

# Après la scène

BÂTIR UN AVENIR  
MEILLEUR POUR  
LES DANSEURS  
ET L'ART  
CHORÉGRAPHIQUE



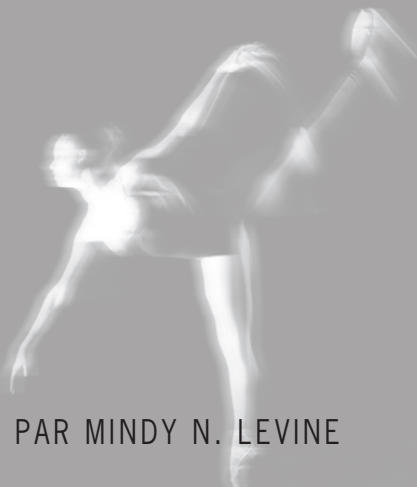
PAR MINDY N. LEVINE

the  
*ADVANCE*  
project

Après la  
scène

**BÂTIR UN AVENIR  
MEILLEUR POUR  
LES DANSEURS  
ET L'ART  
CHORÉGRAPHIQUE**

the  
*advance*  
project



PAR MINDY N. LEVINE

## UN MILIEU EN MUTATION

Le monde de la danse a vécu de grands changements ces 25 dernières années : de nouveaux développements en technique de danse, une intégration de technologies sophistiquées dans le processus de création, une augmentation du nombre et du genre de compagnies de danse, et une croissance exceptionnelle du public à travers le monde. Mais, parallèlement, rien n'a changé du côté des conditions de travail des danseurs : aucun développement, aucune amélioration. Les danseurs continuent à connaître de grandes difficultés économiques et d'autres problèmes liés à la sécurité du travail, aux perspectives d'emploi et à la reconversion, lorsqu'ils quittent la scène pour aborder une autre étape de leur vie.

Nous avons une dette envers les danseurs, individuellement, ne serait-ce qu'en reconnaissance de leur contribution artistique à la société. Une amélioration des conditions de travail dans le secteur de la danse est donc d'une importance cruciale pour ce milieu dans son ensemble.

C'est pourquoi **le Projet aDvANCE** a lancé un projet de recherche qui a mené au rapport *Making Changes : Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers [Apporter des changements : faciliter la reconversion des danseurs vers une seconde carrière]* et le présent opuscule : *Après la scène : bâtir un avenir meilleur pour les danseurs et l'art chorégraphique*. De fait, ce volume est le point culminant de notre travail. Il préconise des actions spécifiques aux différents acteurs du milieu de la danse, organismes philanthropiques, organismes gouvernementaux et établissements d'enseignement, visant à consolider de manière substantielle le processus de reconversion du danseur. Le but est d'améliorer, aux plans économique et social, la situation parfois difficile des danseurs à travers le monde.

Nous sommes convaincus que le temps est venu pour un projet de ce type, d'autant plus que la rapidité des changements, de nos jours, fait de la réorientation professionnelle une préoccupation importante dans le monde entier. Par conséquent, nous nous attendons à ce que notre projet suscite rapidement l'intérêt général et serve d'outil indispensable d'information et de changement au sein de la communauté de la danse.

### **Philippe Braunschweig**

Coprésident, The aDvANCE Project

Fondateur, International Organization for the Transition of Professional Dancers  
(Organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels)

### **Harvey Lichtenstein**

Coprésident, The aDvANCE Project

Président, BAM (Brooklyn Academy of Music) Local Development Corporation

## À propos du projet aDvANCE

**« Pour la première fois, le milieu de la danse dispose d'une recherche internationale et rigoureuse qui jette la lumière sur les défis posés par la reconversion du danseur à travers le monde. »**

À l'automne 2004, le Projet aDvANCE, une coalition internationale de professionnels réputés de la danse, publia les résultats surprenants d'une étude menée sur trois ans, qui examine les conditions et les défis auxquels les danseurs professionnels doivent faire face lors d'un passage inévitable : le retrait de la scène pour une autre étape de leur vie. La publication de *Making Changes : Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers* [Apporter des changements : faciliter la reconversion des danseurs vers une seconde carrière] permet au milieu de la danse de disposer, pour la première fois, de données précises qui mettent en lumière la question de la reconversion du danseur à travers le monde.

Cette recherche d'envergure, menée par une équipe internationale de spécialistes, illustre de façon convaincante le fait qu'à travers le monde, les danseurs sont mal rémunérés, non seulement par rapport à la population active en général, mais également par rapport aux autres populations artistiques. Une retraite prise souvent très tôt du fait des exigences physiques de la profession empêche les danseurs d'épargner pour faciliter leur réorientation vers une nouvelle carrière. Ces difficultés sont accrues par l'absence des protections sociales auxquelles le reste de la population a habituellement accès.

Commandé par le Projet aDvANCE, le document qui suit résume la situation, élabore des conclusions à partir des témoignages publiés dans *Making Changes* et propose un plan d'action. Les solutions sont à la portée du milieu de la danse – si ce dernier est prêt à s'engager et à agir.

Les trois citations suivantes, tirées de *Making Changes*, la recherche menée par le Projet aDvANCE, soulignent l'importance de l'enjeu et l'urgence d'agir.

**Pour les individus : « À notre connaissance, aucun autre métier ne requiert une formation aussi exigeante, ne suscite autant d'admiration, et ne paie aussi peu. »**

**Pour le milieu : « À long terme, la vitalité de la danse elle-même exige que l'on porte attention au bien-être de ceux qui y sont engagés. »**

**Pour la société : « L'insuffisance de soutien à la reconversion n'entraîne pas seulement des problèmes importants pour les danseurs, individuellement, mais impose également un coût social du fait du gaspillage de capital humain. »**

Extraits de :

Making Changes : Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers

*[Apporter des changements : faciliter la reconversion des danseurs vers une seconde carrière]*

De :

William Baumol (Université Princeton, Université de New York, États-Unis)

Joan Jeffri (Teachers College, Université Columbia, États-Unis)

David Throsby (Université Macquarie, Australie)

INTRODUCTION . . . . .	1
TENDANCES GLOBALES : profils des pays . . . . .	9
COMPRENDRE CE QUI SE PASSE SUR LE TERRAIN : . . . . .	13
sondages effectués de manière individuelle auprès de danseurs	
Vers une nouvelle conception de la reconversion	
Étape I : préparation / formation . . . . .	15
Étape II : carrière en tant qu'interprète / parcours professionnel . . . . .	25
Étape III : après la scène / reconversion . . . . .	33
LES ACTEURS DU MILIEU RÉAGISSENT : . . . . .	41
le rôle des centres d'aide à la reconversion	
VERS UN AVENIR MEILLEUR : pistes d'action . . . . .	47
OBSERVATIONS FINALES . . . . .	53
ANNEXES . . . . .	55
Annexe A : Le Projet aDvANCE – Conseil d'administration . . . . .	55
Annexe B : Le Projet aDvANCE – Équipe de recherche . . . . .	56
Annexe C : Le Projet aDvANCE – Direction et équipe de soutien . . . . .	57
Annexe D : Contacts . . . . .	58

# Introduction

## VUE D'ENSEMBLE : LE DANSEUR ET LA DANSE

***Ô corps que la musique ploie,  
ô lueur du regard,  
Qui saurait distinguer le danseur  
de la danse ?***

W.B. Yeats

## LE RÔLE ESSENTIEL DE LA DANSE DANS L'ESPACE CULTUREL

Dans toutes les cultures et de tout temps, les gens dansent – pour célébrer et pour pleurer, pour divertir et pour éclairer, pour affirmer la présence de l'esprit et du corps et pour créer des moments forts et transcendants de transformation et de beauté. Éphémère et fugace, la danse transmet des messages puissants qui traversent les barrières de la culture et de la langue. Au-delà des mots, les danseurs incarnent les histoires au cœur de la vie – qu'elles soient d'ordre spirituel, intellectuel, esthétique ou politique.

Martha Graham, la légendaire chorégraphe en danse moderne, utilisait l'expression « acrobates de Dieu » pour symboliser la rigueur, la passion, la discipline physique et l'extraordinaire engagement spirituel que les danseurs apportent à la pratique de leur art. « Je n'ai pas choisi d'être danseuse. J'ai été choisie, et ce choix devient votre vie », écrit-elle, exprimant ainsi un sentiment que l'on retrouve dans toute la littérature autobiographique du milieu de la danse.

De nos jours – à notre époque d'avancées technologiques rapides, de globalisation constante, et d'adhésion croissante à une culture de consommation –, le corps dansant, dans sa simplicité et sa pureté, devient un canal de communication et d'expression particulièrement éloquent et puissant. Aujourd'hui plus que jamais, utilisant son corps comme instrument, le danseur a le pouvoir unique de nous inspirer, de nous divertir et de nous éclairer – à la fois comme individu et comme collectivité locale et globale.

« Qui saurait distinguer le danseur de la danse ? » demandait le poète W.B. Yeats au début du siècle dernier. Sa formulation poétique nous rappelle fortement que toute étude sur les façons d'enrichir et soutenir l'art de la danse au XXI<sup>e</sup> siècle doit prendre comme point de départ les artistes créateurs – les danseurs eux-mêmes. Comment peut-on encourager et soutenir efficacement les dan-

seurs à toutes les étapes de leur carrière – et pas seulement pendant cette courte période où ils réalisent pleinement leurs aspirations professionnelles en tant qu'interprètes ? Le milieu de la danse peut-il planifier son avenir de façon responsable sans prendre en considération tous les aspects d'une vie consacrée à la danse ? La reconversion est inévitable et il faut donc l'envisager comme faisant partie intégrante de la vie du danseur. La question doit donc être posée : comment préparer les danseurs à vivre une vie de danse complète, à la fois pendant et après leur carrière sur scène ? Comment soutenir les danseurs à chaque étape de ce voyage qu'est leur vie – de la préparation (formation), à la carrière en tant qu'interprète (parcours professionnel), jusqu'après la scène (reconversion).

***S'exprimant à travers cet instrument qu'est son corps, le danseur a cette capacité unique de nous inspirer, de nous divertir et de nous éclairer.***

## EN COULISSES :

**Le dilemme du danseur** : la vie du danseur – ce qui se passe avant le lever du rideau et une fois le rideau retombé – reste en grande partie dans l'ombre. Et c'est un peu compréhensible, la danse étant un art d'illusion. D'une façon générale, l'effort n'est pas visible : le danseur s'élançait, comme s'il était né pour voler ; le corps de ballet se déplace à l'unisson, comme si ce mouvement synchronisé était le plus naturel des gestes ; le pas de deux s'enchaîne aussi naturellement qu'une simple conversation. Rares sont les spectateurs – qu'ils assistent à un ballet romantique, une chorégraphie contemporaine d'avant-garde ou à une comédie musicale – à avoir accès aux processus qui, en arrière-scène, donnent vie aux œuvres chorégraphiques – en particulier le parcours de vie que représente une carrière professionnelle en danse, ce défi permanent en même temps qu'extrêmement valorisant.

Le faible niveau de rémunération qui attend les danseurs, même les plus talentueux et célèbres, étonnerait beaucoup de gens ; ils seraient surpris de découvrir qu'à un moment de la vie où la plupart des adultes atteignent un rythme de croisière sur le plan professionnel, les danseurs, eux, doivent se lancer dans une seconde carrière – et y sont souvent mal préparés. Bien qu'ils suivent pendant la phase de préparation professionnelle une formation assez semblable à celle des athlètes de haut niveau, les danseurs n'obtiennent jamais les contrats publicitaires lucratifs couramment offerts aux sportifs célèbres. Les danseurs professionnels n'ont souvent même pas accès à une protection de base en matière de santé, sécurité sociale ou retraite, alors que « ils investissent plus de temps dans leur préparation professionnelle que presque tous les autres à l'exception, peut-être, des médecins spécialistes. » (voir *The Dancer's Destiny [Le Destin du danseur]*)

Vers la fin de la vingtaine et au début de la trentaine, de nombreux danseurs s'aperçoivent qu'ils ont, bien souvent, suivi une formation scolaire insuffisante, qu'ils ne sont pas prêts psychologiquement et n'ont pas les ressources financières pour organiser une seconde carrière. Dans un monde où les valeurs de consommation sont dominantes, les danseurs ont choisi une autre voie et vivent selon d'autres valeurs – partager leur talent artistique, enrichir la vie artistique de leurs concitoyens, et célébrer des valeurs d'excellence, de dévouement, et de créativité –, tout cela malgré de maigres revenus et une protection sociale limitée.



**À un moment de la vie où la plupart des adultes atteignent un rythme de croisière sur le plan professionnel, les danseurs doivent se lancer dans une seconde carrière.**

## UN DÉFI MAJEUR :

Pour un danseur, la reconversion entraîne des problèmes à différents niveaux. Ces difficultés ne concernent pas seulement les danseurs qui individuellement ont besoin d'aide sur les plans émotionnel, financier et éducationnel pour faire face aux difficultés rencontrées, mais également le milieu de la danse et le milieu culturel dans son ensemble.

- *Pour les danseurs, au niveau individuel*, le problème de la reconversion est un fardeau économique qui pèse de façon inéquitable sur une population qui apporte déjà une extraordinaire contribution artistique à la société.
- *Pour le milieu de la danse*, la question de la reconversion est liée à celles du recrutement et du maintien de la « main-d'œuvre » en danse. Sur un marché du travail de plus en plus compétitif, les aspirants danseurs et leurs familles peuvent hésiter à s'engager dans un milieu qui ne répondra pas convenablement aux besoins financiers, éducationnels et psychologiques à long terme des danseurs. Un autre élément important est la mobilisation des professionnels, afin d'examiner le problème de la reconversion car celle-ci est une occasion unique de « recycler » un capital créatif au sein du secteur de la danse ; les danseurs qui choisissent cette voie peuvent ainsi être soutenus pendant qu'ils se « reconvertissent », et revenir en qualité d'administrateurs ou de directeurs.
- *Pour la population en général*, le problème de la reconversion entraîne la perte d'une belle occasion économique de transférer un « capital humain » de valeur sur le marché du travail. Les anciens danseurs peuvent se lancer dans des nouvelles carrières intéressantes et satisfaisantes, et les employeurs bénéficier de travailleurs hautement qualifiés, motivés, qui ne demandent qu'à être formés.

La documentation sur le sujet indique, de plus en plus, que de par leur formation et carrière professionnelle d'interprètes, les danseurs développent des aptitudes et des compétences uniques et recherchées ; s'ils ont accès à une réorientation professionnelle adéquate, les danseurs peuvent apporter – et apportent effectivement –, une contribution importante dans divers secteurs de l'économie, au marché du travail et à la société.

## UNE PRÉOCCUPATION CROISSANTE DU MILIEU :

**La reconversion du danseur** : pendant presque tout le XX<sup>e</sup> siècle, la question de la réorientation professionnelle – ce processus qui permet aux danseurs de rester des membres productifs de la société lorsque le cycle naturel de leur carrière d'interprète arrive à terme – a été évitée et pratiquement oubliée. La règle était : « Tu dances jusqu'à ce que tu t'écroules ». On pensait peu à « Et après ? » (la fin de la carrière d'interprète) ou à « Et si ? » (une blessure qui peut forcer à s'arrêter prématurément).

Les occasions de développer d'autres talents et compétences étaient rares et trop espacées pour le jeune danseur en formation. « Il valait mieux ne pas montrer notre intelligence », dit une ancienne danseuse à propos de ses débuts dans le métier. S'intéresser à des sujets intellectuels ou à « d'autres choses » était vu comme un manque de loyauté. La conception et l'objectif de la formation étaient souvent rigides. On ne portait pratiquement aucune attention aux compétences et aux ressources dont les danseurs auraient besoin lorsque leur carrière, relativement courte, arriverait à son terme, ni à l'impact que leur niveau de rémunération – exceptionnellement bas durant leurs années de danse –, aurait sur leur capacité à financer le coût d'une reconversion professionnelle. « Le revenu du danseur est généralement le moins élevé, la période de temps pendant laquelle il peut trouver un emploi est habituellement la plus courte et son emploi est toujours très incertain, ses conditions de travail sont parmi les pires des arts de la scène », écrivent Baumol et Bowen dans leur importante étude *Performing Arts, The Economic Dilemma [Les arts de la scène, un dilemme économique]* (Twentieth Century Fund, 1966).

Vers le milieu des années 1970, cependant, les problèmes de reconversion des danseurs sont devenus de plus en plus évidents. Il devenait impossible d'ignorer la nécessité de se pencher sur la question, tant au niveau social, qu'artistique et éthique. À travers le monde, des premiers pas notables ont été faits, souvent à l'instigation d'anciens danseurs qui avaient dû affronter de grandes difficultés pendant leurs années de reconversion, et étaient de ce fait déterminés à créer de meilleures conditions pour les interprètes qui viendraient après eux.

***Un milieu dans lequel l'engagement dans l'humain est aussi généreux ne pouvait tolérer que la dépression, le chômage, l'indigence et un traitement inéquitable soient encore une partie inévitable voire « normale » du cycle de vie du danseur.***

Il était indispensable d'examiner au plus vite les besoins financiers, ainsi que les besoins connexes, psychologiques et éducationnels.

Entre 1973 et 1986, quatre importants centres d'aide à la reconversion voient le jour – au Royaume-Uni (1973), au Canada (1985), aux États-Unis (1985) et aux Pays-Bas (1986) – dans le but d'aider les danseurs à se préparer psychologiquement et professionnellement à un processus de réorientation professionnelle. Ces organismes ont été de puissants agents de recherche, de développement de programmes, et de défense des droits des danseurs. En parallèle, certaines compagnies de danse et établissements de formation ont pris des mesures pour améliorer la condition des danseurs pendant leur formation et les périodes de travail sur scène, afin de leur offrir de meilleures perspectives d'avenir.

Au même moment, des dispositions ont été prises dans les domaines de la politique et de la représentation internationales. En 1980, par exemple, l'UNESCO émet une recommandation relative à la condition de l'artiste, soulignant la nécessité pour les gouvernements d'adapter leurs régimes de sécurité sociale afin d'inclure les artistes, et de reconnaître les besoins spécifiques aux danseurs. Le document déclare, notamment : « Il est de la responsabilité des gouvernements [...] de soutenir la reconversion professionnelle de certaines catégories d'artistes, tels que les danseurs professionnels. » Le Canada donne suite à cette requête

quelque 15 ans plus tard par l'adoption, au plan national, de la Loi sur le statut de l'artiste, qui prévoit un cadre juridique pour encadrer les relations professionnelles entre les associations d'artistes travailleurs indépendants et les organismes institutionnels.

La défense des droits, les actions entreprises et le partage d'informations ont mené à une seconde étape : la fondation en 1993 de l'IOTPD, l'International Organization for the Transition of Professional Dancers (Organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels) à Lausanne (Suisse), sous l'égide de l'UNESCO. Les projets initiaux comprenaient la tenue de deux symposiums majeurs (Lausanne, 1995 ; La Haye, 1998) ; la publication des résultats de ces rencontres (*The Dancer's Destiny [Le Destin du danseur]*, *The Dancer of the XXI Century [Le danseur du XXI<sup>e</sup> siècle]*) ; et un meilleur partage des informations entre les centres d'aide à la reconversion et les autres acteurs du milieu à travers le monde. Vers le milieu des années 1990, un programme de reconversion professionnelle s'implante en Suisse, des organisations artistiques australiennes publient des textes sur le sujet, et un certain nombre de compagnies de danse instaure en interne des fonds de reconversion.

Cependant, malgré les efforts et les progrès réalisés, le milieu s'est rendu compte qu'il ne disposait pas d'une étude comparative rigoureuse pour illustrer et mettre en lumière le problème de la reconversion du danseur de façon globale, avec pour objectif l'analyse, l'action et la défense des intérêts des danseurs. C'est de là qu'est né le Projet aDvANCE.

**Les dispositions de la recommandation relative à la condition de l'artiste de l'UNESCO doivent encore être mises en application par la plupart des pays, ce qui laisse de nombreux danseurs sans les protections sociales auxquelles le reste de la population active a généralement accès.**

## LES PIONNIERS :

Le Projet aDvANCE : mené par une équipe de recherche internationale (voir Annexe B), le Projet aDvANCE commence ses investigations en 2001. La publication de son rapport, *Making Changes : Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers [Apporter des changements : Faciliter la reconversion des danseurs vers une seconde carrière]* marque un tournant pour le milieu. Pour la première fois existe un ensemble de données qui documente clairement le problème, identifie les pratiques émergentes les plus efficaces et donne des indicateurs précis sur les moyens à disposition des acteurs du milieu – incluant les écoles, les compagnies, les bailleurs de fonds, les organismes gouvernementaux, les centres de formation et de reconversion et les danseurs eux-mêmes – pour bâtir un meilleur avenir pour la danse. Les principaux éléments de *Making Changes* comprennent :

- 11 profils de pays (Australie, Canada, Angleterre, France, Allemagne, Hongrie, Japon, Mexique, Pays-Bas, Suisse, États-Unis) ;
- des sondages approfondis faits auprès de danseurs dans trois pays (Australie, Suisse, États-Unis) ;

- l'identification de pratiques prometteuses d'aide à la reconversion à travers le monde ;
- et la mise à l'épreuve d'hypothèses concernant les interventions stratégiques appropriées.

Les résultats de recherche publiés dans *Making Changes* ont permis aux membres du Projet aDvANCE de pouvoir évaluer la situation du milieu de la danse, de revoir toutes les données et de clarifier les implications des actions à entreprendre. Ceux-ci ont travaillé en consultation avec les coprésidents du Projet aDvANCE, Philippe Braunschweig, fondateur et président émérite de l'Organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels, et Harvey Lichtenstein, président de BAM Local Development Corporation, et ancien président de la Brooklyn Academy of Music.

Cinq observations clés, énoncées ci-dessous et détaillées dans les pages qui suivent, fournissent le contexte des implications du travail entrepris par le Projet aDvANCE à ce jour :

### OBSERVATIONS CLÉS

#### OBSERVATION n° 1

**Les danseurs professionnels font face à des défis de réorientation de carrière qui sont uniques, et très différents de ceux des professionnels d'autres disciplines artistiques ou d'autres domaines exigeants sur le plan physique.** Ces problèmes découlent de la nature du processus de formation, de l'infrastructure financière du milieu de la danse professionnelle, d'une durée de carrière limitée, et d'un manque de synchronisation entre les programmes de sécurité sociale et les pratiques d'emploi et de formation du milieu. En même temps, les changements qui surviennent au sein de la population active en général – en particulier les avancées rapides de la technologie et l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants – font que les réorientations vers une seconde carrière se font de plus en plus tôt. C'est pourquoi la concertation avec le milieu de la danse pour étudier ce problème représente un laboratoire d'analyse des problèmes touchant la population globale, problèmes auxquels la société devra porter une attention plus soutenue dans un très proche avenir.

#### OBSERVATION n° 2

**Une reconversion professionnelle doit se planifier tôt et faire partie intégrante de tous les aspects du parcours de vie du danseur.** Les programmes doivent cibler chaque étape-charnière du cycle professionnel du danseur – la formation, la carrière en tant qu'interprète / le parcours professionnel, la vie après la scène / reconversion. À chaque étape, les efforts pour préparer les danseurs à une reconversion doivent viser à la fois un changement de valeurs et de comportements (de la part du danseur, de la communauté de la danse, et du milieu culturel en général) et la mise à disposition des programmes, services et ressources indispensables. Il se peut que certains administrateurs, directeurs artistiques et enseignants résistent au processus, qui, au premier abord, peut donner une impression d'éparpillement. Cependant, bien se préparer à sa reconversion est un processus naturel qui ne diminue en rien l'engagement ou la concentration du danseur sur sa carrière d'interprète. Le fait qu'un danseur ait une vision élargie du monde qui l'entoure, nécessaire à une réorientation réussie, peut aussi favoriser des objectifs artistiques.

**OBSERVATION n° 3**

**Dans tous les pays et collectivités, les danseurs font face aux mêmes problèmes de reconversion dans trois principaux domaines : psychologique, éducationnel et financier.** À chaque étape de la carrière du danseur, chacun de ces domaines implique différents niveaux de priorités et d'accès aux ressources. Par exemple, en début de carrière, les problèmes psychologiques et éducationnels viennent en priorité. Au moment où les danseurs envisagent une réorientation, les besoins financiers deviennent nettement plus importants. Une reconversion professionnelle entraîne un coût financier inévitable, mais productif en fin de compte, car il permet aux danseurs de ne pas dépendre, à terme, de l'aide sociale, en même temps qu'elle crée la possibilité d'une autre carrière professionnelle psychologiquement satisfaisante. Le taux de succès de reconversion des danseurs est beaucoup plus élevé que celui de la population active en général, puisque les centres d'aide à la reconversion affichent un taux de réussite allant de 85 % à 100 %.

**OBSERVATION n° 4**

**Des stratégies variées devront être appliquées pour répondre aux besoins de reconversion des danseurs, du fait des contextes de travail différents selon les pays.** Les facteurs qui sont en jeu, sur une base comparative pays par pays, comprennent le degré de soutien public ou privé aux arts, les mentalités à l'égard des arts en général et de la danse en particulier, les genres de danse prédominants dans une région ou un pays spécifique, et la nature de la protection accordée aux travailleurs sous la forme de programmes d'aide sociale. Du fait de cette diversité, la communauté de la danse dans son ensemble a beaucoup à apprendre du partage d'information sur les « bonnes pratiques » qui peuvent être adaptées et perfectionnées pour convenir au contexte local.

**OBSERVATION n° 5**

**Le problème de la reconversion des danseurs est fondamentalement lié à la vitalité artistique à long terme du monde de la danse et du milieu culturel.** Résoudre les problèmes liés à la réorientation professionnelle améliorera le statut des danseurs dans la société, et leur donnera une reconnaissance adéquate en tant qu'artistes/citoyens. Avec un changement de l'approche éducationnelle, les danseurs seraient non seulement mieux préparés pour leur reconversion, mais prendraient également une part active dans la redéfinition de l'avenir artistique d'un domaine en constante évolution. En dernier lieu, les problèmes de reconversion des danseurs ne peuvent être séparés des comportements culturels, ancrés dans les mentalités, concernant le rôle de l'artiste dans la société ; ceci implique une collaboration et une mobilisation de tous ceux qui sont engagés dans la vitalité artistique et économique du milieu de la danse et de ses membres.

**Paroles de danseurs, le Projet aDvANCE**

**« Je pensais que j'allais toujours danser. Cela a été un choc pour moi lorsque j'ai dû arrêter. Personne ne m'a encouragé à retourner étudier ou à apprendre un métier différent. »**

**« Une assistante administrative, travail qui demande peu de spécialisation, est nettement mieux payée qu'une danseuse professionnelle. »**

**« Il existe une certaine hiérarchie des valeurs qui a un effet dissuasif sur la curiosité de se lancer dans le vaste monde, curiosité qui permettrait aux danseurs d'enchaîner facilement avec une nouvelle carrière. »**

**« Comprendre qu'il existe des options nous aide à prendre des décisions rationnelles et objectives pour notre avenir. »**

**« Je crois qu'il est important que les danseurs sachent qu'ils ont un bel avenir devant eux même s'ils ne dansent plus sur scène. »**

Extraits de sondages faits auprès de danseurs interrogés individuellement, Projet aDvANCE  
Australie, Suisse, États-Unis.

# Tendances globales

## PROFILS DES PAYS

**« Il semble clair, si l'on considère le problème de la reconversion dans une perspective globale, que les mesures actuelles d'aide sont à la fois limitées en terme de portée et inadaptées en terme de couverture. »**

— Baumol, Jeffri et Throsby,  
*Making Changes : Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers (Apporter des changements : faciliter la reconversion des danseurs vers une seconde carrière)*

La danse est souvent citée comme étant un langage « international » et « universel » du fait de sa capacité à communiquer au-delà des barrières culturelles et linguistiques. Étant donné la portée internationale de cette discipline artistique, il était évident, dès le début du Projet aDvANCE, que le programme de recherche allait devoir examiner la question de la reconversion dans des pays ayant des situations diverses sur les plans culturel, éducationnel, économique, politique et social. Une double approche a donc été développée pour collecter les données : l'élaboration de 11 profils de pays en vue d'une meilleure compréhension socio-économique des problèmes, et des sondages, effectués individuellement auprès des danseurs dans trois pays, permettant d'illustrer l'expérience de la reconversion professionnelle du point de vue de l'individu.

**Des profils ont été établis pour les pays suivants :** Australie, Canada, France, Allemagne, Hongrie, Japon, Mexique, Suisse, Pays-Bas, Royaume-Uni et États-Unis.

**Les informations recueillies incluent :** systèmes d'éducation et de formation, financements public et privé, nombre de danseurs professionnels qui ont un emploi et qui sont au chômage, nombre de compagnies et d'établissements impliqués en danse, programmes d'aide institutionnels et types de soutien offerts aux danseurs (retraites, avantages sociaux, etc.).

Ces données ont permis de mieux comprendre les difficultés liées à la reconversion à travers le monde et comment le milieu de la danse peut se mobiliser collectivement pour agir. Les principaux thèmes qui sont ressortis d'une analyse comparative de ces profils sont énoncés ci-après :

## RÉPARTITION DES PROFESSIONNELS DE LA DANSE SELON LE SEXE

Dans les pays étudiés, la grande majorité des danseurs sont des femmes. Par exemple, les Pays-Bas comptent 65 % de danseuses ; l'Allemagne 60 % ; le Mexique 80 %, les États-Unis et le Japon 77 %. Ces statistiques confirment l'idée qu'on se fait de la nature globalement féminine de la population active en danse, mais elles prennent une connotation particulière étant donné les inégalités persistantes entre hommes et femmes dans le monde du travail et dans le domaine culturel. Certains pays peuvent donc considérer que les problèmes de réorientation des danseurs vers un nouvel emploi ne sont pas si urgents, étant donné les problèmes de répartition de la population active. Ces résultats sont également pertinents pour les analystes, puisque des études internes entreprises par certains centres nationaux d'aide à la reconversion et par des chercheurs indépendants, suggèrent que les effectifs masculin et féminin font face à des problèmes économiques et psychologiques différents lorsqu'ils entament une réorientation professionnelle. Pour être efficaces, les programmes d'aide sociale devront en conséquence être adaptés pour répondre aux divers besoins des personnes en reconversion.

## MOBILITÉ DES PROFESSIONNELS DE LA DANSE

Les données provenant des profils nationaux font ressortir le caractère de plus en plus international de la communauté de la danse ; les danseurs changent en effet de pays en fonction des opportunités intéressantes de travail qui leur sont offertes. Aux Pays-Bas et en Suisse par exemple, un pourcentage élevé des danseurs provient de pays étrangers : aux Pays-Bas, 50 % des danseurs viennent de pays étrangers ; en Suisse, seulement 2 des 128 danseurs que comptent les quatre grandes compagnies nationales sont suisses. En France, 27 % des danseurs permanents et 18 % des intermittents sont étrangers : 47 % des danseurs ont trouvé du travail à l'étranger durant leur carrière. Une mobilité aussi grande accentue encore le défi d'élaborer des programmes de protection sociale pour soutenir le processus de reconversion. Les sérieux obstacles financiers que les danseurs rencontrent au moment de leur réorientation professionnelle sont souvent aggravés lorsqu'ils ont travaillé dans plusieurs pays, puisque les avantages sociaux sont habituellement liés aux années de travail dans une compagnie ou dans un pays spécifique. À défaut d'élaborer un programme international coordonné, on peut s'attendre à ce qu'un nombre de plus en plus grand de danseurs « passent à travers les mailles du filet », faute d'avoir accès à des programmes d'aide équivalents à ceux offerts aux autres travailleurs. Certains centres d'aide à la reconversion en danse ont déjà commencé à tenir compte de cet aspect dans leurs lignes directrices : par exemple, lorsque les critères de base requièrent un nombre minimum d'années de travail en tant que professionnel, l'organisme peut permettre d'inclure un certain pourcentage de temps à l'extérieur du pays qui offre les avantages sociaux, sans nuire à l'admissibilité (par exemple : le Centre de ressources et transition pour danseurs au Canada et le Dancers' Career Development au Royaume-Uni)

## UN SECTEUR DE LA DANSE EN CROISSANCE

Dans presque tous les pays étudiés, le secteur de la danse s'est développé de façon significative dans les 10 dernières années, avec une augmentation notable du nombre de danseurs et de compagnies de danse dans la plupart des pays. Par exemple, le Canada a connu une croissance de 47 % des compagnies de danse et de 67 % du nombre de danseurs ; aux Pays-Bas, le nombre des compagnies subventionnées est passé de 242 à 450 compagnies, une augmentation de 86 %. Aux États-Unis, le secteur à but non-lucratif a connu une hausse



de 93 % du nombre des compagnies de danse de 1987 à 1997, et une croissance de 34 % du nombre des danseurs entre 1990 à 2001. Bien que ces chiffres démontrent une vitalité du milieu dans son ensemble, ils soulignent en même temps le besoin d'agir de façon urgente sur les problèmes de reconversion, car l'expansion du secteur va entraîner une augmentation du nombre de personnes ayant besoin d'aide. De plus, les chiffres indiquent une hausse du nombre de compagnies et de danseurs, mais il semble par ailleurs que les salaires n'aient pas suivi, ce qui peut avoir influé sur la capacité des danseurs à organiser leur reconversion. Au Canada, par exemple, les cachets et salaires au sein des compagnies de danse n'ont que très faiblement augmenté pendant les années 1990, ce qui fait dire aux auteurs d'une étude réalisée pour le Conseil des Arts du Canada : « En ce qui concerne les finances des compagnies, l'une des statistiques les plus alarmantes implique les danseurs, au niveau des cachets et des salaires... En danse, lorsque des problèmes financiers surviennent, les salaires des artistes sont les premiers touchés. »

### RÉMUNÉRATION DES DANSEURS

Les données internationales collectées donnent une image affligeante de la rémunération des danseurs partout dans le monde. « Les danseurs sont très peu payés en comparaison avec d'autres métiers qui requièrent une formation aussi exigeante », font remarquer les auteurs de *Making Changes*, et « sont les moins payés parmi les artistes. ». Au Canada, par exemple, le revenu annuel moyen des danseurs, qui était de 14 600 \$ CAN (11 000 \$ US) en 2001, représentait moins de la moitié du revenu annuel moyen de la population active globale canadienne. En Australie, « le revenu des danseurs frôle celui des populations aux revenus les plus faibles, avec 33 % d'entre eux qui gagnent moins de 10 000 \$ AU (7 900 \$ US) en 2000-2001. « En France, le revenu des danseurs est généralement peu élevé, en particulier pour ceux qui ne sont pas employés de façon permanente par une compagnie ; 25 % des danseurs intermittents gagnaient moins de 7 622 € (9 600 \$ US) en 2001, tandis que 64 % des danseurs en poste permanent dans des compagnies gagnaient entre 15 250 € et 30 500 € (19 397 \$ US – 39 187 \$ US). Au Japon, les danseurs « gagnent moins que les autres artistes » et « dans certains cas, ils doivent même payer pour leurs costumes, les quotas de billetterie et les frais de représentation. » Aux États-Unis, le salaire annuel moyen des danseurs en 1999 était de 8 500 \$ (National Endowment for the Arts, 2001).

### DE GRANDS ÉCARTS DANS LE MILIEU

Bien que *Making Changes* ait établi l'existence d'une grande diversité, selon les pays, dans la façon de structurer et de soutenir l'activité de la danse, une constante se dessine cependant, avec une distinction entre compagnies de danse moderne / ballet. Cette hiérarchisation a des implications importantes dans la conception et la mise en application de programmes de reconversion professionnelle. Il n'y a habituellement qu'un nombre limité de grandes compagnies, stables et bien financées. Ces compagnies tendent à attirer de plus larges publics, recueillir la plus grande partie des fonds publics et privés, générer le plus de revenus directs, fournir le plus grand nombre de semaines de travail, et offrir des contrats avec de meilleures protections sociales à leurs danseurs. C'est au sein de ces grandes compagnies qu'apparaissent les pratiques d'aide à la reconversion les plus marquantes. L'effectif important de danseurs et l'accès à des ressources l'explique en partie, mais c'est aussi une réponse à la pression syndicale et un élément de négociation lors des discussions. Dans certains pays (Angleterre et Pays-Bas par exemple), l'octroi de subventions est conditionné au paiement par les compagnies d'une cotisation à un fonds d'aide à la reconversion.

En complément à ces organismes assez institutionnels, on trouve de plus petites compagnies – aussi actives sur le plan artistique, mais moins aptes à offrir à leurs membres des contrats à l'année à temps plein, et encore moins une retraite ou d'autres avantages sociaux. Leurs danseurs doivent souvent compléter leurs cachets de danse par des emplois dans le domaine artistique ou tout à fait en dehors – une tendance que l'on retrouve dans la plupart des profils des pays. Les critères d'attribution et la structure des programmes de subventions des centres d'aide à la reconversion (discutées plus loin dans ce document) essaient d'accomplir des actions importantes pour réduire ce fractionnement de l'emploi dans le milieu, et pour fournir un accès à la réorientation professionnelle et à d'autres ressources tant aux danseurs permanents salariés qu'aux danseurs intermittents. Le domaine de la danse commerciale montre également des variations dans la nature des opportunités d'emploi : certains danseurs bénéficient d'un emploi à long terme au sein d'une seule production ou d'une compagnie de production, alors que d'autres travaillent sur une base plus irrégulière pour de multiples employeurs.

### PROTECTIONS SOCIALES

Les profils des pays montrent des variations considérables concernant l'accès à une assurance maladie, une assurance chômage, une assurance invalidité, un régime de retraite, et une reconversion professionnelle. Cela va des systèmes publics régis par la loi à des plans privés. L'existence de ces programmes a amené un certain nombre d'observations générales. Comme le mentionne *The Dancer's Destiny (Le Destin du danseur)*, dans les pays qui disposent d'un système de santé et d'assurance chômage réglementé par l'État, les danseurs qui ont un emploi permanent sont en principe traités comme tous les autres salariés. Mais les danseurs ne peuvent pas toujours répondre aux critères stricts d'admissibilité à l'assurance chômage : dans de nombreux pays, les soins de santé et la sécurité sociale sont réservés aux salariés, et quantité de danseurs travaillant comme indépendants dans ces pays ne sont pas admissibles à l'assurance. De même, les programmes nationaux d'aide à la réorientation professionnelle destinés aux salariés sont rarement adaptés aux danseurs, qui doivent souvent reprendre des études de base pour entrer sur un nouveau marché du travail. Malgré les limites de certains systèmes, *Making Changes* identifie aussi un certain nombre de pratiques prometteuses, qui comportent des programmes gouvernementaux flexibles ou conçus spécifiquement pour répondre aux besoins des artistes (voir Étude de cas n° 7).

# Comprendre ce qui se passe sur le terrain

## SONDAGES INDIVIDUELS EFFECTUÉS AUPRÈS DE DANSEURS

**A** lors que les profils des pays inclus dans *Making Changes* donnent la possibilité de comparer et opposer les conditions socio-économiques relatives à la reconversion selon les pays, les sondages menés auprès des danseurs du Projet aDvANCE permettent d'examiner les problèmes de reconversion professionnelle du point de vue de l'individu. L'un des principaux outils de recherche du Projet aDvANCE était l'envoi de 3 000 questionnaires à des danseurs actifs ou d'ex-danseurs dans trois pays – États-Unis, Suisse et Australie. Ces trois pays ont été sélectionnés pour le sondage parce qu'ils sont représentatifs de la diversité sur trois continents et à cause du volume et de la variété de leur activité chorégraphique, de l'accessibilité à l'information désirée, et de la disponibilité de chercheurs locaux qualifiés. Le sondage ciblait des danseurs de genres divers : ballet / danse classique, danse contemporaine / moderne, danse folklorique ou traditionnelle organisée, théâtre musical / danse commerciale, et « autres » (danseurs travaillant dans d'autres industries culturelles, comme la télévision, le cinéma ou pour de l'événementiel).

La compilation et l'analyse de ces sondages a donné un profil statistique révélateur des problèmes que les danseurs rencontrent lorsqu'ils entament une réorientation vers d'autres activités et une carrière après la scène. Parmi les facteurs analysés par l'équipe de recherche figurent les tendances professionnelles, les caractéristiques des groupes, la sensibilisation à la réorientation, les données sur le revenu et les efforts de reconversion.

Plus particulièrement, les sondages menés individuellement auprès des danseurs donnent des réponses aux questions telles que : quand les danseurs commencent-ils leur formation ? Quelle est la durée de cette formation ? Pensent-ils être bien préparés pour un changement de carrière ? Quels sont, à leur avis, les organismes ou associations qui peuvent les aider ? Les danseurs ont-ils des attentes réalistes face aux défis posés par

une reconversion ? Quel impact la reconversion professionnelle a-t-elle sur le revenu futur et sur la satisfaction dans le nouveau travail ?

### **VERS UNE NOUVELLE CONCEPTION DE LA RECONVERSION**

Les résultats des sondages sont présentés ci-dessous, ainsi que la documentation correspondante. Pour plus d'efficacité, cette enquête doit être examinée en fonction des trois principales étapes de la vie d'un danseur, qui sont (comme mentionné précédemment) :

ÉTAPE I : PRÉPARATION / FORMATION

ÉTAPE II : CARRIÈRE EN TANT QU'INTERPRÈTE / PARCOURS PROFESSIONNEL

ÉTAPE III : APRÈS LA SCÈNE / RECONVERSION

Trop souvent, la reconversion est vue de façon restreinte, ne concernant que la troisième étape de la vie d'un danseur – ce moment où, par nécessité ou par choix, le danseur connaît la fin de sa carrière sur scène. Cette conception tend à marginaliser la question de la réorientation professionnelle du danseur. Elle relègue les problèmes qui y sont liés à un niveau secondaire – à traiter lorsque et si les ressources le permettent. Pourtant, la reconversion est inhérente à la vie du danseur et quasi permanente. Lors de toutes les étapes de la vie d'un danseur, certaines conditions et pratiques se combinent pour rendre le processus de reconversion plus difficile qu'il ne devrait être. Mais à chaque phase, il est également possible de prendre des mesures pour atténuer les fardeaux psychologique, financier et éducationnel de la reconversion et aider les danseurs à se préparer un meilleur avenir.

De même, on conçoit en général la carrière d'un danseur seulement à travers les étapes I et II : il est donc nécessaire de changer cette approche pour inclure l'étape III dans la carrière chorégraphique. Une conception ainsi élargie permettra de mieux appréhender presque tous les aspects de la vie d'un danseur – depuis ce qui est considéré comme une formation adéquate jusqu'à ce qui constitue une négociation de contrat équitable.

## Étape 1 : PRÉPARATION / FORMATION

**« Les écoles devraient être des lieux de transition pour tous les élèves, pour y apprendre que la vie d'un danseur sera et devrait être changement ou transition continuelle, et que chaque changement ou mort est une occasion de renouveau. »**

Ross McKim  
Directeur artistique  
Rambert School, Londres  
Extrait de *The Dancer's Destiny (Le Destin du danseur)*

La première étape de la vie d'un danseur implique une préparation au plan physique – mais aussi au plan intellectuel et spirituel. Du fait que cette formation commence très jeune, les formateurs en danse ont une responsabilité spéciale, celle de tenir compte du contenu qu'ils enseignent et de la façon de transmettre ce contenu. Les leçons apprises dans le studio de danse n'affectent pas seulement la manière dont un danseur pointe le pied, étire un muscle, effectue un saut ou interprète un rôle. Des valeurs sont transmises sur une base quotidienne – par la portée du programme d'études, la manière dont les professeurs s'adressent et répondent aux étudiants, et par ce qui est ou n'est pas vraiment abordé sur les aspects pratiques d'une vie de danse.

« Nous devons réorienter nos valeurs », affirme un membre du conseil d'administration du Projet aDvANCE, commentant les implications de cette étude. « Les étudiants doivent apprendre qu'ils peuvent parfaitement développer une plus grande compréhension du monde tout en étant passionnés, débordants d'énergie, totalement engagés, tendus vers un but. Nous devons élargir nos horizons, afin que dès le début de leur formation, les étudiants comprennent qu'ils peuvent continuer à se réaliser tout en prenant de l'âge. Culture et maturité peuvent améliorer et approfondir la contribution que les danseurs peuvent apporter au milieu de la danse. » Les parents doivent également être assurés – en paroles et en actes – que le temps et l'argent qu'ils investissent, très tôt, dans une formation en danse apportera au danseur une vie valorisante et enrichissante à toutes les étapes de sa carrière.

Six aspects du processus de préparation du danseur sont particulièrement significatifs pour comprendre la relation entre une préparation précoce et la reconversion, et pour comprendre les implications des résultats des sondages effectués individuellement auprès des danseurs figurant dans le Projet aDvANCE. Les pratiques de formation diffèrent selon les genres chorégraphiques (la formation en danse classique étant en général la plus intensive), mais les aspects suivants doivent être soulignés, et ressortent à divers degrés dans la plupart des types de formation, dès que la pratique est à un niveau soutenu :

## ASPECTS DE LA FORMATION EN DANSE QUI INFLUENCENT LA SENSIBILISATION À LA RECONVERSION

**Formation précoce**

**Focalisation intense et spécifique**

**Développement d'une identité / confiance en soi**

**Dynamique étudiant-enseignant**

**Portée du programme d'études**

**Transfert de compétences**

**Formation précoce** : le Rapport aDvANCE confirme que les danseurs commencent leur carrière assez jeunes ; qu'ils ont une période de formation intense et centrée sur un objectif, suivie d'une entrée dans leur carrière professionnelle environ une dizaine d'années après. Les résultats statistiques sont assez similaires dans les trois pays étudiés.

- Âge moyen en début de formation : 10 ans (États-Unis), 10 ans (Suisse), 9 ans (Australie) ;
- Âge moyen au premier engagement professionnel : 18 ans (États-Unis), 21 ans (Suisse), 20 ans (Australie) ;
- Âge moyen en début de carrière professionnelle : 19 ans (États-Unis), 21 ans (Suisse), 20 ans (Australie) ;
- Premiers revenus : 19 ans (États-Unis), 21 ans (Suisse), 20 ans (Australie).

L'intérêt de ces statistiques est de souligner que la formation se fait durant les années de pré-adolescence et d'adolescence. L'école de danse assume un rôle de famille de substitution. À un âge où la plupart des adolescents commencent tout juste à faire des projets d'avenir, les danseurs sont déjà engagés dans une carrière ; ils concrétisent leurs ambitions et réalisent leurs rêves. Cette expérience enrichissante peut aussi avoir des conséquences plus tard, du fait du degré d'interaction étroite entre développement professionnel et psychologique à un très jeune âge.

**Focalisation intense** : plus ils avancent dans le processus de formation, plus les danseurs doivent augmenter le temps qu'ils consacrent quotidiennement à leur art – habituellement de trois à cinq heures minimum par jour de pratique en studio lorsque le danseur est sur le point d'entrer dans le métier, plus le temps consacré à des activités annexes de préparation physique (natation, étirements, yoga) et des activités de représentations pré-professionnelles. Leur petit monde devient de plus en plus « fermé » car ils réalisent qu'ils doivent renoncer à « d'autres choses » –poursuivre des études académiques traditionnelles, socialiser avec des condisciples ayant des intérêts et des formations différentes, développer des intérêts et des aptitudes différentes, en particulier des compétences utiles dans la vie courante, allant de la conduite d'une voiture à la gestion d'un carnet de chèques. Dans les sondages du Projet aDvANCE, les danseurs interrogés ont souvent choisi de commenter cet aspect de leur formation dans des questions ouvertes.

- *Les danseurs souhaitent que les enseignants informent les étudiants de façon plus complète sur les réalités de la carrière.* Le commentaire typique est le suivant : « L'intérêt des danseurs pour ce qui se passe à l'extérieur devrait être développé et cultivé très tôt dans leur carrière. Cela permettrait d'éviter d'être "pris au piège de la danse – je ne sais rien faire d'autre –" qui, plus tard, est cause de détresse pour de nombreux danseurs. »
- *Les danseurs indiquent qu'une trop grande spécialisation dès le début du processus de formation, ne leur a pas rendu service plus tard.* Voici un commentaire, représentatif, d'un danseur interrogé : « Mon sentiment est qu'il n'est pas correct que les parents et / ou les enseignants en danse laissent un jeune danseur arrêter sérieusement d'autres talents ou intérêts, et ce pendant toute la durée de sa carrière de danseur. Je n'avais pas la moindre idée de l'existence d'autres possibilités, j'étais un danseur, point. »

**Développement d'une identité / confiance en soi :** dans une culture en « vase clos », où la principale valeur est la danse, les danseurs ne peuvent intérioriser qu'une conception très limitée d'eux-mêmes, sur ce qu'ils sont et ce qu'ils ont la capacité de devenir. « Le danger pour le développement du jeune danseur réside dans le renforcement de l'identité de l'enfant exclusivement en tant que danseur, car l'estime de soi de l'enfant dépendra de sa réussite ou de son échec en tant que danseur », note une étude de 1989 sur la reconversion du danseur (*A Report Investigating the Needs of Professional Dancers Making Career Transitions [Un rapport d'enquête sur les besoins des danseurs professionnels en reconversion]*, Australia Arts Council). C'est pourquoi, les intervenants qui travaillent avec des danseurs en reconversion – psychiatres, personnes chargées de l'orientation des danseurs et organismes indépendants d'aide à la reconversion – ont demandé aux enseignants en danse d'aider les danseurs à élargir leur perception d'eux-mêmes, de « je suis un danseur » à « je suis un artiste créatif qui danse ». Cette reformulation – plus positive, exacte et productive – peut améliorer la maturité psychologique nécessaire au moment de la reconversion, des années plus tard. Étant donné les liens que la recherche du Projet aDvANCE a identifiés entre la maturité et une seconde carrière satisfaisante, cet élément est particulièrement important.

- En moyenne, 84 % des danseurs qui se sont déclarés « totalement préparés » à une reconversion indiquent qu'ils sont satisfaits au travail dans leur nouvelle carrière, alors que seulement 51 % de ceux qui se sont déclarés « pas complètement préparés » à une reconversion indiquent être satisfaits ou à peu près satisfaits dans la carrière entamée suite à ce changement de carrière.

Un problème psychologique connexe vient du fait que l'engagement dans une carrière chorégraphique, dès les premiers moments, est souvent soutenu par la passion plus que par une évaluation analytique de la rentabilité du système en vigueur dans le milieu. Peu à peu, les danseurs peuvent s'apercevoir qu'il y a un fossé entre ce qui est validé et soutenu dans la culture du milieu en général, et les valeurs qui sous-tendaient leur choix initial de carrière. Ceci peut affecter leur confiance en eux-mêmes lorsqu'ils commencent à envisager de potentielles secondes carrières.

**Dynamique étudiant-professeur** : traditionnellement, la danse était dirigée par des figures d'autorité, et cet aspect du processus de formation est, de plus en plus, analysé de près, à la fois par ceux qui s'occupent des questions concernant la reconversion du danseur, et par ceux qui cherchent à former des artistes qui s'assument et soient plus créatifs. « Une conséquence de leur formation est l'habitude de recevoir des instructions, d'être dirigés et corrigés, » note Stanley Greben, professeur émérite en psychiatrie à l'Université de Toronto. « Ils [...] ont tendance à ne pas se sentir compétents de façon autonome, et à trop dépendre des décisions et des opinions des autres. » De plus en plus de recherches menées dans l'enseignement ont contribué à s'éloigner d'une conception de l'enseignement dans laquelle le professeur détient l'intégralité de l'autorité et du savoir (approche « didactique ») pour favoriser une approche permettant aux étudiants de jouer un rôle plus actif dans le processus d'apprentissage. « Pour un apprentissage à long terme, il faut commencer par enseigner aux étudiants comment poser des questions », note un représentant de la Theatre Academy of Finland lors d'un récent congrès de l'Organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels.

Ce changement pédagogique commence à se faire sentir au sein de certains studios de danse et lieux de formation, avec déjà d'importantes conséquences positives sur le développement psychologique des danseurs et l'acquisition d'une maturité nécessaire pour affronter ultérieurement les problèmes liés à la reconversion. Dans ce contexte, il serait bon de pouvoir offrir aux enseignants des opportunités de développement professionnel, afin que ceux-ci puissent prendre en compte et analyser, plutôt que simplement reproduire, les méthodes d'enseignement qu'ils ont eux-mêmes expérimentées.

**Portée du programme d'études** : comme nous venons de le voir, ce qui était considéré comme une bonne préparation à une carrière en danse était conçu selon un cadre très étroit. Les matières académiques étaient vite expédiées, le développement de compétences pratiques n'était pas abordé, et pratiquement aucun effort n'était fait dans les premières années de la formation pour aborder la question de la reconversion. Des changements d'attitudes et des évolutions dans les programmes sont à noter dans ce domaine, en particulier en ce qui concerne l'enseignement scolaire. Dans les pays qui disposent de centres d'aide à la reconversion pour danseurs, une collaboration se développe également de plus en plus entre les centres et les écoles sur les programmes d'études, pour tenir compte des lacunes concernant la reconversion.

Les danseurs qui ont participé aux sondages dans les trois pays étudiés ont demandé que des modifications soient apportées aux cursus, afin de favoriser la sensibilisation des danseurs à la reconversion et mieux les préparer à faire face aux problèmes à venir.

- *Commentaires sur les programmes d'études*: 80,5 % des danseurs actifs et ex-danseurs consultés sont d'accord / tout à fait d'accord pour que l'information sur la reconversion professionnelle fasse partie intégrante de la formation en danse, avec la répartition suivante : 85,1 % (Australie), 83,1 % (Suisse), et 73,2 % (États-Unis).
- *Sensibilisation à la reconversion* : en moyenne, 66 % des danseurs actifs et des ex-danseurs sont d'accord / tout à fait d'accord sur le fait que les danseurs n'ont pas conscience des défis qu'entraîne une reconversion, avec la répartition suivante : 65,6 %



(Australie), 56,1 % (Suisse), 75 % (États-Unis).

- *Adéquation de la préparation* : plus de 75 % des danseurs actifs et ex-danseurs interrogés sont d'accord / tout à fait d'accord sur le fait que la plupart des danseurs ne sont pas convenablement préparés à faire face aux défis de la reconversion : 76,6 % (Australie), 79,8 % (Suisse) et 82,9 % (États-Unis).

**Transfert de compétences** : bien que certaines caractéristiques du processus de formation du danseur tendent à affaiblir la maturité qui sera nécessaire à une reconversion plus tard, une première carrière en danse est aussi, par de nombreux aspects, une préparation idéale au monde du travail. Comme l'ont démontré de nombreuses recherches, une formation en danse permet d'acquérir une extraordinaire diversité de compétences, très recherchées sur le marché du travail, mais souvent trop peu comprises – à la fois par les danseurs eux-mêmes et par les employeurs potentiels. Les psychologues et les personnes chargées de l'orientation des danseurs ont identifié des qualités propres au danseur, et qui sont particulièrement utiles pour l'aider à « se vendre » sur le marché du travail.

### COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES PAR LES DANSEURS AU COURS DE LEUR FORMATION

**Compétences en communication**  
**Compétitivité**  
**Coopération**  
**Leadership**  
**Apparence personnelle**  
**Confiance en soi au plan physique**  
**Maîtrise physique et mentale**  
**Autodiscipline**  
**Endurance / Persévérance**  
**Créativité dans la résolution des problèmes**  
**Gestion du temps**

Pourtant, « les danseurs se perçoivent souvent comme étant beaucoup moins doués et capables d'apprendre dans des disciplines autres que la danse, qu'ils ne le sont en réalité », notent de nombreuses publications en psychologie sur ce sujet. Cette insécurité contredit les faits : les études montrent que les danseurs réussissent très bien dans des cadres scolaires, et, se classent en moyenne dans les 15 % de la population qui obtiennent les meilleurs résultats à des tests d'intelligence : 53,3 % (Australie), 68,4 % (Suisse), 83,3 % (États-Unis).

- Les personnes interrogées sont d'accord / tout à fait d'accord sur le fait que les danseurs ne réalisent pas que leurs compétences sont transférables à d'autres professions : 53,3 % (Australie), 68,4 % (Suisse), 83,3 % (États-Unis).
- L'autodiscipline est la compétence que les danseurs reconnaissent le plus comme leur étant utile par la suite : 81 % des répondants au sondage effectué dans les trois pays étudiés indiquent croire que cette compétence leur sera utile, dépassant de loin des compétences en communication et en leadership. Un pourcentage très élevé de dan-

seurs identifie également cette compétence comme étant « la plus importante » : 47 % (Australie), 32,3 % (Suisse), et 55,7 % (États-Unis).

## LA RÉPONSE DU MILIEU DE LA DANSE : DES PRATIQUES PROMETTEUSES / ÉTAPE I : PRÉPARATION

La recherche effectuée par le Projet aDvANCE suggère que, bien avant que les danseurs n'arrivent à l'étape active de la reconversion – et même bien avant qu'ils ne posent le pied sur scène pour leur premier engagement professionnel – il est nécessaire de semer des graines en vue d'une reconversion efficace. Les écoles et centres de formation ont un rôle et des responsabilités bien spéciales à cet égard : si les danseurs entrent sur le marché du travail de la danse sans avoir aucune notion de ce qui les attend en cours de carrière, leur processus de formation ne les aura pas suffisamment préparés : un processus de préparation qui favorise une approche « fermée » plutôt qu'une ouverture sur un monde en évolution néglige les possibilités de préparer les étudiants de façon responsable pour qu'ils puissent mener, au XXI<sup>e</sup> siècle, une carrière sur scène suivie d'une autre carrière, après la scène. Les danseurs peuvent effectivement être réticents à entendre parler de reconversion, alors qu'ils n'ont pas encore atteint leur premier objectif de carrière en danse ; il n'en reste pas moins que les enseignants en danse doivent se pencher sur cette question de façon réfléchie et convaincue.

C'est la conception du processus de préparation dans son ensemble qui doit être modifiée – pour aller d'un modèle de *formation*, dans un cadre plutôt étroit, à un modèle d'*éducation*, beaucoup plus large dans ses ambitions pédagogiques.

Les résultats de recherche du Projet aDvANCE, *Making Changes*, énoncent plusieurs moyens pour y arriver, incluant :

- **le partenariat entre les établissements de formation et les écoles publiques et privées** pour renforcer l'enseignement scolaire. Cette tendance est évidente dans certains établissements scolaires, affiliés avec des compagnies de ballet en Autriche, Belgique, France, Suède et au Royaume-Uni ; de même, de nombreuses écoles de ballet classique aux États-Unis ont commencé à répondre aux besoins d'enseignement scolaire de leurs étudiants parfois même dès le début de leurs années de secondaire (dont Miami City Ballet School, School of American Ballet, Ballet Tech Foundation, Harid Conservatory, et The Rock School).
- **un enseignement à deux volets**, qui prépare les danseurs à la fois à une carrière de danseur et d'enseignant (par exemple, les programmes qui étaient en place au Mexique, à la Escuela del Ballet Folklórico de Mexico d'Amalia Hernández, et la Escuela Nacional de Danza Clásica y Contemporanea). Cette approche prépare les danseurs à une transition naturelle vers une seconde carrière en enseignement de la danse, sans devoir recourir à une longue réorientation professionnelle.
- **des établissements de formation classique qui offrent un « programme enrichi »**, incluant des études dans des genres de danse différents ; des cours de musique, histoire de la danse et arts connexes, en contrôle continu ; des cours de santé et bien-être ; et le développement de compétences pour se préparer au marché du travail (par exemple, l'École Royale de Ballet d'Anvers en Belgique, Pacific Northwest Ballet

aux États-Unis, l'École Nationale de Ballet du Canada). Le grand nombre de diplômés à avoir trouvé un emploi suggère que cet enrichissement améliore la qualité artistique de l'enseignement plutôt que le contraire.

- **des programmes de diplômes interdisciplinaires entre établissements de formation et universités** (par exemple Alvin Ailey American Dance Theatre / Fordham University), qui permettent de combiner les dernières années de formation avancée en danse avec un programme de diplôme universitaire – cette approche convient habituellement mieux à la formation en danse moderne, où les danseurs peuvent entrer sur la scène professionnelle un peu plus tard. Des initiatives de ce type facilitent également le recrutement, amenant les parents à être plus enclins à soutenir les études à long terme de leur enfant si un « plan de rechange » (c'est-à-dire un accès facile au milieu universitaire pour poursuivre une carrière parallèle) fait partie intégrante du processus de formation.
- **des programmes de tutorat** (par exemple Arts Educational School, Tring Park, Herfordshire, Royaume-Uni), qui met en contact des étudiants avec d'ex-danseurs qui se sont reconvertis avec succès dans d'autres domaines professionnels. Ces expériences réelles, transmises au cours de rencontres, aident à démythifier et à mieux informer sur les compétences transférables et peuvent fournir des modèles inspirants.
- **et des extensions de cursus** par des partenariats avec des centres d'aide à la reconversion, qui préparent les étudiants à leur première « transition » importante – le passage de la vie étudiante à la vie professionnelle (par exemple, au Canada, le Centre de ressources et transition pour danseurs (CRTD) organise les conférences « danse TRANSIT » qui ciblent les étudiants à travers le pays au moment où ils vont passer du monde étudiant à leur carrière professionnelle ; aux États-Unis, Career Transition for Dancers (CFTD) a développé et mis sur pied un programme intensif de deux jours destiné aux étudiants en danse à l'université, et prévoit d'implanter ce programme dans les écoles supérieures et les universités à travers le pays.

Deux exemples concrets de ce type de programmes sont donnés ci-dessous ; ils sont représentatifs des programmes mis en place dans de nombreux milieux scolaires à travers le monde. D'autres exemples figurent dans *Making Changes*, ainsi que dans des publications de l'Organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels.

Les promoteurs de la reconversion ne sont pas seuls à se mobiliser en faveur d'un changement pour une approche plus globale de la préparation du danseur. Des directeurs artistiques lancent le même appel pour un enseignement plus large, qui rende les danseurs plus autonomes, car ils sont convaincus que cela enrichira leur sens artistique et aidera à développer cette étincelle créative qui différencie le danseur ordinaire du danseur exceptionnel. En résumé, une préparation efficace à une reconversion concorde pratiquement à ce que l'on commence à considérer comme une préparation efficace à une carrière d'interprète.

**ÉTUDE DE CAS n° 1****Préparer les étudiants à un parcours de vie en danse  
École Nationale de Ballet du Canada**

L'École Nationale de Ballet du Canada définit son objectif premier comme suit : « Former des artistes en bonne santé et extrêmement responsables, qui vont enrichir le ballet classique en tant que forme d'art. » L'affirmation est significative, avec une référence prioritaire à la « santé », et à des artistes « responsables », et un engagement à préparer des artistes pas seulement pour entrer dans un moule pré-existant, mais en quelque sorte, modeler et « élargir » la discipline artistique dans laquelle ils sont formés. Le programme d'études est très large et inclut une formation artistique autant que scolaire (6<sup>e</sup> à 12<sup>e</sup> année / primaire à secondaire). En intégrant les études scolaires et l'enseignement en danse dans son programme, la direction de l'école est convaincue qu'elle peut « faire une différence sur la façon dont ils (les danseurs) se perçoivent, soit comme des techniciens, soit comme des artistes qui ont une contribution à apporter à leur art. » En plus des classes scolaires et techniques, le cursus comprend des cours en histoire de la danse, théâtre et expression, composition, musique, histoire de l'art, nutrition, compréhension du système neuromusculaire et du soutien psychologique.

Afin de leur permettre d'acquérir des compétences essentielles, une équipe de psychiatres rencontre régulièrement les étudiants en classe, et reste disponible selon leurs besoins. Les élèves peuvent ainsi aborder des problèmes psychologiques, mais aussi s'affirmer, prendre de l'assurance pour s'exprimer oralement, et être capable de communiquer clairement leurs besoins et leurs points de vue – compétences qui leur serviront grandement plus tard dans leur vie, quel que soit leur choix de carrière.

De plus, grâce à un programme de « planification de carrière » formalisé, chaque étudiant, en consultation avec le directeur de ce programme, établit un plan qui trace les grandes lignes du type de recherche d'emploi qu'il prévoit de faire, et les étapes à suivre pour atteindre ces objectifs de carrière. Les étudiants disposent donc, très jeunes, d'outils et d'un soutien actif pour se prendre en charge. Les enseignants se rencontrent régulièrement pour discuter ensemble des progrès des étudiants et des méthodes d'enseignement. Un autre élément important de l'école est son Programme de formation des enseignants, ouverts aux adultes de 18 ans et plus. Des programmes en partenariat avec l'Université York à Toronto et l'Université Simon Fraser à Vancouver donnent aux étudiants la possibilité d'obtenir un diplôme d'études supérieures.

**ÉTUDE DE CAS n° 2****Planifier tôt une carrière après la scène****Arts Educational School, Tring Park, Hertfordshire, Royaume-Uni**

Cette école met en avant le fait que toute carrière professionnelle en danse, quelle que soit sa durée ou sa réussite, a une fin. Pour préparer les étudiants à ce moment inévitable, Tring Park a mis en place un processus de « planification de carrière » que tous les étudiants doivent suivre avant d'obtenir leur diplôme. Cette planification ciblée commence dès que l'étudiant atteint l'âge de 16 ans ; en consultation avec le corps professoral, les étudiants choisissent un domaine d'études supérieures. Par exemple, des étudiants ayant un intérêt et des aptitudes en science peuvent être orientés vers le domaine de la médecine de la danse ; ceux qui ont des capacités en arts visuels peuvent regarder vers la scénographie, la conception de costumes ou d'éclairage ; ceux qui ont des aptitudes pour les affaires sont dirigés vers des carrières liées à la gestion culturelle. Une fois les choix scolaires faits, le corps professoral rencontre les étudiants trois fois par an, durant deux ans, pour superviser le processus, les encourager à vivre des expériences qui correspondent à leurs intérêts, et explorer des possibilités de poursuivre des études plus avancées au niveau universitaire. « Les parents apprécient beaucoup cette planification future », commente le directeur de la danse de l'école. Un programme de tutorat informel aide également les étudiants à se préparer à leur vie professionnelle, dans le domaine de la danse ou dans un autre domaine. « Nous faisons appel à d'anciens étudiants », dit le directeur. « Ils racontent comment ils s'en sont sortis durant leurs cinq premières années dans le monde du travail et ce qu'est vraiment la vie active. »

Revenant sur l'intérêt d'un tel programme, la direction de l'école remarque : « Je dirais que cela en vaut vraiment la peine... Cela nous aide à attirer des étudiants et à maintenir des contacts avec nos anciens élèves. Nos anciens étudiants reviennent nous voir, parlent aux élèves et procurent du travail à nos diplômés. C'est un investissement à long terme et, surtout, une bonne façon de faire. »

## Étape II : CARRIÈRE EN TANT QU'INTERPRÈTE / PARCOURS PROFESSIONNEL

**« Les danseurs n'explorent pas vraiment d'autres opportunités pendant qu'ils dansent, de peur que cela nuise à leur carrière. »**

– personne interrogée lors du sondage aDvANCE, Australie

**« Tous les artistes professionnels doivent apprendre à devenir aussi disciplinés financièrement que nous le sommes dans notre métier. »**

– personne interrogée lors du sondage aDvANCE, États-Unis

**« La réorientation professionnelle est une épreuve longue et difficile. Une épreuve, qui, de toutes façons, demande une réévaluation personnelle, beaucoup de patience et, malheureusement, trop d'argent. »**

– personne interrogée lors du sondage aDvANCE, Suisse

Une carrière chorégraphique est extrêmement gratifiante pour ceux qui la vivent – le plaisir de faire le travail de sa vie, centré autour d'une passion ; le sentiment d'accomplissement et d'inspiration ressenti à contribuer à une discipline artistique aux racines culturelles et historiques aussi profondes ; et la satisfaction émotionnelle et psychologique éprouvée parce qu'on enrichit la vie des autres citoyens. « Nous venons à la danse pour beaucoup de raisons et de tellement de façons différentes », écrit le cofondateur du Royal Winnipeg Ballet, « pour l'aspect théâtral, athlétique, la beauté... Mais en fin de compte, seul l'art compte. »

Pourtant, la reconnaissance et la légitimation du monde culturel au sens large – en particulier sous forme de rémunération et de protection du travail – tendent à être absentes. « Certains voient les danseurs comme des figures romantiques et beaucoup considèrent qu'ils jouent plutôt qu'ils ne travaillent », note Stanley Greben, professeur émérite de psychiatrie à l'Université de Toronto. « Les danseurs sont trop souvent insuffisamment respectés si l'on tient compte des nombreuses années d'efforts soutenus qu'ils doivent consacrer à bâtir leur carrière. »

Cinq aspects de la phase professionnelle de la vie d'un danseur sont particulièrement pertinents vis-à-vis de la thématique de la reconversion professionnelle :

### PRÉPARATION À LA RECONVERSION : LES ÉLÉMENTS QUI COMPTENT DANS LA CARRIÈRE

**Faibles niveaux de rémunération**

**Courte durée de la carrière**

**Instabilité de l'emploi**

**Compréhension / soutien de la direction**

**Absence de mesures contractuelles de protection sociale**

**Marginalité de la profession / manque d'information**

**Faibles niveaux de rémunération** : comme cela a déjà été mentionné plus haut, les danseurs touchent une très faible rémunération par rapport à d'autres disciplines artistiques et à la population active en général. Les sondages menés individuellement auprès de danseurs ont confirmé les données salariales qui étaient ressorties des profils des pays :

- Le revenu moyen des danseurs actifs, en dollars US, pour un travail de création, va de 10 668 \$ en Australie (15 000 \$ AU), à 12 000 \$ aux États-Unis, à 23 416 \$ en Suisse (30 500 francs suisses). Le revenu moyen des danseurs actifs, en dollars US, pour un travail d'interprète, est de 15 011 \$ en Australie (21 110 \$ AU), 24 584 \$ en Suisse (32 002 francs suisses) et 20 251 \$ aux États-Unis.
- Ce faible niveau de rémunération oblige fréquemment les danseurs à compléter leur revenu avec un autre travail – que ce soit dans un domaine relié aux arts ou non. Dans les trois pays étudiés, le revenu des danseurs actifs provenant d'autres sources va de 25 % (Suisse) à 36 % (Australie), à 42 % (États-Unis) de leur revenu moyen total. Ceci est extrêmement exigeant pour les danseurs, puisqu'ils doivent quotidiennement consacrer du temps à la pratique de leur art, incluant préparation physique, classe technique, répétition et spectacle.
- Un pourcentage significatif des danseurs actifs s'attendaient soit à être mieux payés en tant que danseurs qu'ils ne le sont, ou ne connaissaient pas les niveaux réels de rémunération avant d'entrer dans le milieu : pour les danseurs actifs : 39 % (Australie), 43 % (Suisse) et 38 % (États-Unis). Ce qui suggère que de nombreux danseurs ne sont pas préparés aux dures réalités financières de leur domaine d'activité.

**Courte durée de carrière** : selon les sondages menés, la carrière d'un danseur dure en moyenne environ 13,5 ans. Ce qui vient aggraver le problème du revenu, car les danseurs n'ont qu'un laps de temps relativement court pour épargner afin de disposer d'une réserve pendant la période qu'ils devront consacrer à se réorienter vers un nouveau champ d'activité. Autre signe inquiétant, selon la recherche effectuée par les quatre centres d'aide à la reconversion : la baisse manifeste de l'âge moyen de la retraite du danseur, une tendance qui limite encore plus la capacité des danseurs à se préparer financièrement pour la troisième étape importante de leur vie professionnelle.

- Les danseurs interrogés surestiment de 6 à 15 ans le nombre de leurs années productives. La comparaison de l'âge de la retraite prévu par les danseurs actifs par rapport au nombre réel d'années de danse des anciens danseurs est la suivante :

Australie : prévu – 46,6 ans ; réel – 32,2 ans

Suisse : prévu – 40,9 ans ; réel – 34,6 ans

États-Unis : prévu – 40,9 ans ; réel – 33,9 ans

**Instabilité d'emploi** : les danseurs sont habituellement employés de façon irrégulière. Ils sont souvent travailleurs indépendants ou indépendants et salariés en même temps. Nombre d'entre eux connaissent des variations de revenus d'année en année, ou de saison en saison. Les contrats à l'année, procurant une sécurité de l'emploi pendant toute une carrière et une retraite vers 40 ou 45 ans sont très rares, et concernent seulement les danseurs des grandes compagnies, généralement de danse classique, subventionnées par le gouvernement, dans des pays comme la France, les Pays-Bas et l'Italie.

Une pratique d'emploi de plus en plus courante consiste pour les danseurs à passer des auditions régulièrement pour obtenir des contrats de courte durée, ou pour être engagés sur des productions uniques. Or une durée de travail annuelle insuffisante empêche souvent les danseurs d'avoir accès à une assurance maladie, aux indemnités pour accident du travail, aux allocations de chômage et à un fonds de retraite. Et la mobilité à l'international, inhérente à la profession, complique l'accès pour les danseurs aux prestations d'aide sociale de leur pays d'origine.

- En moyenne, le temps que les danseurs peuvent consacrer à leur travail de création (interprétation, répétition, cours) va de 51,4 % (Australie) à 76,9 % (Suisse) à 60,4 % (États-Unis).
- Parmi les danseurs interrogés, la moyenne hebdomadaire d'heures de danse rémunérées va de 19,9 heures (Australie) à 30 heures (Suisse), à 23,1 heures (États-Unis).
- Un nombre significatif des danseurs interrogés indiquent 20 heures hebdomadaires ou moins de travail rémunéré en danse : 59 % (Australie), 31 % (Suisse), et 43 % (États-Unis).

**Compréhension / soutien de la direction** : un des points qui ressort de la recherche *Making Changes* est commun aux trois pays étudiés. Les danseurs indiquent généralement ne pas se sentir bien soutenus pour leur reconversion au sein de la compagnie, que ce soit par les responsables administratifs ou artistiques, particulièrement en comparaison avec le soutien qu'ils reçoivent de sources extérieures.

- Parmi les ex-danseurs, de 12 à 30 % indiquent avoir reçu du soutien des responsables administratifs et artistiques de leurs compagnies, tandis que 66 à 80 % rapportent avoir été soutenus par leurs amis, la famille et les partenaires / conjoints.

Les résultats montrent que les réseaux de soutien parallèles – tels que la famille, les amis, les conjoints et les « autres sources » – constituent effectivement la base du système de soutien des danseurs pendant leur reconversion. Mais ils soulignent également un état de fait que



la communauté de la danse se doit d'examiner afin d'intervenir. Comment faire pour que la structure d'une compagnie puisse offrir un environnement plus favorable ?

L'une des réponses se trouve dans le travail incessant des centres d'aide à la reconversion : leurs efforts pour sensibiliser les compagnies à ce problème conduisent à d'importants changements. Connaître et prendre conscience du défi qu'est une reconversion professionnelle est un premier pas vers le développement de programmes et services adaptés.

Bien que les données suggèrent que les danseurs actifs n'ont pas vraiment d'attentes élevées quant au niveau de soutien qu'ils peuvent espérer en interne, la réalité est souvent bien pire que ce à quoi ils s'attendent.

Il est donc essentiel, si l'on tient compte du fait qu'un projet de reconversion peut n'avoir aucun soutien en interne dans la compagnie, que les danseurs aient un « refuge » où ils puissent trouver un soutien confidentiel, ainsi que des conseils et une aide personnalisés. Des centres indépendants d'aide à la reconversion peuvent jouer ce rôle important, mais ils n'existent que dans quatre pays à l'heure actuelle.

**Absence de mesures de protection contractuelles** : comme on a pu le mentionner plus haut, les danseurs sont désavantagés quant à l'accès aux programmes nationaux de protection sociale : régimes de retraite, assurance maladie et assurance chômage. Dans certains pays, comme d'autres travailleurs indépendants, les danseurs peuvent choisir de cotiser à des plans de retraite, mais leurs cotisations dépassent de beaucoup celles des travailleurs salariés. À cause de leurs salaires relativement bas et de la nature même de leur travail, à temps partiel, les pensions payables à la retraite seront peu élevées. De plus, les danseurs professionnels qui doivent cesser de travailler au cours de la trentaine à cause de leur âge ou d'une blessure peuvent attendre de nombreuses années pour avoir droit à une allocation de retraite. Dans quelques compagnies nationales (celles d'Autriche, de France et des pays scandinaves, par exemple), les contrats contiennent des clauses permettant aux danseurs de toucher une pension de retraite partielle avant terme, si besoin est.

Cependant, cette possibilité n'est, au mieux, qu'un pis-aller. C'est empiéter sur une aide sociale (une pension de vieillesse) dont le danseur aura besoin pour faire face à un besoin spécifique, totalement différent et légitime. Pour répondre aux besoins entraînés par une reconversion, un danseur ne devrait pas avoir à puiser dans une pension de retraite, destinée à soutenir un travailleur lorsqu'il a pris sa retraite. Cette utilisation de la pension de retraite porte atteinte à la dignité du métier de danseur, qui, comme n'importe quelle autre profession, devrait procurer à ses travailleurs une garantie de revenu durant leurs années de vieillesse. Les clauses de primes de départ, qui ont fait leur apparition aux États-Unis dans certains contrats au début des années 1980 (et seulement dans les contrats des plus grandes compagnies de l'époque) sont un pas dans la bonne direction, mais l'allocation versée n'est en général pas suffisamment importante pour couvrir efficacement les besoins liés à la reconversion et les besoins financiers de l'ex-danseur après l'arrêt professionnel de la danse.

**Marginalité de la profession / manque d'information** : globalement, la recherche effectuée suggère que les danseurs sont mal informés des problèmes de carrière auxquels ils

vont devoir faire face après avoir quitté la scène. Ils souffrent d'une espèce de « myopie de carrière » qui commence dès les premiers temps de leur formation et se renforce pendant leurs années en tant qu'interprète professionnel – sauf dans le cas d'une intervention directe pour y remédier. Les auteurs de *Making Changes* font la remarque suivante concernant le degré d'information des danseurs sur la reconversion professionnelle :

- « La plupart des danseurs en activité prétendent être conscients des problèmes qu'ils vont rencontrer lors de leur reconversion professionnelle. Il semble cependant que ces connaissances soient plus imaginaires que réelles. Rétrospectivement, les ex-danseurs admettent cependant qu'ils n'étaient pas bien préparés. »

## **LA RÉPONSE DU MILIEU DE LA DANSE : DES PRATIQUES ENCOURAGEANTES / PROMETTEUSES / ÉTAPE II : CARRIÈRE EN TANT QU'INTERPRÈTE / PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL CONSTANT**

Les compagnies de danse ont un rôle particulièrement important à jouer dans le développement de structures de soutien touchant la reconversion. Les danseurs vivent au sein de la « famille artistique » que constitue la compagnie – que celle-ci ait des danseurs employés toute l'année, avec des contrats à long terme, ou qu'elle travaille avec eux sur une base plus saisonnière et intermittente. Entre les représentations, les répétitions, l'entraînement constant, et les autres activités quotidiennes liées à la danse, les danseurs ont très peu de temps à consacrer à une réorientation de carrière ou la poursuite d'études scolaires.

Les données du Projet aDvANCE suggèrent que les compagnies ont de nombreux rôles potentiels à jouer dans ce cadre, par des actions spécifiques telles que : des programmes et services pour faciliter très tôt une réorientation professionnelle ; un soutien contractuel sous forme de clauses prévoyant une prime de départ (indépendamment des clauses concernant une pension de retraite) ; des « comptes épargne » de reconversion (incluant des éléments versés en contrepartie à la cotisation du salarié, ce qui pourrait nécessiter le vote d'une loi) ; et une rémunération plus équitable, qui reconnaisse que la carrière professionnelle d'un danseur inclut une période de reconversion et qu'en conséquence, les salaires devront être amortis sur une période qui excède la durée de la carrière effective sur scène. Pour environ 60 % des anciens danseurs interrogés, cette période de reconversion dure d'un à quatre ans, 20 % ayant besoin de plus de quatre ans pour mener à terme leur réorientation professionnelle.

*Making Changes* prend note des nombreux et importants moyens que les compagnies commencent à mettre en place pour jouer un rôle actif dans la question de la reconversion. Ces moyens incluent :

**Soutien financier à la reconversion** : des compagnies ont constitué des fonds de reconversion que les membres de la compagnie peuvent utiliser pour aider à couvrir les coûts d'une reconversion professionnelle précoce, sous la forme de bourses d'études scolaires ou de développement de compétences (parmi celles citées dans *Making Changes* figurent Australia Ballet, Houston Ballet, Royal Ballet, Radio City Rockettes, Birmingham Royal Ballet, New York City Ballet, San Francisco Ballet et Pacific Northwest Ballet). Certains fonds sont structurés

pour couvrir la réorientation professionnelle des danseurs pendant qu'ils sont toujours employés par la compagnie ; d'autres fonds sont également mis à la disposition des danseurs pendant une durée déterminée après leur départ de la compagnie.

Ces fonds sont financés de différentes façons : subventions versées par la compagnie pour débiter une activité, collectes de fonds indépendantes faites par le conseil d'administration auprès de sources publiques et privées, contributions des danseurs venant des recettes de spectacles caritatifs, paiements par la direction d'amendes en cas de violation de la réglementation du travail (prévues dans les négociations des contrats). Le public devient souvent fidèle à une compagnie et à ses danseurs, ce qui offre des opportunités uniques de développer le financement par des particuliers, financement destiné à des programmes internes de reconversion.

**Soutien matériel et logistique à la reconversion** : des compagnies collaborent avec des écoles et des universités situées à proximité, afin de coordonner leurs emplois du temps (horaires choisis pour ne pas causer de conflit d'horaire avec un spectacle et cours parfois dispensés sur place, dans les locaux de la compagnie). Les compagnies négocient parfois également des réductions de frais de scolarité pour leurs membres.

**Efforts de collaboration** : certaines compagnies contribuent à des fonds communs auxquels leurs membres ont collectivement accès, au besoin, pour financer leur réorientation de carrière. Par exemple, au Royaume-Uni, neuf compagnies versent des cotisations obligatoires à un fonds de soutien à la reconversion, fonds géré par le centre national de reconversion des danseurs. Aux Pays-Bas, les compagnies subventionnées par l'État et leurs danseurs versent des cotisations obligatoires à un fonds destiné à verser des aides de subsistance ou de reconversion aux danseurs employés par ces compagnies, au moment de leur retrait de la scène. Au Canada, les compagnies versent au centre d'aide à la reconversion une cotisation équivalente à celle du danseur lui-même (voir l'Étude de cas n° 8 pour plus de détails).

Au-delà de la mise en place de programmes et services indispensables, et de clauses contractuelles, les compagnies de danse ont un rôle extrêmement important à jouer pour faire avancer la cause de la reconversion. Leur visibilité sur la place publique leur donne l'occasion d'aborder la nécessité de se pencher sur les problèmes de reconversion auxquels les danseurs doivent faire face à *toutes* les étapes de leur carrière.

Les deux études de cas qui suivent détaillent des programmes d'action mis en place en interne par des compagnies de danse.

**ÉTUDE DE CAS n° 3 :****Soutien à la reconversion professionnelle au sein d'une compagnie  
Programme *Dance On* du New York City Ballet**

Le New York City Ballet s'efforce de rendre les études accessibles aux danseurs actifs et de leur donner l'occasion d'explorer d'autres possibilités de carrière pendant la basse saison. Le programme *Dance On* a été mis sur pied en 1992, grâce au soutien financier et organisationnel déterminant d'un membre du conseil d'administration de la compagnie et de sa femme, amoureux de la danse et inconditionnels de la compagnie. En collaboration avec l'Université Fordham, toute proche, la compagnie a développé un programme qui permet à ses membres de suivre des cours le lundi soir, un soir où la compagnie ne présente généralement pas de spectacle. *Dance On* couvre 80 % des frais de scolarité, avec un maximum de 1 750 \$ par trimestre. Le fonds couvre également d'éventuelles formations dans d'autres établissements, dans des établissements techniques et professionnels, ou auprès de professeurs privés accrédités. Les bourses, accordées pendant la carrière des danseurs, sont basées sur le besoin financier, déterminé par un comité indépendant, et versées directement à l'établissement fréquenté par les danseurs. Ces derniers peuvent suivre les cours de leur choix, et chaque bourse d'étude est renouvelable, en fonction des plans de formation de chaque danseur et des fonds disponibles.

Le programme permet aux danseurs de s'engager plus tôt dans des plans de reconversion professionnelle, les aide à accumuler des crédits en vue d'un diplôme universitaire et / ou leur donne l'occasion d'explorer de nouvelles carrières potentielles. « Poursuivre une carrière en droit aurait été très difficile sans l'aide de ce programme, grâce auquel j'ai pu prendre de l'avance », commente un ex-danseur du New York City Ballet qui y a participé. Une carrière en danse entraîne un « coût d'opportunité » ; et du fait qu'ils sont plus âgés, les danseurs en reconversion professionnelle entament souvent leur seconde carrière au moment où ils ont une famille ou d'autres obligations. D'où l'importance de possibilités qui leur permettent d'accélérer le processus de réorientation professionnelle.

De nombreuses compagnies des États-Unis et du Royaume-Uni ont suivi le mouvement, et ont développé des programmes structurés, qui tendent à créer des conditions « gagnant-gagnant » pour leurs participants. Les compagnies y gagnent l'occasion d'offrir un avantage recherché à leurs membres, et les établissements universitaires peuvent diversifier leur population, attirer des étudiants très performants et, sur le plan des relations publiques, bénéficier de la reconnaissance de la collectivité locale, le tout pour un investissement relativement modeste.

**ÉTUDE DE CAS n° 4 :****Se préparer à une seconde carrière  
Australian Ballet**

Le fonds d'aide à la reconversion professionnelle de l'Australian Ballet a été mis sur pied par la compagnie au début des années 1990 et a accordé sa première bourse à un danseur en 1995. Il aide les salariés de l'Australian Ballet à payer les frais des cours destinés à les préparer à de nouvelles carrières – en particulier les danseurs qui souhaitent se retirer d'une carrière à plein temps.

Le fonds est géré par un comité consultatif, nommé par le conseil d'administration de l'Australian Ballet, et est composé de membres du conseil d'administration de la compagnie, d'un membre actif et un ancien salarié de l'Australian Ballet, ainsi que d'un président indépendant. La compagnie assure l'administration du comité consultatif.

Le fonds a reçu une contribution initiale de 10 000 \$ de l'Australian Ballet, et a par la suite collecté des fonds auprès de donateurs individuels, de sociétés et de fonds d'investissement ; obtenu des subventions du gouvernement ; organisé des événements ; et ajouté un spectacle (pas plus d'un par an) à la saison normale de la compagnie pour en tirer un revenu pour le fonds. Celui-ci est géré comme un fonds de dotation, dont le capital génère des revenus, utilisés pour son fonctionnement.

Tout employé de l'Australian Ballet ayant un minimum de huit années de métier (dont au moins cinq années consécutives) est admissible à une aide du fonds. Le danseur doit déposer sa demande de bourse pendant qu'il est encore employé par la compagnie ou dans l'année qui suit son départ. Le candidat doit présenter un plan d'études sérieux. Si la candidature est jugée satisfaisante, le comité accorde une bourse pouvant aller jusqu'à 4 750 \$ AU (3 436 \$ US). Le comité n'accorde qu'une seule bourse par demandeur. La bourse est versée directement à l'établissement donnant le cours, et ne couvre pas plus de 60 % des frais totaux (incluant frais de scolarité, hébergement, et autres frais divers liés aux cours).

## Étape III : APRÈS LA SCÈNE / LA RECONVERSION

**« Tout le problème de la reconversion des danseurs est intimement lié à la place de l'artiste dans la société. Les arts, et la danse en particulier, réfutent l'opinion générale sur le succès. Dans le monde de la danse, il est tout à fait possible d'être au sommet de son art et de ne pas avoir de quoi vivre décemment. »**

— Joysanne Sidimus,  
Ancienne directrice générale et fondatrice  
Centre de ressources et transition pour danseurs  
Canada

**P**ar choix ou par nécessité, il arrive un moment dans la vie d'un danseur où il doit prendre des décisions difficiles quant à son avenir et les mettre à exécution. Certains danseurs se font « sortir » du métier – en raison d'une blessure ou d'un amenuisement des opportunités de travail –, d'autres choisissent de partir, poussés par un désir grandissant de vivre des expériences nouvelles et différentes. La documentation sur le sujet indique que les danseurs qui optent pour une rupture volontaire ont tendance à mieux réussir leur reconversion. Quelles que soient les raisons qui poussent un danseur à interrompre sa pratique artistique pour entreprendre une nouvelle carrière, certains facteurs importants entreront en jeu, dont les suivants :

### MISE EN ŒUVRE DE PLANS DE RECONVERSION

**Considérations d'ordre chronologique**

**Le trio des besoins**

**(financier, psychologique et éducationnel)**

**Pistes de réorientation professionnelle**

**Possibilités de reconversion**

**Défense des droits des danseurs : données essentielles**

**Considérations d'ordre chronologique.** La reconversion proprement dite ne se déroule généralement pas selon un scénario prédéfini. Pendant quelques années, les danseurs peuvent être tour à tour actifs puis inactifs dans le secteur de la danse avant de rompre définitivement avec la scène. « Un changement dans les priorités peut survenir et il est possible d'alterner entre des périodes de travail en lien avec la danse et un autre type de travail », écrit une personne interrogée lors d'un sondage effectué en Australie, faisant écho à de nombreux danseurs et ex-danseurs. « On est constamment en reconversion », explique un autre. « Les projets durent peu, et dans les intervalles, le travail est difficile à négocier en raison des questions de planning et de financement – qui va être payé et quand ? –, ce qui vous rend pratiquement incapable de planifier le moindre aspect de votre vie. »

La recherche menée indique que certains danseurs – par choix ou au gré des circonstances – auront avantage à effectuer une reconversion précoce pendant qu'ils sont encore actifs comme interprètes. Cela peut contribuer à accroître leur confiance en eux en vue de leur reconversion et à dissiper les mythes concernant leurs performances scolaires : par exemple,

les élèves du New York City Ballet ont régulièrement obtenu des résultats qui les classent parmi les meilleurs alors même qu'ils poursuivaient leur formation scolaire parallèlement à leur carrière d'interprète. Les danseurs qui optent pour une seconde carrière exigeant une formation de troisième cycle ont spécialement intérêt à se lancer tôt dans le processus de reconversion s'ils veulent réduire le nombre d'années sans rémunération entre leur première et leur seconde carrière. Dans certains cas, une réorientation précoce (surtout pour prendre de l'avance en vue de l'obtention d'un diplôme universitaire), peut faire la différence, notamment pour voir s'il est possible ou non d'envisager certaines carrières nécessitant une formation de troisième cycle.

**Le trio des besoins (financier, psychologique et éducationnel).** La période au cours de laquelle un danseur met un terme à ses activités d'interprète peut être cause d'extrême vulnérabilité psychologique de même que d'une grande précarité financière. C'est une chose d'avoir projeté un changement, c'en est une autre de se retrouver soudain en dehors du milieu qui a forgé nos valeurs et qui nous a fourni une structure de soutien social depuis notre plus jeune âge. Les sondages menés auprès des danseurs révèlent qu'ils s'attendent vraiment à faire face à de multiples besoins – d'ordre financier, psychologique et éducationnel – quand ils se lanceront dans une reconversion, mais les résultats suggèrent aussi qu'ils ont tendance à sous-estimer l'incidence des problèmes psychologiques au cours de cette période.

Plus particulièrement, les anciens danseurs ayant participé au sondage ont fait les remarques suivantes au sujet des importants défis qu'ils ont eu à relever :

- Aux États-Unis, des ex-danseurs ont identifié la perte de revenus comme étant le principal problème (22,1 %), suivi des problèmes d'ordre physique (16,2 %), des décisions à prendre à court terme (16,2 %) et du vide affectif (16,2 %).
- Des ex-danseurs australiens ont choisi ces mêmes quatre défis comme étant particulièrement significatifs, les classant comme suit : perte de revenus (16,5 %), problèmes d'ordre physique (16,5 %), décisions à prendre à court terme (21,5 %), vide affectif (11,6 %) et « autres défis » (15,7 %).
- Des ex-danseurs suisses ont établi une hiérarchie de leurs besoins quelque peu différente, les préoccupations financières exerçant sur eux une pression moindre que dans d'autres pays. Les principaux problèmes signalés étaient d'ordre physique (26,3 %), d'ordre affectif (19,3 %), suivis des « autres défis » (16,7 %) et de la perte de revenus (11,4 %).

La recherche témoigne également d'une préoccupation constante en matière de santé. Un certain nombre de compagnies ont ainsi introduit des programmes « Danse et Santé » à l'intention de leurs membres – une tendance à saluer – et le centre d'aide à la reconversion du Canada a récemment conçu et contribué à l'ouverture d'un centre de santé et bien-être destiné aux membres de la communauté artistique toute entière dans le but de répondre plus efficacement et globalement aux besoins des artistes.

**Pistes de reconversion professionnelle.** Les auteurs de *Making Changes* ont examiné de près et comparé les avantages des diverses approches en matière de reconversion, en fonction de la capacité des danseurs à toucher des revenus égaux ou supérieurs à leurs revenus de danse et du temps nécessaire pour y arriver. Ils ont conclu qu'il n'existait pas d'approche

unique et ont établi les faits suivants :

- La reconversion précoce n'est aucunement la seule façon de faire puisque les danseurs qui n'ont pas opté pour cette solution se sont néanmoins retrouvés, en grande majorité, avec des revenus supérieurs à ceux qu'ils tiraient de la danse.
- Une reconversion tardive pénalise sérieusement les danseurs sur le plan financier peu après l'arrêt de la danse, en partie à cause des coûts de la réorientation professionnelle. Cependant, cet inconvénient disparaît à long terme à mesure que prennent effet les avantages d'un revenu accru dû à la reconversion (il peut être atténué quand les danseurs ont accès à des fonds de reconversion et à des aides financières).
- Dans les pays sondés, les ressources financières affectées à la reconversion sont généralement insuffisantes. Le coût moyen d'une reconversion en Australie s'élevait à 11 000 \$ AU (8 800 \$ US), 18 000 francs (14 000 \$ US) en Suisse et 27 000 \$ aux États-Unis. La majeure partie des anciens danseurs de ces trois pays ont financé de leur poche la poursuite de leur formation (51 % en Australie, 49 % en Suisse et 52 % aux États-Unis). Dans des pays comme le Canada, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, grâce à l'octroi de bourses conséquentes de reconversion et de subsistance, les danseurs ont moins besoin de faire d'importants investissements personnels.
- Les danseurs qui ont affirmé avoir été bien renseignés sur les défis de la reconversion ont déclaré, avoir connu une augmentation de revenus dans une plus grande proportion que ceux qui n'étaient pas très bien informés.

Les sondages ont aussi démontré que la plupart des danseurs se tournent vers leur famille et leurs amis pour les aider à financer leur reconversion. Ce résultat souligne le besoin de créer davantage de programmes et de services d'aide à la reconversion – peu importe le calendrier d'exécution.

**Possibilités de réorientation professionnelle.** Des données provenant des trois pays étudiés montrent que, dans l'échantillon du sondage, la majorité des danseurs ayant effectué leur reconversion tendaient à se diriger vers des domaines connexes, particulièrement l'enseignement. Ces conclusions contrastent avec le résultat qui commence à se dégager des études menées par les centres indépendants d'aide à la reconversion du Canada, des États-Unis, de la Grande-Bretagne et des Pays-Bas.

Dans les endroits où existent des programmes et des centres d'aide à la reconversion, les danseurs semblent plus enclins à choisir des carrières non-liées à la danse. Par exemple, le centre américain rapporte que seulement 7,3 % des danseurs ayant bénéficié d'allocations et de bourses d'études entre 1997 et 2003 sont demeurés dans le secteur de la danse. Au Canada, le centre de reconversion signale qu'actuellement 8 % seulement des bénéficiaires utilisent leur bourses pour poursuivre des études dans les domaines liés à la danse.

Comme le remarquent les auteurs de *Making Changes*, « leurs programmes (ceux des centres d'aide à la reconversion) ont libéré les danseurs de la pression de trouver une nouvelle carrière essentiellement liée à la danse et ils leur ont permis de trouver une seconde carrière enrichis-



sante dans d'autres professions satisfaisantes. »

**Défense des droits des danseurs : données essentielles.** L'un des principaux obstacles auxquels se heurtent les danseurs est le manque de souplesse des programmes gouvernementaux qui pourraient les aider dans leurs efforts de reconversion. Par exemple, en Suisse, il existe des programmes de reconversion pour aider les personnes sans-emploi à se diriger vers des secondes carrières plus viables. Cependant, les danseurs éprouvent de la difficulté à se faire admettre car le fonds soutient seulement les « secondes carrières ». La danse, toutefois, n'est généralement pas reconnue comme une première carrière parce qu'elle n'est pas une activité pour laquelle les danseurs reçoivent un diplôme officiel et le programme de reconversion ne paie pas pour une « première formation ». Il a donc fallu défendre sans relâche les droits des danseurs auprès des représentants du gouvernement pour que les danseurs puissent bénéficier de ces programmes. « L'équité dans le traitement exige un traitement différentiel », explique un défenseur des droits des danseurs en Suisse.

Dans d'autres domaines, il est admis que les exigences d'un emploi spécifique nécessitent des ajustements de la part des structures d'aide financière fédérale, mais encore faut-il que ce genre d'arrangement s'applique aux problèmes des danseurs : au Canada, par exemple, il existe des dispositions qui permettent aux pêcheurs indépendants d'avoir accès à une assurance chômage et aux fermiers de profiter de « programmes de stabilisation du revenu » sous forme de fonds d'épargne spécialisés. Bien que les danseurs soient, de la même manière, des travailleurs indépendants avec des revenus instables, de tels programmes de protection ne sont pas encore applicables à leur domaine d'activité.

## LE MONDE DE LA DANSE RÉAGIT : DES PRATIQUES PROMETTEUSES

### ÉTAPE III : APRÈS LA SCÈNE / LA RECONVERSION

Comme nous l'avons vu précédemment, la réorientation professionnelle après une carrière sur scène doit être traitée comme un processus continu et organisé qui s'amorce tôt, se poursuit toute une vie et qui a une incidence sur toutes les étapes du parcours d'un danseur. Mais c'est vraiment lorsqu'ils entrent dans la phase la plus active de leur reconversion qu'ils affrontent concrètement les défis représentés par la recherche d'un emploi, des moyens de financer leur reconversion, ainsi que le coût de la vie le temps de la mise en place de cette reconversion. C'est dans ce cadre que des organismes institutionnels et des associations (extérieures au milieu où les danseurs ont évolué comme artistes), commencent à jouer un rôle de plus en plus important. Le Projet aDvANCE a défini quatre pistes d'intervention déterminantes pour soutenir les danseurs pendant cette étape de leur parcours.

- **Des centres d'aide à la reconversion**, particulièrement bien placés pour s'occuper de la réorientation de carrière des danseurs, par le développement de programmes et de services axés, de manière coordonnée et confidentielle, sur les différentes étapes de leur carrière. Dans leur milieu respectif, ces centres ont la possibilité de contrôler et d'évaluer très clairement l'efficacité des programmes et d'entreprendre une recherche locale pouvant servir de base aux efforts de défense des droits des danseurs. Le rôle important et l'efficacité de ces centres indépendants sont examinés à la page 43 du présent document.
- **Des programmes d'études supérieures ou universitaires flexibles** qui ciblent les besoins

d'étudiants au parcours « non-traditionnel » et accordent des crédits aux « acquis extra-scolaires ». Ils permettent aux danseurs d'obtenir des validations d'études à un rythme accéléré et à un coût plus abordable. Les danseurs qui cherchent des secondes carrières liées aux arts – surtout l'enseignement dans le cadre universitaire où les diplômés sont souvent une condition d'embauche – ont trouvé ces programmes particulièrement bien adaptés à leurs besoins. Il en va de même des danseurs en reconversion qui cherchent à s'orienter vers un emploi qui nécessite un diplôme d'études supérieures (bien que tous les cursus de troisième cycle ne reconnaissent pas la validation des acquis de l'expérience). Les possibilités croissantes de la formation en ligne ont aussi fourni aux danseurs l'opportunité d'effectuer leur réorientation d'une façon plus souple et à un rythme accéléré. (Exemples d'établissements qui ont conçu des programmes flexibles menant à un diplôme : St. Mary's College of California aux États-Unis, Middlesex University au Royaume-Uni, Cornish School of the Arts et Empire State College aux États-Unis).

- **Programmes de formation pratique en gestion et en administration culturelle.** Les bourses offertes par ces programmes permettent aux danseurs de se former en travaillant dans des organismes culturels où ils peuvent acquérir les compétences nécessaires à une carrière dans l'administration tout en étant rémunérés. Puisque, pour de nombreux danseurs, la reconversion se produit à un âge ou à une étape de leur vie où ils ne peuvent se permettre de retourner étudier (ils peuvent avoir des obligations familiales, par exemple), de tels programmes sont des points d'entrée appréciables dans le domaine. Dans plusieurs pays étudiés par le Projet aDvANCE, l'inquiétude grandit au sujet de la « crise » de la gestion culturelle, surtout en ce qui concerne la formation de la prochaine génération qui choisira ce métier. La nécessité de ce secteur à renforcer sa capacité à former ses futurs dirigeants coïncide avec les besoins des danseurs qui cherchent à faire une seconde carrière dans l'administration culturelle. (Exemples de tels programmes : la Fondation Ford, basée aux États-Unis, et la fondation Clore Duffield, basée au Royaume-Uni ; voir l'Étude de cas n° 6.)
- **Régimes d'assurance maladie, de retraite et de chômage financés par le gouvernement.** Comme nous avons pu le mentionner, un grand nombre de danseurs a du mal à remplir les conditions requises par ces programmes et une défense systématique de leurs droits s'impose pour que ces derniers soient adaptés à leurs besoins légitimes. Les centres d'aide à la reconversion, les associations et autres organismes concernés ont un rôle à jouer en faisant pression en faveur d'un changement et en dirigeant les danseurs à travers la réglementation existante afin qu'ils aient accès aux programmes en place. En France, par exemple, le département Ressources professionnelles du Centre national de la danse fournit information et recommandations aux danseurs sur leurs droits à la formation continue en vertu du Code du travail. Étant donné l'extrême complexité de la législation, il est important que les danseurs soient renseignés sur les critères d'admissibilité à ces aides afin qu'ils puissent bénéficier de financements de formation susceptibles de leur ouvrir la voie à d'autres carrières. En Suisse, l'organisation professionnelle regroupant les professionnels de la scène (le SBKV, Schweizerischer Bühnen Künstler Verband) a créé en interne une fondation, en association avec la Fondation suisse des artistes interprètes, dans le but de pourvoir aux besoins des danseurs en reconversion ; un de ses objectifs consiste à aider les ex-danseurs à avoir accès aux programmes gouvernementaux officiels auxquels ils pourraient être admissibles.

**ÉTUDE DE CAS n° 5****L'université collabore****St. Mary's College of California, une école à vocation particulière aux États-Unis**

Le « LEAP » (Liberal Education for Arts Professionals) est un programme innovant de « Bachelor of Arts » en arts de la scène conçu pour les danseurs et ex-danseurs professionnels. Ce cursus, proposé au Saint Mary's College of California dans le cadre de l'Extended School of Education, peut être obtenu en deux à quatre ans d'études à temps partiel. La flexibilité du programme LEAP encourage les danseurs à suivre leurs propres centres d'intérêts et à explorer différentes disciplines tout en recevant une formation générale complète dans un établissement reconnu à l'échelle nationale.

L'une des principales caractéristiques du programme LEAP est que les étudiants inscrits obtiennent une validation de leurs acquis professionnels tant en danse que dans d'autres domaines. De plus, ce cursus peut s'adapter à des danseurs qui ont des niveaux d'expérience différents au moment de leur admission. La documentation du LEAP formule ainsi la philosophie du programme : « Ce programme offre des possibilités de reconnaissance du haut niveau de compétence et de talent artistique qu'ont atteint les professionnels de la danse au fil d'années de travail acharné et d'engagement total. » Les étudiants suivent un cours par semaine, sur des sessions de 8 à 10 semaines. Le directeur du programme consulte les étudiants pour organiser des horaires de cours adaptés au travail des danseurs, à leur calendrier de tournées et de répétitions, de même qu'aux horaires professionnels des ex-danseurs (les candidats qui envisagent des études de troisième cycle doivent savoir que les modalités d'attribution des crédits basés sur la validation des acquis de l'expérience peuvent varier d'un établissement à l'autre, en rapport avec la discipline choisie). Les étudiants bénéficient d'une aide financière et d'une solide structure de soutien, qui prodigue encouragements et conseils. Les danseurs des San Francisco Ballet, New York City Ballet, American Ballet Theatre, Joffrey Ballet, Dance Theatre of Harlem, Oakland Ballet and SMUin Ballets San Francisco ont participé au programme LEAP, ainsi que des danseurs issus de tous milieux : danse moderne, jazz, danses du monde et comédie musicale. Le programme s'est récemment étendu de la région de San Francisco jusqu'à Los Angeles.

« LEAP valorise la carrière d'un artiste – chose qu'on ne voit nulle part ailleurs », affirme un ex-danseur du Joffrey Ballet qui a participé au programme. « Contrairement à d'autres programmes universitaires, on y tient compte des exigences de la vie d'un danseur. »

**ÉTUDE DE CAS n° 6****La reconversion****Programmes de bourses universitaires en administration culturelle financés par une fondation**

Durant les années 1960, la fondation Ford, basée aux États-Unis, a piloté un programme de bourses universitaires en administration culturelle qui a favorisé l'émergence d'une génération de responsables culturels. En soi, le programme n'a pas été conçu comme une aide à la reconversion, mais il a eu pour effet de diriger des ex-danseurs vers le secteur de l'administration culturelle. Les curriculum vitae de certains des plus importants responsables culturels du pays montrent l'impact que peut avoir une bourse universitaire d'un an sur le cours d'une carrière individuelle et, plus largement, sur la discipline elle-même. « J'ai quitté la danse à l'approche de la trentaine. Je devais subvenir aux besoins de ma famille et je ne pouvais pas me permettre des études universitaires ou professionnelles », se rappelle une personnalité importante de ce secteur qui a bénéficié du programme. Sans cette opportunité de suivre une formation pratique en administration culturelle, ses talents auraient pu le conduire vers d'autres voies professionnelles.

Plus récemment, en 2004, la fondation Clore Duffield, au Royaume-Uni, a lancé un projet visant à préparer une nouvelle génération de responsables du secteur culturel. À l'instar du précédent programme de la fondation Ford, il n'est pas destiné spécialement aux danseurs en reconversion, mais il fournit un modèle convaincant des façons dont on peut former et soutenir les talents locaux grâce à une initiative interdisciplinaire de portée nationale. Chaque année, des boursiers désignés de la fondation Clore entreprennent individuellement un programme subventionné de travail, de recherche, de formation et de tutorat, élaboré pour développer leurs compétences et leur expérience en matière de management. Le programme a été créé en réponse aux difficultés éprouvées par de nombreux organismes pour recruter et retenir leurs gestionnaires et promouvoir le management. Comme l'indiquent les représentants de la fondation : « Nous croyons [...] que notre projet de programme intensif, adapté aux besoins particuliers, flexible et modulaire [...] aidera des individus exceptionnels à améliorer progressivement leurs compétences et leurs perspectives d'avenir ».

**ÉTUDE DE CAS n° 7****Programmes de protection des travailleurs subventionnés par le gouvernement : quelques pratiques prometteuses en réponse aux besoins des artistes**

- Au *Royaume-Uni*, il existe un fonds de retraite anticipée destiné aux danseurs employés par les grandes compagnies de ballet (le Royal Ballet, le English National Ballet, le Northern Ballet Theatre, le Birmingham Royal Ballet, le Scottish Ballet, la Rambert Dance Company, la Adzido Pan African Dance Company et la Siobhan Davies Dance Company). La compagnie cotise à hauteur d'environ 5,5 % et le danseur à hauteur d'environ 4 % de son salaire. Le fonds permet aux danseurs de se mettre « en retraite » à partir de l'âge de 35 ans ; ils peuvent continuer à cotiser à ce régime s'ils deviennent interprètes indépendants, même sans la part de l'employeur. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un programme gouvernemental, le Arts Council of England n'accorde de financement qu'aux grandes compagnies qui offrent ce régime de retraite à leurs danseurs.
- En *Finlande*, une « Loi sur la retraite des artistes et certains groupes particuliers de travailleurs temporaires » permet à des artistes indépendants de payer leurs cotisations de retraite à un taux réduit, comme s'ils étaient salariés plutôt que travailleurs indépendants, et aligne cette cotisation sur celle du régime de la retraite d'État. Il existe également des prestations supplémentaires de retraite pour les artistes de plus de 60 ans.
- En *Irlande*, des artistes prestigieux, dont la contribution à la culture de l'Irlande dans le domaine des arts plastiques, de la littérature ou de la musique est exceptionnelle, peuvent être admis au Programme Aosdána, qui leur donnent le droit de cotiser à une caisse de retraite spéciale, à laquelle Aosdána verse une cotisation équivalente.
- En *Allemagne*, les artistes indépendants ont accès à un « Programme de sécurité des artistes » (la Kunstlersozialkasse). Le plan a été établi pour permettre aux artistes indépendants d'obtenir le même degré de protection sociale que des salariés. Le fonds comprend une assurance maladie et une pension de vieillesse, mais il exclut les allocations de chômage. L'artiste verse 17,7 % de ses revenus au fonds, et la Sécurité sociale des artistes y verse un montant équivalent. Une partie de cette somme est investie dans une caisse de retraite, et une autre dans un programme distinct d'assurance maladie.
- Aux *Pays-Bas*, une « Loi sur l'aide aux revenus des artistes » permet à de jeunes artistes de recevoir du gouvernement une aide financière pour les aider à lancer leur carrière ; ces prestations peuvent être versées pendant quatre ans maximum.
- En *Bulgarie*, les dispositions transitoires et finales de la « Loi sur la protection et le développement de la culture » donne accès aux artistes à une assurance chômage à la condition qu'ils aient été sur le marché du travail pendant quatre des douze derniers mois au titre de travailleurs indépendants.

# Les acteurs du milieu réagissent :

## LE RÔLE DES CENTRES D'AIDE À LA RECONVERSION

**« La question du bien-être des danseurs devrait inciter les pays où n'existe pas actuellement de centre d'aide à la reconversion à privilégier la création d'un tel organisme, et amener les gouvernements des pays où sont aujourd'hui situés les quatre centres d'aide à la reconversion à accorder la priorité à leur financement. »**

— Baumol, Jeffri, et Throsby,  
*Making Changes : Facilitating the  
Transition of Dancers to  
Post-Performance Careers*  
(Faciliter la reconversion des danseurs vers  
une seconde carrière)

Comme le démontrent les sections précédentes, les centres d'aide à la reconversion pour les danseurs sont les mieux placés pour répondre aux problèmes de réorientation professionnelle car ils peuvent accompagner le danseur au cours des différentes étapes de sa carrière d'une manière concertée et dans la confidentialité. Cette dernière est particulièrement importante puisque de nombreux danseurs continuent de penser que leurs aspirations professionnelles pourraient être compromises si le personnel artistique et administratif de leur compagnie était au courant de leurs efforts de planification d'une reconversion. Les centres fournissent alors un refuge sûr en dehors de la structure d'une école ou d'une compagnie de danse. Comme l'affirme une personne interrogée lors du sondage du Projet aDvANCE : « Les danseurs n'explorent pas à fond les possibilités de réorientation pendant qu'ils dansent de peur de mettre leur carrière en péril. »

Les centres d'aide à la reconversion ont joué le rôle d'organismes de recherche et de développement essentiels dans le milieu de la danse. Ils ont entrepris des sondages pour établir les besoins des danseurs, piloté des programmes et des services et les ont perfectionnés en fonction de leur réussite et des défis à relever, et ont constamment étendu la portée de leurs actions à mesure qu'ils en apprenaient davantage sur les besoins des danseurs et la meilleure façon d'y répondre. Ils ont également œuvré dans un esprit de collaboration en partageant leurs meilleures pratiques et en déployant des stratégies qui dépassent les limites de leur mandat.

Pour cette raison, il est particulièrement utile d'examiner de près les moyens qu'ils ont mis en œuvre pour répondre aux besoins des danseurs, tant du point de vue théorique que pratique. Ces centres ont beaucoup à transmettre – à ceux qui voudraient suivre leur exemple et implanter des centres d'aide à la reconversion, mais également à ceux qui sont affiliés à de multiples organismes et associations, et en quête de lignes directrices. Tous les centres soulignent l'importance de

la responsabilisation des danseurs, particulièrement en rétablissant le sens de l'indépendance chez ceux qui n'ont pas toujours été encouragés à être des décideurs autonomes durant leurs années de pratique. Ils ont également trouvé judicieux d'engager des professionnels de la danse dans leur personnel et leur conseil d'administration, car « le caractère marginal de la profession fait que les danseurs ont davantage tendance à accorder leur confiance à l'un des leurs ».

Bien qu'on trouve des différences entre les programmes et les services spécifiques offerts par les centres – surtout quant au niveau et à la nature du soutien financier à la reconversion professionnelle qu'ils peuvent fournir –, tous présentent des caractéristiques communes fondamentales, notamment leur engagement prioritaire à répondre au « trio des besoins » – psychologique, éducationnel et financier.

**Défis d'ordre psychologique :** dans la confidentialité, les centres fournissent des services d'orientation professionnelle, des conseils financiers et du soutien psychologique, et ils travaillent en étroite collaboration avec les danseurs dans l'élaboration de leurs plans en vue d'une seconde carrière. De concert avec les compagnies et les écoles, ils mettent aussi en place des programmes visant à sensibiliser beaucoup plus tôt les danseurs aux questions de la réorientation professionnelle.

**Défis d'ordre éducationnel :** les centres emploient de multiples stratégies, à chaque étape de la carrière d'un danseur, pour pallier au manque d'information. Ces stratégies incluent l'organisation d'ateliers et de séminaires, à la fois au centre ou ailleurs, des publications, des ouvrages d'apprentissage personnel, des conférences et des répertoires de contacts, des sites Internet, des hotlines ; les centres font aussi la promotion des intérêts des danseurs auprès des décideurs, des bailleurs de fonds et d'autres instances afin de permettre une meilleure compréhension des problèmes et des actions concrètes.

**Défis d'ordre financier :** les centres apportent une aide financière aux danseurs en phase de réorientation professionnelle sous la forme de bourses d'aide à la reconversion, d'allocations et de soutien à la création d'entreprise. Les modalités d'attribution de ces fonds diffèrent de façon significative, en fonction des conditions socio-économiques locales ; certains d'entre eux ont des fonds différents pour les salariés et les danseurs indépendants, d'autres ont des fonds différentiels destinés à ceux qui sont en reconversion professionnelle à temps plein et à ceux qui se réorientent tout en continuant à danser ; d'autres encore ont conçu leur bourse comme un financement provisoire en fonction des ressources disponibles auxquelles ils ont accès. Les programmes qui disposent d'un financement stable – provenant soit de cotisations obligatoires des employeurs, soit d'un soutien gouvernemental régulier – sont en mesure de répondre plus généreusement aux besoins financiers des danseurs (voir l'Étude de cas n° 8 pour des détails sur le programme).

Tandis que les acteurs du milieu se mobilisent pour s'attaquer plus énergiquement aux problèmes de reconversion des danseurs, il est intéressant d'étudier l'histoire collective de l'implantation de ces centres : elle montre clairement les étapes à franchir pour mettre en œuvre des programmes de défense des droits et de soutien des danseurs, quel que soit le contexte.

### LES ÉTAPES VERS L'IMPLANTATION D'UN CENTRE OU D'UN PROGRAMME D'AIDE À LA RECONVERSION

**Mener une recherche préliminaire** : la documentation sur la question est primordiale. Des sondages effectués auprès de danseurs et d'ex-danseurs peuvent constituer le point de départ d'une argumentation et de démarches de nature juridique. La recherche aidera aussi à définir la mission et la structure du centre ou du programme. Par exemple, un vaste sondage a précédé la fondation du Centre de ressources et transition pour danseurs du Canada. Au niveau de la compagnie, une étude menée en 2002 par l'Opéra national de Paris a contribué à mettre en évidence des problèmes, des besoins et des priorités en vue d'établir un plan d'action. Le Pacific Northwest Ballet a reconfiguré et considérablement renforcé son programme d'aide à la reconversion suite à une démarche qui permettait un apport significatif des danseurs à la conception et au fonctionnement du programme.

**Créer une coalition basée sur la diversité** : l'appui des divers membres du milieu de la danse – danseurs, directeurs administratifs et artistiques, formateurs – est essentiel, de même que le soutien des dirigeants économiques et politiques et des collectivités publiques. La participation de danseurs réputés, encore au sommet de leur carrière en tant qu'interprète, confère un niveau de visibilité considérable et une grande valeur aux projets. Tant au Canada qu'aux États-Unis, la fondation de ces centres a été précédée d'un imposant rassemblement de personnalités du milieu de la danse.

**Exploiter de multiples voies de financement** : souvent, les centres d'aide à la reconversion font un travail qui n'entre pas aisément dans les catégories traditionnelles de financement : ils offrent des services à la fois à la communauté de la danse et individuellement aux artistes, et jouent un rôle tant éducationnel qu'artistique. Des stratégies de financement créatives et basées sur des sources variées sont donc primordiales. L'histoire financière de ces centres indique que les niveaux de soutien gouvernemental peuvent fluctuer, d'où l'importance de diversifier les sources de financement.

**Documenter les résultats** : en gardant trace des résultats des programmes, en particulier les taux de réussite des efforts de réorientation professionnelle, les centres d'aide à la reconversion rassemblent d'importants outils de communication qui peuvent non seulement renforcer leurs propres programmes, mais aussi servir plus largement le milieu de la danse.

La section suivante présente une étude de cas comparant les différentes approches des centres en matière de soutien à la reconversion.



**ÉTUDE DE CAS n° 8**

**Une comparaison entre les différentes approches adoptées par les centres concernant l'attribution du soutien financier à la reconversion démontre qu'un même engagement peut se manifester de multiples façons dans des contextes politiques et socio-économiques variés.**

Le **Dancers' Career Development (ou DCD)**, au Royaume-Uni, administre deux divisions afin de garantir un maximum de soutien à tous les danseurs du pays, qu'ils travaillent pour de grandes compagnies, pour de plus petites compagnies comme danseurs indépendants, ou dans le secteur commercial. Le DCD a commencé dans les années 1970 par un programme conçu pour offrir une aide à la reconversion aux danseurs employés par des compagnies de danse subventionnées, considérées à l'époque comme les plus prestigieuses du pays. Le financement accordé par le Arts Council à ces compagnies – alors au nombre de cinq – a été accru pour atteindre un montant annuel équivalant à 5 % de la masse salariale des danseurs, montant crédité au fonds sur une base annuelle. Le Company Fund Division (le Fonds pour les compagnies) est aujourd'hui alimenté par neuf compagnies de danse d'envergure (le Adzido Pan African Dance Company, le Birmingham Royal Ballet, le English National Ballet, le Northern Ballet Theatre, la Rambert Dance Company, la Richard Alston Dance Company, la Phoenix Dance Company, le Scottish Ballet et le Royal Ballet). L'aide financière accordée par ce fonds est offerte aux danseurs qui ont dansé pendant une durée minimale de cinq années sur huit pour une ou plusieurs des compagnies participantes.

En vue de répondre aux besoins d'un groupe plus large de danseurs, un Independent Trust Division (Fonds de financement indépendant) a été instauré à la fin des années 1980 et enregistré comme organisme de bienfaisance pour apporter un soutien aux danseurs indépendants qui n'étaient plus admissibles au financement par le fonds des compagnies. Contrairement à ce dernier, l'Independent Trust Division n'a pas de financement stable, ce qui le rend totalement dépendant des contributions volontaires accordées par des organisations caritatives, des fondations et des particuliers. En conséquence, le soutien accordé et l'octroi des bourses a été restreint. Les danseurs indépendants sont admissibles à une assistance sous forme de bourse s'ils ont à leur actif huit années comme danseurs professionnels indépendants, dont cinq au Royaume-Uni, et travaillé comme danseurs au moins quatre mois pendant chacune des trois dernières années. Le montant des bourses n'est pas déterminé et les candidatures sont approuvées au cas par cas. Chaque année, le DCD approuve en moyenne 65 demandes de bourse des Independent Trust Division et Company Fund Division, pour des programmes d'aide variant de plusieurs mois à quatre ans.

Le **Centre de ressources et transition pour danseurs du Canada (CRTD)**, un programme basé sur l'adhésion de compagnies affiliées et de danseurs indépendants de même que de membres des personnels artistiques, a développé un programme de bourses qui répond à la fois aux besoins en matière de reconversion et d'aide financière pour les danseurs. Trois formes principales de soutien y sont proposées : a) des bourses

de reconversion (jusqu'à 4 000 \$ CA pour une réorientation vers une seconde carrière, accordées pendant que le danseur est toujours en activité ou après son retrait de la scène) ; b) des bourses de subsistance accordées pour la poursuite d'études à temps plein (jusqu'à 18 000 \$ CA, à raison de 1 500 \$ par mois, le programme devant aboutir dans une période de 18 mois consécutifs); c) des bourses de subsistance pour des études à temps plein tout en poursuivant une carrière en tant qu'interprète (jusqu'à 7 500 \$ CA, à raison de 1 250 \$ par mois). Le financement provient de sources variées, de l'État, des entreprises, des fondations et des dons particuliers ainsi que des cotisations payées par les compagnies de danse et les danseurs. Ceux-ci peuvent devenir membres du CRTD en cotisant 1 % de leur salaire, leur employeur versant une cotisation équivalente. Chaque danseur et membre du personnel artistique adhère de façon individuelle. Les critères d'admissibilité à cette aide financière sont liés au nombre d'années pendant lesquelles un artiste a dansé professionnellement (entre 7 et 10 ans selon la bourse) ; pour les danseurs indépendants, on exige un nombre précis de mois de travail pendant la période désignée.

Aux États-Unis, l'organisme **Career Transition For Dancers (CTFD)** offre des bourses d'études à des danseurs professionnels, actifs ou non, au moyen d'allocations qui visent à « faire le pont » financièrement : celles-ci aident les danseurs à amorcer un processus de formation ou de réorientation en vue d'obtenir un diplôme donné ou d'acquérir de nouvelles compétences. Des allocations allant jusqu'à 2 000 \$ US peuvent être accordées en bourses d'études, programmes de reconversion professionnelle et capital initial pour ceux qui veulent se lancer dans les affaires. Depuis ses débuts en 1985, cet organisme, qui comprend des bureaux à New York et à Los Angeles, a attribué un total de plus de deux millions de dollars en bourses à des danseurs dans 47 États et au Canada. Pour être admissible, le danseur doit démontrer qu'il a effectué un travail rémunéré pendant un nombre déterminé de semaines sur une période de sept ans et qu'il a tiré un certain revenu annuel de la danse, calculé en faisant la moyenne de son revenu brut des sept années les plus lucratives de sa carrière d'interprète. Des services personnalisés d'orientation et des séminaires thématiques intitulés *Career Conversations* sont offerts gratuitement aux danseurs basés aux États-Unis. Tous les programmes et les bourses sont financés grâce à l'appui concerté du gouvernement, d'entreprises, de fondations, d'associations de soutien ainsi que de particuliers au moyen de l'organisation de campagnes annuelles de dons et d'événements spéciaux.

Aux Pays-Bas, le **Programme néerlandais de reconversion pour les professionnels de la danse** ou **Stichting Omscholingsregeling Dansers (SOD)** a réussi à mettre sur pied un programme de reconversion pour les danseurs lié au régime d'assurance chômage de l'État. Grâce à une subvention initiale du ministère néerlandais de la Culture, un fonds de reconversion a été créé en 1986.

Des accords particuliers intervenus avec l'organisme qui gère l'assurance chômage permettaient aux danseurs de se reconvertir tout en recevant des allocations. Le SOD défrayait les frais d'études engagés par les danseurs et leur versait un supplément en plus de l'assurance chômage. La durée moyenne de la période de retour aux études

était de trois ans et demi pendant lesquels les danseurs percevaient au total environ 80 % de leur dernier salaire. Le fonds est alimenté par les cotisations obligatoires des employeurs et des danseurs travaillant pour des compagnies subventionnées par l'État, qui versent respectivement 2,5 % et 1,5 % de leur traitement annuel brut dans le fonds. Cette somme de 4 % étant considérée comme une prime unique, le danseur doit verser la totalité des 4 % de son salaire brut s'il cotise en tant qu'indépendant. En 2000, des changements majeurs apportés à la législation de la sécurité sociale ont eu des conséquences importantes pour l'administration du SOD. La durée d'attribution des allocations a été restreinte et la période pendant laquelle un danseur avait la possibilité d'étudier tout en bénéficiant de l'assurance chômage a été réduite à un an, menaçant l'existence même du SOD.

Un lobbying intensif de la part de la communauté de la danse (appuyé par le fort taux de réussite du SOD) a aidé à obtenir des subventions additionnelles pour préserver les principes de base du programme, bien que les allocations aient été repensées à la lumière des changements législatifs. Aujourd'hui, les danseurs peuvent demander un supplément à l'assurance chômage, laquelle décroît progressivement de 95 % à 70 % du dernier salaire. Quand un danseur soumet un plan d'études dans les douze mois après avoir mis fin à sa carrière en tant qu'interprète, il peut disposer d'une subvention incluant le remboursement des frais de scolarité et une aide financière. La durée de la carrière du danseur, le niveau de son dernier salaire et le contenu de son plan d'études déterminent le montant de la bourse. Le montant moyen disponible pour la reconversion professionnelle complète d'un seul danseur est de 85 000 €. Il peut être affecté à des frais de scolarité, à une aide financière et même à une dépense d'investissement dans le cas où un ancien danseur décide de créer une entreprise. Grâce à ce programme, plus de 80 % des ex-danseurs ont été en mesure de trouver un emploi dans l'année qui a suivi leur retrait de la scène.

Tous ces centres indépendants offrent également des services complets de consultation, de formation, de publication et des services de conseil juridique.

En Suisse, un programme créé plus récemment fonctionne en lien avec Swissperform (SIG), l'organisme de gestion et de protection des droits d'auteur et autres droits afférents pour les artistes. La NPT / RDP ou **Association Suisse pour la Reconversion des Danseurs Professionnels** oriente les artistes vers des services sociaux en collaboration avec la Société suisse des artistes interprètes, offre des services de consultation et fait des évaluations en vue d'un choix de carrière ; elle dispense aussi une aide financière pour aider à couvrir les frais de scolarité associés à la reconversion pendant une période pouvant aller jusqu'à trois ans. Pour être admissible à une aide financière, un danseur doit avoir au moins 30 ans, être danseur professionnel et avoir cessé ses activités depuis moins d'un an au moment de la demande, être citoyen suisse ou résident depuis au moins cinq ans, et membre de la NPT / RDP.

# Vers un avenir meilleur

## PISTES D'ACTION

**« Il n'existe pas de solution miracle qui permette d'éradiquer les problèmes associés à la reconversion ou même d'alléger sensiblement les tâches imposées à ceux qui travaillent à en faciliter le processus. Néanmoins, il est tout à fait possible d'améliorer les structures en place. En premier lieu, il s'agirait d'éliminer la négligence à l'égard des problèmes des danseurs, et de mettre en place les ressources nécessaires à la résolution de ces problèmes. »**

— Baumol, Jeffri, Throsby,  
*Making Changes : Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers (Faciliter la reconversion des danseurs vers une seconde carrière)*

Les conclusions principales du Projet aDvANCE devraient sonner l'alarme pour tous les acteurs de ce secteur. Pouvons-nous continuer de favoriser une forme d'art dont on ne puisse soutenir les professionnels ? Nous sentons-nous moralement à l'aise en maintenant un programme de formation qui fragilise inutilement les danseurs dans les étapes ultérieures de leur carrière ? Pouvons-nous continuer de marginaliser et d'esquiver le problème de la reconversion quand il a un impact si décisif sur la vitalité à long terme du secteur de la danse ? Et que penser de notre culture et de notre société si nous ne reconnaissons pas comme valable et ne soutenons pas la pratique artistique de nos concitoyens les plus talentueux – ceux-là même qui nous inspirent aujourd'hui et préparent notre héritage culturel de demain ?

Comme le concluent les chercheurs du Projet aDvANCE, il n'y a effectivement pas de solution miracle qui puisse résoudre unilatéralement le problème de la reconversion. Il existe pourtant un terrain propice à la collaboration. Les différents acteurs du milieu ont tous un rôle important à jouer : les écoles et les compagnies de danse, les associations / syndicats d'artistes, les centres d'aide à la reconversion, les services d'aide, les fondations, les organismes gouvernementaux, les publics et les employeurs potentiels des danseurs en reconversion professionnelle.

La section suivante donne quelques pistes d'intervention pour que le milieu de la danse puisse entreprendre collectivement les changements nécessaires à la mise en place d'un avenir meilleur, pour les danseurs et pour l'art de la danse.

**ÉTAPE 1**

**LES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION : sensibiliser les danseurs aux problèmes de reconversion dès les premières années de formation.** Les établissements d'enseignement seront amenés à repenser leur rôle dans « l'écologie » du milieu de la danse. Les étudiants développent-ils les compétences et les connaissances qui leur seront nécessaires pendant leur parcours de danseur ? Les étudiants acquièrent-ils une capacité de créativité à l'intérieur et à l'extérieur de l'espace de la danse ? Quels sont les rôles et les responsabilités des écoles étant donné leur influence déterminante sur des êtres jeunes de corps et d'esprit ? Les établissements de formation peuvent envisager les mesures suivantes :

- Faciliter l'accès à des études secondaires complètes ;
- Proposer une approche équilibrée dans l'enseignement de la danse, y compris un vaste programme scolaire dont les limites dépassent l'enseignement de la technique chorégraphique ;
- Utiliser des stratégies d'enseignement qui favorisent la capacité à s'orienter, l'autoévaluation et l'autonomie dans la prise de décisions ;
- Adopter une approche philosophique de l'enseignement qui respecte les possibilités de choix de carrière tant dans le milieu de la danse qu'à l'extérieur ;
- Persuader les étudiants qu'un programme d'études plus étendu et une attention soutenue portée aux questions de carrière à long terme peuvent enrichir la vie artistique des danseurs pendant qu'ils sont actifs ;
- Développer une approche pédagogique qui défende l'idée que le talent artistique puisse s'exprimer de multiples façons au cours d'une vie ;
- Créer un climat de confiance et de sécurité psychologique dans lequel on puisse aborder ouvertement les questions relatives à la réorientation professionnelle ;
- Donner accès à l'information concernant les réalités financières associées à la pratique professionnelle de la danse et donner des conseils stratégiques sur la manière de se préparer à l'inévitable reconversion ;
- Offrir des ateliers destinés au personnel enseignant pour qu'il prépare mieux les étudiants aussi bien à leur carrière professionnelle qu'à leur seconde carrière ;
- Appuyer et utiliser les programmes et les services offerts par les centres d'aide à la reconversion.

**ÉTAPE 2**

**LES COMPAGNIES ET LES ASSOCIATIONS / SYNDICATS D'ARTISTES : élaborer des programmes, des services et des dispositions contractuelles qui reconnaissent la reconversion comme partie intégrante de la carrière d'un danseur.** Bien que les compagnies de danse exercent leurs activités dans un milieu où les ressources sont limitées, les professionnels de ce secteur doivent se demander s'il est responsable de maintenir une approche de la reconversion qui ignore le problème et externalise les coûts. Suggestions d'actions possibles :

- Collaborer avec les établissements d'enseignement qui, sur les plans logistique et financier, permettent aux membres d'une compagnie de poursuivre des études postsecondaires ou d'autres formes de reconversion, simultanément avec une carrière en tant qu'interprète ;
- Créer un climat favorisant la prise de parole et un dialogue ouvert sur la reconversion ;
- Adopter des dispositions contractuelles qui répondent équitablement aux besoins des danseurs en reconversion au moyen d'indemnités de départ, de clauses de retraite, de comptes épargne-formation incluant une participation des salariés et de systèmes de rémunération adaptés aux variations de revenus des danseurs tout au long de leur vie ;
- Favoriser les occasions de tutorat et de stages pour les danseurs qui cherchent à se réorienter vers le secteur de l'administration de la danse ;
- Encourager les conseils d'administration à s'engager sur les questions de reconversion par des programmes de tutorat et un soutien financier aux fonds de reconversion ;
- Soutenir et appliquer les programmes conçus par les centres d'aide à la reconversion ;
- Élaborer et consolider les programmes et services internes d'aide à la reconversion pour les danseurs ;
- S'impliquer dans la défense des intérêts des danseurs afin de faire évoluer la législation en favorisant les programmes de protection des travailleurs financés par le gouvernement.

**ÉTAPE 3****LES CENTRES D'AIDE À LA RECONVERSION ET LES ORGANISMES**

**D'ACCOMPAGNEMENT : continuer de créer et de développer à plus grande échelle des programmes et des services qui répondent aux besoins financiers, éducationnels et psychologiques des danseurs.**

- Étendre le réseau des centres d'aide à la reconversion par la création de nouveaux centres dans des pays où ils sont inexistantes ; élaborer, étendre et soutenir davantage les programmes et les services offerts par les centres existants.
- Développer des programmes et services destinés aux organismes qui ciblent les besoins

des danseurs en reconversion ; sensibiliser davantage le milieu à cette question ;

- Soutenir les actions internationales de défense des intérêts des danseurs initiées par l'Organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels ;
- Appuyer les efforts de recherche continue qui constituent la base de travail du Projet aDvANCE.

### ÉTAPE 4

**LES BAILLEURS DE FONDS : reconnaître que le soutien à la reconversion des danseurs est crucial pour consolider le secteur de la danse et que son sous-financement chronique crée des problèmes généralisés en matière de reconversion.** Les fondations peuvent assurer un rôle essentiel en appuyant de manière constante l'activité reliée à la réorientation professionnelle. Il existe déjà un ensemble de données sur des pratiques prometteuses et des façons de faire visant à utiliser efficacement les ressources. Parmi les mesures les plus urgentes à mettre en œuvre :

- Maintenir et accroître le soutien aux centres existants d'aide à la reconversion des danseurs ainsi que contribuer à l'implantation de nouveaux centres ;
- Mobiliser les compétences et la passion des interprètes en les orientant vers des fonctions de gestion culturelle afin qu'ils restent dans le secteur (grâce, notamment, à des programmes de formation en gestion) ;
- Octroyer des fonds aux projets de reconversion ;
- Adapter les politiques de financement pour éviter que l'aide à la reconversion ne tombe dans un « vide administratif » parce qu'elle ne cadre pas de façon évidente avec les politiques existantes ;
- Soutenir les projets de recherche et les efforts internationaux d'échanges d'information qui favorisent le développement des programmes et la défense des droits des danseurs ;
- Augmenter les aides allouées au secteur de la danse, pour lui permettre de prendre les mesures efficaces pour répondre aux besoins fondamentaux de ses professionnels.

### ÉTAPE 5

**LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX ET LES DÉCIDEURS POLITIQUES : reconnaître que les danseurs ne devraient pas être pénalisés par des mesures qui leur ferment l'accès aux programmes et aux services dont jouit la population active en général et prendre les dispositions pour leur assurer un traitement équitable.**

- Adapter les lignes directrices des programmes sociaux pour les aligner sur la tendance

de l'emploi dans le secteur de la danse, ce qui permettrait aux danseurs de bénéficier d'une protection équitable en matière de sécurité sociale, d'assurance maladie, d'assurance chômage, de prestations de retraite, de plans de reconversion et d'autres programmes d'aides sociales ;

- Adopter des programmes d'aides sociales qui reconnaissent la mobilité souhaitable des effectifs du secteur de la danse sur la scène internationale.
- Souscrire aux initiatives de réforme de l'éducation qui établissent des normes relatives à l'enseignement des arts aux niveaux primaires et secondaires de façon que tous les citoyens développent une meilleure compréhension des outils et des mécanismes de la création.

## ÉTAPE 6

### **LES DANSEURS : les danseurs devraient rechercher les occasions de se préparer soigneusement à franchir toutes les étapes de leur vie de danseur.**

- Choisir des milieux de formation où l'on encourage les études de culture générale en même temps que l'acquisition de compétences techniques et artistiques en danse ;
- Cultiver et entretenir des relations avec des amis et des collègues qui œuvrent en dehors du milieu de la danse, tant pendant la formation que durant la phase active de la carrière ;
- Préparer des plans de carrière à long terme qui envisagent la vie et la carrière après la scène ;
- S'informer sur les programmes et services proposés par les centres d'aide à la reconversion et par les organismes liés à la danse sur le thème de la reconversion et y participer ;
- Consulter Internet, y compris les sites des centres d'aide à la reconversion qui offrent du matériel et des ressources en autoformation très utiles ;
- Trouver de l'aide auprès de conseillers professionnels qualifiés pour affronter les conséquences psychologiques et pratiques de la reconversion ;
- Discuter avec d'anciens danseurs de leur expérience de la réorientation professionnelle et de la reconversion ;
- Jouer un rôle actif dans la défense des droits des danseurs afin d'améliorer leurs conditions de travail et leurs protections contractuelles.



## Observations finales

Le secteur de la danse, à l'image de ses interprètes, est constamment en évolution : les dernières décennies ont vu une extraordinaire éclosion des genres, une sophistication croissante des pratiques de gestion liées aux spectacles et un internationalisme vivifiant, ce qui favorise l'entente interculturelle à l'échelle planétaire.

Cependant, le temps est maintenant venu pour un autre changement radical dans ce domaine. En tenant compte des réalités de la carrière des danseurs, le secteur de la danse – considéré à la fois comme forme d'art et comme industrie – a l'opportunité de pouvoir œuvrer pour un avenir plus dynamique et d'accéder à un niveau supérieur dans lequel existe un véritable échange entre les artistes et la société, et où la contribution artistique des danseurs est reconnue de façon juste, non seulement par des applaudissements enthousiastes mais aussi par des structures de soutien fortes et équitables.

La recherche émanant du Projet aDvANCE constitue une documentation convaincante sur les défis associés à la reconversion. En deux mots, les danseurs professionnels s'entraînent plus intensivement, ils ont moins d'occasions d'acquérir une formation générale et d'obtenir des diplômes, ils sont les moins bien rémunérés et ont les carrières les plus courtes de toutes les disciplines artistiques, mais ils n'ont pas accès aux protections de base des travailleurs dont bénéficient la plupart des citoyens. Les jeunes aspirants danseurs doivent avoir l'assurance que la danse est une carrière tout à fait légitime et qu'il est possible de s'y engager jusqu'aux plus hauts niveaux sans sacrifier irrévocablement sa qualité de vie ou une carrière ultérieure. Les organismes gouvernementaux, les bailleurs de fonds, les compagnies, les écoles, les associations et syndicats d'artistes, les centres d'aide à la reconversion, les publics et les danseurs ont tous un rôle à jouer à cet égard.

Au-delà des faits et des montants évoqués dans le rapport du Projet aDvANCE, il reste les histoires fascinantes des danseurs eux-mêmes : avocats, médecins, architectes, masseurs-kinésithérapeutes, dirigeants d'entreprises, cinéastes, enseignants, directeurs artistiques, designers, psychologues, développeurs informatiques, producteurs, hommes d'affaires et membres de presque toutes les autres professions, ils apportent tous leur contribution à la société parce qu'ils ont pu saisir ou créer pour eux-mêmes des occasions de relever, avec succès, les défis de la reconversion.

Il est temps de s'attaquer à la question de la reconversion des danseurs, du studio de danse à la salle du conseil d'administration de la compagnie, en passant par la table de négociation syndicale et les organismes gouvernementaux. Avec un sens du dévouement, un sentiment d'urgence et un engagement à déployer les ressources appropriées, il sera possible de construire un avenir meilleur pour les danseurs et pour l'art de la danse. Comme les pages précédentes le montrent, le soutien à la reconversion doit être amorcé tôt et intégré à tous les aspects du parcours de vie du danseur.

**Il revient à tous les acteurs du milieu de passer à l'action. Pour le bénéfice de tous !**

**ANNEXES****ANNEXE A:  
LE PROJET aDvANCE – CONSEIL D’ADMINISTRATION**

Philippe Braunschweig, coprésident  
International Organization for the Transition of Professional Dancers (IOTPD), Suisse  
(Organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels)

Harvey Lichtenstein, coprésident  
BAM Local Development Corporation, États-Unis  
(Société de développement local BAM)

Paul Bronkhorst,  
International Organization for the Transition of Professional Dancers (IOTPD)  
(Organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels)  
Programme néerlandais de reconversion pour les danseurs professionnels, Pays-Bas

Deborah Bull,  
Royal Opera House, Covent Gardens, Royaume-Uni

Michael Byars  
Avocat et ancien soliste, New York City Ballet, États-Unis

Alexander J. Dubé  
Career Transition For Dancers, États-Unis

Andrew Holland  
Office fédéral de la culture, Suisse

Kevin McKenzie,  
American Ballet Theatre, États-Unis

Garry Neil  
Centre de ressources et transition pour danseurs, Canada

Annemarie Parekh  
Pro Helvetia / Fondation suisse pour la culture, Suisse

Stephen Pier  
Département de la danse, The Juilliard School, États-Unis

Linda Yates  
Dancers’ Career Development, Royaume-Uni

## **ANNEXE B: LE PROJET aDvANCE – ÉQUIPE DE RECHERCHE**

Ce document s'appuie sur les résultats de la recherche de trois ans menée par Le Projet aDvANCE, *Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers* (Apporter des changements : faciliter la transition des danseurs vers une seconde carrière). L'équipe de recherche de ce projet comprend les collaborateurs suivants :

### **Directrice de recherche**

Joan Jeffri

### **Conseillers à la recherche**

William Baumol

David Throsby

### **Équipe et personnel de recherche**

William J. Baumol, Université de New York et Université Princeton, États-Unis

Joan Jeffri, Teachers College, Université Columbia, États-Unis

David Throsby, Université Macquarie, Australie

Sue Anne Batey Blackman, Université Princeton, États-Unis

Cheryl Carnahan, consultante

Virginia Hollister, Université Macquarie, Australie

Annemarie Schoepfer, Teachers College, Université Columbia, États-Unis

Lauren Tehan, Teachers College, Université Columbia, États-Unis

### **Partenaires de recherche (sondage)**

Joan Jeffri, Teachers College, Université Columbia, États-Unis

Adrian Schriel, Tanz Ensemble Cathy Sharp, Suisse

David Throsby, Université Macquarie, Australie

### **Partenaires – Collecte de données** (Profils des pays)

Paul Bronkhorst, Programme néerlandais de reconversion pour les danseurs professionnels, Pays-Bas

Organization for the Transition of Professional Dancers (IOTPD) (Organisation internationale pour la transition des danseurs professionnels)

Danseurs professionnels, Pays-Bas

Keiko Fukui, Geidankyo, Japon

Pia Hartmann, Hartmann Nagel Art & Consulting, Allemagne

Joan Jeffri, Teachers College, Université Columbia, États-Unis

Claire McCaughey, Conseil des Arts du Canada, Canada

Pierre-Michel Menger, Centre national de la recherche scientifique, France

Gabriela Medina, La Manga Dance Company, Mexique

Annemarie Parekh, Pro Helvetia, Fondation suisse pour la culture, Suisse

Andrew Princz, ontheglobe.com, Hongrie

Annemarie Schoepfer, Teachers College, Université Columbia, États-Unis

Adrian Schriel, Tanz Ensemble Cathy Sharp, Suisse

Jeanette Siddall, Arts Council England, Royaume-Uni

Joyanne Sidimus, Centre de ressources et transition pour danseurs, Canada

Lauren Tehan, Teachers College, Université Columbia, États-Unis

David Throsby, Université Macquarie, Australie

## **ANNEXE C: LE PROJET aDvANCE – DIRECTION ET ÉQUIPE DE SOUTIEN**

### **Équipe de soutien au projet**

AEA Consulting  
 Altria Group, Inc  
 Fondation Andrew W. Mellon  
 Arts International  
 Bank Julius Baer & Co. Ltd.  
 Career Transition For Dancers (États-Unis)  
 Caroline H. Newhouse  
 Consul général de Suisse  
 Dancers' Career Development (Royaume-Uni)  
 Dance Magazine  
 Centre de ressources et transition pour danseurs (Canada)  
 Dance USA  
 Fondation Doris Duke  
 Programme néerlandais de reconversion pour les danseurs professionnels  
 Fondation Ernst C. Stiefel  
 Fondation Howard Gilman  
 International Organization for the Transition of Professional Dancers (IOTPD) (Organisation internationale de reconversion des danseurs professionnels)  
 Monaco Dance Forum  
 Fondation Nathan Cummings  
 National Endowment for the Arts  
 Fondation Rudolf Noureev  
 Fondation Princesse Grace de Monaco  
 Pro Helvetia, Fondation suisse pour la culture  
 Fondation Reed  
 Rolex Corporation  
 Sage Cowles  
 Office fédéral de la culture Suisse  
 UNESCO

### **Direction et collecte de fonds**

Adrian Ellis, AEA Consulting  
 Jeanne Bouhey, AEA Consulting  
 Libby McNeece, AEA Consulting  
[www.aeaconsulting.com](http://www.aeaconsulting.com)

### **LE PROJET aDvANCE – design du logo et de l'opuscule**

Lost In Brooklyn Studio  
[www.lostinbrooklyn.com](http://www.lostinbrooklyn.com)

## **ANNEXE D: CONTACTS**

Pour obtenir des exemplaires de *Beyond Performance / Après la scène*, et pour plus d'information sur ce qui se fait dans le domaine de la reconversion et de la réorientation professionnelle des danseurs à travers le monde, veuillez contacter l'International Organization for the Transition of Professional Dancers (Organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels) :

### **International Organization for the Transition of Professional Dancers (IOTPD) / Organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels B.P. 85806**

**La Haye 2508 CM, Pays-Bas**

**Adresse courriel : [www.iotpd.org](http://www.iotpd.org)**

**Site Internet : [www.iotpd.org](http://www.iotpd.org)**

Les organismes et programmes nationaux suivants s'occupent de reconversion et de réorientation professionnelle, et sont d'importantes sources d'information sur les programmes et services pouvant répondre aux besoins des danseurs en reconversion :

#### **Canada**

Centre de ressources et transition pour danseurs

250 The Esplanade, bureau 500

Toronto, ON M5A 1J2

Tél : 416-595-5655

Fax : 416-595-0009

Internet : [www.dtrc.ca](http://www.dtrc.ca)

#### **France**

Centre national de la danse

département Ressources professionnelles

1, rue Victor Hugo

93507 Pantin Cedex

Tél : +33 (0)1 41 839 839

Fax : +33 (0)1 41 839 841

Internet : [www.cnd.fr](http://www.cnd.fr)

#### **Corée**

Dancers' Career Development Center

2F, 196-1 Myeongnyun-dong 4-ga, Jongno-gu

Séoul 110-524

Tél : +82 (0)2 720 6202

Fax : +82 (0)2 720 6272

Internet : [www.dcdcenter.or.kr](http://www.dcdcenter.or.kr)

## **Suisse**

l'Association pour la Reconversion des Danseurs Professionnels

Théâtre Arsenic

57, rue de Genève

CH-1004 Lausanne

Tél : +41 (0)78 878 58 01

www.dance-transition.ch

## **Pays-Bas**

Programme de reconversion pour danseurs

Stichting Omscholingsregeling Dansers

B.P. 85806

2508 CM La Haye, Pays-Bas

Tél : +31 (0)70 306 56 78

Internet : www.kunst-cultuur.nl

## **Royaume-Uni**

Dancers' Career Development

Plouviez House

19 – 20, place Hatton

Londres, EC1N 8RU

Tél : +44 (0)20 7831 1449

Fax : +44 (0)20 7242 1462

Internet : www.thedcd.org.uk

## **États-Unis:**

Career Transition For Dancers

165, 46<sup>e</sup> rue Ouest, bureau 701

New York, New York 10036

Tél : 212-764-0172

Fax : 212-264-0343

Internet : www.careertransition.org

Dans les pays où n'existent ni programmes ni organismes officiels s'occupant de la reconversion des danseurs, les associations d'artistes et organismes de service en danse œuvrant sur place peuvent souvent fournir de l'information sur les problèmes de reconversion des danseurs.

L'IOTPD tient à remercier le Centre de ressources et transition pour danseurs (Canada), le Centre national de la danse (France) et l'Association pour la Reconversion des Danseurs Professionnels (Suisse) pour avoir permis la réalisation de la version française de *Beyond Performance* par leur soutien financier et en assurant la coordination du projet de traduction.

Titre original : *Beyond Performance*

Design original : Lost in Brooklyn Studio

Traduction : Christine Vauchel

Formatage : Jean Faucher

À l'automne 2004, le Projet aDvANCE, une coalition internationale de professionnels réputés de la danse, publia les résultats surprenants d'une étude menée sur trois ans, qui examine les conditions et les défis auxquels les danseurs professionnels doivent faire face lors d'un passage inévitable : le retrait de la scène pour une autre étape de leur vie. La publication de *Making Changes : Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers* [Apporter des changements : faciliter la reconversion des danseurs vers une seconde carrière] permet au milieu de la danse de disposer, pour la première fois, de données précises qui mettent en lumière la question de la reconversion du danseur à travers le monde.

Cette recherche d'envergure, menée par une équipe internationale de spécialistes, illustre de façon convaincante le fait que, dans le monde entier, les danseurs sont mal rémunérés, non seulement par rapport à la population active en général, mais également par rapport aux autres populations artistiques. Une retraite prise souvent très tôt du fait des exigences physiques de la profession empêche les danseurs d'épargner pour faciliter leur réorientation vers une nouvelle carrière. Ces difficultés sont accrues par l'absence des protections sociales auxquelles le reste de la population a habituellement accès.

Commandé par le Projet aDvANCE, le document qui suit résume la situation, élabore des conclusions à partir des témoignages publiés dans *Making Changes* et propose un plan d'action. Les solutions sont à la portée du milieu de la danse – si ce dernier est prêt à s'engager et à agir.

285 West Broadway  
New York, NY 100013

the  
aDvANCE  
project

Phone: 212.226.5812  
Fax: 212.226.5685