

Reconversion des danseurs

Manuel de l'EuroFIA



Avec le soutien financier de
la Commission européenne

Octobre 2011

Rédigé par

Richard Poláček, *Conseiller en politiques culturelles et sociales, République tchèque*
Tara Schneider, *assistante de recherche, Belgique*

et le Groupe directeur du projet de l'EuroFIA :

Anne Papilloud, *SSRS, Suisse*
Cesar Casares, *FAEE, Espagne*
Dearbhal Murphy, *Secrétariat de la FIA*
Miriam Wolff, *Ver.di, Allemagne*
Paul Bronkhorst, *IOTPD*
Sari Lakso, *STTL, Finlande*
Stanislas Ide, *Secrétariat de la FIA*
Stephen Spence, *Equity, R.-U.*
Tone Ovrebo-Johannessen, *NoDa, Norvège*
Xavier Timmel, *SFA, France*

Table des matières

Introduction	5
Principales recommandations	8
Section 1. Informations et données statistiques sur le profil des danseurs et sur les programmes de reconversion pour les danseurs	12
Section 2. Profil socio-économique des danseurs en Europe	14
2.1. Principaux employeurs dans le domaine de la danse	15
2.2. Conventions collectives dans le secteur de la danse	15
2.3. Statuts d'emploi des danseurs en Europe	16
2.4. Danseurs et statut d'indépendant	17
2.5. Droits à la retraite pour les danseurs	17
Section 3. Enseignement et formation professionnelle	22
3.1. Système actuel de formation initiale/professionnelle formelle pour les danseurs	23
3.2. Type de qualification atteint au terme d'une formation initiale/professionnelle formelle	23
3.3. Classification des qualifications professionnelles dans le régime du chômage	24
3.4. Qualifications professionnelles et accès à l'enseignement supérieur et aux qualifications générales	24
3.5. Programmes existants d'éducation et de formation tout au long de la vie (EFTLV) ou programmes de formation professionnelle continue	25
3.6. Évocation de la reconversion professionnelle durant la formation initiale	25
Section 4. Reconversions professionnelles pour les danseurs	26
4.1. Programmes de formation générale et d'acquisition de compétences et leur accessibilité pour les danseurs	27
4.2. Programmes spécifiques ciblant le secteur artistique/culturel et leur accessibilité pour les danseurs	27
4.3. Programmes de reconversion spécifiques pour les danseurs	28
4.4. Organisme responsable du financement et de la gestion de ces programmes	29
4.5. Obligations légales des employeurs/danseurs à contribuer au financement des programmes de reconversion	30
4.6. Programmes spécifiques de reconversion pour les personnes victimes d'accidents du travail et possibilité pour les danseurs d'en bénéficier	30
4.7. Possibilité pour les danseurs d'avoir accès à des services d'orientation professionnelle	30
4.8. Accès effectif des danseurs à des programmes de reconversion et éventuels obstacles	31
4.9. Possibilité pour les danseurs étrangers d'accéder à des programmes de reconversion	31

4.10. Activités des syndicats pour sensibiliser les danseurs et les aider à accéder à des programmes de formation et de reconversion	31
4.11. Typologie des programmes de reconversion	32
Section 5. Profils nationaux - programmes/initiatives de reconversion pour les danseurs en Europe	34
Belgique	35
France	36
Allemagne	39
Pays-Bas	42
Norvège	45
Suède	46
Suisse	51
Royaume-Uni	54
 Annexe I	 58
Méthodologie	58
Liste des ressources et études utiles sur les danseurs dans les pays européens	59
 Annexe 2	 61

Introduction

Depuis longtemps, le groupe EuroFIA s'intéresse de près aux besoins spécifiques des danseurs au cours de leur carrière professionnelle. Après avoir réussi, il y a une dizaine d'années, à élaborer le « Passeport pour la danse », qui facilite le soutien syndical aux danseurs actifs à l'étranger, l'EuroFIA a décidé de se concentrer à nouveau sur les danseurs en 2011, par le biais d'un nouveau projet qui examine les difficultés spécifiques auxquelles sont confrontés les danseurs pour rester dans la vie active. En effet, tout comme les athlètes ou d'autres sportifs professionnels, les danseurs voient leur carrière évoluer en fonction de leur âge et de leur condition physique. À partir de l'âge de 35 ans, les opportunités de travail peuvent diminuer et certains danseurs sont confrontés à la fin de leur carrière sur scène. En outre, les conditions de travail changent partout : si les contrats de longue durée, y compris une pension de retraite à vie, étaient jadis la norme dans les ballets, opéras ou compagnies nationaux, aujourd'hui, les danseurs ne bénéficient généralement plus d'une telle sécurité. Au contraire, ils ont de plus en plus tendance à travailler comme indépendants. Même dans des pays où un régime de retraite à vie reste en place, les responsables sont de moins en moins enclins à l'étendre aux nouveaux danseurs, souvent employés sous des contrats de courte durée. En fait, l'Europe compte une grande variété de statuts d'emploi pour les danseurs, de sorte qu'il est difficile de mettre sur pied un système adapté à leurs besoins.

Les danseurs se consacrent à leur carrière avec un dévouement et une ténacité qui ne laissent souvent guère de temps pour d'autres considérations. Ils s'entraînent et se produisent depuis leurs jeunes années et n'ont parfois guère réfléchi à un avenir professionnel où ils ne se produiront plus sur scène. Il s'impose clairement de soutenir les danseurs pour leur permettre de mieux réfléchir à la variété d'options professionnelles qui s'offrent à eux et de les réorienter, si nécessaire, dans une autre direction, au cours de leur carrière professionnelle. Ce soutien est encore plus nécessaire lorsque se font sentir des besoins financiers immédiats en raison de l'absence de système d'allocations de retraite. Des solutions et des structures d'aide adaptées existent dans certains pays, tant dans l'UE qu'en dehors de celle-ci. Des systèmes intéressants offrant soutien et conseils aux danseurs en matière de reconversion ont fait la preuve de leur utilité.

Ces raisons ont amené le projet de l'EuroFIA « *Programmes de reconversion pour les danseurs : Élaboration de programmes de reconversion professionnelle et de formation continue pour offrir des opportunités professionnelles à long terme aux danseurs après leur retraite du spectacle* » à répertorier les besoins des syndicats membres de la FIA dans ce domaine et à tenter de mieux comprendre les parcours professionnels des danseurs en Europe et de déterminer comment des programmes de reconversion pourraient maximaliser ces parcours. S'appuyant sur l'expérience des membres de la FIA qui connaissent de tels programmes, le projet s'est attelé à mettre en évidence les éléments clés d'un programme fructueux de reconversion et à déterminer comment intégrer ces éléments dans les programmes actuels de formation initiale et continue. Enfin, ce projet visait à donner aux membres de la FIA les connaissances requises pour concrétiser la mise en place de tels programmes dans leurs pays.

Pour atteindre ces objectifs, le projet s'est tout d'abord concentré sur la publication d'un manuel qui rassemble et analyse les données et informations recueillies via des recherches documentaires et via une enquête auprès des membres de l'EuroFIA, à laquelle ont pris part vingt-deux syndicats de vingt pays européens. Le présent manuel exploite les données et informations tirées de cet état des lieux, une analyse des documents nationaux et internationaux pertinents sur la reconversion des danseurs, ainsi que les discussions et échanges qui ont eu lieu lors du séminaire du projet organisé à Berlin. Il rassemble des éléments clés à prendre en considération pour réussir à mettre en place des programmes de reconversion pour les danseurs.

Le séminaire européen qui s'est tenu à Berlin le 26 juin 2011 s'est révélé un forum de discussion animé sur les programmes de reconversion ainsi qu'une source utile de rétro- informations sur les constatations initiales issues de l'enquête réalisée par l'EuroFIA. Un bref compte rendu de cet événement est fourni en conclusion de cette introduction. Le présent manuel contient un ensemble de recommandations pour mettre en place de nouveaux programmes de reconversion et pour développer les programmes existants, ainsi que cinq sections analysant la situation actuelle en matière de reconversion professionnelle des danseurs en Europe :

Section 1. Informations et données statistiques sur le profil des danseurs

Section 2. Profil socio-économique des danseurs en Europe

Section 3. Enseignement et formation professionnels

Section 4. Reconversions professionnelles pour les danseurs

Section 5. Profils nationaux décrivant une gamme de programmes et initiatives en place pour soutenir la reconversion professionnelle des danseurs.

Séminaire du projet à Berlin

Le séminaire de ce projet européen s'est tenu à Berlin, le 26 juin 2011. Accueilli par le syndicat allemand Ver.di, il a rassemblé plus de 100 participants, en majorité des délégués syndicaux. Dans presque tous les pays d'Europe, les syndicats recrutent et représentent les danseurs, avec un taux de syndicalisation parmi les danseurs atteignant jusqu'à 90-95% dans des pays tels que le Danemark, la Finlande et la Norvège. Dans d'autres pays, les taux de syndicalisation sont beaucoup plus bas et peuvent varier énormément d'un secteur de la danse à l'autre. La danse est en effet un monde très diversifié, les syndicats mentionnant des membres dans des secteurs tels que la danse classique, la danse contemporaine, le jazz, la comédie musicale, les danses populaires, traditionnelles, le hip-hop et la street dance. Vu la large palette de profils et statuts d'emploi, la nature exigeante du travail et la forte mobilité internationale des danseurs, les syndicats éprouvent de réelles difficultés à offrir des services efficaces et un soutien adapté. Syndicaliser les danseurs constitue un défi permanent et exige une meilleure prise en considération des besoins de ces artistes. Les échanges de vues sur ces questions ont constitué un aspect important de la conférence.

Une série d'autres parties intéressées étaient également représentées, notamment l'Organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels (OIRDP), des décideurs politiques, des représentants d'organismes de formation, des compagnies de danse, des organisations patronales et des chercheurs, sans oublier des danseurs professionnels actifs dans toute une gamme de secteurs (voir liste des participants, Annexe II). Via une série de tables rondes et d'exposés, le séminaire a donné aux délégués du temps pour réfléchir sur la meilleure façon de concevoir un programme de reconversion en fonction de la situation nationale et des besoins ainsi que des structures et partenariats existants. S'il est clair qu'il n'existe pas de solution unique applicable à tous, les échanges ont mis en lumière des principes et éléments clés dont il faut tenir compte pour qu'un programme de reconversion réponde de façon efficace aux besoins des danseurs. Ces principes et éléments ont été rassemblés et mis en évidence dans la section suivante présentant les principales recommandations.

La conférence s'est close sur quelques réflexions de Christine Payne, Vice-présidente de la FIA. Dans son allocution de clôture, elle a résumé, à partir des discussions, les défis à relever par les syndicats, en particulier pour répondre aux besoins des danseurs. Syndicaliser les danseurs est une tâche difficile, qui exige énergie et dévouement, surtout dans un paysage professionnel en pleine mutation, qui s'écarte des structures et conditions de travail plus traditionnelles. La mobilité, la diversité et, parfois, la fragmentation

des parcours professionnels des danseurs posent aussi un défi et les syndicats doivent aider les danseurs à documenter leur carrière et leurs déplacements afin de pouvoir renforcer le soutien social et les prestations qu'ils méritent. Or, pour offrir ce soutien, il faut des connaissances spécialisées et, souvent, techniques.

Christine Payne a souligné que si beaucoup s'accordent à reconnaître l'importance de programmes de reconversion et se déclarent prêts à les développer, les syndicats doivent réfléchir à la meilleure façon de procéder dans le contexte national. De toute évidence, il faut établir des liens étroits avec des organismes de formation car il est possible d'intégrer une réflexion sur la reconversion dès le stade de la formation initiale. Les différentes voies d'accès à la formation et les meilleures façons d'y accéder à divers moments de la vie professionnelle d'un danseur sont des éléments importants à prendre en considération. De même, les syndicats doivent évaluer dans quelle mesure les programmes actuels de formation/recyclage et de formation continue répondent aux besoins des danseurs. Dans certains cas, il peut être plus utile de rechercher des moyens de maximaliser l'utilisation des structures existantes et d'en faciliter l'accès pour les danseurs que de mettre en place de nouvelles structures qui risquent de ne pas disposer de ressources suffisantes.

Christine Payne a souligné que la clé de tous ces efforts réside dans le partenariat. Pour mettre au point des programmes de reconversion utiles, il faut établir une collaboration étroite avec les décideurs politiques, les organismes de formation et les employeurs. Le dialogue social peut être une plate-forme importante pour ce type de discussion.

Enfin, elle a formulé l'espoir que le Manuel issu de ce projet reflète une partie de la richesse des discussions qui ont eu lieu au cours du séminaire et qu'il s'avère un précieux outil pour les membres de la FIA et pour tous ceux qui œuvrent à mettre en place des programmes solides de reconversion professionnelle.

La documentation du séminaire, en ce compris les programmes, discours, présentations et photos, est disponible sur le site Internet de la FIA (www.fia-actors.com).



Christine Payne, FIA Vice-President



FIA President Agnete Haaland and Project Steering Group Member Sari Lakso



Seminar Delegates during the presentation of the findings of the European mapping

Principales recommandations

Considérations générales

Le travail effectué au cours de ce projet a servi à mettre en lumière quelques points clés à garder à l'esprit lorsque l'on aborde la question des programmes de reconversion pour les danseurs. À l'évidence, il n'existe pas de formule unique pour réussir à mettre sur pied des reconversions. Le projet de l'EuroFIA ne peut livrer un tel résultat ni ne devrait tenter de le faire. En revanche, il a fait apparaître ou ressurgir plusieurs considérations majeures, regroupées ici pour en faciliter la consultation. Elles peuvent servir de référence importante pour les syndicats qui travaillent dans ce domaine mais aussi pour toute autre partie intéressée par cette problématique.

Il est tout aussi clair que la question de la reconversion professionnelle revêt un intérêt bien au-delà du seul secteur de la danse, notamment pour d'autres travailleurs, tels que les artistes-interprètes d'autres domaines, les sportifs professionnels ou, en fait, toute personne confrontée à des problèmes similaires à la suite d'une blessure mettant fin à sa carrière. Dans une certaine mesure, sa pertinence est même plus vaste encore : les danseurs doivent en effet travailler sous toute une variété de statuts d'emploi, être mobiles, avoir un ensemble évolutif de compétences qu'ils devront élargir au fil de leur vie professionnelle s'ils veulent rester actifs. Ces impératifs s'appliquent de plus en plus à tous les travailleurs, quel que soit leur domaine d'activité, de sorte que le travail sur les programmes de reconversion pour danseurs apporte une expérience précieuse et applicable au-delà du domaine restreint de la danse. Voilà un argument à faire passer auprès des décideurs politiques en charge de l'emploi.

An issue that is as far-reaching as transition requires a nuanced approach. Of course, the individual situation (expectations, skills) of each dancer must be the starting point and the straightforward considerations of ensuring access to tailored transition advice, support and practical help are at the heart of the matter. According to individual needs, there should be access to a wide range of services and support, including counselling services, mentorship, psychological and financial support, which may be organised in different ways, whether in a specific structure or embedded into existing systems. However, a wider approach and a broader understanding of transition are also needed: factoring in the issue of transition into primary training, for example, or taking it into account in all areas of work related to the professional lives of dancers.

Une problématique aussi vaste que la reconversion requiert une approche nuancée. Bien entendu, la situation individuelle (attentes, compétences) de chaque danseur doit constituer le point de départ et il faut se concentrer sur des points classiques, tels que garantir un accès à des conseils, un soutien et une aide concrète adaptés en matière de reconversion. Selon les besoins individuels, il faudrait un accès à une vaste gamme de services et de soutiens, notamment du counselling, du mentorat, un soutien psychologique et financier, qui peuvent être organisés de diverses manières, que ce soit dans une structure spécifique ou à l'intérieur de systèmes existants. Une approche et une compréhension plus larges de la reconversion sont toutefois aussi requises : intégrer la question de la reconversion dans la formation initiale, par exemple, ou en tenir compte dans tous les aspects du travail liés à la vie professionnelle des danseurs.

Dans le contexte actuel de crise financière/économique, la sécurité d'emploi et de solides régimes de protection sociale et de retraite pour les danseurs sont de plus en plus menacés. Voilà qui rend d'autant plus urgente la nécessité d'améliorer l'accès à des programmes solides de reconversion et de formation pour les danseurs. Pour arriver à mettre sur pied des programmes forts et dotés des moyens requis, il est important de s'appuyer sur les structures et droits existants. Ce pourrait être une erreur de supprimer les droits existants pour les remplacer par un programme de reconversion si ce dernier, bien que spécialisé, ne peut les égaler en termes de niveau de soutien financier concret ou d'autre forme d'aide.

Considérations spécifiques

Pour créer de nouveaux programmes de reconversion et développer ceux qui existent, il conviendrait de tenir compte des points suivants :

Les syndicats et les employeurs peuvent jouer un rôle clé dans la création et la gestion des programmes et initiatives de reconversion. Manifestement, ce point n'est pas encore souvent abordé dans les conventions collectives, par exemple. Syndicats et employeurs ont de belles possibilités d'examiner ensemble des modèles où le financement des programmes de formation/reconversion et l'accès à ceux-ci ont été intégrés dans les conventions collectives et d'explorer ces opportunités.

L'accès de tous les danseurs professionnels aux programmes de reconversion des danseurs pose un réel défi dans un paysage d'emploi varié et changeant. L'enquête a clairement révélé que les danseurs sous contrats de longue durée ou ayant une relation d'emploi de longue durée avec une compagnie spécifique tendent à bénéficier d'un meilleur accès à des programmes de formation et de reconversion que les danseurs qui ont travaillé sous une série de contrats freelance et de contrats de courte durée. Vu l'essor actuel de ces derniers types de contrats, il est clair que l'organisation de programmes doit viser à servir de manière efficace tous les danseurs professionnels.

Étudier la possibilité d'adapter les lois et réglementations en vigueur pour permettre un plein accès des danseurs aux programmes généraux de formation et de reconversion et pour garantir des droits complets à la retraite pour les danseurs constitue un moyen important de relever le défi de créer des programmes de reconversion qui soient accessibles à tous les danseurs professionnels.

Une approche pluripartite et de partenariat large pour créer, gérer et financer un programme de reconversion s'est déjà révélée précieuse en ce sens qu'elle ouvre toute une gamme de points d'accès et de sources de financement. Les parties intéressées pertinentes comprennent à coup sûr :

- les organisations syndicales et patronales,
- les agences de l'emploi et institutions de sécurité sociale,
- les institutions de formation initiale pour danseurs,
- les associations d'artistes, les organisations nationales actives dans le secteur de la danse, les organismes de financement de productions et troupes de danse,
- les ministères de la Culture et de l'Emploi,
- les autorités locales et régionales,
- les organisations caritatives et fondations se concentrant sur la danse,
- d'autres secteurs confrontés à des défis similaires, tels que la musique, le cirque ou le sport,
- les sources de connaissances spécialisées, tels les assistants sociaux, les psychologues, les médecins, les physiothérapeutes et les sociologues.

Il est vital de tenter de **créer des programmes de reconversion en réfléchissant dès le départ à leur viabilité financière**. Même un projet pilote réussi peut disparaître s'il n'est pas ancré dans un régime de financement durable. L'examen des différentes sources d'apport financier, y compris des sources publiques et privées ainsi que des contributions individuelles et patronales, permettra de mettre sur pied un programme durable.

La transférabilité des droits sociaux (allocations de chômage, droits à la retraite, accès à la formation continue et à la reconversion professionnelle) des danseurs actifs à l'étranger doit être prise en considération dans l'élaboration du programme. La création d'un droit d'accès à des programmes de reconversion doit tenir compte de la mobilité inhérente à la carrière de danseur. Manifestement, les danseurs tenteront aussi d'obtenir un accès à des programmes dans des pays autres que leur pays d'origine, où ils auront peut-être passé une partie ou la quasi totalité de leur vie professionnelle, et les programmes doivent pouvoir s'adapter à de telles situations.

Il est important d'investir dans la **formation initiale générale des danseurs** et d'assurer une formation professionnelle facilitant une reconversion professionnelle des danseurs. Il faut aborder la question de la reconversion dès le départ, pendant la période de formation initiale.

Il convient de tirer les leçons des **bonnes pratiques** adoptées dans d'autres pays et il peut être intéressant de nouer des **partenariats internationaux**, couvrant le mentorat, l'orientation professionnelle et le travail en réseau, avec des organisations de pays où des programmes de reconversion ont déjà été mis en place.

Enfin, l'élaboration de politiques efficaces requiert une meilleure **collecte de données** sur les danseurs professionnels et, en particulier, sur leur profil et leur parcours professionnel. Il peut être utile d'envisager la création de centres de documentation ou d'insister pour qu'il soit mieux tenu compte des danseurs dans les programmes et opérations nationaux actuels de collecte de données. La collecte de données sur les programmes de reconversion eux-mêmes et sur leurs résultats est aussi importante. Intégrer une forme de suivi et de retour d'informations dès le départ pourrait s'avérer utile pour pouvoir réellement s'assurer du bon fonctionnement d'un programme particulier .

SECTION 1

Informations et
données statistiques
sur le profil des
danseurs et sur les
programmes de
reconversion pour les
danseurs

Plusieurs pays européens disposent d'informations et de statistiques sur le profil des danseurs mais la plupart ne fournissent ces informations que sous la forme d'études et de rapports publiés par des associations professionnelles. Quasi aucun pays d'Europe ne possède des statistiques et données officielles sur le profil exact des danseurs et, en particulier, des données sur le genre, l'âge, l'origine ethnique et sociale, la formation et le parcours professionnel.

Il n'existe par ailleurs aucune donnée officielle et guère de recherches sur la reconversion professionnelle des danseurs, notamment sur l'âge et les conditions auxquels les danseurs débutent et quittent leur profession et sur leur éventuelle reconversion professionnelle et la façon dont ils gèrent celle-ci. Quelques exceptions confirment toutefois la règle : en Allemagne, Finlande, France, Norvège et Suède, quelques recherches ont été entreprises et des données ont été recueillies par les pouvoirs publics mais pas sur tous les points évoqués ci-dessus. En Espagne, par exemple, des données sont recueillies uniquement sur le profil des élèves en danse et des professeurs de danse. La grande majorité des syndicats d'Europe estiment que le besoin de programmes de reconversion est énorme dans leur pays et le débat sur les programmes de reconversion pour les danseurs est en cours dans plusieurs pays.

L'annexe au présent rapport dresse une liste détaillée (non exhaustive) des sources d'informations utiles que constituent les études et rapports publiés dans plusieurs pays européens sur le profil des danseurs et leur reconversion professionnelle.

Il est manifestement nécessaire de renforcer, au niveau national (et régional), la collecte de données sur le profil des danseurs, leur parcours professionnel et leur reconversion professionnelle. De plus, comme les danseurs travaillent dans plusieurs pays tout au long de leur carrière, un système européen coordonné de collecte de données et de statistiques sur les profils des danseurs et leur carrière serait utile pour le secteur de la danse en Europe et pour les décideurs politiques de tous les pays.

SECTION 2

Profil socio- économique des danseurs en Europe

La présente section couvre les profils socio-économiques des danseurs dans leur pays, y compris les principales catégories d'employeurs, les conventions collectives, les statuts d'emploi, la situation particulière des indépendants et les droits à la retraite.

2.1. Principaux employeurs dans le domaine de la danse

En Europe, les danseurs sont principalement employés par les entités suivantes : compagnies nationales de danse, théâtres publics, compagnies de danse privées, compagnies de danse indépendantes, cabarets/comédies musicales, TV/cinéma, publicitaires, parcs thématiques et individus employant des danseurs pour des événements privés. Tous ces types d'employeurs sont présents quasi dans les 20 pays des membres de l'EuroFIA ayant participé à l'élaboration de cet état des lieux, même si leur importance varie d'un pays à l'autre. Ainsi, plusieurs pays d'Europe centrale et orientale semblent compter plus de compagnies de danse nationales et théâtres publics employant des danseurs.

2.2. Conventions collectives dans le secteur de la danse

Dans presque tous les pays couverts par cet état des lieux, les syndicats interviewés ont signalé l'existence de conventions collectives couvrant les danseurs. Le degré de couverture des danseurs varie toutefois d'un pays à l'autre, parfois en fonction du type d'employeur, et la couverture est parfois assortie d'importantes conditions restrictives. Aucune logique générale ne se dégage entre les différents pays car ces conventions ont été conclues dans un contexte national/régional ou local spécifique et dans le cadre de systèmes de dialogue social différents. Le résultat est dès lors plutôt hétérogène. Les constatations générales suivantes ont pu être établies :

- En général, les conventions collectives couvrent uniquement les danseurs qui travaillent en tant que **salariés** sur la base d'un contrat de travail ;
- Il semble que peu de pays aient des conventions collectives nationales/générales couvrant les danseurs employés dans l'ensemble du secteur de la danse (par ex. France, Roumanie, Suède) ;
- La majorité des conventions collectives ne couvrent que les danseurs actifs dans des **compagnies de danse nationales, dans des maisons d'opéra nationales ou dans des théâtres publics** (par ex. Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Hongrie, Lettonie, Norvège, Slovaquie) et dans des compagnies subventionnées (par ex. Finlande, Norvège) ou dans des compagnies affiliées à une organisation patronale (par ex. Pays-Bas, Suisse). Souvent, ces arrangements s'appliquent aussi aux autres catégories d'artistes- interprètes professionnels du spectacle vivant ;
- En général, les **conventions collectives élaborées spécifiquement pour les danseurs** sont rares (par ex. dans quelques régions d'Espagne, en Norvège, au Royaume-Uni). Comme évoqué dans le point précédent, les danseurs sont couverts par des conventions collectives en tant que membres des effectifs salariés totaux de l'établissement auquel ces conventions collectives s'appliquent. Toutefois, dans certains pays, ces conventions prévoient des dispositions spécifiques s'appliquant uniquement aux danseurs (par ex. en France, en Suède) ;

- Peu de pays ont des conventions collectives pour les **danseurs de night-clubs, de discothèques, de cirque, des spectacles de variétés et de danses folkloriques** (par ex. Espagne). Dans le secteur indépendant de la danse, les conventions collectives restent tout aussi rares. L'existence de conventions couvrant les danseurs du secteur indépendant a été signalée en France, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Suède et dans quelques régions d'Espagne. Parfois, ces conventions collectives sont assorties de restrictions importantes : certaines ne couvrent que quelques régions du pays (par ex. Espagne), d'autres, uniquement certains types d'employeurs (par ex. les compagnies indépendantes subventionnées). À cet égard aussi, aucune logique générale ne se dégage entre les pays.
- Il ne semble exister aucune convention collective couvrant les danseurs actifs en Pologne, au Portugal et en Slovaquie.

En général, les conventions collectives couvrent des aspects tels que le temps de travail (y compris les heures supplémentaires, les répétitions, la rémunération, l'assurance, les congés payés, l'assurance maladie, la santé et la sécurité, les conditions de travail, les régimes de retraite). Ici aussi, les différences sont énormes entre les pays en termes de droits et de prestations pour les danseurs. En général, la reconversion professionnelle ne semble toutefois pas être abordée du tout dans les conventions collectives.

2.3. Statuts d'emploi des danseurs en Europe

La présente section traite du statut sous lequel les danseurs sont généralement engagés et des tendances observables sur le marché de l'emploi, notamment concernant les contrats de courte durée et le statut d'indépendant. Les statuts d'emploi varient énormément d'un pays à l'autre (et parfois même, à l'intérieur d'un pays). Plusieurs tendances générales se dessinent :

- Nombre de danseurs travaillent principalement comme salariés, **sous contrat d'emploi de longue durée ou de courte durée**. On note une tendance nette à l'augmentation des contrats de courte durée dans plusieurs pays et à la hausse du nombre d'indépendants. La plupart des pays ne possèdent pas de statistiques officielles livrant des données exactes ;
- **Les contrats à durée indéterminée et contrats d'emploi de longue durée** sont toujours en usage dans certains pays mais deviennent de plus en plus rares et concernent principalement les danseurs employés par des compagnies nationales ou par de grands théâtres publics
- **La durée des contrats de longue durée** varie aussi selon les pays et les employeurs mais est souvent limitée à une seule année/saison ;
- Très souvent, le statut d'emploi d'un danseur est déterminé par le budget dont dispose l'employeur. **Financements et subventions sont de plus en plus limités** ou restreints à un projet, ce qui favorise le recours à des contrats de courte durée pour les danseurs ;
- Dans quelques rares pays seulement, les **danseurs** sont tous **considérés comme des salariés au regard du droit du travail** (par ex. en Espagne, en France) ;
- Dans nombre de pays, les danseurs ont un **statut mixte**. Ils combinent le statut de salarié et celui d'indépendant, selon l'employeur pour lequel ils travaillent ;

- Dans beaucoup de pays, les danseurs **exercent différentes professions en même temps**, combinant le métier de danseur avec une autre profession liée ou non au secteur de la danse, ce afin de s'assurer un revenu suffisant ;
- La définition du statut d'artiste/danseur « freelance » varie d'un pays à l'autre et couvre des réalités juridiques et sociales différentes.

2.4. Danseurs et statut d'indépendant

Comme nous l'avons dit plus haut, la définition des statuts d'« indépendant » et de « freelance » varie d'un pays à l'autre. Néanmoins, nous pouvons tirer les conclusions suivantes concernant l'estimation du nombre total de danseurs indépendants et la tendance générale à l'augmentation ou à la diminution de ce nombre :

- Il n'existe pratiquement **pas de statistiques ni de données officielles** sur le nombre total de danseurs indépendants dans les pays couverts par la présente étude. Certains pays font état d'un pourcentage assez élevé de danseurs indépendants. Sur le nombre total de danseurs professionnels, le pourcentage d'indépendants s'élève à 76% en Finlande, 50% en Norvège, mais seulement 5% aux Pays-Bas ;
- Dans plusieurs pays, les danseurs indépendants cumulent **plusieurs statuts d'emploi en même temps**. Ils sont à la fois indépendants et salariés, souvent sous des contrats de courte durée liés à un projet, par exemple ;
- Dans beaucoup de pays, les syndicats signalent **une hausse constante du nombre de danseurs sous statut d'indépendant** ces dernières années (Allemagne, Autriche, Espagne, Hongrie, Portugal) ;
- Plusieurs pays (Allemagne, Autriche, Espagne, Hongrie) signalent une **tendance croissante** des employeurs à « **pousser les danseurs** » vers un « **statut d'indépendant** » ou font état d'une multiplication des cas de « faux » indépendants ;
- En général, les conventions collectives ne s'appliquent pas aux danseurs indépendants, sauf dans quelques rares pays, tels que le Danemark, où elles s'appliquent aux syndiqués quel que soit leur statut d'emploi ;
- Dans beaucoup de pays (Allemagne, Danemark, Espagne, Finlande, Norvège, Portugal, Royaume-Uni, Suède), les syndicats comptent parmi leurs affiliés des danseurs indépendants. Les syndicats ont aussi des contacts réguliers, même si ceux-ci restent limités dans certains pays (surtout dans les pays d'Europe centrale et orientale, mais aussi en Belgique, en Irlande, au Royaume-Uni et en Suisse).

2.5. Droits à la retraite pour les danseurs

Cette partie aborde les droits des danseurs à une pension de retraite et, en particulier, l'éventuelle existence de régimes de retraite spécifiques et la mesure dans laquelle les danseurs peuvent effectivement bénéficier d'une pension de retraite. À cet égard aussi, la diversité et l'hétérogénéité des systèmes sont énormes, ce qui rend toute comparaison difficile. L'examen de la situation a permis de dégager les grandes orientations suivantes :

- En général, les danseurs d'Europe peuvent bénéficier des **régimes nationaux généraux de retraite** s'appliquant à tous les travailleurs, à condition qu'ils y aient cotisé. Or, ce n'est pas toujours le cas. Nombre de pays n'ont pas fixé d'âge spécifique de départ à la retraite pour les danseurs; c'est le même âge que pour tout autre travailleur des autres secteurs, soit au moins +/- 62 ans mais les réformes actuelles des régimes de retraite entraînent dans maints pays un relèvement de ce seuil ;
- Quelques rares pays ont pris des dispositions spécifiques concernant la **retraite anticipée des danseurs**. Les conditions d'accès aux régimes et le montant des pensions varient énormément d'un pays à l'autre. Certains de ces régimes de préretraite ne s'appliquent qu'aux danseurs employés dans les compagnies nationales/ballets nationaux (par ex. en France, en Norvège). En Lettonie, une loi spécifique régit la préretraite des danseurs (et d'autres artistes professionnels du spectacle vivant). Plusieurs autres pays prévoient dans leur législation des conditions spéciales de préretraite pour les danseurs (par ex. Hongrie, Pologne). En Suède, les danseurs employés dans les institutions publiques de danse peuvent bénéficier d'un régime spécial de retraite géré par l'État, qui leur donne droit (sous certaines conditions) à une pension lorsqu'ils ont atteint entre 41 ans et 65 ans ;
- **Des régimes de retraite « complémentaire » et des régimes spécifiques de retraite créés par les employeurs** existent dans quelques pays. Ils s'appliquent souvent uniquement aux danseurs employés dans les compagnies/théâtres nationaux, dans des compagnies spécifiques ou subventionnées (par ex. Autriche, Belgique, France, Norvège, Pays-Bas, Suède). Les danseurs doivent satisfaire à certaines conditions, notamment avoir été employés pendant une période minimum (par ex. Belgique). Certains pays ont aussi mis sur pied un nombre limité de régimes de pension « complémentaire » pour les danseurs « ayant réussi » (par ex. Danemark, Finlande) ;
- Très peu de pays se sont dotés de **régimes de retraite spécifiques pour les artistes**, notamment pour les danseurs. L'Allemagne a créé un modèle intéressant qui s'applique aussi aux danseurs indépendants (voir étude de cas détaillée ci-dessous) ;
- Dans près de la moitié des pays couverts par la présente étude (Allemagne, Belgique, Danemark, France, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède, Suisse), les **conventions collectives** obligent les employeurs à payer des cotisations soit dans le cadre d'un régime général de retraite ou pour des régimes de retraite complémentaire. Comme les degrés et conditions de participation des employeurs varient, il est difficile d'établir des comparaisons entre pays européens. Comme nous l'avons expliqué ci-dessus, dans certains pays, ces conventions ne couvrent pas systématiquement tous les danseurs. Les danseurs employés sous contrats de courte durée ou ceux qui travaillent pour des employeurs n'ayant pas signé ces conventions en sont parfois exclus. En Suède, par exemple, les danseurs sous contrat de courte durée sont en réalité exclus du régime de retraite spécial géré par l'État dans les institutions publiques de danse, régime qui donne droit à une pension entre 41 ans et 65 ans. Fait intéressant, le syndicat du Danemark signale que les danseurs employés sous contrat de courte durée dans le cadre d'une convention collective reçoivent, en plus de leur salaire mensuel, un montant équivalant à un certain pourcentage de ce salaire (généralement de 10 à 12%) qui est versé à un fonds de pension.
- Il n'existe pas de données ou statistiques officielles sur l'**accès effectif des danseurs à des régimes de retraite**. Les syndicats de plusieurs pays (Autriche, France, Lettonie, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Suède) signalent qu'en principe, tous les danseurs peuvent accéder à des régimes de retraite, y compris à des régimes de préretraite. Toutefois, la grande majorité des syndicats ont émis de sérieux doutes ou réserves quant à l'accès effectif des danseurs à ces régimes. Divers motifs ont été avancés :
 - Les régimes généraux de retraite n'autorisent pas l'accès à des prestations de retraite avant l'âge légal de la retraite, qui n'est pas l'âge auquel les danseurs devraient se retirer ou entamer une reconversion ;
 - La nécessité pour les danseurs d'avoir une deuxième carrière pour bénéficier d'un accès complet aux régimes de retraite ;
 - Le fait que très souvent, les danseurs (pendant leur carrière) ne semblent pas accorder la priorité à leur accès futur à des régimes de retraite ;

- La nécessité pour les danseurs de payer effectivement leurs cotisations à un régime de retraite pendant leur carrière soit d'indépendants ou de salariés (ce qu'ils ne font pas toujours) ;
- Le mobilité internationale des danseurs. Vu l'interruption de l'accumulation des droits à pension dans un pays, le montant final de la pension est inférieur à la somme à laquelle un danseur pourrait prétendre s'il avait cotisé à un seul régime de retraite pendant la totalité de sa carrière ;
- Souvent, les régimes de retraite complémentaire n'ont été mis en place que très récemment, de sorte qu'il est difficile de savoir si les danseurs accèdent à leur dû lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite ;
- Le niveau de la pension reflète aussi le revenu généralement bas des danseurs. De plus, précisément en raison de ce faible revenu, il semble peu probable que les danseurs cotisent à des régimes privés de retraite complémentaire ;
- Dans plusieurs pays, les danseurs ne seraient pas en mesure d'accéder à des régimes de préretraite parce qu'ils arrêtent de travailler avant d'atteindre l'âge de la préretraite (par ex. en Pologne, l'âge de la préretraite est fixé à 55 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes) ;

En conséquence, beaucoup de danseurs ont accumulé un déficit lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite et doivent souvent demander une aide financière (par ex. en Espagne, beaucoup d'artistes introduisent une demande auprès du programme social de la société de gestion collective des droits des artistes).

ÉTUDE DE CAS : Pension de retraite pour danseurs en Allemagne

L'Allemagne propose un modèle intéressant de pension pour les danseurs. Les danseurs ont accès à quatre types de régimes de retraite : le régime national général de retraite, le Fonds de pension allemand du théâtre (*Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen*) géré par la Caisse bavaroise d'allocations sociales et de pensions, le Fonds de sécurité sociale des artistes (*Künstlersozialkasse - KSK*) et des régimes de retraite privés.

Après 15 ans d'emploi dans le même théâtre, un danseur acquiert un statut permanent et continuera à être employé par le théâtre mais pas nécessairement comme danseur ou dans le secteur de la danse. Les mécanismes mis en place par le Fonds de pension allemand du théâtre et par le Fonds de sécurité sociale des artistes sont particulièrement intéressants :

Le Fonds de pension allemand du théâtre de la Caisse bavaroise d'allocations sociales et de pensions

L'assurance gérée par ce fonds prend court quelle que soit la durée d'emploi. Même les prestations comme artiste invité sont prises en considération. La seule condition est que le danseur soit engagé sous statut de « travailleur dépendant ». Toutefois, de plus en plus d'artistes-interprètes ont un statut d'indépendant, même s'ils sont « liés par des instructions » et devraient officiellement être reconnus comme salariés. Le conseil d'administration a donc décidé en 2009 de modifier les statuts de l'assurance. Une personne engagée, sous statut de salarié ou d'indépendant, pour plus de sept jours (répétitions ou exécutions) d'une année, dans une production de théâtre doit être assurée auprès du Fonds de pension allemand du théâtre. L'employeur et l'artiste versent chacun 4,5% au fonds. À partir de 2011, l'argent déposé pourra être remboursé si le danseur se retire d'une profession dans le secteur du théâtre entre 35 et 44 ans (« remboursement aux danseurs ») ou sera versé comme pension plus tard. Les danseurs qui mettent fin à leur carrière après l'âge de 44 ans ne peuvent recevoir l'argent que sous forme de pension. Jusqu'en 2010, les danseurs pouvaient obtenir le « Remboursement aux danseurs » jusqu'à l'âge de 40 ans et sans conditions. Le règlement du « Remboursement aux danseurs » ne s'applique qu'aux danseurs, qui terminent leur carrière généralement plus tôt que les autres groupes d'artistes. La réforme du « Remboursement aux danseurs » en 2010 liera davantage le remboursement à un vrai programme de reconversion.

Pour plus d'informations sur le Fonds de pension allemand du théâtre, veuillez consulter le site : <http://www.buehnenversorgung.de/portal/page/portal/bvk/bvk/vddb/index.html>

Le Fonds de sécurité sociale des artistes

Il s'agit d'un régime dans lequel les artistes et ce qu'il est convenu d'appeler les « utilisateurs » (à savoir éditeurs, chaînes de télévision et de radio, théâtres, organisateurs d'événements musicaux ou galeries) et le gouvernement assument la responsabilité conjointe d'assurer aux artistes une sécurité financière dans leurs vieux jours. Subventionné, ce fonds couvre tant les soins de santé que les retraites. Pour en bénéficier, les artistes doivent travailler sous statut d'indépendant/freelance en vue de gagner leur vie. La définition de l'« artiste » au sens de la Loi régissant la sécurité sociale des artistes et des écrivains est conforme aux profils d'occupations types. Les artistes/écrivains ne doivent payer qu'environ la moitié du coût de leurs cotisations pour l'assurance maladie et la retraite. Voilà qui les place dans la même position favorable que les travailleurs, la seconde moitié des cotisations étant financée via une redevance payée par les compagnies qui utilisent des œuvres artistiques et journalistiques/écrites (par ex. galeries, écoles de musique, théâtres, chaînes de radio, publicitaires, éditeurs) et via une subvention du Gouvernement fédéral. L'artiste qui cotise à ce fonds est assuré pour les soins de santé, soins de longue durée et pour la pension de retraite. Le chômage n'est pas couvert. Il est possible que le risque de prime augmente fort dans les prochaines années.

Fait intéressant, l'ancienne République démocratique d'Allemagne avait un régime de retraite pour les danseurs, qui a été aboli à la réunification allemande. Pour pouvoir en bénéficier, un danseur devait avoir dansé au moins 15 ans et avoir au moins 35 ans. La pension équivalait à 75% du salaire. On pouvait cotiser volontairement à une assurance chômage mais les conditions sont assez mauvaises et la

SECTION 3

Enseignement et formation professionnels

La section suivante brosse un aperçu général de l'enseignement et de la formation professionnels pour les danseurs en Europe. Elle analyse dans les grandes lignes la formation initiale/professionnelle officielle actuelle des danseurs, le type de qualification obtenu au terme de cette formation, la classification de cette qualification professionnelle dans le régime national du chômage, la possibilité pour les danseurs d'accéder à l'enseignement supérieur et à des qualifications générales avec la qualification professionnelle qu'ils ont acquise, l'éventuelle existence de programmes de d'éducation et de formation tout au long de la vie (EFTLV) ou de programmes de formation professionnelle continue pour danseurs et l'éventuelle évocation de la reconversion professionnelle pendant la formation initiale des danseurs. Manifestement, chacun de ces sujets mérite de faire l'objet de recherches distinctes. La section suivante se borne dès lors à mettre en évidence quelques constatations générales basées sur l'enquête de l'EuroFIA.

3.1. Système actuel de formation initiale/professionnelle formelle pour les danseurs

Voici quelques-unes des constatations générales sur ce sujet effectuées dans les différents pays :

- Dans toute l'Europe, écoles publiques et privées coexistent ;
- La formation en danse classique reste le type de formation professionnelle le plus courant pour les danseurs, bien que plusieurs pays proposent des programmes de formation ou des formations formelles spécifiques à d'autres formes de danse, telles que la danse contemporaine (par ex. Allemagne, Autriche, Danemark, France, Hongrie, Norvège, Pays-Bas, Suède).
- Toutefois, d'autres types de formation peuvent aussi mener à une carrière en danse.

3.2. Type de qualification atteint au terme d'une formation initiale/professionnelle formelle

Dans les différents pays européens, nous avons fait les observations suivantes concernant le type de qualification obtenu par un danseur au terme de sa formation professionnelle initiale :

- En général, dans la plupart des pays, les instituts privés de formation professionnelle délivrent un diplôme ou un certificat de formation professionnelle tandis que les écoles publiques (conservatoires) confèrent aux danseurs un diplôme d'enseignement supérieur (licence, master) qui peut permettre de poursuivre des études universitaires ultérieurement.
- En Europe, un enseignement professionnel reconnu est plus souvent offert aux danseurs de ballet classique. Des exceptions existent dans plusieurs pays (par ex. en France, en Hongrie) ;
- Certains pays ont fourni des informations sur la **reconnaissance des diplômes de formation initiale dans le système de Bologne**. Cette reconnaissance offre indéniablement aux danseurs l'occasion de poursuivre une formation supérieure et facilite la mobilité transfrontalière des danseurs et professeurs de danse. À l'inverse, son absence ou son application partielle peuvent être sources de problèmes : en Espagne, par exemple, après la signature des Accords de Bologne, les diplômés du nouveau système ont obtenu la reconnaissance de leur diplôme de danse comme équivalant au nouveau diplôme de premier cycle universitaire. Toutefois, parmi les danseurs qui avaient terminé les études de danse les plus élevées dans l'ancien système, seuls ceux

qui ont pu prouver au moins trois années de travail sur scène ont obtenu la reconnaissance et encore, uniquement une « équivalence pour l'enseignement » qui les prive dans les faits d'un accès à la recherche et à des études de deuxième ou de troisième cycle (maîtrise et doctorat), ce qui rend impossible toute poursuite de leurs études et/ou toute spécialisation ;

- Comme certains syndicats l'ont signalé, il semble que les étudiants en danse contemporaine partent plus souvent à l'étranger, même pendant leurs études (par ex. Danemark, Portugal). L'éventuelle incidence de cette mobilité sur la possibilité pour les danseurs d'accéder à des régimes de retraite ou à des programmes de reconversion n'est toutefois pas claire.

3.3. Classification des qualifications professionnelles dans le régime du chômage

En ce qui concerne la classification des qualifications professionnelles dans les régimes nationaux du chômage, nous pouvons livrer les observations suivantes :

- Il semble que très souvent, la qualification professionnelle des danseurs ne soit pas classée dans le régime national du chômage (notamment en Finlande, en France, en Irlande, au Royaume-Uni et en Suède) ;
- Très souvent, seuls les diplômes universitaires et donc les diplômes délivrés par des institutions publiques sont reconnus par les régimes du chômage, qui « classent » le diplôme obtenu dans un cadre d'enseignement classique (par ex. Allemagne, Lettonie) ;
- Dans quelques rares pays, des classifications spécifiques existent pour les danseurs, soit pour les artistes en général et donc pour les danseurs aussi (par ex. Belgique) ou spécifiquement pour les danseurs (par ex. Espagne). Toutefois, dans la pratique, des problèmes continuent à se poser, comme le signale notamment l'Espagne, où le profil des danseurs n'a pas encore été défini dans le registre national des qualifications professionnelles. En conséquence, aucune formation officielle pour la promotion ou l'emploi de danseurs professionnels ne peut être fournie et les danseurs ne sont pas correctement représentés ni couverts dans le régime national du chômage.

3.4. Qualifications professionnelles et accès à l'enseignement supérieur et aux qualifications générales

L'analyse des données des différents pays permet de tirer les principales conclusions suivantes concernant la possibilité pour les danseurs de voir leur qualification professionnelle leur ouvrir les portes de l'enseignement supérieur et des (autres) qualifications générales :

- En Europe, une qualification professionnelle de danseur ne donne pas automatiquement un accès à l'enseignement supérieur et aux qualifications générales ;
- Pour pouvoir accéder à l'enseignement supérieur ou à des études universitaires, les danseurs doivent déjà être titulaires d'un diplôme reconnu, souvent délivré uniquement par des institutions publiques (conservatoires) ;

- Plusieurs pays signalent qu'une licence ou un master donnent aux danseurs la possibilité d'accéder à l'enseignement supérieur et à d'autres qualifications (par ex. Allemagne, Espagne, Finlande, France, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Suède). Parfois, des restrictions sont d'application : la réglementation peut limiter l'accès au soutien financier (par ex. Allemagne) ou exiger que la qualification professionnelle soit mentionnée dans un registre national de certificats professionnels (par ex. France). L'accès à l'enseignement supérieur et à d'autres qualifications générales peut aussi être limité à certains types d'études ou de qualifications (par ex. Lettonie, Pays-Bas) ;
- Plusieurs syndicats signalent la non-reconnaissance des qualifications professionnelles des danseurs pour accéder à l'enseignement supérieur ou universitaire dans leur pays (par ex. Autriche, Espagne, Irlande, Slovaquie, Suisse). En Espagne, pour acquérir même le diplôme d'enseignement secondaire, les danseurs doivent avoir terminé non seulement leurs études de danse officielles mais aussi le programme d'enseignement secondaire général.

3.5. Programmes existants d'éducation et de formation tout au long de la vie (EFTLV) ou programmes de formation professionnelle continue

Voici les principales tendances communes détectées dans les différents pays concernant les programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie (EFTLV) ou les programmes de formation professionnelle continuée :

- Les programmes généraux d'EFTLV (non spécifiques aux danseurs) sont en principe aussi accessibles aux danseurs, bien qu'il ne soient souvent pas adaptés aux besoins spécifiques de ces derniers ; de plus, des données sur la participation effective de danseurs à ces programmes ne sont souvent pas disponibles.
- Diverses formes de programmes d'EFTLV pour danseurs existent dans plusieurs pays, créées soit par des instituts de formation spécialisés pour les professions du théâtre (par ex. Finlande), ou par des organisations professionnelles (par ex. France, Pays-Bas) ou encore par des syndicats (par ex. Belgique, Espagne). Toutefois, nombre d'autres pays ne disposent pas de programmes d'EFTLV spécifiques pour les danseurs ;
- Dans maints pays ayant des programmes d'EFTLV spécifiques pour les danseurs, l'accès à ces programmes est subordonné à certaines conditions, telles que l'affiliation à un syndicat professionnel ou la preuve de l'exercice de l'activité professionnelle pendant un nombre déterminé de jours, etc. En outre, dans presque tous les pays, la formation professionnelle continuée doit être financée par les danseurs eux-mêmes. En conséquence, les danseurs ayant un faible revenu ne peuvent accéder à ces programmes et n'y participent pas ;
- Le « Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie » de l'UE pourrait offrir aux danseurs une opportunité de financer leur reconversion mais il n'existe aucune information ou preuve sur la participation effective de danseurs à ce programme.

3.6. Evocation de la reconversion professionnelle durant la formation initiale

Dans quelques rares pays seulement, la reconversion des danseurs est évoquée pendant la formation initiale. C'est notamment le cas en Allemagne, en Autriche, en Lettonie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Suède et en Suisse. Toutefois, l'information n'est pas systématique, ni donnée dans tous les établissements assurant la formation professionnelle dans les pays précités.

SECTION 4

Reconversions professionnelles pour les danseurs

Cette section se concentre sur la reconversion professionnelle des danseurs. Elle analyse en particulier dans quelle mesure les danseurs peuvent accéder à des programmes de formation générale et d'acquisition de compétences mis en place au niveau national pour les chômeurs ainsi que pour les personnes victimes d'accidents du travail. Elle examine en outre l'éventuelle existence de programmes ciblant spécialement le secteur artistique/ culturel ou les danseurs et les conditions à remplir pour y accéder. Les profils détaillés des pays ayant mis en place des programmes et initiatives de reconversion spécifiques pour les artistes et les danseurs sont décrits à la section 5.

4.1. Programmes de formation générale et d'acquisition de compétences et leur accessibilité pour les danseurs

Les principales conclusions suivantes peuvent être tirées concernant les programmes de formation générale et d'acquisition de compétences et leur accessibilité pour les danseurs :

- Dans les différents pays, tous les syndicats s'accordent à dire que des programmes de formation générale et d'acquisition de compétences accessibles à tous les chômeurs au niveau national (ou régional) sont en général accessibles aux danseurs. Toutefois, dans la pratique, ces programmes ne répondent pas toujours de façon efficace aux besoins des danseurs ;
- Les programmes de formation générale sont souvent gratuits. Certains entrent en ligne de compte pour l'obtention du nombre d'heures/jours nécessaire pour décrocher un diplôme professionnel (par ex. en Finlande, en Hongrie). Parfois aussi des artistes indépendants doivent changer de statut pour pouvoir accéder à un programme de formation générale et d'acquisition de compétences (par ex. au Portugal).

4.2. Programmes spécifiques ciblant le secteur artistique/culturel et leur accessibilité pour les danseurs

Dans la grande majorité des pays, il n'existe pas de programmes spécifiques pour le secteur artistique/ culturel. Les pays suivants font figure d'exceptions :

En **Autriche**, l'Office de l'emploi a créé un service spécial pour les artistes (Künstlerservice Team 4¹), qui offre des formations générales permettant aux artistes et à d'autres professions du secteur non artistique d'acquérir des compétences.

La **France** dispose d'un fonds spécial de formation de la branche du spectacle vivant (AFDAS) et de l'audiovisuel. Une description détaillée est donnée dans les profils nationaux en annexe.

En **Allemagne**, le Fonds de pension allemand du théâtre de la Caisse bavaroise d'allocations sociales et de pensions et le Fonds de sécurité sociale des artistes (*Künstlersozialkasse*) jouent un rôle majeur dans la reconversion des artistes, y compris des danseurs. Une description détaillée est donnée dans les profils nationaux en annexe.

Aux **Pays-Bas**, une fondation appelée *Cultuur & Ondernemen*² offre un soutien spécifique au secteur artistique et culturel. Elle organise divers ateliers et formations pour les artistes, dans le cadre du perfectionnement professionnel et de la prévention du chômage. Toutefois, elle n'offre pas de formations spécifiques pour soutenir la reconversion des danseurs.

¹ <http://www.team4.or.at>

En **Espagne**, le secteur organise une formation pour les artistes, y compris pour les danseurs. Les syndicats des artistes proposent des programmes de formation quotidienne et d'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, à des tarifs réduits pour les danseurs professionnels affiliés. Ces programmes sont financés par les syndicats eux-mêmes et/ou par les ministères de la Culture des différents Gouvernements (national, régionaux). En outre, les programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie des grandes compagnies, telles que la *Compañía Nacional de Teatro Clásico* (Compagnie nationale de théâtre du siècle d'or) ont récemment été ouverts aux artistes engagés dans les productions. Quelques danseurs engagés dans le cadre d'un projet ont eu accès à ces ateliers.

En **Suède**, des programmes ciblant spécifiquement le secteur artistique/culturel sont proposés par *Trygghetsrådet TRS* (Conseil suédois de la sécurité d'emploi), une organisation qui offre un soutien aux employeurs et aux travailleurs dans des situations de reconversion. Une description détaillée des programmes de reconversion/formation en Suède est donnée dans les profils nationaux en annexe.

En **Suisse** alémanique, la Fondation suisse pour la reconversion des artistes de scène vise à faciliter la reconversion professionnelle de tous les artistes de scène et pas seulement des danseurs, même si ceux-ci sont les plus nombreux à demander de l'aide. Une description détaillée des programmes de reconversion/formation en Suisse est donnée dans les profils nationaux en annexe.

4.3. Programmes de reconversion spécifiques pour les danseurs

Huit pays ont soit mis sur pied des programmes de reconversion spécifiques pour les danseurs ou projettent d'en créer dans un proche avenir et ont pris des initiatives qui soutiennent la reconversion professionnelle des danseurs : l'Allemagne, la Belgique, la France, la Norvège, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse. Les courts résumés ci-dessous ne donnent qu'un aperçu général des structures mises en place dans chacun de ces pays. Une description détaillée de ces programmes, initiatives et projets est donnée à la section 5.

En **Belgique**, « *What NXT?* » (*Loopbaanbegeleiding voor professionele dansers - Orientation professionnelle pour les danseurs professionnels*) est un programme pilote mis sur pied pour un an (juillet 2010-juillet 2011) en Flandre et à Bruxelles par le Sociaal Fonds voor Podiumkunsten (*Fonds social du spectacle vivant*) (SFP) en collaboration avec le Vdab (Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle).

Comme nous l'avons déjà dit, en **France**, l'AFDAS (*Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs*) est le principal programme de formation et de reconversion pour les artistes du spectacle vivant. De plus, en 2006, le ministère français de la Culture et de la Communication a créé avec l'AFDAS un programme spécial abordant la situation spécifique des danseurs qui souhaitent planifier leur reconversion professionnelle.

Comme évoqué plus haut, en **Allemagne**, le Fonds de pension allemand du théâtre de la Caisse bavaroise d'allocations sociales et de pensions et le Fonds de sécurité sociale des artistes (*Künstlersozialkasse*) jouent un rôle majeur dans la reconversion des artistes, y compris des danseurs. La *Dell'Era Foundation* offre des formations aux danseuses qui ont travaillé pour une des anciennes compagnies de ballet de Berlin ou pour l'actuel *Staatsballett Berlin*. Le syndicat Ver.di siège au conseil de cette fondation. De plus, une nouvelle initiative a été lancée en janvier 2010 par la *Bundesdeutsche Ballett- und Tanztheaterdirektorenkonferenz* (Conférence fédérale des directeurs de théâtres hébergeant des compagnies de ballet et de danse) et *AG Transition und soziale Aspekte* (Groupe de travail sur la reconversion et les aspects sociaux) de la *Ständige Konferenz Tanz e.V.* (devenue *Dachverband Tanz e.V.*) (*Conférence permanente pour la danse, devenue l'Organisation couple de la danse*). Appelée *Stiftung TANZ - Transition Centre Germany*, cette initiative est devenue opérationnelle en août 2010.

Aux **Pays-Bas**, le Programme néerlandais de reconversion des danseurs (*Stichting Omscholingsregeling Dansers*) est la seule organisation à offrir un soutien sur mesure aux danseurs confrontés à la fin de leur carrière sur scène.

En **Norvège**, le seul programme de reconversion spécialement conçu pour les danseurs professionnels est accessible uniquement aux danseurs employés par la compagnie de danse *Carte Blanche*, basée à Bergen.

En **Suède**, il n'existe pas de programme de reconversion spécifique pour les danseurs. Toutefois, *Dansalliansen* offre des services spécifiques aux danseurs qui cherchent à se reconvertir.

En **Suisse**, la seule organisation à offrir un programme de reconversion est *Reconversion des danseurs professionnels*, une association sans but lucratif fondée en 1993 et basée en Suisse romande.

Au **Royaume-Uni**, *Dancers' Career Development* a été fondée en 1974 en vue d'offrir aux danseurs professionnels une aide à la reconversion. Vers le milieu des années 1980, cette organisation a étendu son travail pour proposer une aide à la reconversion à tous les danseurs professionnels du R.-U..

Ces programmes et initiatives spécifiques pour les danseurs proposent divers avantages/ services et ont des critères d'éligibilité spécifiques différents, qui en limitent quelque peu l'accès pour les danseurs. Tous s'inscrivent dans un contexte national spécifique, ce qui rend une comparaison difficile. Certains existent depuis plusieurs années (Pays- Bas, Royaume-Uni); d'autres reposent sur des initiatives privées (Suisse); d'autres encore sont liés à une compagnie (Norvège), s'insèrent dans des programmes généraux d'acquisition de compétences destinés aux chômeurs (Belgique) ou font partie de programmes créés spécialement pour les artistes (Allemagne, France). Certains de ces programmes sont actuellement au stade expérimental ou en phase d'essai (Belgique) ou constituent des initiatives très récentes (Allemagne) ; des projets détaillés de création de véritables programmes de reconversion pour les danseurs ont été récemment élaborés en Suède.

Parallèlement à ces programmes et initiatives spécifiques, plusieurs pays offrent aux danseurs professionnels la possibilité d'obtenir une qualification supplémentaire de professeur de danse. Au **Danemark**, par exemple, la *School for Modern Dance* gère depuis 2008 un projet visant à rendre les danseurs aptes à enseigner la danse dans les écoles et à diffuser la connaissance de la danse³.

4.4. Organisme responsable du financement et de la gestion de ces programmes

Les programmes généraux de formation ouverts à tous les chômeurs sont généralement financés par le gouvernement au niveau national/régional. Dans les pays qui ont élaboré des programmes ou initiatives spécifiques pour les danseurs ou les artistes, la situation est légèrement différente :

En **France**, le programme de l'AFDAS est financé par les cotisations (obligatoires) des employeurs et les danseurs professionnels (tous considérés comme salariés en vertu du droit français du travail) ne sont nullement tenus d'y contribuer financièrement.

En **Allemagne**, le Fonds de pension allemand du théâtre de la Caisse bavaroise d'allocations sociales et de pensions est alimenté par les cotisations des employeurs et des artistes (pour chaque engagement d'un artiste en tant que salarié, le théâtre qui embauche et le travailleur sont tous deux tenus de verser 4,5% du salaire). La récente initiative *Stiftung TANZ – Transition Centre Germany* est cofinancée sur une base annuelle avec le soutien du Délégué du gouvernement fédéral allemand à la Culture et aux Médias.

³ <http://www.teaterskolen.dk/index.php?id=155>

Aux **Pays-Bas**, le Programme néerlandais de reconversion des danseurs est financé par les cotisations des compagnies de danse et des danseurs et reçoit un subside annuel du ministère de la Culture.

En **Suède**, *Dansalliansen* est financée par le ministère de la Culture.

En **Suisse**, l'association *Reconversion des danseurs professionnels* est financée par un ensemble varié de sources privées et publiques, regroupant des fondations, la loterie, différents conseils municipaux et organisations professionnelles de danse.

Au **Royaume-Uni**, les employeurs qui font partie du *Dancers' Career Development Scheme* contribuent aussi financièrement à ce programme.

Les profils nationaux figurant en annexe donnent des indications plus détaillées sur les mécanismes de financement de chacun de ces programmes.

4.5. Obligations légales des employeurs/danseurs à contribuer au financement des programmes de reconversion

Dans tous les pays, il semble que les employeurs et les danseurs ne soient pas toujours tenus de contribuer financièrement aux programmes de reconversion.

Dans les pays suivants, les employeurs sont obligés de cotiser au programme général pour les chômeurs ou à des programmes spécifiques mis sur pied pour les artistes/ danseurs : Allemagne, Belgique, Espagne, France, Pays-Bas, Suisse.

Les profils nationaux présentés à la section 5 expliquent plus en détail si et comment les employeurs et les danseurs contribuent financièrement aux programmes de reconversion pour danseurs.

4.6. Programmes spécifiques de reconversion pour les personnes victimes d'accidents du travail et possibilité pour les danseurs d'en bénéficier

Dans les différents pays européens, il existe des programmes spécifiques de reconversion pour les victimes d'accidents du travail, auxquels les danseurs peuvent en principe accéder. Les pays suivants ont signalé l'existence de tels programmes : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Irlande, Lettonie, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Roumanie, Suède et Suisse. Plusieurs syndicats soulignent les difficultés auxquelles se heurtent généralement les danseurs lorsqu'ils tentent de bénéficier de ces programmes.

L'**Allemagne** présente une étude de cas intéressante sur les programmes de reconversion pour danseurs victimes d'accidents du travail, étude que nous exposons à la fin de cette section.

4.7. Possibilité pour les danseurs d'avoir accès à des services d'orientation professionnelle

Nombre de syndicats ont confirmé que les danseurs ont la possibilité de bénéficier de services d'orientation professionnelle, soit dans le cadre de programmes de formation générale et d'acquisition de compétences pour tous les chômeurs ou dans le cadre de programmes de reconversion spécifiques pour les danseurs. Toutefois, dans tous les pays, les syndicats estiment que les services d'orientation professionnelle des

offices de l'emploi ne répondent pas aux besoins et aux situations spécifiques des danseurs en reconversion. La plupart des programmes et initiatives de reconversion pour danseurs décrits ci-dessus offrent des services d'orientation professionnelle (voir profils nationaux détaillés à la section 5).

4.8. Accès effectif des danseurs à des programmes de reconversion et éventuels obstacles

Nous pouvons formuler les constatations générales suivantes concernant l'accès effectif des danseurs à des programmes généraux de reconversion et les éventuels obstacles :

- Les programmes généraux sont considérés comme inaccessibles ou non attrayants pour des artistes/danseurs ;
- Les syndicats considèrent les programmes de reconversion spécifiques mis en place dans certains pays comme accessibles aux danseurs, malgré quelques limites et la perfectibilité du système (voir profils nationaux détaillés pour plus d'informations) ;
- Pour tous les pays, les syndicats ont souligné combien la question de la reconversion était sensible parmi les danseurs. Les danseurs s'identifient très fort à leur travail, ce qui les rend parfois réticents à l'idée d'une reconversion. Plusieurs facteurs entravent un accès effectif des danseurs à des programmes de reconversion, notamment l'absence de programmes spécifiques, la diversité des statuts d'emploi et la nature intermittente du travail qui caractérise les carrières en danse, la mobilité internationale, le manque de connaissances et d'informations, le faible niveau de formation scolaire formelle et la faiblesse de la situation financière privée des danseurs.

4.9. Possibilité pour les danseurs étrangers d'accéder à des programmes de reconversion

En général, les danseurs étrangers peuvent bénéficier de programmes nationaux de reconversion à condition qu'ils satisfassent aux critères d'éligibilité également d'application pour les danseurs du pays. Toutefois, il semble n'exister aucune donnée ou recherche permettant de savoir si de longues périodes de travail à l'étranger entravent l'accès effectif des danseurs (étrangers ou autochtones) aux programmes de reconversion et de retraite existants. Cette question semble particulièrement pertinente car les danseurs ont une très grande mobilité transfrontalière « naturelle », parfois dès leur formation initiale.

4.10. Activités des syndicats pour sensibiliser les danseurs et les aider à accéder à des programmes de formation et de reconversion

Plus de la moitié des répondants syndicaux ont confirmé qu'ils entreprennent des activités pour sensibiliser les danseurs et les aider à accéder à des programmes de formation et de reconversion. C'est notamment le cas des syndicats d'Allemagne, d'Autriche, du Danemark, d'Espagne, de Finlande, de France, des Pays-Bas, de Roumanie, du Royaume-Uni, de Suède et de Suisse.

Les types d'activités varient d'un pays à l'autre et couvrent, entre autres, l'information des danseurs, la participation à des programmes de reconversion spécifiques, le lobbying auprès des pouvoirs publics.

4.11. Typologie des programmes de reconversion

L'accès aux programmes de reconversion se fait par diverses voies, dont toutes ne sont pas toujours ouvertes aux danseurs. Ci-dessous, nous exposons en détail les différents modèles possibles. La section 5 du présent manuel analyse huit programmes ou initiatives de reconversion visant à soutenir la reconversion des danseurs.

I. Programmes généraux de reconversion

(1) Office de l'Emploi

Dans la plupart des pays européens, il est possible d'accéder à des formations pour la reconversion/réorientation professionnelle via l'Office de l'Emploi. Les critères d'accès varient et l'admission des danseurs dépend de leur parcours professionnel. L'offre répond rarement aux besoins spécifiques des danseurs.

ÉTUDE DE CAS - Finlande

L'Office de l'Emploi peut orienter un demandeur d'emploi vers des services favorisant l'emploi. Pendant qu'il utilise ces services, le demandeur a droit à des allocations de chômage. Les services favorisant l'emploi comprennent : la formation des adultes pour le marché de l'emploi, des études entreprises de la propre initiative du demandeur d'emploi, des stages d'essai, l'encadrement axé sur la vie professionnelle, des stages d'initiation professionnelle, du travail et de l'enseignement expérimentaux, des mesures d'intégration pour les immigrants et du travail de réadaptation. Les journées que le demandeur d'emploi passe à participer aux services de promotion de l'emploi comptent aussi pour la période maximale de paiement de 500 jours. Les demandeurs d'emploi suivant une formation d'adulte et des études entreprises de leur propre initiative reçoivent des allocations de chômage même pendant leurs jours d'absence. L'Office de l'Emploi transmet au fonds du chômage une déclaration, dans laquelle il précise le service auquel le demandeur d'emploi participe. Ce fonds verse les allocations de chômage sur la base de cette déclaration. Une allocation de formation est versée aux personnes suivant, volontairement et de façon ininterrompue, des formations à temps plein qui favorisent l'acquisition de compétences professionnelles, sont sanctionnées par une qualification et sont dispensées dans un établissement d'enseignement public. Le programme doit consister en une formation couvrant au moins 20 crédits (36 points).

(2) Programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie/de reprise d'études

Nombre de pays offrent aussi des conditions favorables permettant à des candidats admissibles d'entreprendre des études universitaires supplémentaires ou d'obtenir une qualification plus tard dans la vie à des fins de reconversion professionnelle. L'accès à ces programmes de reprise d'études peut varier et peut aussi dépendre de la reconnaissance des qualifications du candidat (notamment le niveau du diplôme conféré aux danseurs professionnels).

ÉTUDE DE CAS - Norvège

En Norvège, les danseurs titulaires d'une licence en danse peuvent accéder à des études universitaires supplémentaires ou à d'autres études. Une licence en danse équivaut à 180 points dans le système européen de transfert de crédits (ECTS), ce qui permet aux danseurs de s'inscrire à un programme de maîtrise ou à un autre programme de licence. Cette possibilité n'est pas spécifique aux danseurs mais leur est ouverte parce que leur licence est acceptée comme équivalent aux autres diplômes de bachelier. Pour les danseurs qui n'ont pas terminé une licence, l'expérience professionnelle peut être assimilée à une licence en danse et permettre l'accès à un programme de maîtrise. L'Académie nationale des arts d'Oslo pourra reconnaître l'expérience professionnelle si le danseur introduit une demande de

reconnaissance. Pour pouvoir entreprendre des études universitaires, les danseurs titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur professionnel ou d'un certificat de l'enseignement secondaire professionnel devront soit entreprendre une licence en danse ou documenter leur expérience professionnelle en tant que danseur pour la faire reconnaître comme assimilable à un diplôme de bachelier.

(3) Programmes de reconversion après accident du travail

Lorsqu'à la suite d'un d'accident du travail une personne ne peut plus continuer à exercer sa profession, elle peut bénéficier de programmes nationaux de reconversion professionnelle. Ces programmes sont souvent organisés via le système d'assurance.

ÉTUDE DE CAS - Allemagne

L'État allemand paie une reconversion professionnelle à tout salarié qui peut prouver que, pour des motifs physiques, il ne peut plus gagner sa vie de l'exercice de sa profession. Cela vaut aussi pour les danseurs. Le danseur doit se présenter chez un médecin désigné par l'État, qui vérifie son état de santé général et fournit un certificat officiel attestant de l'impossibilité de continuer à travailler 8 heures par jour en tant que danseur.

Si le danseur a travaillé plus de 15 ans en tant que salarié, il émargera à l'assurance retraite allemande (Deutsche Rentenversicherung). Les danseurs qui ont travaillé moins de 15 ans doivent se rendre à l'Office de l'Emploi (*Agentur für Arbeit*), qui financera le plan du danseur, si ce dernier en a élaboré un. Dans tous les cas, l'Office paiera les frais de formation et versera une rente mensuelle de survie d'environ 1.200 € pendant une période allant de 2 à 4 ans.

En plus de ce plan lié à des dommages corporels, l'Allemagne dispose de quelques autres sources d'aide à la reconversion des danseurs. Ainsi, la Caisse bavaroise de prévoyance prélève auprès des théâtres allemands une redevance pour chaque emploi d'un danseur. Cet argent peut être remboursé au danseur lorsque celui-ci a entre 35 et 44 ans ou sera payé plus tard à titre de retraite. Il existe par ailleurs des réglementations pour incapacité de travail avant l'âge de 35 ans. De plus, sauf préavis donné durant la 14e année d'emploi, un danseur est employé à durée indéterminée et continuera donc d'être employé par le théâtre.

Les danseurs qui décident de passer sous statut d'indépendant ont droit à des allocations sociales (allocations de transition) accordées pendant 6 mois dans le cas d'une reconversion. Enfin, des bourses d'études et des prêts de la Fondation Dell'Era sont disponibles pour les danseuses qui ont travaillé pour une des maisons d'opéra de Berlin.

II. Programmes de reconversion spécifiques pour les artistes et les danseurs, financés par différentes sources

Comme nous l'avons dit plus haut, dans plusieurs pays, des financements de diverses sources publiques et privées ont été utilisés pour mettre sur pied des programmes et initiatives de reconversion adaptés aux artistes et aux danseurs et destinés à répondre à leurs besoins. La section 5 du présent manuel expose huit profils nationaux en donnant des informations détaillées sur les programmes ou initiatives de reconversion conçus spécifiquement pour les artistes ou les danseurs afin d'aider ceux-ci à se reconvertir : Allemagne, Belgique, France, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède et Suisse.

SECTION 5

Profils nationaux - programmes/ initiatives de reconversion pour les danseurs en Europe

La section suivante présente huit profils nationaux détaillés de programmes ou initiatives de reconversion destinés à aider les danseurs à se reconvertir : Belgique, France, Allemagne, Pays-Bas, Norvège, Suède, Suisse et Royaume-Uni.



1. Nom du programme/de l'initiative de reconversion

« What NXT? » (*Loopbaanbegeleiding voor professionele dansers - Orientation professionnelle pour les danseurs professionnels*) est un programme pilote mis sur pied pour un an (juillet 2010-juillet 2011) en Flandre et à Bruxelles par le *Sociaal Fonds voor Podiumkunsten*⁴ (Fonds social du spectacle vivant) (SFP) en collaboration avec le Vdab (Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle). Ce programme vise à aider les danseurs à commencer à préparer leur reconversion professionnelle pendant leur carrière de danseur. Le Vdab propose déjà des services de reconversion professionnelle mais a créé ce service spécifique pour les danseurs.

2. Avantages/services offerts

Le danseur qui souhaite s'engager dans une reconversion professionnelle entame un parcours individualisé d'orientation professionnelle qui vise à :

- cerner ses atouts, qualités et avantages,
- examiner comment en tirer parti dans d'autres emplois et/ou secteurs,
- élaborer son réseau.

Le but est de clarifier les objectifs professionnels et personnels et de les traduire en un plan d'action concret. Ce service consiste en plusieurs sessions et peut prendre de quelques semaines à quelques mois, selon les besoins du danseur.

3. Critères d'admission

- Le danseur doit travailler régulièrement et avoir au minimum un an d'expérience professionnelle.
- Les danseurs qui chôment depuis plus d'un an ne peuvent prétendre à ce programme.

4. Mécanisme de financement

Le secteur a demandé au Vdab de devenir un partenaire. En tant que partenaire, le Vdab a promis d'organiser un projet pilote pendant un an. Le Vdab a désigné un conseiller en orientation professionnelle pour ce projet.

5. Rôle des syndicats/employeurs

Le SFP (Fonds social du spectacle vivant) est l'organisme sectoriel supervisé par les organisations syndicales et patronales pour les professions du spectacle vivant, organisations qui déterminent ensemble la politique du fonds. Employeurs et syndicats informent leurs membres au sujet de ce programme pilote.

6. Accès effectif pour les danseurs, y compris sous statut d'indépendant

Tous les danseurs professionnels peuvent être admis dans ce programme s'ils répondent aux critères énoncés au point 3.

⁴ Le Fonds social du spectacle vivant (SFP) est le fonds social sectoriel qui soutient la formation des professionnels du spectacle vivant et favorise l'embauche des demandeurs d'emploi défavorisés dans ce secteur. Ce fonds est financé, d'une part, par des cotisations payées par l'employeur pour chaque salaire versé dans le secteur et, d'autre part, par le Gouvernement flamand, en échange d'activités liées à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, à l'amélioration de l'adéquation de l'enseignement au marché de l'emploi et de la diversité sur le marché du travail sectoriel.

Taux de succès

Jusqu'à présent, 6 demandes ont été acceptées et menées à bien. Le programme a ainsi aidé ces danseurs à se reconvertir en chorégraphe, professeur de danse, gestionnaire de talents, professeur de yoga et à d'autres professions dans ce secteur. Cinq nouvelles demandes sont en cours d'examen. Le SFP mène par ailleurs une enquête parmi tous les bénéficiaires du programme afin de mesurer le taux de satisfaction. Le rapport final a été publié à la fin du moins de juin 2011.

8. Limites

- Les critères linguistiques (actuellement, le programme n'est disponible qu'en flamand). Les danseurs ont déclaré que ce programme devrait aussi être disponible en français et en anglais.
- L'incertitude qui entoure le financement futur de ce programme constitue un obstacle à son développement.

9. Suggestions pour une expansion de ce programme

Depuis le début de ce projet, le service est mieux connu des danseurs grâce à la promotion active de ce programme menée par le SFP et au « bouche à oreille ». Le conseiller en réorientation a acquis une connaissance spécifique de la situation des danseurs professionnels et de leurs besoins et un spécialiste du secteur de la danse a été recruté par le SFP pour aider ce conseiller.

Voici quelques autres suggestions d'amélioration :

- rendre le programme plus proactif en le centrant aussi sur les danseurs encore actifs (abandonner le terme « reconversion »),
- ouvrir le programme à d'autres professions artistiques, par ex. aux acteurs.



La formation professionnelle relève en partie des régions.

La formation professionnelle est aussi soutenue par le secteur professionnel via le fonds de formation financé par les cotisations des employeurs (OPCA, organismes paritaires collecteurs agréés), y compris l'AFDAS⁵ (Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs) pour le secteur du spectacle vivant et des médias.

Un autre programme, appelé « congé individuel de formation », peut être utilisé pour la reconversion professionnelle : le travailleur est en congé pour suivre la formation professionnelle de son choix pendant un an et est rémunéré durant cette période.

Un fonds spécial pour la reconversion des danseurs a été mis sur pied sous l'égide du ministère de la Culture (voir les évolutions récentes à la fin de ce profil national).

1. Nom du programme/de l'initiative de reconversion

Pour le secteur du spectacle vivant, l'AFDAS (*Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs*) est un acteur majeur. L'AFDAS est le principal fonds d'assurance pour la formation dans les secteurs de la culture, de la communication et des loisirs et la principale structure de formation et de reconversion des artistes de scène. L'AFDAS se compose de représentants patronaux et syndicaux. C'est un fonds agréé par l'État pour collecter les cotisations obligatoires des employeurs et gérer toute la formation professionnelle des secteurs du spectacle vivant, du cinéma,

de l'audiovisuel, de la publicité et des loisirs. L'AFDAS recueille les cotisations des entreprises de son domaine de compétence, recherche des sources de financement supplémentaires auprès de partenaires institutionnels et participe au financement d'activités de formation destinées aux artistes intermittents, aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi en congé individuel de formation ou aux travailleurs suivant un plan de formation dans le cadre de l'entreprise qui les emploie.

2. Avantages/services offerts

Plusieurs options de reconversion professionnelle s'offrent aux danseurs :

(1) Si le danseur a défini ses besoins, deux solutions sont possibles selon son statut d'emploi :

- Si le danseur peut bénéficier d'un financement aux conditions habituelles de l'AFDAS : soit un plan de formation ou le CIF. Le plan de formation vise à développer les compétences du travailleur afin que celui-ci reste « employable ». Le CIF est le congé individuel de formation, qui permet d'acquérir d'autres compétences professionnelles⁶. L'AFDAS ouvre un dossier de financement pour une bourse AFDAS après une recherche adaptée d'un organisme de formation ;
- Si le danseur ne satisfait pas aux conditions d'admission de l'AFDAS, il est mis en contact avec un conseiller spécialisé d'AUDIENS⁷. Après un entretien de délimitation du domaine, le danseur a un entretien avec un prestataire agréé pour valider son projet. Dès que le projet est validé, l'AFDAS accède à la demande de financement.

(2) En l'absence de besoins déterminés de formation et de reconversion professionnelle, un bilan de compétences est proposé (financé par l'Office de l'emploi pour le secteur du divertissement).

En résumé, l'AFDAS offre les services suivants aux artistes (danseurs et autres professions) :

- Des informations sur les droits à une formation professionnelle découlant de la loi ou de conventions collectives ;
- Une évaluation du niveau d'instruction des artistes du spectacle vivant afin d'obtenir un diplôme officiel ou une équivalence ;
- Du conseil professionnel (y compris un bilan de compétences) ;
- Des conseils en matière de formations spécifiques ;
- La gestion du financement de la formation professionnelle ;
- Le suivi administratif de la formation ;
- Le financement de la formation ;
- Les individus cherchant une formation peuvent bénéficier d'un CIF (congé individuel de formation) financé par l'AFDAS. Le CIF est plafonné à 1 an maximum ou 1200 heures de formation (données de 2004 ;
- La validation d'un projet de reconversion professionnelle et une aide à la mise en œuvre de ce projet.

3. Critères d'admission

- Tous les danseurs professionnels qui ont été employés suffisamment souvent/ pendant une période suffisante pour que les employeurs aient cotisé à l'AFDAS ont le droit d'accéder à ces services ;
- Pour être en droit de bénéficier d'un CIF financé par l'AFDAS, les danseurs doivent faire la preuve d'une ancienneté professionnelle de 2 ans et d'un volume d'activité de 220 jours de travail répartis sur les 2 à 5 dernières années (sur ces 220 jours de travail ou cachets, il faut justifier de 60 jours répartis sur les 24 derniers mois ou 30 jours répartis sur les 12 derniers mois).

⁶ Le congé individuel de formation (financé par l'AFDAS) permet au travailleur de perfectionner ses compétences professionnelles, de changer d'activité professionnelle ou de secteur professionnel et d'acquérir une nouvelle qualification. Pour pouvoir en bénéficier, les artistes doivent avoir accumulé un volume total de 220 jours de travail répartis sur les 2 à 5 années précédentes, dont 60 jours sur les 24 derniers mois ou 30 jours sur les 12 derniers mois. Pendant la période de formation (au moins 105 heures et 25 heures par semaine, pendant un an au maximum), les bénéficiaires reçoivent un salaire.

⁷ AUDIENS est une organisation de protection sociale spéciale pour le secteur du spectacle vivant, qui couvre les pensions et les assurances contre les accidents du travail : <http://www.audiens.org/>

- Des règles régissent le montant maximal de remboursement des coûts et les salaires que les artistes peuvent recevoir pendant la période de formation.

4. Mécanisme de financement

- Le système de l'AFDAS est financé par les cotisations (obligatoires) des employeurs ;
- Les danseurs professionnels (tous considérés comme des salariés dans le droit français du travail) ne sont nullement tenus de participer financièrement à ce système.

5. Rôle des syndicats/employeurs

Le conseil de l'AFDAS se compose de représentants patronaux et syndicaux.

6. Accès effectif pour les danseurs, y compris sous statut d'indépendant

- En principe, tous les danseurs professionnels employés légalement en France peuvent bénéficier de ce système. Il n'existe pas de danseurs professionnels indépendants en France car tous sont considérés comme salariés en vertu du droit du travail ;
- Aucune donnée ne permet de savoir dans quelle mesure l'accès au système est effectif ;
- Le problème, c'est que le danseur doit prouver qu'il a travaillé suffisamment (voir critères d'admission).

7. Taux de succès

- L'AFDAS dispose d'informations sur la deuxième carrière des danseurs qui ont bénéficié de son programme. Aucune information publique n'est disponible sur le taux de succès.
- Aucune information n'est disponible sur les danseurs qui n'ont pas pu bénéficier du programme.

8. Limites

- Les danseurs employés par des compagnies de ballet de droit public (danseurs du Ballet National de Paris et du Ballet de Lyon) ne sont pas considérés comme salariés en application du droit privé et ne peuvent donc accéder à ce programme ;
- Les danseurs n'ayant pas une carrière continue n'ont pas accumulé assez de crédits pour être admis dans le programme ;
- Beaucoup de danseurs ont des carrières diversifiées, passées dans divers pays, ce qui pose problème.

9. Suggestions pour une expansion de ce programme

- Trouver des moyens financiers pour organiser un programme de formation qui dure plus d'un an ;
- Permettre aux danseurs d'accéder au CIF (congé individuel de formation), qui dure plus d'un an.

Évolutions récentes :

Fonds de soutien à la reconversion professionnelle des danseurs

En 2006, le ministère français de la Culture et de la Communication a créé avec l'AFDAS un programme spécial abordant la situation spécifique des danseurs qui souhaitent planifier leur reconversion professionnelle.

À cette fin, l'AFDAS a revu à la baisse les conditions d'accès au programme de formation susmentionné et au congé de formation (CIF) et a adopté des priorités de formation au bénéfice de ce groupe cible. Depuis 2007, ce fonds de soutien à la reconversion professionnelle des danseurs est géré par AUDIENS, en collaboration avec l'AFDAS. Ce fonds a été étendu aux artistes de cirque et fait partie du fonds pour la professionnalisation et la solidarité destiné aux artistes et aux techniciens ou à ceux qui ont épuisé leurs droits aux allocations de chômage.

Accord cadre national pour le développement de l'emploi et des compétences dans le secteur du spectacle vivant

Parallèlement à cette initiative, un accord cadre national a été conclu en mars 2009. Intitulé « Actions de développement de l'emploi et des compétences », il se concentre en particulier sur la reconversion des danseurs. Il a été signé entre le secteur du spectacle vivant et l'État en vue d'élaborer un plan d'action

pour les travailleurs et les compagnies, à mettre en œuvre sur une durée de trois ans (2009 à 2011) aux niveaux national et régional.

Les actions mises en œuvre visent quatre objectifs :

- améliorer la connaissance du marché du travail et renforcer le lien entre emploi et formation ;
- maximaliser les pratiques d'emploi ;
- adapter et développer les compétences des travailleurs et aider ceux-ci à construire leur carrière ;
- élaborer une politique de prévention pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

Pour les danseurs qui souhaitent recevoir une aide pour réorienter leur carrière, les actions suivantes sont importantes :

- utiliser davantage la procédure de validation de l'expérience professionnelle pour permettre aux danseurs d'obtenir une qualification professionnelle ;
- élaborer des évaluations des compétences professionnelles dans le cadre du programme géré par AUDIENS ;
- élaborer des outils pour la santé et la sécurité des travailleurs. À cette fin, un guide intitulé « La danse » a été publié sur la page : www.cmb-sante.fr (voir onglet Espace pratique, sous-rubrique Prévention pratique).

Initiatives de soutien à la reconversion professionnelle des danseurs au stade de la formation professionnelle

Outre les mesures spécifiques susmentionnées ciblant la reconversion professionnelle des danseurs, le ministère a lancé d'autres actions au stade de la formation professionnelle :

- inclure dans le programme des écoles supérieures de danse des modules visant à faire découvrir d'autres professions des arts et de la culture ;
- encourager les formations dans l'enseignement supérieur ;
- amener les écoles de danse à assumer de nouvelles missions, telles que suivre leurs étudiants en termes d'orientation et d'employabilité ;
- éduquer et former les professeurs de danse à ces nouvelles approches en organisant des séminaires et des cours.

Il n'existe pas encore d'évaluation de l'efficacité de ces mesures.



Allemagne

En Allemagne, tous les chômeurs (y compris les danseurs) qui ont cotisé à la caisse du chômage pendant qu'ils étaient salariés peuvent accéder à des **programmes de formation générale et d'acquisition de compétences offerts par l'Office de l'emploi**.

Ce dernier paie pour une période limitée à 24 mois. Les travailleurs ou citoyens/danseurs au chômage n'ont pas d'office droit à une formation axée sur la reconversion payée par l'Office de l'emploi. C'est l'administrateur qui décide au cas par cas. De plus, la situation sur le marché de l'emploi peut jouer un rôle crucial.

Les danseurs titulaires d'un diplôme universitaire peuvent tenter de décrocher un deuxième diplôme dans un autre domaine mais ne peuvent obtenir de soutien financier du gouvernement fédéral pour ces nouvelles études. Les danseurs ayant atteint le niveau requis pour entrer à l'université avant leur formation non universitaire en danse (ce qui est très rare) ne peuvent obtenir de soutien financier du gouvernement fédéral pour des études universitaires que s'ils ont moins de 35 ans.

Quant aux danseurs indépendants, ils ne reçoivent pas automatiquement de soutien financier de l'Office de l'emploi pour une formation axée sur la reconversion professionnelle. Si un artiste indépendant ne peut plus travailler, il reçoit des allocations sociales (Hartz IV) et se voit offrir des programmes de formation.

Pour la reconversion des danseurs, il existe en Allemagne un règlement intéressant : le **Fonds de pension allemand du théâtre de la Caisse bavaroise d'allocations sociales et de pensions** (BVK). Pour chaque engagement d'un artiste sous statut de salarié, le théâtre concerné et le travailleur sont tenus de verser 4,5 % du salaire à la BVK. La BVK est le pouvoir public de Bavière chargé de gérer un régime de retraite complémentaire plus des assurances pour incapacité de travail. L'argent déposé pour les danseurs (contrairement à ce qui se fait pour d'autres professions du théâtre) peut être remboursé lorsque le danseur a entre 35 et 44 ans - c'est ce qu'on appelle le remboursement des danseurs - ou payé plus tard comme retraite. La nouveauté réside dans le fait que les danseurs qui se font rembourser avant l'âge de 44 ans doivent prouver qu'ils utiliseront cet argent pour financer leur reconversion ou pour créer une entreprise.

Dans le **cas d'accidents du travail**, l'État paie une reconversion si le danseur concerné peut prouver que, pour des motifs physiques, il ne peut plus gagner sa vie en dansant, par exemple. Le danseur doit se présenter chez un médecin désigné par l'État, qui vérifie l'état de santé général du danseur et fournit un certificat officiel attestant de l'impossibilité de continuer à travailler 8 heures par jour en tant que danseur. En général, après que le danseur a passé 15 années sur scène, tout docteur acceptera de fournir ce type de certificat. Si le danseur a travaillé plus de 15 ans en tant que salarié, il émargera à l'assurance retraite allemande (*Deutsche Rentenversicherung*⁸). Les danseurs qui ont travaillé moins de 15 ans doivent s'adresser à l'Office de l'emploi (*Agentur für Arbeit*⁹). Des dispositions sont prévues à la Caisse bavaroise d'allocations sociales et de pensions (BVK) pour une incapacité de travail avant l'âge de 35 ans. En fait, l'État paie une reconversion à toute personne — y compris les danseurs — qui peut prouver que pour des motifs physiques elle ne peut plus gagner sa vie dans sa profession.

La **Künstlersozialkasse** (KSK) est le Fonds de sécurité sociale des artistes. Ce n'est pas un programme de reconversion en soi mais il crée indéniablement un contexte favorable à la reconversion professionnelle des danseurs. La KSK est un régime dans lequel les artistes et ce qu'il est convenu d'appeler les « utilisateurs » (à savoir éditeurs, chaînes de télévision et de radio, théâtres, organisateurs d'événements musicaux ou galeries) et le gouvernement assument la responsabilité conjointe de fournir aux artistes une sécurité financière dans leurs vieux jours. Subventionné, ce fonds couvre tant les soins de santé que les retraites.

Face aux besoins de reconversion des danseurs, plusieurs initiatives ont été prises ces dernières années :

- Le groupe de travail « Reconversion et questions sociales » de la *Dachverband Tanz - Ständige Konferenz e.V.* (Conférence permanente de l'association couplée de la danse), soutenu par le Fonds du spectacle vivant, a lancé une étude intitulée *The Development of Models for the Dance Transition Centre Germany* (Élaboration de modèles pour le Centre de reconversion de la danse en Allemagne), qui a été publiée en mars 2008. Cette étude a abouti à la mise sur pied de l'initiative **Stiftung TANZ – Transition Centre Germany**, décrite en détail ci-dessous.
- Des fondations privées offrent aux danseurs une formation axée sur la reconversion mais les places sont limitées. Ainsi, la **Dell'Era Foundation** offre des formations aux danseuses qui ont travaillé pour une des anciennes compagnies de ballet de Berlin ou pour l'actuel *Staatsballett Berlin*. Le syndicat Ver.di siège au conseil de cette fondation.
- Une autre initiative avait déjà été mise sur pied en 2005-2006 : **Transition in Dance (TID)**¹⁰. La TID offre des conseils personnalisés, des informations pratiques, un soutien social et psychologique aux danseurs souhaitant se reconvertir. La TID mène en outre des campagnes de sensibilisation parmi les professionnels, notamment via des événements d'information publics, et propose des ateliers sur la reconversion professionnelle. Ce sont d'anciens danseurs qui gèrent cette initiative. Aucune information n'est disponible sur les critères d'admission, sur les mécanismes de financement ni sur le taux de succès.

1. Nom du programme/de l'initiative de reconversion

Stiftung TANZ - Transition Centre Germany est une initiative de la BBTK (*Bundesdeutsche Ballett- und Tanztheaterdirektorenkonferenz*) et d'AG *Transition und soziale Aspekte de la Ständige Konferenz Tanz* e.V. (actuellement Dachverband Tanz e.V.). Elle a été fondée en janvier 2010 et toutes les associations et organisations syndicales et patronales importantes du secteur de la danse siègent au conseil d'administration. La Stiftung TANZ - Transition Centre Germany est devenue opérationnelle en août 2010, soutenue durant la première année par *Tanzplan Deutschland*¹¹, un projet de 5 ans de la Fondation culturelle fédérale allemande (2005- 2010 ; budget : 12,5 millions €). Son but est de donner à la danse en Allemagne une plus grande reconnaissance et d'amener le grand public et les responsables de la politique culturelle à la voir comme une forme d'art de valeur égale à l'opéra et au théâtre. Le Délégué du Gouvernement fédéral allemand à la Culture et aux Médias fournit une aide financière complémentaire en 2011.

2. Avantages/services offerts

Des informations, des conseils personnalisés et une aide aux danseurs.

3. Critères d'admission

La Fondation offre une aide à tous les étudiants en danse, danseurs et anciens danseurs.

4. Mécanisme de financement

Le Délégué du Gouvernement fédéral allemand à la Culture et aux Médias a offert une aide financière de 50.000 € pour soutenir les activités du centre en 2011.

5. Rôle des syndicats/employeurs

Les syndicats d'artistes, tels que GDBA et VdO sont membres du conseil d'administration, tout comme le *Deutsche Bühnenverein*.

6. Accès effectif pour les danseurs, y compris sous statut d'indépendant

Ouvert à tous les danseurs.

7. Taux de succès

De septembre 2010 à avril 2011, le centre a soutenu la reconversion de plus de 50 danseurs professionnels dans toute l'Allemagne, depuis les troupes indépendantes jusqu'aux danseurs des théâtres municipaux et nationaux.

8. Limites

Ce centre ne propose pas encore de prêts.

9. Suggestions pour une expansion de ce programme

Parallèlement à ses activités de conseil, la *Stiftung TANZ* vise à accorder des bourses d'urgence aux danseurs qui n'ont pas droit à un financement public pour de nouvelles études ou une nouvelle formation professionnelle. La *Stiftung TANZ - Transition Zentrum Deutschland* recherche dès lors des donateurs ainsi que d'autres fondations souhaitant devenir des partenaires de coopération.

Cette Fondation travaille, avec l'aide du Parlement et du BKM (Délégué fédéral à la Culture et aux Médias), à l'élaboration d'un modèle de financement pour ce service partagé par « *Bund und Länder* » (État fédéral et régions) car il a été reconnu que la reconversion est un problème qui a été négligé par l'État jusqu'à présent. Par ailleurs, il existe une initiative visant à obtenir un financement public pour cette Fondation.

¹¹ <http://www.tanzplan-deutschland.de/>



Pays-Bas

Aux Pays-Bas, les programmes de formation générale et d'acquisition de compétences disponibles pour les chômeurs sont également ouverts aux danseurs. Dès lors, les danseurs qui, faute d'engagements, reçoivent des allocations de chômage peuvent en bénéficier. Toutefois, l'essentiel de l'aide fournie dans ce cadre général n'est pas adaptée aux besoins et à la situation spécifique des danseurs professionnels, surtout de ceux qui sont en reconversion.

La *Fondation Cultuur-Ondernemen*¹² offre un soutien spécifique au secteur artistique et culturel, via divers ateliers et cours pour les artistes dans le cadre du perfectionnement professionnel et de la prévention du chômage. Cependant, Cultuur-Ondernemen n'offre pas d'aide spécifique aux danseurs en reconversion. Le Programme néerlandais de reconversion des danseurs (*Stichting Omscholingsregeling Dansers, SOD*)¹³ est la seule organisation des Pays-Bas à offrir un soutien sur mesure aux danseurs confrontés à la fin de leur carrière sur scène.

1. Nom du programme/de l'initiative de reconversion

Programme néerlandais de reconversion des danseurs - *Stichting Omscholingsregeling Dansers, SOD*

2. Avantages/services offerts

Le Programme néerlandais de reconversion (SOD) offre :

- **des conseils en orientation professionnelle**
- **le remboursement des coûts de formation, d'études ou d'un programme** (en tout ou en partie).
Tout dépend du nombre d'années de cotisations. Le danseur doit avoir travaillé au moins cinq ans et avoir versé au moins 48 cotisations pendant ces années. Il peut aussi demander une reconversion pendant sa carrière en introduisant une demande pour un programme spécifique — le montant maximum remboursable dans ce cas est de 10.000 €. Si un danseur a travaillé au moins 10 ans et a versé au minimum 72 cotisations, il peut obtenir une subvention pour couvrir ses frais d'entretien, un remboursement de ses frais d'études et/ou une participation au coût de création d'une entreprise.
- **revenu de remplacement** (frais d'entretien) pendant la période où le danseur a arrêté sa carrière et se prépare à une nouvelle carrière.
- **aide financière et conseils** si les danseurs souhaitent lancer leur propre entreprise.

Le SOD encourage les danseurs professionnels à continuer à suivre un programme d'enseignement parallèlement à leur carrière professionnelle. Ce programme fonctionne durant toute la durée de vie d'un danseur, pas seulement après l'arrêt de sa carrière professionnelle.

3. Critères d'admission

- Des **conseils en orientation professionnelle** sont offerts à tous les danseurs professionnels à n'importe quel moment dans leur carrière. Ce service n'est subordonné à aucune condition et est gratuit.
- Pour introduire une demande de **soutien financier** auprès du SOD, le danseur doit avoir versé un nombre minimum de cotisations et doit avoir dansé un certain nombre d'années. Seules les années durant lesquelles des cotisations ont été payées comptent. Pour le nombre d'années de scène, il ne doit pas s'agir d'années consécutives. Les cotisations sont payées mensuellement par le danseur et par les compagnies. Les danseurs versent 1% de leur salaire brut à ce programme et les compagnies, 3%. Le total de 4% est considéré comme une seule cotisation.

Plusieurs options de soutien financier sont disponibles :

Remboursement des frais d'études

Pour pouvoir prétendre à un remboursement de ses frais d'études, le danseur doit avoir travaillé au moins cinq ans et avoir payé au minimum 48 cotisations pendant ces années. Il ne doit toutefois pas avoir travaillé à temps plein durant ces années. Si un danseur pense qu'il est possible de préparer une reconversion pendant sa carrière de danseur, il peut demander à le faire. Dans ce cas, une demande d'inscription à un programme de cours peut être déposée. Le montant maximum qui peut être remboursé dans cette situation est de 10.000 €. Les frais d'études comprennent le coût des livres, les frais d'inscription, le matériel et les frais de déplacement.

Remboursement des frais d'études et frais d'entretien (supplément de revenu)

Un danseur qui a travaillé au moins dix ans et a versé un minimum de 72 cotisations a droit à une allocation couvrant ses frais d'entretien, à un remboursement des frais d'études et/ou à une participation au coût de création d'une entreprise.

L'allocation pour frais d'entretien peut revêtir différentes formes :

- (1) Dans tous les cas, les danseurs ont droit à une « **allocation supplémentaire** ». La plupart des danseurs qui mettent fin à leur carrière introduisent une demande d'allocations de chômage. Pendant cette période, un supplément dégressif à cette allocation peut être donné par le SOD. Ce supplément porte les revenus du danseur à 95% de son dernier salaire pendant les trois premiers mois d'allocations de chômage, puis à 90% pendant les trois mois suivants, ensuite à 85% durant trois mois encore, etc. Tous les trois mois, le supplément diminue de 5%. À partir du 16e mois, l'allocation de chômage est complétée jusqu'à concurrence de 70% du dernier salaire.
- (2) Une participation aux frais d'entretien peut aussi prendre la forme d'un **revenu de remplacement**, par exemple lorsque l'allocation de chômage prend fin. Dans la plupart des cas, cette sorte de situation concerne les danseurs engagés dans un programme d'études dont la durée dépasse la durée d'octroi d'allocations de chômage. Ce revenu de remplacement s'élève généralement à 70% du dernier salaire du danseur.
- (3) Une troisième option de participation aux frais d'entretien est une **garantie de revenu**. Celle-ci peut être donnée, par exemple, lorsqu'une personne lance sa propre entreprise et que le revenu est imprévisible durant la phase de démarrage de l'entreprise.

Dans la plupart des cas, une demande de participation aux frais d'entretien est déposée en même temps qu'une demande de remboursement des frais d'études. Postulons qu'un danseur arrête de danser et entame directement une formation. Si sa demande est acceptée, les frais d'études sont remboursés et un complément à l'allocation de chômage est attribué. Si nécessaire, un revenu de remplacement est accordé si la formation dure plus longtemps que la période d'octroi des allocations de chômage.

D'autres combinaisons sont aussi possibles car le SOD entend offrir des solutions sur mesure.

Le montant total auquel un danseur peut avoir droit est déterminé sur la base du nombre de cotisations qui ont été versées, du revenu brut et des choses qui sont nécessaires pour mettre en œuvre un plan d'études.

Les options de soutien financier offertes par le SOD sont résumées ci-dessous :

Pour les danseurs qui ont payé au moins 48 cotisations en l'espace de cinq ans :

- Un remboursement des frais d'études jusqu'à un maximum de 10.000 €. La carrière en danse ne doit pas nécessairement avoir pris fin.

Pour les danseurs qui ont payé au moins 72 cotisations en l'espace de dix ans :

- Un complément au nouveau revenu après la fin de la carrière de danseur,
- Remboursement des frais d'études,
- Remboursement des coûts liés à la création de sa propre entreprise,
- Revenu de remplacement, si nécessaire pour un plan ou un plan de reconversion.

Le montant moyen disponible pour l'ensemble de la reconversion d'un danseur est de 85.000 €.

4. Mécanisme de financement

Le SOD est financé par les cotisations versées par les compagnies de danse et par les danseurs (total d'environ 450.000 €) et reçoit un subside annuel du ministère de la Culture (environ 800,000 €). Ce programme est considéré comme une condition de travail importante, ancrée dans la Convention collective. On estime qu'il est de l'intérêt commun des employeurs/compagnies de danse et des travailleurs/syndicats d'offrir aux danseurs une aide à la reconversion.

5. Rôle des syndicats/employeurs

Le SOD est une organisation indépendante gérée par un conseil d'administration de 5 personnes désignées par l'organisation patronale et par le syndicat. Son président est indépendant et choisi par les quatre autres membres du conseil.

6. Accès effectif pour les danseurs, y compris sous statut d'indépendant

- L'accès effectif des danseurs est élevé si les danseurs satisfont aux critères d'admission (à savoir un certain nombre de cotisations versées par le danseur au fil des ans).
- Les danseurs qui ne travaillent que temporairement aux Pays-Bas ne satisfont pas aux critères d'admission et ne peuvent donc utiliser les facilités offertes.
- Les danseurs indépendants sont réticents à l'idée de participer au système en raison de l'incertitude entourant le potentiel de développement de leur carrière.

7. Taux de succès

Plus de 80% des danseurs reconvertis ont pu trouver un emploi dans l'année suivant la reconversion. Depuis sa création, ce programme a offert un soutien à la carrière de milliers de danseurs, allant d'un simple conseil à un soutien sur quatre années ou plus.

8. Limites

Ce programme de reconversion est très connu et apprécié dans le monde de la danse. Les danseurs qui travaillent dans des productions commerciales et qui ne sont pas couverts par la convention collective n'en bénéficient pas.

9. Suggestions pour une expansion de ce programme

Ce programme devrait viser à couvrir tous les danseurs professionnels des Pays-Bas et à encourager la participation des danseurs indépendants. Il devrait aussi tenter de trouver une solution pour les danseurs qui ne travaillent que temporairement aux Pays-Bas.



En Norvège, les danseurs professionnels peuvent bénéficier de programmes généraux de reconversion mis à la disposition des chômeurs au *Service norvégien de l'emploi et de la sécurité sociale*¹⁴. Un service d'orientation professionnelle est offert par l'Office de l'emploi mais ces programmes généraux de reconversion ne répondent pas aux besoins des danseurs.

Le seul programme de reconversion spécialement conçu pour les danseurs professionnels est accessible uniquement aux danseurs employés par la compagnie de danse *Carte Blanche*¹⁵. Il n'existe pas de programme de reconversion pour les danseurs travaillant sur la base de projets ou sous statut d'indépendant.

1. Nom du programme/de l'initiative de reconversion

Programme de reconversion de *Carte Blanche* (Compagnie nationale norvégienne de danse contemporaine)

2. Avantages/services offerts

- Les danseurs reçoivent un salaire de reconversion fixé à 75% du salaire du danseur au moment du départ à la retraite. Le salaire de reconversion est payé par mensualités - 1/12 de 75% du salaire pendant 11 mois par an. Les congés payés sont versés l'année suivante conformément aux règles en vigueur. Le salaire de reconversion est adapté selon les augmentations salariales ordinaires annuelles intervenant pendant la période de versement. Le paiement du salaire de reconversion est postposé en cas d'absence de longue durée pour maladie ou de congé de maternité ;
- Pour les danseurs qui ne sont plus employés par *Carte Blanche* à leur admission dans ce programme, le salaire de reconversion est calculé sur la base de l'ancienneté du danseur au moment du départ à la retraite mais adapté pour tenir compte des augmentations salariales ordinaires annuelles.

3. Critères d'admission

- Le danseur doit avoir travaillé au sein de la compagnie *Carte Blanche* pendant un total d'au minimum 3 ans ;
- Le danseur doit avoir été embauché au 1er janvier 2006 ou plus tard ;
- Le danseur peut choisir d'être transféré dans un programme de reconversion lorsqu'il a atteint entre 35 et 41 ans ;
- Chaque année de travail chez *Carte Blanche* donne droit à 3 mois de salaire de reconversion ; les périodes d'emploi dépassant 6 mois comptent pour une année complète. Les périodes d'emploi de moins de 6 mois ne comptent pas pour l'acquisition de droits. La période maximale d'acquisition de droits est fixée à 12 ans (donne droit à un maximum de 3 années de salaire de reconversion) ;
- Les danseurs qui ne sont plus employés chez *Carte Blanche* lorsqu'ils atteignent l'âge de 35 ans doivent pouvoir prouver qu'ils sont encore actifs comme danseurs professionnels. Ils pourront alors recevoir leur part de l'argent du programme de reconversion.

4. Mécanisme de financement

Ce programme est financé par *Carte Blanche* via les subsides de l'État norvégien; les danseurs employés chez *Carte Blanche* cotisent aussi à ce fonds.

¹⁴ <http://www.nav.no/English/The+Norwegian+Labour+and+Welfare+Administration>

¹⁵ *Carte Blanche* a été créée en 1989 et est la Compagnie nationale norvégienne de danse contemporaine. Elle est basée à Bergen, la deuxième ville de Norvège. Cette compagnie produit au minimum trois nouvelles chorégraphies par an et présente sur scène une moyenne de quatre à six productions chaque année. *Carte Blanche* est financée par l'État norvégien (70%), le Comté de Hordaland (15%) et la Ville de Bergen (15%). Pour plus d'informations, consultez le site : <http://www.cartablanca.no/en/>

5. Rôle des syndicats/employeurs

Norske Dansekunstnere a aidé les danseurs de *Carte Blanche* à finaliser l'accord instaurant le programme de reconversion dont le conseil d'administration de *Carte Blanche* assume la responsabilité. *Norske Dansekunstnere* a aidé les danseurs et la compagnie à exercer un lobbying auprès du ministère de la Culture pour obtenir le financement de ce programme.

6. Accès effectif pour les danseurs, y compris sous statut d'indépendant

- Les danseurs doivent avoir été employés chez *Carte Blanche* pour avoir accès à ce programme.
- En Norvège, il n'existe pas de programme de reconversion pour les danseurs travaillant sur la base de projets ou sous statut d'indépendant ou pour d'autres employeurs.

7. Taux de succès

Depuis le lancement de ce programme, seuls quelques rares danseurs en ont fait usage. Ces danseurs ont choisi différentes voies de reconversion : certains sont allés étudier à l'université pour obtenir un diplôme de bachelier, d'autres ont continué à travailler dans le secteur indépendant de la danse comme créateurs/ danseurs/chorégraphes, d'autres encore enseignent maintenant la danse.

8. Limits

- Ce programme n'est accessible qu'aux danseurs actuels ou anciens de *Carte Blanche* qui ont « gagné » leur part du programme (avoir été employés pendant un minimum de 3 ans chez *Carte Blanche*).
- Les danseurs sous statut d'indépendant ne bénéficient d'aucun programme de reconversion spécifique.

9. Suggestions pour une expansion de ce programme

- Créer un programme similaire pour les danseurs travaillant au projet ou sous statut d'indépendant en utilisant le modèle de *Carte Blanche*, éventuellement dans le cadre de la future Alliance des danseurs ;
- Le programme de reconversion devrait comprendre un service d'orientation professionnelle adapté.



Suède

En Suède, le Service public suédois de l'emploi (*Arbetsförmedlingen*) organise des programmes généraux de formation et d'acquisition de compétences au niveau national pour tous les chômeurs. Ces programmes sont souvent offerts aux chômeurs de longue durée. Ils comprennent des services de counselling, d'orientation professionnelle et divers cours. Dans certaines circonstances, des programmes du marché du travail aident les personnes à obtenir des formations, des stages en entreprise et à lancer leur propre entreprise. Ces services sont gratuits. Les demandeurs d'emploi ont droit à des allocations de chômage pendant un maximum de 300 jours.

L'Office de la Sécurité sociale (*Försäkringskassan*) est chargé de coordonner les efforts et d'accorder une aide aux victimes d'accidents du travail. Il est possible d'obtenir des indemnités de maladie pendant la revalidation durant un maximum de 6 mois. La période maximale d'octroi d'indemnités de maladie est fixée à 364 jours. Dans des cas exceptionnels, une aide peut être accordée pendant 550 jours supplémentaires. L'Office public suédois de l'emploi gère un programme spécial (« *Arbetslivsintroduktion* ») pour les personnes arrivées au terme de la période maximale d'octroi d'indemnités de maladie ou d'indemnités de maladie limitées dans le temps. Sur la base des besoins individuels, de nouvelles opportunités d'emploi sont alors explorées et mises en œuvre. Les personnes qui suivent ce programme peuvent obtenir une aide financière pendant un maximum de 3 mois.

Des programmes ciblant spécifiquement le secteur artistique/culturel sont proposés par *Trygghetsrådet* (TRS) (Conseil suédois de la sécurité d'emploi), une organisation qui offre un soutien aux employeurs et aux travailleurs en période de reconversion. TRS représente les employeurs et les syndicats (y compris *Teaterförbundet*, le syndicat suédois des artistes de théâtre et médias suédois) du secteur culturel et non marchand. Une grande partie de l'aide octroyée est liée au licenciement ou congédiement de travailleurs sous contrat à durée indéterminée. Le travailleur qui a reçu son préavis est invité à rencontrer un conseiller personnel avec lequel il peut analyser ses réflexions et idées et établir un plan individuel de recherche d'emploi. Il se voit offrir la possibilité d'assister gratuitement à des séminaires sur la planification de carrière/la reconversion. Une aide financière strictement réglementée peut être accordée à une personne qui a été employée de façon ininterrompue pendant au moins cinq ans. Il est également possible d'obtenir une aide financière pour suivre des études, des stages en entreprises et pour lancer sa propre entreprise. Toutes les aides reposent sur le principe « soutenir l'effort individuel ».

Les personnes employées sous contrat de courte durée et les freelance ont aussi le droit d'être aidés à condition qu'ils aient été employés pendant au moins 18 mois au cours des cinq années précédentes. La période d'emploi ne doit pas être continue. À quelques exceptions près, ils bénéficient d'une aide identique à celle exposée ci-dessus.

1. Nom du programme/de l'initiative de reconversion

En Suède, il n'existe pas de programme de reconversion spécifique pour les danseurs. Toutefois, *Dansalliansen*¹⁶ offre des services spécifiques aux danseurs qui cherchent à se reconvertir. Dansalliansen n'est pas en soi un programme de reconversion mais une organisation créée le 1er octobre 2006 par un employeur de danseurs freelance. Cette organisation est détenue conjointement par *Teaterförbundet*¹⁷ (Syndicat suédois des artistes de théâtre et des médias), par *Svensk Scenkonst*¹⁸ (Spectacle vivant suédois), *Danscentrum*¹⁹ (Centre de la danse) et par le Conseil pour la sécurité d'emploi (*Trygghetsrådet*²⁰). Dansalliansen est une société enregistrée, subventionnée par l'État via le Conseil suédois des arts. Voici ses principales missions :

- offrir une assurance sociale et une sécurité financière de base à un grand nombre de danseurs freelance,
- proposer des services de promotion des artistes et favoriser les opportunités d'emploi,
- gérer le développement des compétences,
- offrir un soutien et des conseils pour le développement de la carrière, fonctionner en tant que soutien général au développement du secteur indépendant de la danse.

Dansalliansen a, dès le départ, mis en avant les questions entourant la planification de la carrière des danseurs et s'est employé à créer une série d'activités pour soutenir la reconversion. Le cadre des activités inclut des séminaires sur la planification de la carrière et un accompagnement personnel des danseurs employés par *Dansalliansen*.

Dansalliansen a déposé en 2010 une proposition de centre de planification de carrière pour les danseurs.

16 <http://www.dansalliansen.se>

17 http://www.teaterforbundet.se/web/In_English.aspx

18 <http://www.svenskscenkonst.se/DynPage.aspx?id=65421&menuid=5495>

19 <http://www.danscentrum.se/>

20 <http://www.trr.se/English/English/>

2. Avantages/services offerts

Pour le moment, *Dansalliansen* offre :

- une à deux fois par an, un séminaire de trois jours centré sur la planification de la carrière des danseurs. Ces séminaires sont accessibles principalement aux danseurs employés par *Dansalliansen*.
- des conseils en orientation professionnelle à ses travailleurs en cas d'indices que leur emploi chez *Dansalliansen* prendra fin dans l'année suivante.

3. Critères d'admission

Les conseils en orientation professionnelle sont accessibles à tous les danseurs employés par *Dansalliansen*. L'emploi chez *Dansalliansen* est régi par des règles énoncées dans la convention collective signée entre *Dansalliansen* et *Teaterförbundet*.

4. Mécanisme de financement

Les employeurs et les danseurs n'ont aucune obligation légale de cotiser aux services offerts par *Dansalliansen*. *Dansalliansen* est financée par le ministère de la Culture.

5. Rôle des syndicats/employeurs

Dansalliansen est détenue en co-propriété par les syndicats et les organisations patronales et le Conseil pour la sécurité d'emploi.

6. Accès effectif pour les danseurs, y compris sous statut d'indépendant

Le service actuel n'est accessible qu'aux travailleurs employés par *Dansalliansen*.

7. Taux de succès

Les services fournis par *Dansalliansen* ne sont soumis à aucune évaluation.

8. Limites

Dansalliansen emploie environ 10% des danseurs professionnels en Suède. La proposition de projet de Centre de planification de carrière (voir ci-dessous) devrait couvrir tous les danseurs.

9. Projet de création d'un Centre de planification de carrière en Suède

Dansalliansen souhaite offrir des services de counselling à un plus grand nombre de danseurs professionnels actifs. C'est pourquoi *Dansalliansen*, en étroite collaboration avec le Conseil pour la sécurité d'emploi, a rédigé une proposition relative aux besoins des danseurs confrontés à une reconversion. Cette proposition a été présentée pour la première fois à l'automne 2009 en réponse à une enquête du gouvernement concernant le système de retraite pour les artistes du spectacle vivant, intitulée « Un nouveau système de retraite pour le secteur subventionné du spectacle vivant ». Cette proposition a été affinée en 2010 et appelle à la création d'une institution financée par le gouvernement qui soutiendrait les danseurs en reconversion. Les activités comprendraient du counselling, des séminaires, un accompagnement, un soutien économique pour couvrir les frais de formation et un soutien financier pour ceux qui créent leur propre entreprise. De plus, tous les danseurs professionnels actifs devraient pouvoir obtenir de l'aide de ce centre, qui serait rattaché à *Dansalliansen* pour lui donner un profil clairement lié au secteur de la danse. Ce projet est détaillé comme suit :

Organisation

Le *Centre de planification de carrière* devrait être attaché à *Dansalliansen* afin de garantir un profil clairement lié à la branche de la danse, de susciter un sentiment de confiance dans la communauté de la danse et de mettre en place un large réseau de points de contact dans tous les domaines de la profession. Il faudrait créer un poste de coordinateur général, qui serait chargé notamment de développer et coordonner les activités du centre et d'agir en tant que point de contact principal entre ceux qui recherchent de l'aide et les activités concrètes ou les initiatives de conseil incluses dans l'offre de soutien.

Groupes cibles

Tous les danseurs professionnels actifs en Suède dans des théâtres subventionnés, des théâtres privés et dans des troupes de danse indépendantes devraient être en droit de recevoir un soutien du centre à condition qu'ils satisfassent aux critères fixés. Certaines activités de soutien devraient même être accessibles aux danseurs professionnels qui ne satisfont pas à ces critères. De 20 à 30 danseurs devraient demander de l'aide chaque année, d'après les estimations basées sur le nombre de danseurs professionnels actifs et sur l'âge moyen auquel la carrière de danseur prend fin.

Financement

Les coûts de fonctionnement du centre avoisineraient les 2 millions de SEK par an. Si la proposition SOU 2009:50 « Un nouveau système de retraite pour le secteur subventionné du spectacle vivant » est acceptée, des fonds importants actuellement débités des institutions de théâtre seront disponibles. Un financement complémentaire sera nécessaire. *Dansalliansen* prévoit que des fonds affectés au secteur des arts puissent couvrir ces frais.

Critères d'admission des bénéficiaires

Pour bénéficier du soutien et des services du centre, les danseurs devront avoir été professionnellement actifs pendant au moins huit années. Le demandeur devra avoir été employé comme danseur pendant le nombre d'années équivalant au nombre d'années d'emploi requis chez *Dansalliansen*. De plus, des conditions spéciales régiront l'octroi de l'aide financière et du revenu garanti. Un danseur sera considéré comme professionnel à partir du moment où il a été embauché sur base rémunérée après la fin de sa formation à l'Académie royale de ballet suédoise, au *University College of Dance* ou aux *Académies de ballet* de Stockholm ou Göteborg. Un danseur peut aussi prétendre au statut de professionnel après avoir été employé comme danseur pendant plus de 12 mois. Les danseurs qui ne satisfont pas aux critères susmentionnés mais qui, en raison d'une blessure ou d'une maladie, sont contraints de mettre fin à leur carrière tôt pourraient être admis pour raisons médicales, sur présentation d'attestations médicales au moment où ils introduisent leur demande. Certaines activités de soutien devraient aussi être accessibles aux danseurs qui ne satisfont pas encore à tous les critères d'admission. Des informations et une orientation professionnelle devraient pouvoir être délivrées par le personnel du centre aux danseurs tout au long de leur carrière. Les danseurs devraient aussi pouvoir, après évaluation individuelle, être admis à participer à certains séminaires même avant qu'ils ne satisfassent à tous les critères d'admission. Toutefois, l'accès à l'aide financière et à un accompagnement individuel ne peut être accordé qu'aux demandeurs remplissant tous les critères.

Services offerts

La principale mission du centre devrait consister à offrir des activités qui aideront les danseurs à mener à bien leur processus de planification de carrière. Ce centre fonctionnera aussi comme centre d'information offrant un solide réseau de contacts variés : des danseurs ayant déjà réalisé leur reconversion, d'éventuels conseillers en accompagnement ou des fournisseurs de stages dans d'autres types de fonction au sein du secteur du spectacle vivant. Ce centre devrait aussi activement diffuser des renseignements sur ses activités dans tous les contextes professionnels. Enfin, il devrait aussi maintenir le contact avec des centres internationaux de planification de carrière et représenter le centre suédois dans les contextes nationaux et internationaux.

Formes d'aide à la planification de la carrière

Les danseurs qui répondent aux critères fixés peuvent être admis après évaluation individuelle. Pour les danseurs qui introduisent une demande d'aide à la planification de la carrière, un plan individuel sera établi pour une période maximale de cinq ans. Le principe de départ devrait être que la situation de chaque danseur est unique et que tous les plans doivent, nécessairement, être conçus en étroite collaboration avec chaque danseur. Des séances de counselling et des séminaires devraient aussi être ouverts aux danseurs ne répondant pas aux critères d'admission. *Le centre de planification de carrière devrait offrir les formes d'aide suivantes :*

- **Consultations**

Des consultations des employés du centre concernant la carrière devraient être accessibles aux danseurs aux différents stades de leur carrière.

- **Séminaires**

Des séminaires spécialement conçus pour répondre aux besoins spécifiques des danseurs à différents moments de leur carrière seront organisés. Ils devraient viser à préparer les danseurs, pendant leur carrière active, au processus inévitable d'élargissement de la carrière ou de reconversion professionnelle et à leur donner, à mesure que la fin de leur carrière active se rapproche, les outils requis pour poser des choix de reconversion judicieux. Il faudrait offrir aux danseurs de brèves sessions de counselling individuel avec un conseiller en orientation professionnelle et une aide à la rédaction de CV et de lettres personnelles à des employeurs potentiels. Il faudrait leur donner des conseils personnalisés avant les entretiens d'embauche ainsi qu'une aide à l'élaboration d'un plan d'action personnel.

- **Accompagnement de carrière**

Des conversations individuelles avec des conseillers en orientation professionnelle devraient être une étape naturelle après le séminaire initial. De plus, il faudrait développer un réseau de contacts parmi des professionnels ayant des compétences spécifiques dans une vaste gamme de domaines : économie, enseignement, droit et épanouissement personnel. Si le centre de planification de carrière juge que l'une de ces compétences est nécessaire pour élaborer le plan d'action personnel d'un danseur, des sessions de conseil avec ces experts seront incluses dans le projet de planification de carrière de ce danseur.

- **Soutien financier aux études ou à la formation**

Il devrait être possible pour le centre de subventionner les coûts de programmes de cours, de matériel d'étude et autres coûts liés à des études.

- **Financement du démarrage d'une entreprise**

Un financement devrait être mis à disposition pour défrayer les coûts de matériel, ordinateurs, fournitures, administration, etc. des danseurs qui choisissent de lancer leur propre entreprise. Cette aide devrait être subordonnée à l'acceptation d'un plan d'entreprise complet et à la présentation d'une documentation attestant de l'expérience ou d'études dans le secteur en question. Le centre pourrait obliger la personne à suivre une formation en entrepreneuriat. Le financement pour lancement de sa propre entreprise pourrait être combiné avec des formes externes de soutien offertes par des organismes tels que le Service public suédois de l'emploi..

- **Compléments de revenus**

Pour permettre un élargissement effectif de la carrière ou un processus de reconversion, il faudrait mettre à disposition, en plus des conseils et de l'aide financière à la formation, des fonds assurant au danseur une forme de soutien au revenu. Cette aide sera subordonnée aux besoins des danseurs pendant leur période de reconversion. Les danseurs employés dans des institutions subventionnées et ayant droit à une pension payée par l'employeur via des accords PISA ou ceux qui répondent aux critères pour bénéficier d'une aide à la reconversion et d'un salaire comme mentionné dans l'enquête sur les pensions légales (SOU 2009:50) n'auraient pas besoin d'un revenu complémentaire. Les danseurs freelance actifs dans des institutions, des théâtres privés et dans des troupes indépendantes bénéficieront d'un revenu complémentaire établi au cas par cas. Ce complément devrait être financé via des fonds du marché de l'emploi car la responsabilité de l'aide à la reconversion incombe normalement à l'autorité responsable de la politique du marché de l'emploi.



En Suisse, les offices de l'emploi offrent aux chômeurs des programmes généraux de reconversion, qui se révèlent non adaptés aux besoins spécifiques des danseurs. Les pouvoirs publics n'ont mis sur pied aucun programme de reconversion spécifique pour les danseurs. Pour avoir accès à une reconversion, les danseurs doivent négocier leur admission à des services d'évaluation de leurs compétences.

La seule organisation à offrir un programme de reconversion est *Reconversion des danseurs professionnels*²¹ (RDP), une association sans but lucratif fondée en 1993 et basée en Suisse romande. Cette initiative est décrite en détail ci-dessous.

Par ailleurs, en Suisse alémanique, la Fondation suisse pour la reconversion des artistes de scène (*Schweizerische Stiftung für die Umschulung von Bühnenkünstlern*), liée au SBKV (syndicat de la Suisse alémanique), reçoit 30.000 CHF par an de la Coopérative suisse des artistes de scène (*Schweizerische Interpreten-Genossenschaft*) pour faciliter la reconversion professionnelle de tous les artistes de scène, pas uniquement des danseurs, même si la plupart des demandes émanent de danseurs. Des bourses de 2.500 CHF à maximum 5.000 CHF peuvent être octroyées.

Il est important d'ajouter que cette aide financière est accordée uniquement après vérification des possibilités offertes par tous les autres services sociaux : l'Office de l'emploi, l'Office de la sécurité sociale et, le cas échéant, l'Office des personnes handicapées. Si le demandeur répond aux critères d'admission, ces offices peuvent offrir l'un ou l'autre programme de formation continue. Leur but est de sortir les gens du chômage et de les réinsérer sur le marché de l'emploi.

Bien qu'il n'existe aucun plan gouvernemental spécifique de reconversion en Suisse alémanique, les danseurs peuvent, dans certaines circonstances, avoir accès à la caisse de retraite.

Le SBKV conseillera au danseur qui ne peut bénéficier d'aucune de ces possibilités immédiates de déposer une demande d'aide financière pour un programme de cours/ formation spécifique. Voici les conditions préalables à remplir :

- 10 années d'expérience de scène en tant que professionnel, dont 5 ans en Suisse alémanique, dans le Tessin et/ou au Liechtenstein;
- avoir au moins 30 ans;
- la carrière de danseur doit être/avoir été la principale source de revenu du demandeur;
- le demandeur ne peut avoir quitté la profession depuis plus de deux ans;
- il n'est pas nécessaire d'être syndiqué.

Le SBKV, en collaboration avec RDP/NTP, projette d'exercer du lobbying auprès du gouvernement fédéral suisse pour contribuer à financer un plan national de reconversion sous la houlette de l'organisation coupole Danse Suisse.

1. Nom du programme/de l'initiative de reconversion

RDP est l'*Association suisse* pour la reconversion des danseurs professionnels. Son but est d'aider les danseurs à réussir leur reconversion au terme de leur carrière sur scène. RDP vise en outre à sensibiliser les danseurs au fonctionnement de leur secteur d'activité et à leur donner les outils nécessaires pour gérer leur carrière. Cette association est étroitement liée à la *Schweizerische Stiftung für die Umschulung von Bühnenkünstlern* (une fondation basée à Zurich qui soutient la reconversion professionnelle des danseurs en Suisse alémanique et italophone), à *Danse Suisse*²² et à l'Organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels (OIRDP).

²¹ <http://www.dance-transition.ch/>

²² <http://www.dansesuisse.ch/>

2. Avantages/services offerts

- **Counselling individuel** : ce service est offert à tous les danseurs travaillant en Suisse romande. Il vise à ouvrir la voie vers le commencement d'une reconversion ou vers un accompagnement.
- **Évaluation des compétences** : ce service vise à repérer les objectifs potentiels de la reconversion professionnelle et est réalisé avec l'aide d'un psychologue et d'un conseiller en orientation professionnelle.
- **Bourses** : dans le cadre du recyclage axé sur une reconversion, RDP propose deux types de bourses :
 - la bourse d'études couvre, en tout ou en partie, les frais encourus pour suivre un recyclage en prévision d'une reconversion;
 - la bourse de subsistance compense la perte de revenus pendant le recyclage en prévision d'une reconversion.
- **Accompagnement** : ce service permet au danseur de bénéficier d'une orientation professionnelle sur mesure par un spécialiste de l'orientation et de la réinsertion professionnelle. Le but est d'aider le danseur aux différentes étapes de la réalisation de son projet de reconversion professionnelle. L'accompagnement se fait durant de multiples séances individuelles visant à aider le danseur à atteindre ses objectifs.
- **Mentorat** : ce service consiste à accompagner un danseur qui souhaite continuer à s'épanouir dans sa vie professionnelle. RDP dispose d'un réseau d'anciens danseurs professionnels parmi lesquels sélectionner le mentor qui convient le mieux compte tenu de la personnalité et des questions du danseur. La participation du mentor se fait sur une base purement volontaire.
- **Ateliers** : le principal but des ateliers est de fournir au danseur des outils concrets et des connaissances afin de l'aider à organiser sa carrière professionnelle. Ces ateliers sont aussi l'occasion pour les danseurs d'élargir leur réseau et de pouvoir partager leurs expériences communes et en discuter. En 2011, RDP a organisé deux ateliers en français intitulés « Préparer sa reconversion. Anticipation, orientation, financement ». Cet atelier est destiné aux danseurs professionnels des scènes indépendantes et des compagnies institutionnelles ainsi qu'aux danseurs en formation.
- **Cours d'« Introduction à la vie professionnelle »** : ce cours est destiné aux jeunes danseurs qui suivent une formation professionnelle ou pré-professionnelle. Il vise à informer les danseurs quant au fonctionnement de la profession de danseur et couvre des aspects de la reconversion.

3. Critères d'admission

Pour bénéficier des services de RDP, un danseur doit avoir au moins 30 ans et être professionnel; il ne peut avoir quitté la profession depuis plus de deux ans; il doit être citoyen suisse ou résider en Suisse depuis au moins cinq ans et être membre de RDP .

Plusieurs services de RDP sont payants; parfois les prix varient selon que vous êtes membres de RDP ou non :

- une évaluation des compétences vaut 500 CHF et peut être payée par RDP;
- un accompagnement complet coûte 720 CHF et consiste en 6 séances individuelles. Il peut être payé par RDP ;
- le service de mentorat coûte 50 CHF pour les danseurs membres de RDP et 300 CHF pour les non membres ;
- les ateliers et cours organisés par RDP sont gratuits mais l'inscription est requise.

Pour bénéficier des bourses (d'études ou de subsistance), les demandeurs doivent satisfaire aux critères suivants :

- être membres de RDP;
- avoir été danseur professionnel pendant au moins 10 ans, dont 5 en Suisse romande;
- ne pas avoir cessé de danser depuis plus de 2 ans;
- avoir au moins 30 ans;
- les danseurs indépendants doivent pouvoir prouver que leur activité professionnelle principale relève du domaine de la danse.

Hormis les critères susmentionnés, le comité d'octroi des bourses se réserve le droit d'étudier toute exception qui peut être justifiée. RDP a fixé quelques critères pour définir un danseur professionnel. Le comité d'octroi des bourses évalue la cohérence du projet de reconversion et le candidat est informé de la décision par courrier. Il signe avec l'association une convention d'octroi de bourse qui stipule les engagements respectifs des deux parties. Il n'existe aucun recours possible.

L'affiliation à RDP est ouverte aux danseurs, compagnies de danse, écoles de danse ou associations et individus. La cotisation annuelle pour les danseurs actifs ou les danseurs en formation professionnelle, danseurs professionnels ou pré- professionnels est de 30 CHF.

Toute compagnie de danse, école de danse ou association peut devenir membre collectif. RDP présente à ses membres collectifs la carrière de danseur et ses spécificités au sein de sa structure et offre une participation gratuite aux conférences et à d'autres événements organisés par l'association. La cotisation annuelle des membres collectifs s'élève à 100 CHF.

4. Mécanisme de financement

RDP est financée par tout un éventail de bailleurs de fonds privés et publics regroupant des fondations, la loterie, différentes municipalités et des organisations professionnelles de danse :

- La Fondation Fernando et Rose Inverni-Desarzens ²³
- La Loterie Romande ²⁴
- La Fondation Ernst Göhner ²⁵
- Le Canton de Vaud ²⁶
- La Commune de Meyrin ²⁷
- Le Pour-cent culturel Migros ²⁸
- Les Rencontres Professionnelles de Danses - Genève ²⁹
- La Ville de Morges ³⁰
- Arsenic, Centre d'art scénique contemporain ³¹
- Les membres individuels et collectifs de RDP.

5. Rôle des syndicats/employeurs

- Les employeurs ne jouent aucun rôle dans le fonctionnement de RDP et de ses services.
- Le syndicat de Suisse romande coopère avec RDP.

²³ <http://www.fondation-inverni-desarzens.com/>

²⁴ http://www.entraide.ch/pages/index.php?prm_lang=fr

²⁵ <http://www.ernst-goehner-stiftung.ch/index.php?&L=1>

²⁶ <http://www.vd.ch/>

²⁷ <http://www.meyrin.ch/jahia/Jahia>

²⁸ <http://www.kulturprozent.ch/Home/228/Default.aspx>

6. Accès effectif pour les danseurs, y compris sous statut d'indépendant

Il semble ne pas y avoir d'évaluation de l'accès effectif des danseurs à ce programme.

7. Taux de succès

Aucune donnée ne semble être disponible sur les taux de succès de ce programme de reconversion.

8. Limites

- Il n'y a pas de droit d'accès automatique au programme de bourses de RDP.
- Plusieurs services offerts par RDP ne sont disponibles qu'en français.

9. Suggestions pour une expansion de ce programme

Pas d'informations disponibles.



Royaume-Uni

1. Nom du programme/de l'initiative de reconversion

*Dancers' Career Development*³² (DCD) a été créée en 1974 sous le nom The Dancers' Resettlement Fund en vue d'offrir un soutien à la reconversion professionnelle aux danseurs professionnels des cinq compagnies de danse financées par le Conseil des arts à l'époque. Vers le milieu des années 1980, cette organisation a étendu son travail pour proposer une aide à la reconversion à tous les danseurs professionnels du Royaume-Uni. Aujourd'hui, le *Company Fund* vient en aide aux danseurs qui ont terminé au minimum cinq années de travail comme danseurs professionnels (sur un total de huit) dans une ou plusieurs des neuf compagnies qui cotisent à ce fonds. L'Independent Trust aide tous les danseurs professionnels qui ont une carrière sur scène d'au minimum cinq ans au R.-U. (sur un total de huit années). Tant le Fund que le Trust opèrent au sein d'une seule organisation caritative : *Dancers' Career Development*.

2. Avantages/services offerts

- **Soutien psychologique** : notamment du counselling émotionnel individuel et confidentiel par un psychologue qualifié, avant, pendant et après le recyclage; tests psychométriques.
- **Enseignement et aide pratique** : notamment centre de documentation sur les carrières et recherches sur les carrières, orientation professionnelle et accompagnement, aide à la rédaction de demandes de financement, renvoi vers d'autres organisations d'aide et assistants sociaux.
- **Programme d'ateliers** : DCD propose des ateliers sur mesure aux danseurs à toutes les étapes de leur carrière, que ce soit avant, pendant et après la carrière sur scène, pour les informer sur les services d'orientation professionnelle et les opportunités disponibles. DCD offre des ateliers de recyclage et de soutien à la carrière dans les écoles de danse, les compagnies de danse et les productions commerciales de danse.
- **Réseaux et renvois** : DCD a élaboré un réseau dense de soutien basé sur des organisations. Les danseurs peuvent être renvoyés vers ce réseau si des conseils externes sont jugés nécessaires ou bénéfiques. DCD met en outre les danseurs en rapport avec d'autres danseurs reconvertis, qui ont éventuellement choisi un parcours similaire, afin qu'ils puissent s'informer sur leur profession potentielle par le biais d'un système de mentorat officialisé.

- **Bourses de reconversion** : incluant un service d'orientation professionnelle et un soutien financier pour couvrir les frais d'études et de formation, d'équipement, de subsistance, de voyage et de garde d'enfant.
- **Bourses pour création d'entreprises** : soutien ciblé aux danseurs qui veulent fonder leur propre entreprise ; ce soutien comprend des conseils, une offre d'opportunités de mise en réseau et des subventions au démarrage. DCD exige un plan d'entreprise complet. L'équipement pour le démarrage de l'entreprise peut inclure des ordinateurs, du mobilier de bureau ou de magasin, des équipements de centre de fitness, des machines et outils, etc. DCD n'investit pas dans des bâtiments ni dans des locations de locaux.

3. Critères d'admission

- Tous les **services de soutien pratique, éducatif et émotionnel** offerts par DCD sont gratuits et accessibles à tous les danseurs professionnels du Royaume- Uni, à toutes les étapes de leur carrière professionnelle.
- **Accès aux bourses de reconversion et aux subventions au démarrage d'entreprises** :
Tous les danseurs professionnels du Royaume-Uni ont accès aux bourses de reconversion et aux subventions au démarrage d'entreprises, quel que soit leur parcours artistique (membre d'une compagnie, indépendant, membre d'une petite ou moyenne compagnie, danses ethniques et folkloriques, secteur commercial, cinéma/TV et clip vidéo, sur bateau de croisière) pour autant qu'ils satisfassent aux critères d'admission.
Pour pouvoir bénéficier d'un financement de la section « indépendants » ou de la section « compagnie », les danseurs doivent satisfaire aux critères d'admission suivants :
- **Danseurs indépendants**
Le *Company Fund* offre un soutien aux danseurs professionnels qui ont travaillé dans une ou plusieurs des neuf compagnies qui cotisent à DCD. Pour pouvoir bénéficier d'une bourse de ce programme, le demandeur doit avoir été **danseur professionnel pendant au minimum huit ans et avoir passé au moins cinq de ces années dans une ou plusieurs des compagnies suivantes** : Adzido Pan African Dance Company^{33*}, Birmingham Royal Ballet; English National Ballet; Northern Ballet; Phoenix Dance Company; Rambert Dance Company; Richard Alston Dance Company; Scottish Ballet; Siobhan Davies Dance Company (depuis 2005); The Royal Ballet.
- **Retraite pour motifs médicaux**
Les danseurs des sections *Company Fund* et *Independent Trust* peuvent demander à DCD des bourses de reconversion sur la base de motifs médicaux, notamment ceux qui ont été contraints à la retraite à la suite d'une maladie ou d'une blessure.

DCD publie les profils des bénéficiaires de bourses pour indépendants et des études de cas sur son site Internet afin de donner des idées aux danseurs en reconversion ou sur le point d'entamer un processus de reconversion. DCD a récemment lancé un bulletin d'information mensuel en ligne, qui présente les faits nouveaux et des informations pour les danseurs reconvertis et pour ceux du secteur de la danse au sens large. DCD met aussi régulièrement à jour son site Internet (www.thedcd.org.uk) et sa page Facebook.

Les bourses de reconversion et subventions au démarrage d'entreprises sont approuvées au cas par cas, selon les besoins et selon les lignes directrices pour le financement adoptées par cette organisation caritative. Les demandes de subventions au démarrage doivent inclure des preuves d'expérience ou de formation dans le secteur d'activité concerné. Dès l'octroi d'une bourse de reconversion ou d'une subvention au démarrage d'une entreprise, les demandeurs reçoivent une convention de financement de DCD (*Funding Agreement*, dont un exemple est téléchargeable sur le site Internet de DCD), qui expose plus en détail le financement accordé.

33 Adzido Pan African Dance Company jusqu'en 2005.

4. Mécanisme de financement

- 5% de la masse salariale des danseurs des compagnies cotisantes pour l'exercice financier concerné sont versés à titre de cotisation à DCD. Les danseurs ne cotisent pas à ce système.
- Des dons, legs, bourses et activités de collecte de fonds soutiennent régulièrement l'*Independent Trust* de DCD.

5. Rôle des syndicats/employeurs

- *Equity* soutient le travail de DCD au niveau du conseil d'administration et fait connaître ce programme chaque fois que c'est possible.
- Les compagnies cotisantes élisent un représentant de leur propre conseil d'administration pour assumer la fonction d'administrateur de DCD. En conséquence, le conseil d'administration de DCD compte des représentants de toutes les compagnies cotisantes ainsi que d'*Equity*, du Conseil des arts d'Angleterre et plusieurs représentants indépendants.

6. Accès effectif pour les danseurs, y compris sous statut d'indépendant

Les danseurs du R.-U. ont effectivement accès à ces programmes à condition qu'ils aient travaillé au R.-U. pendant la période d'attente.

7. Taux de succès

En avril 2011, DCD a effectué une enquête parmi tous les danseurs ayant reçu une bourse de reconversion durant les dix années précédentes. Le taux de réponse à cette enquête a été de 45%. Vous trouverez ci-dessous les principales données quantitatives. Les résultats complets (y compris des données qualitatives) seront publiés bientôt sur le site Internet de DCD.

- 89% des danseurs reconvertis travaillent encore dans la profession dans laquelle ils se sont recyclés;
- 77% conviennent que leur recyclage les a aidés à décrocher leur emploi actuel;
- les danseurs reconvertis considèrent s'être recyclés dans (ils pouvaient cocher plusieurs options) :
 - le secteur artistique - 35,5%
 - le secteur non artistique - 12%
 - **la danse - 44,9%**
 - une profession liée à la danse 29,9%
 - leur propre entreprise - 18,4%
- 55% des danseurs reconvertis continuent à danser dans une certaine mesure;
- 35,8% ont envisagé de se reconvertir entre 31 ans et 35 ans (29,9% entre 25 et 30 ans);
- 43,1% ont commencé à réduire leurs prestations sur scène entre 31 ans et 35 ans (22% entre 25 et 30 ans);
- 41,6% ont totalement cessé de se produire sur scène entre 31 ans et 35 ans (25,9% entre 36 et 40 ans);
- 99,6% des danseurs reconvertis sont prêts à recommander ce service (DCD) à des amis.

8. Limites

- Vu la durée du stage d'attente, tous les danseurs professionnels ne peuvent avoir accès au programme, notamment les danseurs étrangers qui n'ont pas dansé au R.-U. pendant le nombre minimum d'années (5 ans);
- La section *Independent Trust* de DCD est limitée quant au nombre de bourses et au montant de celles-ci, en raison d'un manque de financement régulier.

9. Suggestions pour une expansion de ce programme

- Garantir des cotisations annuelles des directions de troupes commerciales afin d'assurer l'avenir financier de la section *Independent Trust* de DCD;
- Encourager plus de petites compagnies de danse à adhérer au programme du *Company Fund* de DCD et ainsi accroître le nombre de danseurs pouvant solliciter une bourse de DCD.

Annexe 1

Méthodologie

Ce manuel repose sur des données et informations recueillies via une enquête menée parmi les membres de l'EuroFIA entre octobre 2010 et février 2011. Vingt-deux syndicats membres de l'EuroFIA, de vingt pays européens, ont répondu à un questionnaire et donné des informations détaillées sur une vaste gamme de situations, notamment sur le profil socio-économique des danseurs dans leur pays, sur l'enseignement et la formation professionnels des danseurs, sur les reconversions professionnelles des danseurs et sur le rôle joué par les syndicats. Les syndicats suivants, membres de l'EuroFIA, ont participé à cette enquête :

Autriche	Union GdG-KMSfB, Gewerkschaft der Gemeindebediensteten - Kunst, Medien, Sport, Freie Berufe, Sektion Bühnenghörige
Belgique	acod.cultuur
Danemark	Danish Actors' Association
Finlande	The Union of Finnish Dance Artists (organisation membre de TeMe, the Theatre and Media Employees)
France	Syndicat Français des Artistes Interprètes (SFA-CGT)
Allemagne	Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA)
Hongrie	Színházi Dolgozók Szakszervezete (Syndicat hongrois des travailleurs de théâtre)
Irlande	Irish Equity
Lettonie	Latvian Trade Union Federation for People Engaged in Cultural Activities (LKDAF)
Pays-Bas	FNV KIEM
Norvège	Norske Dansekunstnere (Syndicat norvégien des danseurs, chorégraphes et professeurs de danse)
Pologne	Związek Artystów Scen Polskich (ZASP) Association des artistes de scène polonais
Portugal	Sindicato dos Trabalhadores do Espectáculo (Syndicat des travailleurs du spectacle)
Roumanie	FAIR – Fedeartia Sindicatelor Artistilor Interpreti din Romania
Espagne	FAEE (Federación de Artistas del Estado Español)
Suède	Teaterförbundet (Syndicat suédois des artistes de théâtre et des médias)
Suisse	Syndicat Suisse Romand du Spectacle Schweizerischer Bühnenkünstlerverband (SBKV) (Syndicat suisse des artistes de scène)
Slovaquie	Herecka Obec Slovenska (HOS)
Slovénie	GLOSA
Royaume-Unis	Equity

Les données et informations recueillies se sont révélées très riches et ont été complétées par quelques recherches documentaires, en particulier sur les programmes ou initiatives de reconversion existants visant à soutenir la reconversion des danseurs. Une description détaillée de ces programmes et initiatives est fournie dans les huit profils nationaux décrits à la section 5 du présent manuel. Les données de ce manuel ont été vérifiées par les membres de l'EuroFIA ainsi que par des acteurs clés du domaine de la danse et de la reconversion professionnelle des danseurs de toute l'Europe, qui ont participé à la conférence de l'EuroFIA organisée sur ce thème, à Berlin, en juin 2011.

Liste des ressources et études utiles sur les danseurs dans les pays européens

La liste ouverte suivante présente les études et publications sur le profil socio- économique des danseurs, y compris leur reconversion professionnelle, qui ont été énumérées par des membres de l'EuroFIA dans différents pays. Cette liste n'est pas exhaustive.

Finlande	Le Conseil des arts de Finlande donne des statistiques détaillées sur le statut des artistes : http://edmund.taiteenkeskustoimikunta.fi/default.asp?WCI=wciEDM_Download_Submit&lngDoc_id=972&strFile_nam=kr27summary.pdf
France	Plusieurs études et publications sont disponibles sur la situation des danseurs en France : Le ministère de la Culture a publié un bulletin spécial sur les danseurs en 2003 : http://www2.culture.gouv.fr/culture/deps/2008/pdf/dc142.pdf Une étude spéciale sur la reconversion professionnelle des danseurs a été publiée en 2004, à la demande conjointe du ministère de l'Emploi et du ministère de la Culture : http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/chiffert/reconversion-danseur.pdf En 2006, une étude a été réalisée par Janine Rannou et Ionela Roharik pour le ministère de la Culture : « Les danseurs, Un métier d'engagement » http://www.ladocumentationfrancaise.fr/catalogue/9782110061232/#
Allemagne	Plusieurs études et rapports ont été publiés ces dernières années : "Report Darstellende Künste - Wirtschaftliche, soziale und arbeitsrechtliche Lage der Theater- und Tanzschaffenden in Deutschland", Dokumentation Bd. 68. Fonds Darstellende Künste e.V. (Hrsg.) in Kooperation mit der Kulturpolitischen Gesellschaft e.V.; Klartext Verlag Essen, 2010. ISBN 978-3-8375-0473-6. http://www.fonds-daku.de/index.htm Voir aussi : http://ec.europa.eu/culture/ourpolicydevelopment/doc/mobility_collections_report/reports/Report_Darstellende_Kunste_%20PerformingArts_de.pdf - En 2008, Cornelia Dümcke a mené une étude sur la création d'un centre de reconversion en Allemagne, intitulée "Transition Zentrum Tanz in Deutschland (TZTD). Projektstudie zur Modellentwicklung": http://www.cultureconcepts.de/files/Transition%20Tanz%20D%20Studie_Lang_02_2008.pdf
Irlande	Le Conseil irlandais des arts fournit quelques données sur les danseurs : http://www.artscouncil.ie/en/homepage.aspx Voir aussi : http://www.artscouncil.ie/Publications/curriculum_dance.pdf
Pays-Bas	La situation des danseurs aux Pays-Bas a été analysée dans le cadre des recherches entreprises en 2004 par l'OIRD au sein du ADVANCE Project. Cette enquête a été réalisée par la Columbia University de NY : y Columbia University in NY: http://arts.tc.columbia.edu/rcac/Making_Changes
Norvège	Des recherches ont été lancées en 2006 pour dresser l'état des lieux des conditions de travail de tous les artistes. À la demande de NoDa et du ministère de la Culture, une section a été consacrée spécialement aux conditions de travail des danseurs et des chorégraphes. Elle livre aussi un profil des danseurs en Norvège, selon l'âge et le sexe : http://www.norskedansekunstnere.no/pdf/nyheter/tall_danskor_telemark.pdf
Pologne	Plusieurs sources donnent des informations sur le profil des danseurs en Pologne : www.nowytaniec.pl ; www.moderndance.pl ; www.zasp.pl www.starybrowarnowytaniec.pl

Portugal	A study on the different jobs' and professions' profiles in the artistic field was published in 2006. It includes a dancer's profile, as well as a choreographer's profile: Catarina Vaz Pinto (coordination) – Quatenaire, "The Artistic, Cultural and Performance Activities Sector in Portugal", Institute for the Quality of Training, Lisbon, 2006): http://opac.iefp.pt:8080/images/winlibimg.exe?key=&doc=28928&img=802
Portugal	Une étude sur les différents profils des emplois et professions dans le domaine artistique a été publiée en 2006. Elle comprend un profil de danseur et un profil de chorégraphe : Catarina Vaz Pinto (coordination) – Quatenaire, "The Artistic, Cultural and Performance Activities Sector in Portugal", Institute for the Quality of Training, Lisbon, 2006): http://opac.iefp.pt:8080/images/winlibimg.exe?key=&doc=28928&img=802
Espagne	Culturbase (http://www.mcu.es/culturabase/cgi/um?L=0) est un nouveau site Internet sur lequel le ministère espagnol de la Culture compile des statistiques sur tous les domaines de la culture et, en particulier, sur l'économie de la culture (les informations reposent sur l'annuaire de la SGAE, la société de gestion collective des droits). Il s'emploie aussi à échanger et recouper des informations avec l'Institut national de statistique, le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Le Centro Nacional de Documentación Musical (Centre de documentation sur la musique et la danse, qui dépend du ministère de la Culture) (http://cdmyd.mcu.es/) publie Pasos, un guide annuel de premières de danse, qui compile des renseignements sur les danseurs participant au premier spectacle de cette année spécifique. Il comprend une base de données sur les ressources de la danse en Espagne, en libre accès. Toutes les données sur les danseurs sont reprises dans une base de données sécurisée. La partie de Culturabase en libre accès fournit des informations sur le nombre de professionnels repris chaque année dans les premières et leur fonction (danseur, professeur de danse, chorégraphe, ...). Une vaste gamme d'informations sont livrées sur le profil des étudiants en danse et professeurs de danse dans les écoles de danse officielles. Des institutions similaires ont été fondées par les gouvernements autonomes (régions) : Valencia, Galicia, Andalucía. Le site Internet www.danza.es est un autre outil fourni par l'Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM), un organisme autonome lié au ministère espagnol de la Culture, qui encourage la danse et les danseurs.
Suède	Le Comité suédois des bourses dans le domaine des arts (Konstnärnsnämnden) a rédigé un rapport sur les revenus des artistes en Suède. Cette étude empirique repose sur les données enregistrées par Statistics Sweden et tirées de l'année fiscale 2007. Elle couvre 841 danseurs, dont 70% sont des femmes. Elle peut être consultée sur la page http://www.konstnarsnamnden.se/Sve/Nyheter/PDFer/KN_Jamstalldhet_2010_Press.pdf (il existe un bref résumé en anglais).
Suisse	Une autre étude, réalisée par Dansalliansen sur le secteur indépendant de la danse, couvre 150 danseurs. Ce rapport n'est disponible qu'en suédois. Suisse La situation des danseurs en Suisse a été analysée dans le cadre des recherches entreprises en 2004 par l'OIRDP au sein du ADVANCE Project. Cette enquête a été réalisée par la Columbia University de NY : http://www.cpanda.org/data/profiles/adv03.html

Annexe 2

Conférence de l'EuroFIA : Programmes de reconversion pour les danseurs

Berlin, 26 juin 2011 : Liste des participants

Pays	Nom	Organisation
Allemagne	BAER-HOFFMANN Jonas	SP.IN spieler.initiative
Allemagne	BLEICHER-NAGELSMANN Heinrich	ver.di
Allemagne	Blessing Ariane	ver.di
Allemagne	GOYNE Ira	GDBA
Allemagne	HERDLEIN Hans	GDBA
Allemagne	KLIESCH Norbert	ZTBerlin
Allemagne	LEHMANN Sven	Staatsballett Stiftung Oper Berlin
Allemagne	LÖWER Jörg	GDBA
Allemagne	SADOWSKA Sabrina	Stiftung Tanz
Allemagne	SCHARPF Heike	Stiftung Tanz
Allemagne	SCHMALBAUCH Ilka	Deutscher Bühnenverein
Allemagne	SCHÖNEBURG Sabine	ver.di
Allemagne	SCHRAIVOGEL Joachim	ver.di
Allemagne	SITTNER Roland	ver.di
Allemagne	SONNENBURG Gisela	Vorwaerts - Junge Welt
Allemagne	TURM Verena	Staatsballett Stiftung Oper Berlin
Allemagne	VON KÜGELGEN Dirk	ver.di
Allemagne	VON KÜGELGEN Dirk	ver.di
Allemagne	WESEMANN Arnd	Ballet-Tanz
Allemagne	WOLFF Miriam	ver.di
Allemagne	WULFF Oliver	Staatsballett Stiftung Oper Berlin
Belgique	BRESSELEERS Maarten	Podiumkunsten
Belgique	GILQUIN Didier	CSC-Transcom Culture
Belgique	IDE Stanislas	FIA
Belgique	MURPHY Dearbhal	FIA
Belgique	MUYLAERT Laurette	ACOD-Cultuur
Belgique	SCHNEIDER Tara	External FIA Project Expert
Canada	HANCOX Amanda	Dancer Transition Resource Centre
Danemark	BRORHOLT Anders Friis	DSF
Danemark	DICHOV LUND Karina	DSF
Danemark	ELGAARD-HOLM Katja	DSF
Danemark	HOBERG-PETERSEN Bjorn	DSF
Danemark	LYKKEGARD Neel	DAF
Danemark	MUNKSGAARD Pia	DSF

Danemark	SOEMOD Thomas	DAF
Danemark	WALDORFF Mikael	DSF
Espagne	BOSSO Jorge	FAEE
Espagne	CASARES Cesar	FAEE
Espagne	GOTIER Andrea	FAEE
Estonie	RAUDSEP Geert	ENL
Finlande	LAKSO Sari	STTL
Finlande	MÄNTYLÄ Elina	SNL
France	ALMÉRAS Catherine	SFA
France	DAYAN Thomas	FIM
France	FOUQUERAY Denys	SFA
France	GIULIANI Donato	Conseil Régional Nord-Pas-de-Calais
France	MELEY-OTHONIEL Geneviève	Ministère français Culture et Communication
France	PROLIC Jasmina	Compagnie Jasmina
France	SORIGNET Pierre-Emmanuel	Sociologue
France	TIMMEL Xavier	SFA
France	WASSERMAN Agnes	Centre National de la Danse
Grèce	ZARKADA Katia	HAU
Hongrie	RAKSI Katalin	SDS
Icelande	THORLAKSON Randver	FIL
Irlande	COURTNEY Des	Irish Equity
Irlande	MURRAY Pdraig	Irish Equity
Lettonie	MISEVICS Aldis	LKDAF
Lituanie	KATAKINAITE-JAKUBAUSKIENE Jurga	Ballet School of Egle & Kristina
Lituanie	SPOKAITE Egle	Ballet School of Egle & Kristina
Norvège	CAMERER Kirsti	NSF
Norvège	HAALAND Agnete	NSF
Norvège	HEYERDAHL Hauk	NSF
Norvège	HORGEN Peder	NODA
Norvège	OVREBO-JOHANNESSEN Tone	NODA

Norvège	VALSTAD Grete	NODA
Pays-Bas	BRONKHORST Paul	IOTPD
Pays-Bas	CROISSET Vincent	FNV-Kiem
Pays-Bas	DE KIEFTE Caspar	FNV-Kiem
Pays-Bas	DOUZE Rein	NAPK
Pays-Bas	SCHREUDER Jurre	FNV-Kiem
Pays-Bas	SUTERS Barbara	Stichting Omscholingsregeling Dansers

Pologne	CHELMECKI Grzegorz	Polish National Opera
Pologne	DEBSKI Andrej	ZASP
Pologne	MERE Julian	ZZAP
Pologne	PACULA Maciej	ZASP
Pologne	SZYMAJDA Joanna	National Music and Dance Institute
Pologne	URBANSKI Karol	National Opera Warsaw
Portugal	GASPAR Susana	STE
Portugal	VIDIGAL Joao	STE
Roumanie	PADURET Leonard	FAIR
Roumanie	SOFRON Cristian	USIS
République Tchèque	HANAK Jiri	HA
République Tchèque	NAVRATOVA Jana	Arts and Theatre Institute - Dance Department
République Tchèque	POLACEK Richard	Expert externe de la FIA
République Tchèque	PROKES Zdenek	Laterna Magika - National Theatre Prague
Roumanie	PADURET Leonard	FAIR
Roumanie	SOFRON Cristian	USIS
Royaume-Uni	McMULLAN Louise	Equity
Royaume-Uni	PAYNE Christine	Equity
Royaume-Uni	ROGERS Jean	Equity
Royaume-Uni	SPENCE Stephen	Equity
Royaume-Uni	YATES Linda	Dancers Career Development
Slovénie	OTRIN Jas	OtrinArtManagement
Slovénie	SIMCIC Marko	ZDUS-GLOSA
Suède	CARLSON Anna	TF
Suède	CARLSSON Suzanna	Dansalliansen
Suède	JANSSON Mats	Dansalliansen
Suède	KOLK Jaan	TF
Suède	KROOK Minna	TF
Suisse	GRAF Elisabeth	SBKV
Suisse	GRASSET Karine	Swiss Association for the transition of professional dancers
Suisse	NETT Cla	SIG
Suisse	PAPILLOUD Anne	SSRS
Suisse	STEIGER Hannes	SBKV
Turquie	DURMAZ Derya	CASOD
Turquie	SAHIN Asli	Turkey Actors' Union

The first of these is the fact that the world is not a uniform whole, but a collection of many different parts, each with its own characteristics and interests. This is the case with the human world, where different nations and peoples have different customs, languages, and ways of life. It is also the case with the natural world, where different regions have different climates, plants, and animals. This diversity is a source of richness and interest, but it also creates a need for understanding and communication between the different parts of the world.

The second of these is the fact that the world is not a static whole, but a constantly changing one. Things are always in motion, and the world is always evolving. This is the case with the human world, where new ideas and technologies are constantly being developed, and the social and political structures are constantly being reshaped. It is also the case with the natural world, where the climate is constantly changing, and the plants and animals are constantly adapting to their environment. This change is a source of progress and growth, but it also creates a need for adaptation and flexibility.

The third of these is the fact that the world is not a simple whole, but a complex one. There are many different factors at work in the world, and they are all interacting with each other in a complex way. This is the case with the human world, where the actions of one person can have a ripple effect on the actions of many others. It is also the case with the natural world, where the actions of one organism can have a ripple effect on the actions of many others. This complexity is a source of mystery and wonder, but it also creates a need for careful study and analysis.

The fourth of these is the fact that the world is not a perfect whole, but an imperfect one. There are many problems and challenges in the world, and they are all interconnected. This is the case with the human world, where there are many different kinds of poverty, disease, and conflict. It is also the case with the natural world, where there are many different kinds of environmental problems, such as climate change and deforestation. These problems are a source of concern and worry, but they also create a need for action and change.

The fifth of these is the fact that the world is not a distant whole, but a nearby one. The world is not something that is far away and out of reach, but something that is right in front of us. This is the case with the human world, where we are all part of the same human family. It is also the case with the natural world, where we are all part of the same natural world. This proximity is a source of responsibility and care, but it also creates a need for action and change.

The sixth of these is the fact that the world is not a mysterious whole, but a knowable one. The world is not something that is beyond our understanding, but something that we can understand. This is the case with the human world, where we can learn about the actions and motivations of other people. It is also the case with the natural world, where we can learn about the actions and motivations of other organisms. This knowability is a source of hope and optimism, but it also creates a need for action and change.

The seventh of these is the fact that the world is not a chaotic whole, but an ordered one. The world is not something that is in a state of constant chaos and disorder, but something that is in a state of constant order and harmony. This is the case with the human world, where we can create a world of peace and justice. It is also the case with the natural world, where we can create a world of balance and harmony. This order is a source of comfort and security, but it also creates a need for action and change.

The eighth of these is the fact that the world is not a lonely whole, but a shared one. The world is not something that is only for the few, but something that is for everyone. This is the case with the human world, where we can all share in the same human experience. It is also the case with the natural world, where we can all share in the same natural world. This sharedness is a source of unity and solidarity, but it also creates a need for action and change.

The ninth of these is the fact that the world is not a distant whole, but a nearby one. The world is not something that is far away and out of reach, but something that is right in front of us. This is the case with the human world, where we are all part of the same human family. It is also the case with the natural world, where we are all part of the same natural world. This proximity is a source of responsibility and care, but it also creates a need for action and change.

The tenth of these is the fact that the world is not a mysterious whole, but a knowable one. The world is not something that is beyond our understanding, but something that we can understand. This is the case with the human world, where we can learn about the actions and motivations of other people. It is also the case with the natural world, where we can learn about the actions and motivations of other organisms. This knowability is a source of hope and optimism, but it also creates a need for action and change.