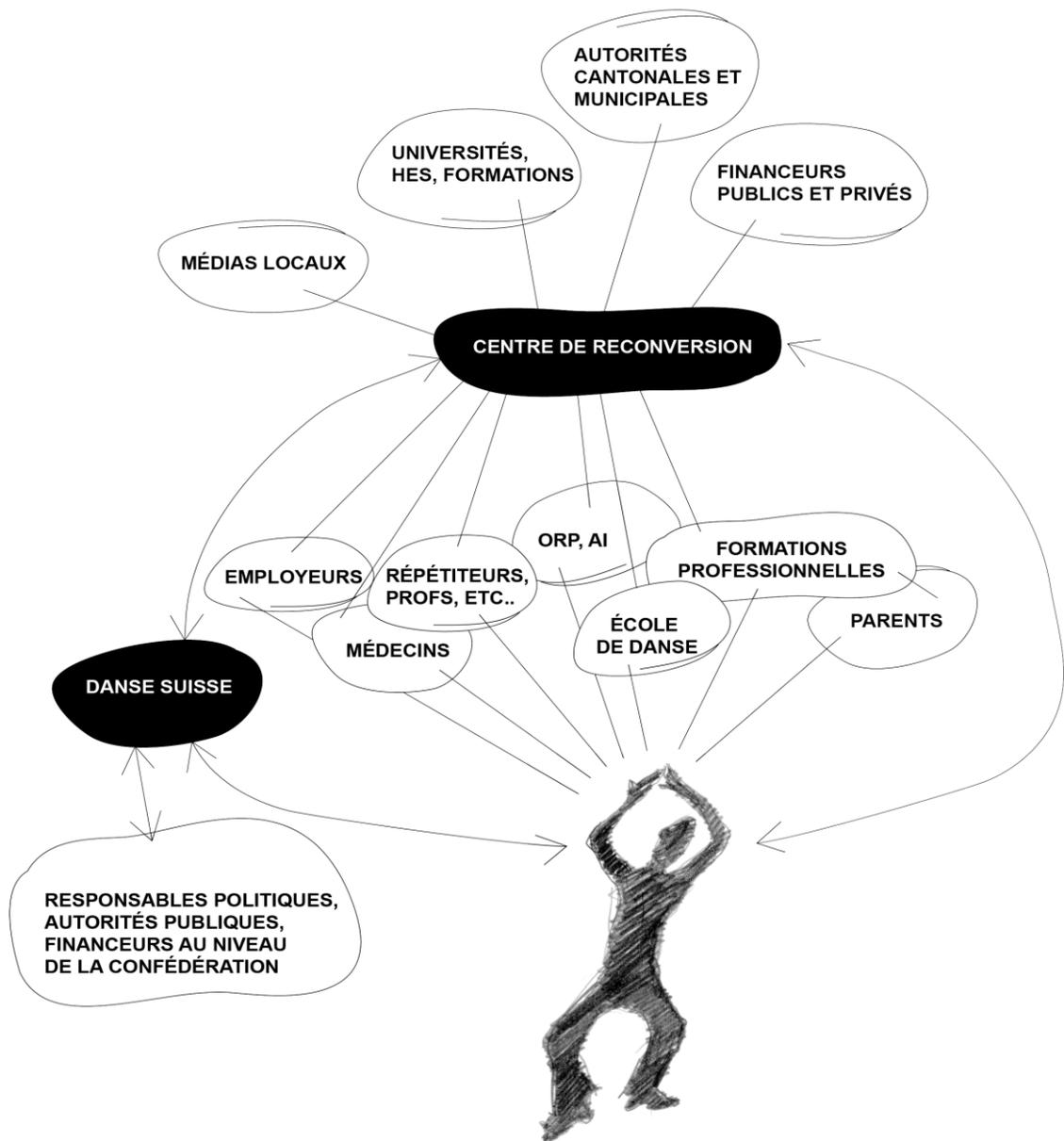
Les *Centres de reconversion* ou l'INC⁴⁸ doivent se charger de transmettre des informations de qualité et diffuser des brochures aux écoles afin qu'elles puissent orienter les parents d'élèves vers les associations ou organismes compétents.

⁴⁸ Instance nationale de coordination du soutien à la reconversion des danseurs

Tableau récapitulatif de la communication nécessaire autour du sujet « reconversion »

	Étapes	Public-cible	Message	Moyens
PREVENTION : CAMPAGNE D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION	Formation	Parents	<ul style="list-style-type: none"> • Réalité de la carrière professionnelle • Nécessité d'une maturité ou d'un CFC minimum 	<ul style="list-style-type: none"> • Brochures, site Internet • Séances d'informations collectives • Contact personnel sur demande
		Apprentis danseurs	<ul style="list-style-type: none"> • Éveil sur la réalité de la carrière professionnelle / reconversion 	<ul style="list-style-type: none"> • Séances d'informations collectives • Contact personnel sur demande
		Pédagogues, professeurs de danse	<ul style="list-style-type: none"> • Information sur les prestations des <i>Centres de reconversion</i> • Éveil sur leur rôle d'intermédiaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Brochures, envois d'informations • Séances d'informations collectives • Contacts individuels sur demande
		Organismes de formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Éveil sur la nécessité de parler ouvertement de reconversion • Information sur le suivi de carrière des danseurs pro, les <i>Rencontres-discussion</i> et les prestations des <i>Centres de reconversion</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Interventions dans les lieux de formation (cours aux danseurs) • Envoi d'informations, de brochures • Présentation des <i>Centres de reconversion</i> et de leurs actions • Contact personnel avec les responsables pédagogiques
			.	
	Carrière	Danseurs	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilisation individuelle face à la reconversion • Nécessité d'anticiper l'échéance • Information sur le suivi de carrière, les <i>Rencontres-discussion</i> et les prestations des <i>CR</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation de <i>Rencontres-discussion</i> • Envoi d'informations, brochures, site Internet • Contact individuel, « mentoring »
		Compagnies	<ul style="list-style-type: none"> • Éveil sur leur rôle de relais entre le danseur et les <i>CR</i> • Demande d'implication financière 	<ul style="list-style-type: none"> • Envoi d'informations et de brochure • Présentation personnelle des <i>Centres de reconversion</i> et de leurs actions
		Professeurs Maître de ballet Répétiteur	<ul style="list-style-type: none"> • Éveil sur leur rôle de relais entre le danseur et les <i>CR</i>. • Information sur les prestations des <i>Centres de reconversion</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Envoi d'informations et de brochure • Contact individuel ou collectif : présentation des <i>Centres de reconversion</i> et de leurs actions
		Médecins	<ul style="list-style-type: none"> • Éveil sur leur rôle de relais entre le danseur et les <i>CR</i>. • Information sur les prestations des <i>Centres de reconversion</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Envoi d'informations et de brochure • Contact individuel : présentation des <i>Centres de reconversion</i> et de leurs actions
		ORP AI	<ul style="list-style-type: none"> • Spécificités du métier de danseur • Collaboration • Information sur les prestations des <i>Centres de reconversion</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Envoi d'informations et de brochure • Contact individuel ou collectif • Présentation des <i>Centres de reconversion</i> et de leurs actions
			.	
	Reconversion	Danseurs	<ul style="list-style-type: none"> • Existence des <i>Centres de reconversion</i> et de leurs prestations (bilans de compétences, coaching, bourses) 	<ul style="list-style-type: none"> • Brochures, site Internet, • Contact personnel • Rencontres collectives
		Instituts de formation (universités, HES, etc)	<ul style="list-style-type: none"> • Les acquis de l'expérience: compétences transférables • Collaboration autour des candidats soutenus 	<ul style="list-style-type: none"> • Contact individuel • Brochures, site Internet
		ORP - AI	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration autour des danseurs en transition de carrière 	<ul style="list-style-type: none"> • Contact individuel
		Offices cantonaux d'orientation	<ul style="list-style-type: none"> • Les compétences des <i>Centres de reconversion</i> • Spécificités du métier de danseur 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation des <i>Centres de reconversion</i> et de leurs actions
			.	
En tout temps	Médias	<ul style="list-style-type: none"> • Le métier de danseur • La reconversion du danseur prof. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contact individuel, • dossiers de presse, brochures, site 	
	Anciens danseurs	<ul style="list-style-type: none"> • Demande d'implication morale, de témoignage, de « mentoring » 	<ul style="list-style-type: none"> • Contact individuel • <i>Rencontres-discussion</i> 	
	Financeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation à la problématique • Demande d'implication financière 	<ul style="list-style-type: none"> • Envoi d'informations et de brochure • Contact individuel 	

Illustration du Programme de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle du danseur



C. Pistes pour un financement

1. Charges

Selon le rapport délivré en 2006 du groupe de travail Reconversion/formation continue du Projet Danse, 30 danseurs quittent la scène suisse chaque année.⁴⁹

Le professeur Marc Durand de l'université de Genève a tenté de chiffrer le coût d'une reconversion :

« La réponse à cette question ne peut qu'être approximative. Elle résulte de calculs spéculatifs et concerne des conversions virtuelles et moyennes dans la mesure où les conversions, actuellement non accompagnées, sont souvent chaotiques: les tentatives dans divers domaines se succédant jusqu'à ce qu'une situation suffisamment stable soit atteinte. Le calcul doit se faire en incluant le maintien d'un niveau de vie convenable et le coût de la formation. Un montant de 50'000 CHF par an est une somme raisonnable et confortable. La durée moyenne d'une conversion est de l'ordre de 3 à 4 années. Cela donne donc un montant compris entre 150'000 et 200'000 CHF. »⁵⁰

Si l'on considère 30 danseurs à CHF 50'000.- par an, on obtient une estimation à CHF 1'500 000.- de budget annuel national.

Cette somme semble surestimée en l'état actuel des choses car pour l'heure, peu de demandes sont formulées chaque année par les danseurs. Cela est dû au fait que les possibilités d'aide sont dérisoires (CHF 15'000.- au total pour les romands et CHF 35'000.- pour les danseurs de Suisse alémanique et du Tessin) et que les actions de la RDP ou de la SSUB sont peu visibles. Vu la modestie des soutiens accordés jusqu'ici, en moyenne CHF 5'000.- par reconversion, les requêtes des danseurs n'ont concerné que des formations de courte durée, peu onéreuses et proche de leur domaine de compétence (formation d'instructeur Pilates, formation de masseur, diplôme en gestion culturelle, etc).

Néanmoins, il faut considérer que lorsque les possibilités de soutien seront effectives et connues des danseurs, le nombre de demande va s'accroître, de même que l'ambition des projets professionnels.

Pour estimer le coût annuel de ce programme de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle du danseur, on peut se référer à l'exemple du centre hollandais de reconversion qui, avec un budget annuel de 1'440'000 € accompagne entre 12 et 15 danseurs par an. Dans ce pays, le soutien d'un danseur peut atteindre 85'000 € pour l'ensemble de sa reconversion.

Au niveau suisse, la RDP a fait une projection des coûts liés à sa mission en Romandie pour un montant annuel de CHF 450'000.-. Cette somme concerne le soutien de 6 à 10 danseurs par année et permet à l'association de mener à bien la tâche qu'elle s'est définie. Sur ce budget, CHF 400'000.- sont déjà assurés pour 2010, grâce au soutien d'une fondation privée et de la société suisse des artistes interprètes et exécutants.

Des collaborations sont en cours de négociation avec les offices de placement et les offices d'assurance invalidité et pourraient permettre une répartition des coûts entre les différents organes.

⁴⁹ R. Wolf, M. Läuchli, A. Holland . *Projet Danse – Pour un encouragement global de la danse en Suisse*, Reconversion / formation continue pour les danseurs : situation actuelle et plan d'amélioration de la situation OFC / Pro Helvetia, 2006

⁵⁰ Marc Durand, *Danser, et après ... ?* – Rapport final adressé à Office fédéral de la culture, Genève, 2006

2. Recettes

Les ressources permettant de financer ce Programme pourraient venir de trois origines différentes : le secteur professionnel lui-même, directement concerné par le sujet, les collectivités publiques qui ont également un intérêt direct à ce que les danseurs ne restent pas au chômage ou n'aient pas recours à l'aide sociale, les fondations ou entreprises privées enfin (mécénat, sponsoring).

✓ Sources professionnelles

Les danseurs

En tout premier lieu il est indispensable d'impliquer les danseurs dans le financement de leur propre reconversion. Connaissant leur niveau de vie et leurs conditions salariales en Suisse, il est évident que la contribution individuelle ne peut être importante. La portée symbolique de cette participation financière est tout aussi importante que la somme d'argent apportée au Programme par ce biais. Elle signifie au danseur que cette échéance est inéluctable et qu'il la prépare en cotisant. Elle le responsabilise.

Les employeurs

Les compagnies emploient les danseurs pour de courtes périodes au moment où ceux-ci sont au sommet de leurs compétences artistiques et de leur possibilités physiques. Les danseurs ont investi dans une formation longue et exigeante. Ils assument la précarité de leur statut pour offrir le meilleur d'eux-même aux chorégraphes.

L'implication financière des employeurs semble être un juste retour sur investissement vis-à-vis des danseurs.

Une Convention Collective de Travail (CCT)

La formule permettant une participation financière des danseurs et des compagnies est à mettre en place. Elle pourrait s'appuyer sur l'accord professionnel entre employeurs et employés que constitue une Convention Collective de Travail (CCT). La création d'une CCT pour la danse pourrait comprendre une cotisation paritaire dévolue au Programme national de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle des danseurs.

Le centre de reconversion hollandais a mis cela en place depuis plusieurs années et finance une importante partie de son soutien aux danseurs par ce biais. Lors de la création de la fondation de soutien à la reconversion des danseurs (Stichting Omscholingregeling Dansers) en 1986, le ministère de la culture a fait une donation de 1'000'000.- guilders pour démarrer le programme et a exigé la participation financière des danseurs et des employeurs pour continuer à s'impliquer. Pour rendre cela possible, une convention collective de travail a été établie. La cotisation est de 1.5% du salaire pour les danseurs et de 2.5% pour les employeurs.

Le budget annuel de la fondation est de 1'440'000.- € (1'250'000 € pour financer les reconversions et 190'000 € pour les services administratifs et le conseil). Le ministère de la culture apporte 710'000 € par an. Le ministère des affaires sociales soutient avec 118'000 € par an. Les compagnies contribuent avec environ 212'500 € par an (variable en fonction des activités des compagnies d'une année sur l'autre). Les danseurs participent quant à eux à hauteur de 127'500 € (également variable chaque année selon le nombre de danseurs la somme de leurs activités). La fondation dispose de deux antennes, une à La Haye et l'autre à Amsterdam.

✓ Sources publiques

L'argent apporté au Programme par les professionnels sera insuffisant. Les pouvoirs publics devront donc être sollicités. La réussite de la reconversion professionnelle des danseurs concerne directement plusieurs secteurs comme le service de la culture, de l'emploi, les

services sociaux dont les assurances invalidité et les services de la formation post-obligatoire.

Avec l'appui de la Conférence Permanente Danse, il s'agira d'identifier les partenaires publics potentiels, aux niveaux communal, cantonal et fédéral, d'une action en faveur de la reconversion des danseurs professionnels. Celle-ci pourra, en outre, émettre une recommandation pour encourager les responsables des services ou offices ciblés à s'impliquer.

✓ Sources privées

Nous avons la chance en Suisse d'avoir un nombre important de fondations et d'entreprises privées qui s'engagent dans le soutien des arts, des artistes ou de questions sociales. Il y a dans ce domaine également la possibilité d'obtenir des soutiens financiers.

Résumé

Le financement du Programme doit être assuré conjointement par les secteurs professionnels, publics et privés. L'INC et les deux Centres de reconversion sont impliqués dans la recherche de fonds selon une attribution cohérente des organismes ciblés. Il faut viser à terme un budget approximatif de CHF 1'500'000.- tout compris. Une part de cette somme pourra être prise en charge par les offices cantonaux de l'emploi dans le cadre de mesures relatives au marché du travail ou par les AI dans le cadre de leurs prestations. Une étude devra être menée pour évaluer la part apportée par le milieu professionnel.

La répartition actuelle de la population des danseurs en Suisse est approximativement d'un tiers pour la Romandie et de deux tiers pour la Suisse alémanique et le Tessin. Si l'on se réfère aux 30 danseurs quittant la scène chaque année en Suisse dont parle Marc Durand dans son étude, le CR romand devrait accompagner 10 danseurs maximum par an, et le double pour le CR de Suisse alémanique – Tessin. Ainsi, le budget pourrait s'apparenter à ceci :

Charge

CR romand	1 poste à 80%	76'800.-
	Loyer	10'000.-
	Fonctionnement	20'000.-
	Soutien 10 danseurs	400'000.-
CR Suisse alémanique–Tessin	1 poste à 100%	96'000.-
	Loyer	10'000.-
	Fonctionnement	30'000.-
	Soutien 20 danseurs	800'000.-
INC	1 poste à 40%	38'400.-
	Fonctionnement	20'000.-
		1'501'200.-

Produit

	SIG / SIS	90'000.-
	Fondations privées	500'000.-
	Fonds publics	400'000.-
	Chômage / AI	250'000.-
	Milieu professionnel	260'000.-
		1'500'000.-

Conclusion

Une politique en faveur des arts et de leur professionnalisation ne peut pas être cohérente si elle omet, dans le domaine de la danse, la prise en compte de la reconversion des danseurs, étape inhérente à la profession. En lançant le Projet Danse, les autorités suisses compétentes en matière de culture se sont engagées à mettre en place une telle politique. Cette démarche implique la mise sur pied d'un soutien national à la reconversion des danseurs.

À l'heure actuelle, cette échéance n'est pas suffisamment prise en compte dans la préparation des danseurs à leur carrière professionnelle. Elle est absente des préoccupations des danseurs comme des employeurs pendant la carrière scénique. Elle représente cependant toujours une étape charnière délicate qui nécessite un accompagnement adapté pour le bénéfice du danseur comme pour celui de la société.

L'organisation nationale du soutien à la reconversion des danseurs que je propose doit s'appuyer sur les structures existantes pour bénéficier de leur expertise, de leurs moyens et de leur réseau. L'instance nationale de coordination du soutien à la reconversion des danseurs (INC) doit être rattachée à Danse Suisse, qui est l'association désignée pour remplir cette fonction, dans le cadre de son département Formation / formation continue / reconversion. Le soutien à la reconversion des danseurs deviendrait ainsi une prestation offerte par Danse Suisse à ses membres.

Étant actuellement dans une phase transitoire d'organisation suite à sa restructuration, Danse Suisse n'est pas encore en mesure d'assumer cette fonction. Cela ne doit pas être un frein à la dynamique actuelle autour de la reconversion, dont la RDP est l'un des moteurs.

L'association romande pourrait recevoir le mandat de Danse Suisse de mettre en place l'INC. Ainsi mandatée, la RDP rassemblerait différents experts et personnes de référence pour constituer le comité de pilotage de l'INC, définir son fonctionnement et établir son cahier des charges. Ce comité aurait aussi la tâche de préciser et de chapeauter le *Programme national de prévention et d'accompagnement de la reconversion professionnelle du danseur*.

Une fois l'organisation mise sur pied, la RDP devient le Centre romand de reconversion des danseurs. La SSUB est sollicitée pour devenir le Centre de reconversion de Suisse alémanique et du Tessin. Chacune de ces deux structures fait les aménagements juridiques ou structurels nécessaires pour pouvoir assumer ses nouvelles tâches.

Les syndicats (SBKV, SSRS) et Danse Suisse s'attèlent rapidement à la négociation d'une cotisation paritaire employeur/employé pour contribuer au financement du *Programme de soutien et d'accompagnement de la reconversion professionnelle du danseur*. Cela passe éventuellement par la constitution d'une convention collective de travail pour la danse indépendante et d'un ajout à la convention signée entre les théâtres municipaux et opéras et le SBKV.

Favoriser la reconversion des danseurs c'est ouvrir des passerelles entre des mondes qui se connaissent mal et se rencontrent peu. C'est transférer des personnes issues d'un domaine artistique, nourries par ses valeurs, son rapport au monde et sa lecture de la société vers d'autres secteurs d'activité, à la rencontre de personnes riches d'une expérience différente. La rencontre de personnes aux parcours si distincts ne peut que favoriser la tolérance et l'ouverture d'esprit, valoriser la singularité, stimuler la curiosité de l'autre.

La danse apparaît comme un chemin d'épanouissement pour l'individu doublé d'un tremplin professionnel. Le danseur cesse d'être perçu comme hors des réalités du monde, ayant choisi une voie « légère » et un mode de vie marginal. La danse s'en trouve revalorisée, admise comme une réelle profession dans l'inconscient collectif et prise au sérieux.

Reprenant la phrase de Philippe Braunschweig « Sans reconversion, la danse n'est pas adaptée à notre société », on peut conclure qu'une organisation et des moyens adaptés pour favoriser la reconversion des danseurs professionnels peut durablement modifier la perception sociale de cette activité pour le bénéfice des danseurs et de la société dans son ensemble.

Annexes

Anciens danseurs – réponses au questionnaire

Réponses Pourcentage

Femme	13	65%
Homme	7	35%
Total	20	100%

Suisse	9	45%
Étranger	11	55%
Total	20	100%

Parent	14	70%
--------	----	-----

CH permanent	19	95%
CH temporaire	0	
Vit hors de suisse	1	5%
Total	20	100%

20-30 ans	2	10%
31-40 ans	8	40%
41-50 ans	6	30%
51-60 ans	4	20%
Total	20	100%

FORMATION (<i>plusieurs réponses possibles</i>)		
Bac / maturité	10	50%
Dipl. autre profession	9	45%
Dipl. enseignement danse	9	45%

CARRIERE		
Début avant 20 ans	15	75%
Début 20-23 ans	3	15%
Début 23-26 ans	2	10%
Total	0	100%

0

DUREE		
0 à 5 ans carrière	1	5%
6 à 10 ans de carrière	4	20%
11 à 15 ans de carrière	7	35%
+ de 15 ans de carrière	8	40%
Total	20	100%
Durée moyenne		16 ans

TYPE DE CONTRAT (<i>plusieurs réponses possibles</i>)		
Intermittent	8	40%
Institution	16	80%

RECONVERSION		
Âge moyen	34.5	
Durée moyenne	2.3 années	
Durée	de 0 à 6 ans	
Pas terminée	3	
Commencé pdt la carrière	8	40%

ORIENTATION (plusieurs réponses possibles)		
Reprise d'études	15	75%
Réorientation dans la danse	8	40%
Orientation en dehors	12	60%
Dans le domaine culturel	10	50%

Reçu de l'aide	12	60%
Besoin d'aide	18	90%

MOTIFS DE RECONVERSION (choix multiples)		
Physique (accident)	6	30%
Lassitude / saturation	2	10%
Motif financier	3	15%
Stabilisation familiale	5	25%
Envie d'autre chose	5	25%
Âge	5	25%
Perte d'emploi	3	15%

SITUATION FINANCIÈRE		
Meilleure	13	65%
Pire	4	20%
Équivalente	2	10%
Total	*19	*95%

* reconversion non terminée

Satisfait de la reconversion	15	75%
Insatisfait	4	20%
Total	*19	*95%
Souhaite danser encore	3	15%

Reconversions	professeur de danse, magistrat, responsable billetterie, chorégraphe, instructeur Pilates, traducteur, technicien, acupunctrice, directrice de compagnie, secrétaire bilingue, responsable relation publique, régisseur de plateau, masseur
---------------	---

Soutiens souhaités	financier, accompagnement psychologique, soutien moral, orientation, informations, logistique, échanges-discussions
--------------------	---

Danseurs actifs – réponses au questionnaire

Institution

Femme	10	45%
Homme	12	55%
Total	22	100%

Suisse	2	9%
Etranger	20	91%
Total	22	100%

CH permanent	16	73%
CH temporaire	6	27%
Total	22	100%

- de 20 ans	5	22%
20-25 ans	7	32%
26-30 ans	7	32%
31-35 ans	2	9%
36-40 ans	1	5%
41-45 ans	0	0%
+ de 45 ans	0	0%
Total	22	100%

FORMATION (plusieurs réponses possibles)

Bac / maturité	16	73%
Dipl. autre profession	2	9%
Dipl. enseignement danse	1	5%
Formé en CH	2	9%
Formé hors CH	20	91%

CARRIERE

Début avant 20 ans	20	90%
Début 20-23 ans	1	5%
Début 23-26 ans	1	5%
Début après 26 ans	0	0%
Total	22	100%

0 à 5 ans carrière	4	18%
6 à 10 ans de carrière	6	27%
11 à 15 ans de carrière	9	41%
+ de 15 ans de carrière	3	14%
Total	22	100%

Chômage	0	0%
Pas au chômage	22	100%
Total	22	100%
Intermittent en France		

Scène indépendante

	22	61%
	14	39%
Total	36	100%

	7	19%
	29	81%
Total	36	100%

	21	58%
	15	42%
Total	36	100%

	0	0%
	2	6%
	12	33%
	12	33%
	7	19%
	2	6%
	1	3%
Total	36	100%

	24	67%
	5	14%
	5	14%
	8	22%
Total	33	92%

	9	25%
	17	47%
	5	14%
	5	14%
Total	36	100%

	8	22%
	11	31%
	10	28%
	7	19%
Total	36	100%

	29	81%
	7	19%
Total	36	100%
	13	36%

Travaille à l'étranger	21	95%
------------------------	----	-----

36	100%
----	------

NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR AN

1	21	95%
2	1	5%
3 (2 ou 3)	0	0%
4 (3 ou 4)	0	0%
5	0	0%
Total	22	100%

5	14%
13	36%
14	39%
3	8%
1	3%
36	100%

Ont une compagnie	1	5%
-------------------	---	----

12	33%
----	-----

VOLUME D'EMPLOI

Danse 1 à 3 mois / an		
Danse 4 à 5 mois / an		
Danse 6 à 8 mois / an		
Danse 9 à 12 mois / an	22	100%
Total	22	100%

4	11%
19	53%
13	36%
36	100%

SALAIRE DE DANSEUR (19 réponses)

> CHF 2'500.-	1	5%
CHF 2'500.-/2'900.--		
CHF 3'000.-/3'400.-		
CHF 3'500.-/3'900.-		
CHF 4'000/4'400.-	2	11%
CHF 4'500.-/4'900.-	5	26%
CHF5'000.-/6'000.-	7	37%
> CHF 6'000.-	4	21%
Total	*19	100%

17	52%
6	18%
2	6%
4	12%
2	6%
1	3%
1	3%
0	0%
*33	100%

* Certains danseurs n'ont pas répondu à cette question

REVENUS COMPLEMENTAIRES (choix multiples)

Activité complémentaire	3	14%
Allocations chômage	0	0%
Mécénat	0	0%

19	58%
27	82%
1	3%

PREVOYANCE PROFESSIONNELLE

2 ^{ème} pilier	22	100%
3 ^{ème} pilier ou autre		
Ne sait pas		
pas de prévoyance prof.		
Total	22	100%

*18	50%
6	17%
2	5%
10	28%
18	100%

* occasionnellement

RECONVERSION

Déjà pensé	18	82%
Pas pensé	4	18%
Total	22	100%

27	75%
9	25%
36	100%

Entrepris démarche	9	41%
Pas entrepris démarches	13	59%
Total	22	100%

21	58%
15	42%
36	100%

Idée pour 2 ^{ème} carrière	10	45%
Pas d'idée claire	12	55%

10	28%
26	72%

Besoin d'aide	22	100%
---------------	----	------

32	89%
----	-----

MOTIFS DE RECONVERSION (choix multiples)

Physique (accident ou fatigue)	12	55%
Lassitude / saturation	5	23%
Motif financier		
Stabilisation familiale		
Découragement		
Envie d'autre chose	6	27%
Âge	12	55%
Perte d'emploi	1	5%

17	47%
13	36%
11	31%
14	39%
1	3%
10	28%

Questionnaire ancien danseur

◆Date de naissance

◆Nationalité

◆Célibataire

◆Concubin/ne

◆Marié/e

◆Divorcé/e

Avez-vous des enfants (si oui précisez leur âge)

Établit en Suisse depuis :

VOTRE CARRIERE DE DANSEUR/SEUSE PROFESSIONNEL/LE

Combien de temps avez-vous été danseur/seuse professionnel/le :

À quel âge avez-vous débuté votre carrière :

À quel âge l'avez-vous terminée :

Étiez-vous danseur/seuse d'institution Indépendant Autre (précisez)

Étiez-vous danseur/seuse classique contemporain Autre (précisez) :

Dans quels pays avez-vous travaillé comme danseur/seuse :

Combien de temps avez-vous travaillé en Suisse :

Avec combien de compagnies travailliez-vous en moyenne par an :

Combien de temps par année occupait votre activité de danseur/seuse :

Aviez-vous des activités professionnelles complémentaires (précisez) :

Étiez-vous inscrit au chômage ? où :

Pendant votre carrière aviez-vous cotisé à un 2^{ème} pilier (caisse de retraite) ?

Aviez-vous fait une démarche personnelle pour préparer votre retraite : 3^{ème} pilier, assurance vie, etc?

FORMATION PROFESSIONNELLE

Nom

Durée

◆Lieu

Diplôme (s) :

Diplôme ou niveau d'enseignement général :

Formations et/ou diplômes acquis suite à votre reconversion:

SALAIRE

Pendant votre carrière viviez-vous uniquement de la danse :

Quel était votre revenu mensuel moyen en tant que danseur/seuse:

Comment complétiez-vous vos revenus le cas échéant :

RECONVERSION

À quel moment avez-vous commencé à penser à votre reconversion :

À quel moment avez-vous entrepris des démarches :

Quelles démarches :

Quel a été le motif de votre reconversion :

Comment vous êtes-vous déterminé sur le choix de votre seconde carrière :

Avez-vous dû reprendre des études ou suivre une formation (précisez) :

Combien de temps vous a-t-il fallu pour mettre en place votre nouvelle activité professionnelle :

Quelles difficultés avez-vous rencontrées pendant cette période de transition :

Avez-vous reçu du soutien ? de qui ? de quel ordre :

Quel soutien auriez-vous aimé recevoir :

Votre situation financière actuelle est-elle meilleure, équivalente ou pire que lorsque vous dansiez :

Vous sentez-vous satisfait de votre reconversion :

Quels conseils donneriez-vous à un/e danseur/seuse en cours de carrière :

Questionnaire danseur actif

◆Âge

◆Nationalité

◆Permis

◆Célibataire

◆Concubin/ne

◆Marié/e

◆Divorcé/e

Séparé/e

Avez-vous des enfants (si oui précisez leur âge)

Êtes-vous établi en Suisse de manière permanente ou temporaire :

VOTRE CARRIERE DE DANSEUR/SEUSE PROFESSIONNEL/LE

À quel âge avez-vous commencé votre carrière professionnelle :

Etes-vous danseur/seuse : ◆Classique ◆Contemporain ◆Autre (précisez) ;

Etes-vous danseur/seuse d'institution Indépendant Autre (précisez)

Avez-vous travaillé comme danseur/seuse dans d'autres pays que la Suisse:

Dans quels pays :

Avec combien de compagnies travaillez-vous en moyenne par an :

Combien de mois par année occupe votre activité de danseur/seuse :

Qui est votre employeur actuel ou dernier employeur :

Durée du contrat :

FORMATION PROFESSIONNELLE

Nom

Durée

◆Lieu

Diplôme (s) :

Diplômes ou niveau d'enseignement général (Bac, maturité, etc):

SALAIRE

Combien gagnez-vous en moyenne par mois comme danseur :

Quel proportion représente votre revenu de danseur/seuse par rapport à l'ensemble de vos revenus :

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Complétez-vous vos revenus par une autre activité professionnelle

Êtes-vous inscrit au chômage ? où :

Percevez-vous des allocations de chômage :

Cotisez-vous à un 2^{ème} pilier (caisse de retraite) ?

Avez-vous fait une démarche personnelle pour préparer votre retraite : 3^{ème} pilier, assurance vie, etc?

RECONVERSION

Avez-vous déjà pensé à votre reconversion :

Avez-vous entrepris des démarches pour la préparer (précisez):

Dans combien de temps pensez-vous vous réorienter professionnellement :

Quels motifs pourraient vous pousser à vous reconvertir :

Que rêveriez-vous de faire à l'issue de votre carrière de danseur/seuse :

Que pensez-vous pouvoir faire en réalité :

Au moment de votre reconversion, pensez-vous avoir besoin d'aide (information, conseil, soutien financier, autre, précisez)

Savez-vous à qui demander de l'aide :

Remarques :

Bibliographie

LEACH Barbara, *Le Destin des Danseurs* D'après le compte rendu du premier symposium international de l'Organisation Internationale pour la Reconversion des Danseurs Professionnels, Lausanne, mai 1995. OIRDP, 1997.

MENGER Pierre-Michel, *Portrait de l'artiste en travailleur – Métamorphoses du capitalisme*, éditions Seuil, collection La république des Idées, 2002

PEARL Kenny, *Une vie de danse*, publié par le Centre pour danseurs en transition, Canada, 1990

RANNOU Janine & ROHARIK Ionela, *Les Danseurs – un métier d'engagement*, La documentation française, Paris, 2006

CHIFFERT Anne & MICHEL Maurice, *La reconversion des danseurs : une responsabilité collective*, rapport commandé par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le Ministère de la culture et de la communication, 2004

W-J. Baumol, J. Jeffri, D. Throsby, *Making Changes – Facilitating the transition of dancers to post-performance careers*, The Advance Project – research report, NY 2004

The Advance Project – A worldwide perspective on Career Transition of Professional Dancers, Report of the conference Career Transition and the Professional Dancer that was held in Monaco on december 2004, IOTPD, 2006

DURAND Marc, *Danser, et après... ?*, rapport adressé à l'office fédéral de la culture, Genève 2006

La sécurité sociale des acteurs culturels en Suisse – situation actuelle et possibilités d'amélioration, rapport du groupe de travail formé par l'Office fédéral de la culture, l'Office fédéral des assurances sociales et le Secrétariat d'Etat à l'économie, 2007

GIL MENDIETA Preciosa, *La reconversion professionnelle des artistes chorégraphiques, vers une responsabilité partagée ?* mémoire de DESS développement culturel et direction de projet, Faculté d'anthropologie et sociologie Université Lumière Lyon2/ARSEC, 2004

SAPIRO Gisèle, *La vocation artistique entre don et don de soi*, le Seuil / Actes de la recherche en sciences sociales, 2007/3, 168 p.4-11

BOURGEOIS Anaïs, *La mobilité de l'artiste chorégraphique - quel rôle pour les réseaux européens de mobilité ?*, Mater 2 Professionnel Sociologie « Développement culturel et direction de projet », Université Lumière Lyon 2/ARSEC, 2005

A. Holland, R. Wolf, M. Läuchli, *Projet Danse – Pour un encouragement global de la danse en Suisse* — OFC/Pro Helvetia – 2006

SADAoui Marc, *L'enseignement de la danse – rapport sur le qualification des enseignants et la formation et le devenir des danseurs professionnels*, La documentation française, Des rapports officiels, 2002

Karine Grasset
4, rue du Petit Rocher
1003 Lausanne

karine@dplanet.ch

076 386 50 76