

**Reconversion/ formation continue  
pour les danseurs : situation actuelle  
et plan d'amélioration de la situation**

# Table des matières

---

<b>1. CONTEXTE</b>	<b>3</b>
<b>2. LES DIFFICULTES RENCONTREES</b>	<b>4</b>
2.1. La formation : début précoce et concentration sur les aptitudes techniques et artistiques	4
2.2. Les bas salaires	4
2.3. Une sensibilisation déficiente	4
2.4. Un financement difficile	5
2.4.1. Le soutien cantonal (les départements de l'instruction publique): les critères de l'âge limite et du domicile	5
2.4.2. L'assurance chômage: les obstacles « période de cotisation » et « reconnaissance professionnelle »	5
2.4.3. L'assurance invalidité : à partir de quand un danseur est-il totalement inapte à travailler ?	6
2.4.4. Comment établir par une seule cause et sans équivoque l'incapacité de travail d'un danseur ?	7
2.4.5. L'aide sociale : la fierté comme obstacle	7
2.4.6. Le soutien du secteur privé : RDP et la fondation pour la reconversion du SBKV	7
<b>3. LES ORGANISATIONS S'OCCUPANT DE RECONVERSION A L'ETRANGER</b>	<b>8</b>
3.1. Canada: The Dancer Transition Resource Centre (DTRC)	8
3.2. Hollande : Dutch Retraining Program for Professional Dancers (SOD)	9
<b>4. QUELLES PROFESSIONS APRES LA RECONVERSION?</b>	<b>9</b>
<b>5. UN PLAN POUR AMELIORER LA SITUATION</b>	<b>10</b>
5.1. Catalogue de mesures	10
5.2. Organisation, tâches et budget de l'association pour la reconversion et la formation continue	12
5.2.1. Organisation	12
5.2.2. Tâches	12
A) Sensibilisation	13
Voir également brochures remarquables de la Unfallkasse Berlin consacrées aux sujets suivants : la médecine de la danse pour les danseurs, pour les médecins et les thérapeutes, pour les pédagogues, pour les directeurs de théâtre et les directeurs de ballet, pour les élèves et les étudiants ( <a href="http://www.unfallkasse-berlin.de/content/artikel/488.html">http://www.unfallkasse-berlin.de/content/artikel/488.html</a> ).	13
B) Conseils et informations	13
D) Co-financement des reconversions/ formations continues	13
E) Bilans de compétence	13
F) Lobbying politique et collaboration avec les organisations internationales de reconversion et de formation continue	13
5.2.3. Budget	13

# 1. Contexte

---

Le Projet Danse a été lancé en 2002. Il a pour objectif l'amélioration des conditions générales régissant l'exercice des métiers de la danse en Suisse. Des représentantes et des représentants des cantons, des communes, des associations et des milieux de la danse s'y sont associés.

Le domaine de la reconversion/formation continue est une de ces conditions générales. En effet, à la différence d'autres professions, ce domaine fait partie intégrante de la carrière professionnelle, puisqu'un danseur arrête ses activités à 35 ans en moyenne. Chaque danseur est confronté tôt ou tard au problème de la reconversion ou de la formation continue. **Concrètement, le nombre de danseurs qui abandonnent leur profession est de 30 environ chaque année en Suisse.**<sup>1</sup>

La reconversion représente une charnière importante. Bien ou mal négocier ce passage décide de la seconde moitié de la carrière professionnelle. Une étude a constaté que la reconversion débouche en règle générale sur une amélioration de la situation salariale.<sup>2</sup> C'est d'autant plus manifeste quand la reconversion a commencé tôt.

Les effets cumulés de toute une série de raisons, comme un début précoce de la formation et de la carrière, l'absence de reconnaissance des diplômes, les bas salaires, l'indifférence des services sociaux sont un obstacle important à la reconversion. Le besoin d'une assistance professionnelle et d'aides au financement est très élevé en comparaison avec d'autres branches artistiques.

Afin de **permettre aux danseurs de parvenir à une égalité de traitement avec d'autres groupes professionnels**, le groupe de travail Reconversion/formation continue a élaboré le plan qui sera exposé plus loin. Ce plan dépasse le seul aspect du financement des mesures de reconversion et de formation continue ; il se fixe en particulier sur les mesures de sensibilisation.

Le GT se compose des personnes suivantes :

- Géraldine Basler Chollet (actuellement en reconversion)
- Oliver Dähler (dansesuisse)
- Prof. Marc Durand (professeur ordinaire Université de Genève)
- Andrew Holland (Projet Danse, Pro Helvetia)
- Susanne Jaillet (Association reconversion des danseurs professionnels RDP)
- Katrin Kolo (ancienne danseuse, spécialité danse contemporaine)
- Lara Menghini (RDP)
- Annemarie Parekh (Advance Project)
- François Passard (Ballet du Grand Théâtre Genève)
- Schonach Mirk Robles (ancienne danseuse, spécialité danse classique)
- Rolf Simmen (SBKV)
- Regula Wolf (Projet Danse, Office fédéral de la culture)

Que toutes ces personnes soient ici remerciées pour leur précieuse collaboration !

La première partie du présent rapport présente un aperçu de la situation actuelle ; la seconde est consacrée à la présentation du plan du GT Reconversion/formation continue.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Nous ne disposons pas d'indications exactes relatives au nombre de danseurs qui abandonnent ou sont contraints d'abandonner chaque année leur métier. Voici quelques chiffres français : s'appuyant sur une enquête, une étude publiée en 2004 par l'administration évalue entre 150 et 250 sur près de 5000 pratiquants le nombre de ceux qui quittent le milieu chaque année (Chifferet Anne, Ministère de la culture et de la communication, Michel Maurice, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, *La Reconversion des danseurs: Une responsabilité collective*, 2004, S. 12-13). Cela signifie en termes économiques la fermeture sans aucun plan social d'une entreprise moyenne française. Si l'on applique les mêmes proportions pour la Suisse, et sachant qu'il y a près de 800 danseuses et danseurs actifs, on arrive au chiffre compris entre 24 et 40, soit le nombre de ceux qui abandonnent la profession et qui doivent par la suite se reconverter ou se former.

<sup>2</sup> Après avoir suivi une reconversion/formation continue, deux danseurs sur trois gagnent davantage que pendant leur carrière ; un sur cinq déclare gagner moins (Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David, « Making Changes. Facilitating the transition of dancers to post-performance careers » Research Report, Published by The aDvANCE Project, New York, 2004, p. 273).

<sup>3</sup> Le sujet du présent rapport a fait l'objet d'études scientifiques ; de nombreuses publications lui ont été consacrées. Nous avons notamment travaillé avec les deux études suivantes :

- Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David, « Making Changes. Facilitating the transition of dancers to post-performance careers » Research Report, Published by The aDvANCE Project, New York, 2004, S. 246.

Cette étude est une commande de « L'International Organization for the Transition of Professional Dancers » (IPOTPD). Elle examine ce moment-charnière que constitue la reconversion professionnelle dans onze pays différents. Trois d'entre eux, dont la Suisse, font l'objet

## 2. Les difficultés rencontrées

---

Le présent chapitre fait un bref exposé des principales raisons qui rendent difficile la reconversion/formation continue des danseurs.

### 2.1. La formation : début précoce et concentration sur les aptitudes techniques et artistiques

---

C'est dès la formation qu'il faudrait penser à l'inévitable reconversion ; les diplômes obtenus devraient permettre l'accès à des formations supérieures.

Cependant, les écoles de danse se trouvent confrontées à un dilemme. D'une part, elles sont tenues d'offrir à leurs élèves une formation technique et artistique de haute qualité et de les préparer ainsi à leur carrière de la meilleure manière possible. Une formation précoce, intensive et rapidement achevée est ce qu'on pourrait appeler une préparation optimale à la danse classique.

Mais d'autre part, les écoles de danse devraient rendre leurs élèves attentifs à la brièveté de la carrière et insister sur le fait que la formation qu'elles dispensent ne les prépare qu'à la première moitié de leur vie professionnelle.

Jusqu'à maintenant, les écoles ont tranché ce conflit en faveur de la formation technique et artistique. Avec pour conséquence que les danseurs sont peu nombreux à disposer de diplômes leur ouvrant des formations supérieures de degré tertiaire (écoles supérieures, hautes écoles spécialisées et universités). On le voit au nombre relativement peu élevé de danseurs qui ont une formation tertiaire. En Suisse, seul un danseur sur cinq suit une telle formation, alors que la proportion monte à près de un sur deux en Australie et aux USA.<sup>4</sup>

Suite aux difficultés rencontrées, les danseurs suisses sont d'accord pour estimer qu'ils devraient être mieux préparés à leur inévitable reconversion.<sup>5</sup> Ils préconisent par conséquent très largement une intégration de la thématique de la reconversion dans leur formation.<sup>6</sup>

### 2.2. Les bas salaires

---

Au problème de la formation s'ajoute celui des bas revenus. **En Suisse, un danseur travaillant à 100% gagne 3200 CHF par mois en moyenne.**<sup>7</sup> Par comparaison, le salaire d'un musicien d'orchestre au théâtre de St-Gall se monte à 5802 CHF.<sup>8</sup> Dans la scène libre, il est plutôt rare que les danseurs travaillent à 100%. Les bas salaires empêchent la constitution d'économies pouvant permettre le financement des frais de reconversion et de formation continue.

### 2.3. Une sensibilisation déficiente

---

Bien préparer le moment de la reconversion/formation continue demande une sensibilisation active. Elle est rare, voire inexistante. Certains danseurs et connaisseurs des milieux de la danse parlent même d'un

---

d'enquêtes approfondies; les données ainsi recueillies sont particulièrement complètes et représentatives. Les chiffres suisses ont été relevés en 2003 auprès de 201 danseurs en activité et de 153 anciens danseurs. La majorité des chiffres cités ci-après se réfèrent à cette étude.

- Chifferet Anne (Ministère de la culture et de la communication), Michel Maurice (Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale), La Reconversion des danseurs: Une responsabilité collective, 2004.

- En été 2005, l'Université de Genève (Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Formation des adultes), sous la direction du professeur Marc Durand, et en collaboration avec le Grand Théâtre de Genève et avec le Projet Danse, s'est lancée dans une étude consacrée au sujet. Le professeur Marc Durand est membre du GT Reconversion/formation continue.

<sup>4</sup> Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David (2004), p. 268.

<sup>5</sup> ibidem, p. 278.

<sup>6</sup> ibidem, p. 279.

<sup>7</sup> Donnée valable pour la scène libre, et qui se rapporte aux années 2003 et 2004; dans les institutions établies, les salaires sont en moyenne plus élevés de 1000 CHF par mois. Les chiffres se réfèrent au « Erstes Manifest für den Schweizer Tanz », novembre 2004, voir [www.dansesuisse.ch](http://www.dansesuisse.ch).

<sup>8</sup> Voir « Erstes Manifest für den Schweizer Tanz ».

sujet tabou. Des enseignants sur les lieux de formation ainsi que les employeurs (directeurs de ballet, chorégraphes) n'abordent le sujet qu'à contrecœur.

Selon l'étude réalisée en France, la faute en serait à l'opinion régnante qui veut que l'idée d'une proche reconversion freine l'élan artistique des danseurs.<sup>9</sup> La même étude formule l'hypothèse que le motif de la « passion » n'est évoqué si systématiquement pendant la formation et la carrière que pour exercer une pression indirecte sur les danseuses et les danseurs. Dans les faits, la plupart des danseurs ont beaucoup de peine à abandonner tout de go et sans préparation, au bout de 15 ans de pratique professionnelle et 10 ans d'enseignement, cet univers à la fois si plein et si refermé sur lui-même.<sup>10</sup>

## 2.4. Un financement difficile

---

En raison de leurs bas salaires, et du manque de compréhension qu'ils rencontrent souvent, il est difficile aux danseurs de financer une reconversion et d'accepter dans le même temps une réduction (partielle) de salaire sur une période de trois ans en moyenne.

Les coûts d'une reconversion/formation continue se montent en moyenne à **22 500 CHF**.<sup>11</sup> Pour une formation à plein temps de 3 ans (soit la durée moyenne d'une reconversion), et en comptant 1980 CHF mensuellement en frais de subsistance (norme de la CSIAS), cela correspond à près de **100 000 CHF**.

Selon l'étude de l'Advance Projects, les danseurs ne peuvent assumer que la moitié des frais de leur reconversion/formation continue. **Ils sont dépendants d'un appoint financier pour les 50% restants.** Appoint fourni pour la plus grande partie par la famille ou le cercle d'amis. Les pouvoirs publics et des prêts (venant par exemple des établissements qui dispensent la formation), constituent les autres sources principales de financement.<sup>12</sup>

Nous allons examiner ci-dessous les possibilités de financement offertes par les pouvoirs publics.

### 2.4.1. Le soutien cantonal (les départements de l'instruction publique): les critères de l'âge limite et du domicile

La formation est de la compétence des cantons. Ceux-ci sont ainsi la première instance à laquelle les danseurs peuvent s'adresser pour le financement de leur reconversion. Toutefois, la majorité des 26 cantons ont établi à **39 ans l'âge limite** au-delà duquel ils ne versent plus de contributions à la formation. En outre, les requérants doivent en règle générale avoir séjourné **pendant cinq ans** dans le canton. Les danseurs sont peu nombreux à remplir simultanément ces deux critères. Le critère du domicile en particulier fait peu de cas de la situation spécifique des danseurs ; le changement à intervalle régulier du domicile fait partie intégrante de toute carrière de danseur. Et bon nombre de danseurs suisses travaillent à l'étranger.

### 2.4.2. L'assurance chômage: les obstacles « période de cotisation » et « reconnaissance professionnelle »

La loi sur l'assurance-chômage (LACI) prévoit des possibilités de financer la reconversion et la formation continue même quand les conditions relatives à la période de cotisation ne sont pas remplies.<sup>13</sup> Mais dans

---

9 Chifferet Anne, Michel Maurice (2004), p. 9.

<sup>10</sup> Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David (2004), p. 46 et 256.

<sup>11</sup> Sans quelques exceptions qui les tirent vers le haut, ils avoisineraient plutôt 12'500 CHF. Aus Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David (2004), S. 269.

<sup>12</sup> Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David (2004), p. 268.

<sup>13</sup> Art. 59d al. 1 LACI: « Les personnes qui ne remplissent pas les conditions relatives à la période de cotisation, ni n'en sont libérées ou qui n'ont pas épuisé leurs droits aux prestations, ont droit, durant 260 jours au plus pendant un délai-cadre de deux ans, aux prestations visées à l'art.

la pratique, ces dispositions sont interprétées de telle sorte qu'elles ne déploient leurs effets que dans les cas qui relèvent du marché du travail classique. Par exemple, la fermeture de lieux de représentation de danse avec pour conséquence la disparition de places de travail. C'est ainsi que le Secrétariat d'État à l'économie (seco) ne voit pas la nécessité d'une marge de manœuvre en faveur des danseurs et/ou des artistes.

Un deuxième grand obstacle est l'absence de reconnaissance du métier de danseur. Les responsables des offices de chômage proposent fréquemment aux danseurs d'apprendre un « véritable » métier. Les offices de chômage ne prennent pas suffisamment en compte les engagements à court terme si caractéristiques de la profession. C'est ainsi qu'une danseuse dont l'engagement débute dans six mois se voit dénier son aptitude au placement et par là même le statut de chômeuse.

Quand dans de rares cas, un danseur remplit les critères de la LACI, cela ne signifie pas qu'il bénéficiera du financement complet de sa reconversion. Les formations normalement financées par les caisses chômage ne vont guère au-delà de petits cours tels que des cours de langues ou d'informatique. La forme actuelle de l'assurance-chômage et la pratique sont par conséquent peu aptes à financer des reconversions et des formations continues de danseurs.

### **2.4.3. L'assurance invalidité : à partir de quand un danseur est-il totalement inapte à travailler ?**

Les accidents professionnels et la dégradation physique se rencontrent beaucoup plus fréquemment chez les danseurs que chez toute autre catégorie professionnelle. La LAI prévoit certes de financer une reconversion/formation continue en cas d'invalidité (art. 17), mais pour autant qu'une profession reconnue ne puisse plus être exercée, normalement ou à temps partiel. Dans la danse comme dans d'autres professions nécessitant un travail physique, il est difficile d'établir à partir de quand une incapacité de travail à 100% est patente. Voilà pourquoi il serait plus adéquat de parler d'« usure professionnelle » dans le cas des danseurs ; une usure que, dans la pratique, l'AI ne reconnaît qu'exceptionnellement comme une incapacité totale de travailler. Et lorsque c'est le cas, le subsidé versé par la caisse AI, calculé sur la base du revenu des deux dernières années, est alors relativement faible.

Parmi l'ensemble de la législation en matière de sécurité sociale, l'AI se prêterait théoriquement le mieux au financement de la reconversion/formation continue des danseurs. Cependant les autorités ne tiennent pas suffisamment compte des risques professionnels spécifiques à la danse.

On trouve également un obstacle à ne pas sous-estimer chez les danseurs eux-mêmes. Bon nombre d'entre eux ne connaissent pas les possibilités de financement par l'AI. En outre beaucoup de danseur éprouvent une difficulté mentale à se faire financer par l'assurance invalidité ; ils ont du mal à concilier invalidité et leur propre identification à la danse, faite de mouvements.

L'exemple de Genève peut servir à illustrer une collaboration qui fonctionne entre la scène de la danse et les responsables de l'AI. Dans les années 90, les coûts de reconversion et de formation continue des danseurs ont été entièrement financés par l'AI. Une anamnèse remontant jusqu'à l'enfance a été rédigée pour chaque demandeur. Ce document a étayé l'incapacité de travail. Aujourd'hui, cette solution n'est malheureusement plus praticable (cf. problèmes du financement de l'AI).

---

62, al. 2 [l'assurance prend à sa charge les coûts des mesures de formation telles que la reconversion et la formation continue], lorsqu'elles suivent une mesure de formation ou d'emploi en vertu d'une décision de l'autorité compétente et que cette mesure les rend aptes à exercer une activité salariée. »

#### **2.4.4. Comment établir par une seule cause et sans équivoque l'incapacité de travail d'un danseur ?**

L'assurance-accident ne paie pas quand est constatée une usure professionnelle. Elle assume les coûts de formation et de subsistance quand une incapacité de travail est due à l'effet soudain, imprévisible et dommageable pour le corps d'un facteur extérieur inaccoutumé (une fracture de la jambe par exemple). L'assurance-accident ne prend pas en compte les causes souvent diverses et diffuses dont font état les danseurs (par exemple une fracture de la jambe jamais complètement guérie). Elle insiste en outre sur des critères formels rigoureux (par exemple un constat d'accident) qui ne peuvent être toujours entièrement remplis, et ce aussi parce que les informations font défaut.

Les chances de se faire entendre des assurances-accident sont meilleures dans le domaine de la prévention. C'est ainsi que l'assurance-accident du ballet de Genève assume depuis cinq ans les coûts générés par un demi-poste de physiothérapeute et par un médecin qui examine les danseurs une fois par semaine.

#### **2.4.5. L'aide sociale : la fierté comme obstacle**

A l'instar de beaucoup d'autres personnes, les danseurs répugnent à s'adresser à l'aide sociale. Certains services sociaux, notamment en milieu urbain n'excluent pas d'emblée de financer des reconversions/formations continues en cas d'usure physique.

#### **2.4.6. Le soutien du secteur privé : RDP et la fondation pour la reconversion du SBKV**

A l'heure actuelle, il existe deux organisations en Suisse qui, sur une base privée, soutiennent la réorientation professionnelle des danseurs : il s'agit de l'**Association suisse pour la reconversion des danseurs professionnels** (RDP, fondée en 1993; [www.dance-transition.ch](http://www.dance-transition.ch)) et de la **fondation pour la reconversion des artistes de la scène du Schweizerischen Bühnenkünstlerverbandes** SBKV (fondée en 1993). RDP et SBKV travaillent en étroite collaboration ; la répartition des tâches se fait par la langue des requérants (germanophones et italophones s'adressent au SBKV ; les francophones au RDP). Toutes deux offrent une assistance-conseil et un soutien financier.

##### **Temps consacré**

**RDP**: varie d'année en année; 4 heures hebdomadaires en moyenne (les charges salariales sont assumées par la Société suisse des artistes interprètes SIG)

**SBKV**: varie d'année en année, 2 heures hebdomadaires en moyenne (payées par le SBKV)

**C'est très nettement insuffisant, raison pour laquelle les deux organisations ne font aucune publicité à leur prestation; et il est logique que seul un petit nombre de danseurs en ait connaissance.** On peut donc supposer que les personnes intéressées ne s'annoncent pas toutes auprès de ces organisations.

##### **Moyens financiers**

La société de gestion des droits voisins, Swissperform, verse 10% de ses recettes pour des objectifs culturels ou sociaux. Ceux-ci vont à des fondations autonomes, comme la Fondation SIS. Depuis 1992, la SIG alloue chaque année des contributions à la RDP et au SBKV, destinées exclusivement à des danseurs. Les frais d'infrastructures et de personnel ne sont pas couverts. D'année en année, la SIG décide de la poursuite de son engagement auprès de ces deux organisations.

- **RDP** : variable d'année en année; 2004 : 15 000 CHF

- **SBKV**: variable d'année en année; 2004 : 35 000 CHF

Les deux organisations sont ouvertes à tous les danseurs, et pas seulement à leurs membres respectifs. De 3 000 à 5 000 CHF peuvent être attribués en moyenne à une demande.

Les initiatives en provenance du secteur privé apparaissent relativement modestes en comparaison avec le monde du sport d'élite qui lui aussi se voit confronté avec la problématique de l'usure physique. Les sportifs sont préparés de façon ciblée à une fin de carrière prématurée. C'est ainsi que Swiss Olympic, l'organisation faîtière des associations sportives suisses, gère un office d'orientation appelé « Planification de carrière ». Outre Swiss Olympic, un autre office d'orientation aide les sportifs professionnels et semi-professionnels dans leur transition vers une nouvelle carrière professionnelle. Cette organisation est financée par les associations sportives, les agents de joueurs, des particuliers et des entreprises.

Il existe en outre d'innombrables fondations privées qui aident les sportifs à financer leur reconversion. Une bonne organisation au plan national a permis, affirme Swiss Olympic, de résoudre le problème de la reconversion pour le sport d'élite.

En France, l'État a élaboré un programme d'accompagnement destiné à préparer les sportifs de pointe à la période de reconversion/formation continue.<sup>14</sup> Ce document est applicable quasi point par point à la situation des danseurs.

### **3. Les organisations s'occupant de reconversion à l'étranger**

---

La reconnaissance de la problématique de la reconversion/formation continue s'est traduite par la création de divers « Transition Centers » (organismes consacrés à la reconversion et à la formation continue).

L'étude de Advance Projekts a recensé de par le monde quatre grandes organisations qui se consacrent exclusivement à la reconversion et à la réorientation professionnelle des danseurs :

- The Dancer Transition Resource Centre (DTRC), Canada; fondée en 1985; [www.dtrc.ca](http://www.dtrc.ca)
- Dutch Retraining Program for Professional Dancers (SOD), Hollande; fondée en 1986; [www.kunstcultuur.nl](http://www.kunstcultuur.nl)
- Dancers' Career Development (DCD), Angleterre; fondée en 1974; [www.thedcd.org.uk](http://www.thedcd.org.uk)
- Career Transition For Dancers (CTFD), USA; fondée en 1982; [www.careertransition.org](http://www.careertransition.org)

Les résultats de l'enquête internationale de l'Advance Projects<sup>15</sup> ont souligné l'importance de la contribution apportée par ces organisations à l'amélioration des problèmes traités dans ces lignes. Fortes de plus de 20 ans d'expérience, elles peuvent fournir des modèles intéressants pour d'éventuels nouveaux projets.

Ces organisations ont en commun les prestations essentielles (assistance-conseil et soutien financier). Les plus grandes différences se trouvent dans le financement. Le système néerlandais est particulièrement intéressant, qui est alimenté par des retenues sur le salaire comme cela se pratique pour les assurances sociales.

Nous présentons ci-dessous les centres des deux pays à structure fédéraliste que sont le Canada et la Hollande. Nous renvoyons aux sites Internet indiqués supra pour des informations plus détaillées.

#### **3.1. Canada: The Dancer Transition Resource Centre (DTRC)**

---

- *Prestations*
  - a) Assistance-conseil : pédagogique, professionnelle, financière, juridique, personnelle
  - b) Soutien financier (critère pour le versement de soutiens : durée de la carrière, durée de l'affiliation au DTRC, âge (des exceptions sont faites pour les danseurs qui ne pourraient remplir ces conditions en raison de problèmes corporels)
  - c) Conférences et séminaires
  - d) Publications
  - e) Bibliothèque
- *Qui a droit à des prestations?*  
les membres seulement (les danseurs professionnels qui travaillent au Canada)

---

<sup>14</sup> *Guide pratique. Sport de haut niveau et vie quotidienne. 9 Programmes pour concilier vos ambitions sportives et votre projet de vie*, INSEP (Institut National du Sport et de l'Education Physique) et DRDJS (Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports), Paris – Ile-de-France.

<sup>15</sup> *ibidem*. (2004), p. 10-11.

- *Financement*
  - a) Les pouvoirs publics: Patrimoine canadien (subvention annuelle : 500 000 CHF), Développement des ressources humaines Canada, Le Conseil des Carrières Culturelles de l'Ontario, Le Conseil des Arts du Canada, La Fondation Trillium de l'Ontario, Le Conseil des arts de l'Ontario
  - b) Les membres
  - c) Les revenus des fonds
  - d) Secteur privé : organisations, associations, fondations, particuliers
- *Structure* :  
3 conseils : Conseil d'administration, Comité artistique, Conseil consultatif

### **3.2. Hollande : Dutch Retraining Program for Professional Dancers (SOD)**

---

- *Prestations*
  - a) Assistance-conseil
  - b) Soutien financier (coûts de la reconversion et de subsistance, allocations chômage, contribution forfaitaire (4 mois de salaire plus 3750 CHF au maximum de coûts de reconversion par année)
- *Qui a droit à des prestations?*
  - a) Aucun critère spécifique pour l'assistance-conseil
  - b) Critères pour un soutien finançant la totalité d'une reconversion (130 000 CHF en moyenne) :
    - Durée d'une carrière (10 ans)
    - Montant du dernier salaire
    - Contenu de la reconversion choisie
    - Affiliation au SOD et versement régulier de « cotisations d'assurance » au SOD (4% du salaire; un minimum de 72 versements)
    - Début de la reconversion au plus tard dans l'année qui suit la fin de la carrière
Des exceptions sont faites pour les danseurs qui ne peuvent remplir ces conditions en raison de problèmes corporels :
- *Financement*
  - a) Les pouvoirs publics: le ministère de l'éducation, de la culture et de la science (subside annuel de 1,1 million CHF) ; Ministère des affaires sociales, Stichting GAK Nederland b.v.
  - b) Les membres (425 000 CHF par année): Les danseurs travaillant dans les compagnies soutenues par les pouvoirs publics sont automatiquement membres du SOD; ce qui signifie que 1,5% de leur salaire va au SOD, alors que l'employeur en verse 2,5%. Si le danseur n'a pas d'employeur, il s'acquitte seul des 4% .
  - c) Les revenus des fonds
  - d) Secteur privé: organisations, associations, fondations, particuliers
- *Structure*:  
Comité : représentants de l'association des employeurs dans les métiers artistiques (DOD), association d'artistes FNV - KIEM, indépendants

## **4. Quelles professions après la reconversion?**

---

Les danseurs acquièrent au cours de leur carrière des compétences aussi essentielles que la discipline, l'endurance, la capacité à s'intégrer à une équipe et des connaissances linguistiques, toutes compétences facilement transposables dans d'autres domaines professionnels. Cependant, après avoir mis un terme à leur carrière, 17% des danseurs suisses seulement changent radicalement d'orientation.<sup>16</sup> La majorité travaillent dans une profession apparentée à la danse (71%), ou ayant un lien avec l'art (10%). Ainsi, un danseur sur trois devient chorégraphe après sa carrière (souvent en parallèle avec l'enseignement).<sup>17</sup> Professeur de danse est le métier choisi avant tout autre pour la deuxième partie de la vie professionnelle. Deux sur trois sont d'anciens danseurs. Il convient toutefois d'ajouter qu'en raison du manque de reconnaissance de la formation, il est permis à quasi chacun d'enseigner ou d'ouvrir sa propre école de danse.

<sup>16</sup> Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David (2004, p. 254).

<sup>17</sup> Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David (2004, p. 265).

C'est très probablement parce que les danseurs ne connaissent pas suffisamment les alternatives existantes qu'ils restent dans des métiers apparentés à la danse. Aux Pays-Bas, où une organisation consacre ses activités à la reconversion, un pourcentage important d'anciens danseurs ont une profession étrangère à la danse. Une liste annexée au présent rapport recense la notable diversité des professions exercées par d'anciens danseurs aux Pays-Bas.

## 5. Un plan pour améliorer la situation

Le projet a pour objectif de mettre sur pied la reconversion/formation continue dans des métiers liés à la danse. Le groupe de travail Reconversion/formation continue a résumé les mesures nécessaires dans le catalogue ci-dessous. Ce catalogue n'est pas exhaustif.

### 5.1. Catalogue de mesures

#### Avant la carrière

Mesure	Réalisation
1. Offrir la possibilité d'acquérir des diplômes reconnus (par exemple la maturité) et de suivre un enseignement portant sur des branches générales (entre autre l'apprentissage des langues nationales), qui permettent ensuite d'accéder à d'autres professions/formations	En cours : Selon la planification prévue dans le cadre d'un projet pilote, deux écoles nationales (Lausanne et Zürich) devraient voir le jour en 2007 et proposer chacune une première série de cours.
2. Inclure la thématique de la reconversion/formation continue dans les centres de formation	Les pédagogues attirent l'attention sur l'imminence du changement de carrière, développent les talents ou les intérêts portant sur des domaines étrangers à la danse, informent sur les assurances sociales Sensibilisation préalable des pédagogues par les organisations du milieu de la danse)

#### En cours de carrière

Mesure	Réalisation
3. Respect des salaires minimaux	Employeur
4. Préparation à la reconversion	- P.ex. employeur donne congés accordés pour la reconversion ou la formation, surtout ensembles institutionnels : créent un fonds destinés à la reconversion et à la formation continue - à travers des conférences/ ateliers tenus par d'anciens danseurs
5. Prévention des blessures et de l'usure physique générée par l'exercice du métier	L'employeur inclut la préparation et la récupération corporelle dans le temps de travail; budget consacré à la prévention des accidents (pour la physiothérapie par exemple)
6. L'octroi de subvention est assorti à la condition que soient prises des mesures pour la reconversion et la formation continue (l'alimentation d'un fonds pour la reconversion par exemple)	Pouvoirs publics

7. Institutionnalisation d'un examen rétrospectif et prospectif en milieu de carrière (point de la situation, objectifs pour l'avenir)	Organisations du milieu de la danse et/ou employeur (surtout des ensembles institutionnels)
8. Documentation sur les reconversions ou professions pouvant être envisagées après une carrière dans la danse (cf. bilan de compétences RDP) <sup>18</sup>	Organisations du milieu de la danse et/ou employeur (surtout des ensembles institutionnels)
9. Information/ sensibilisation des danseurs et des employeurs sur le sujet des assurances sociales	Organisations du milieu de la danse et/ou employeur (surtout des ensembles institutionnels)
10. Encouragement à l'apprentissage des langues	Employeurs de compagnies institutionnelles et dans le domaine de la danse indépendante des groupes d'intérêts régionaux
11. Proposition de possibilités de faire des stages à l'interne de l'organisation/ compagnie	Organisations du milieu de la danse et/ou employeur (surtout employeurs de compagnies institutionnelles)

### Après la carrière

Mesure	Réalisation
12. Création d'un service permanent pour la reconversion et la formation continue	Confédération, villes, cantons, associations, scène
13. Information aux danseurs concernant les possibilités de financement de la reconversion dans le cadre la législation en vigueur sur les assurances sociales (AVS, AI, etc.)	Organisations du milieu de la danse et/ou l'employeur
14. Création de bases légales pour le financement des mesures de reconversion et de formation continue	Législateur/ Confédération
15. Adaptation de la législation sur les assurances sociales et de la pratique aux besoins spécifiques des danseurs	Législateur/ Confédération

### Mesures d'ordre général

Mesure	Réalisation
16. Universités et d'autres institutions font une validation de l'apprentissage informel/ non formel. <sup>19</sup>	Employeurs, empolyés, organisations du milieu de la danse, « Forum Formation continue »
17. Sensibilisation et information des autorités des assurances sociales sur les risques inhérents à la profession, sur le caractère aléatoire des engagements	Organisations du milieu de la danse
18. Sensibilisation des parents des danseurs	Organisations du milieu de la danse
19. Établissement d'une liste de médecins et d'avocats connaissant la problématique de la reconversion et de la formation continue des danseurs et des danseuses	Organisations du milieu de la danse, SBKV

<sup>18</sup>Le projet pilote « Bilans de carrière spécifiques aux danseurs professionnels » est en cours depuis 2004. Ce projet émane de la RDP/NPT en collaboration avec le service de consultation spécialisé dans l'orientation professionnelle et le conseil de carrière de l'Université de Lausanne et le Grand Théâtre de Genève. Son objectif est de choisir un certain nombre de danseurs classiques et de danseurs issus de la scène indépendante afin d'établir un programme de bilans de compétences. Le but est de permettre d'une part au danseur professionnel d'opérer une reconversion dans des conditions optimales et d'autre part, de mettre sur pied un programme de reconversion adaptée aux danseurs professionnels. Ce travail est particulièrement important puisqu'un danseur mal conseillé lors de sa reconversion finit souvent par grossir le nombre des assistés.

<sup>19</sup>(Validation = processus qui consiste à évaluer et à reconnaître toute une gamme de savoirs, savoir-faire et compétences acquis par les individus au cours de la vie et dans différents contextes, par exemple au cours de l'éducation, du travail et des loisirs)

20. Sensibilisation des autorités	<p>Organisations du milieu de la danse informent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les cantons: possibilités et aux conditions de travail spécifiques à la danse (montrer que le critère du domicile est difficile à remplir)</li> <li>- offices de chômage: informations relatives aux engagements à court terme qui caractérisent les professions de la danse (afin d'avoir moins souvent à traiter des disponibilités de médiation)</li> <li>- Confédération et offices d'assurance-accidents et invalidité: étude médicale attestant scientifiquement les risques professionnels des danseurs et danseuses, et qui puisse servir de référence pour l'établissement d'une incapacité de travail</li> <li>- Aide sociale: informations relatives à l'usure physique des danseurs, ainsi qu'aux possibilités et aux conditions spécifiques à la danse</li> </ul>
-----------------------------------	--

Une réalisation seulement ponctuelle de ces mesures ne suffira pas à obtenir une amélioration durable. Ni l'association faîtière dansesuisse, ni le Projet Danse ne disposent des ressources financières, structurelles et en personnel pour assumer ces tâches sur le long terme.

Ce service va être brièvement décrit.

## 5.2. Organisation, tâches et budget de l'association pour la reconversion et la formation continue

### 5.2.1. Organisation

Il est prévu de conserver ce qui existe déjà. Le GT Reconversion/formation continue propose donc l'organisation suivante :

- Création d'un **service permanent pour la reconversion et de la formation continue des danseurs professionnels** (dissolution des fondations pour la reconversion du SBKV et du RDP/NPT, puis récréation au sein de ce service).
- Intégration de ce service dans Dansesuisse
- L'administrateur de dansesuisse réserve au minimum 10% de son temps de travail à la conduite des affaires relatives à ce service. Ses tâches principales sont : sensibilisation; administration ; gestion du budget ; faire connaître l'association.
- L'administrateur travaille en collaboration avec des **conseillers extérieurs**. Il peut à cette fin recourir en grande partie aux bureaux d'assistance conseil déjà existants au sein du SBKV (à Zürich) et du NPT (à Lausanne), postes financés par le SIG. Dans le domaine de la sensibilisation, il collabore étroitement avec le Réseau Danse Suisse (RDS).
- Des aides financières ne sont versées qu'au cas où les recherches acharnées du requérant ont montré que toute autre possibilité de financement est impossible ou insuffisante.

### 5.2.2. Tâches

Les tâches essentielles de l'association pour la reconversion et la formation continue sont les suivantes :

## **A) Sensibilisation**

Une préparation précoce est indispensable si l'on veut mener à bien sa reconversion et sa formation continue. Un intense travail de sensibilisation doit être conduit auprès des danseurs, des chorégraphes, des pédagogues, des parents, des élèves, des employeurs et des autorités. Les écoles de danse ont un rôle essentiel à jouer dans la sensibilisation.

Voir également brochures remarquables de la Unfallkasse Berlin consacrées aux sujets suivants : la médecine de la danse pour les danseurs, pour les médecins et les thérapeutes, pour les pédagogues, pour les directeurs de théâtre et les directeurs de ballet, pour les élèves et les étudiants (<http://www.unfallkasse-berlin.de/content/artikel/488.html>).

## **B) Conseils et informations**

- Conseils relatifs au suivi de la carrière
- Assistance juridique (notamment concernant l'assurance chômage)
- Assistance médicale
- Assistance conseil en matière financière
- Mise en communication avec de « bons » médecins et avocats
- Informations relatives aux sources de financement possible et organisation de contacts avec elles
- Aide à la rédaction de demande/requêtes
- Informations relatives aux différentes possibilités de formation continue et à certaines professions en particulier.

## **D) Co-financement des reconversions/ formations continues**

## **E) Bilans de compétence**

Les « bilans de compétences » sont financés à court et moyen terme par l'association pour la reconversion et la formation continue ainsi que par les offices de chômage. L'Université de Lausanne, faculté de psychologie appliquée se charge de les mener en Suisse romande, alors que l'organisation qui s'en chargera en Suisse alémanique reste à trouver. En même temps, l'association pour la reconversion et la formation continue sensibilise un conseiller en orientation professionnelle par région linguistique. A plus long terme, la mise sur pied ainsi que le financement des « bilans de compétence » devraient passer à ces trois offices d'orientation professionnelle.

## **F) Lobbying politique et collaboration avec les organisations internationales de reconversion et de formation continue**

La collaboration avec des organisations internationales de reconversion et de formation continue permet à l'association de se rapporter à un savoir déjà existant (best practice) et de créer des synergies. En outre, les milieux de la danse pourront participer à l'élaboration des mesures valables au plan international (cf, caractère international d'une carrière de danseur).

### **5.2.3. Budget**

Comme indiqué ci-dessus (cf. p. 2), il est possible, par extrapolation, d'estimer à 30 environ le nombre de celles et ceux qui abandonnent la danse chaque année et qui sont donc confrontés à un changement de carrière (20 en Suisse allemande, 8 en Suisse romande et 2 au Tessin). Les données empiriques en possession du NPT et du SBKV pour les années 2002-2004 ainsi que les résultats de l'étude réalisée par l'« Advance Projects » sont également pris en compte dans le budget tel qu'il apparaît ci-dessous.

Le budget est présenté sous forme d'un **calcul global des coûts**. Chacune des tâches de l'association pour la reconversion et la formation continue représente un poste budgétaire. Les coûts d'exploitation et les coûts salariaux sont compris.

On a supposé dans un souci de simplification que toutes les personnes concernées déposent une demande (même si cela n'est guère envisageable); par compensation, la somme accordée à chaque demande a été fixée à un niveau moins élevé qu'il ne serait réellement.

**Plan de budget du centre de contact Reconversion/ formation continue**

	année		Remarques
	2008-2011	À partir de 2012	
<b>DÉPENSES</b>			
Participation aux frais de formation et de formation continue	180'000	120'000	6 000 CHF par demande correspondent à 1/3 des frais de formation continue répartis sur trois ans (2/3 = 375 CHF par mois sont à la charge du requérant)
Travail de sensibilisation	10'000	5'000	
Travail d'information	15'000	7'000	
Etablissement d'un plan de carrière	30'000		hypothèse: pour chaque demande, élaboration d'un plan à 1000 CHF; passe aux offices cantonaux de chômage à partir de 2012
Marketing/PR	10'000	5'000	
<b>Total DÉPENSES</b>	<b>245'000</b>	<b>137'000</b>	
<b>RECETTES</b>			
Adhérents	14'000	14'000	40 CHF par adhérent hypothèse: un danseur sur deux est adhérent ; variante: Dansesuisse paie un forfait au centre de contact
Émoluments pour le traitement des dossiers	6'000	4'000	200 CHF par demande
<b>TOTAL DES RECETTES PROPRES</b>	<b>20'000</b>	<b>18'000</b>	
Stiftung SIG	50'000	50'000	
Sponsors sur des projets	30'000	15'000	

Partenaires	20'000	20'000
Dons	9'000	9'000
Autres	1'000	1'000
<b>TOTAL FINANCEMENT APPORTÉ PAR DES TIERS</b>	<b>110'000</b>	<b>95'000</b>
<b>TOTAL DES RECETTES</b>	<b>130'000</b>	<b>113'000</b>



#### BESOINS DE FINANCEMENT

Cantons	10'000	4'000
Villes	10'000	4'000
Confédération (LEC)	95'000	16'000
<b>TOTAL DES BESOINS DE FINANCEMENT</b>	<b>115'000</b>	<b>24'000</b>



Les mesures de sensibilisation, la prévention et les changements de pratique peuvent modifier durablement les conditions générales et entraîner une baisse des coûts sociaux. A l'étranger, ces facteurs ont joué un rôle déterminant dans la décision des États de participer au financement des associations de reconversion et de formation professionnelle.

**Nos propositions devraient permettre d'arriver rapidement, grâce à des structures souples et sans mobiliser beaucoup de moyens, à une amélioration sensible de la seconde moitié du parcours professionnel des danseurs.**