

LA RECONVERSION DES DANSEURS :
UNE RESPONSABILITE COLLECTIVE

Rapport présenté par :

**Anne CHIFFERT, inspectrice générale de l'administration des affaires culturelles et
Maurice MICHEL, inspecteur général des affaires sociales**

Septembre 2004

**Ministère de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale**

**Ministère de la culture et de la
communication**

IGAS n° 2004/102

IGAAC n° 2004/42

« Le secteur professionnel entretient et abuse du motif de la passion en évitant systématiquement de le réfléchir, en l'occultant dans la formation initiale, en l'exploitant dans la carrière, en y renvoyant le danseur comme dans un mur au moment de la reconversion¹ »

¹ Extrait d'un compte-rendu du groupe de travail conduit par le centre national de la danse en 1999 et 2000.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION.....	6
I - LA RECONVERSION DES DANSEURS, SES REALITES	9
1.1. Une sorte de loi du silence.....	9
1.2. C'est souvent seul que le danseur doit « tailler sa route ».....	9
1.3. Les aspirations des danseurs.....	10
1.4 L'âge de la reconversion : une seconde carrière plus longue que la première.....	11
1.5. Sans plan social adapté, la profession ferme chaque année l'équivalent d'une PME de 150 à 250 danseurs.....	12
1.6. Esquisse d'une typologie des reconversions.....	14
1.7. Faut-il parler de reconversion ?.....	17
II - POSER DES LA FORMATION INITIALE DU DANSEUR LES FONDATIONS D'UN PROJET POUR TOUTE SA VIE ACTIVE.....	19
2.1. L'institut national du sport et d'éducation physique (INSEP) assure une formation complète aux sportifs de haut niveau.....	19
2.2. Une approche réussie de la reconversion se joue dès la formation initiale.....	20
2.3. Aménager dans les cursus des études des espaces de découverte des autres métiers des arts et de la culture.....	23
2.4. Encourager les formations post-baccalauréat.....	24
2.5. Utiliser la période d'insertion pour développer la maturité des jeunes danseurs.....	26
2.6. Doter les écoles supérieures de danse des moyens adaptés à ces nouvelles missions.....	27
2.7. Sensibiliser et former les responsables pédagogiques.....	28
III – LES BESOINS SPECIFIQUES DES DANSEURS PROFESSIONNELS NE SONT GUERE PRIS EN COMPTE.....	29
3.1 Les préoccupations des danseurs ne sont pas au centre du débat.....	29
3.1.1 <i>Une profession qui fait peu entendre sa voix.....</i>	29
3.1.2 <i>Des employeurs atypiques.....</i>	31
3.1.3 <i>Les organisations professionnelles d'employeurs ont d'autres sujets de préoccupation.....</i>	32
3.1.4 <i>Le mutisme des textes conventionnels de branche.....</i>	32
3.1.5 <i>La problématique du déroulement de carrière des danseurs n'est guère prise en compte par la politique publique d'appui à la danse.....</i>	33
3.1.6 <i>Le corps des danseurs : un corps qui souffre.....</i>	34
3.2 Des réalisations et des initiatives dont la coordination est perfectible.....	37

3.2.1	<i>Les apports institutionnels</i>	37
3.2.2	<i>Des initiatives récentes</i>	40
3.2.3	<i>Le cas particulier de l'Opéra national de Paris</i>	43
3.3	Les dispositifs étrangers : des centres de reconversions spécifiques.....	44
3.4	Une situation bien encadrée : les sportifs de haut niveau (SHN).....	45
3.4.1	<i>Le double projet, sportif d'une part, professionnel d'autre part</i>	46
3.4.2	<i>Les autres pistes ouvertes au profit des sportifs de haut niveau</i>	47
IV – ACCOMPAGNER LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES DANSEURS PROFESSIONNELS		49
4.1	Inviter la Branche professionnelle à ouvrir des discussions paritaires.....	49
4.1.1	<i>Négocier dans le cadre de l'article 16 de la loi du 4 mai 2004 en vue de définir une politique de formation adaptée aux besoins spécifiques des danseurs</i>	49
	. <i>Définir au profit des danseurs des conditions particulières d'accès au plan de formation et au congé individuel de formation</i>	49
	. <i>Adapter le congé individuel à la formation et le droit individuel à la formation</i>	49
	. <i>Créer, au sein de l'AFDAS, un dispositif particulier bénéficiant du concours du ministère de la Culture</i>	51
	. <i>Epauler la politique de reconversion des danseurs par la conclusion d'un engagement de développement de la formation (EDDF)</i>	52
4.1.2	<i>Négocier dans le cadre de l'article 12 de la loi « Fillon² »</i>	53
4.2	Négocier une convention tripartite avec le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).....	54
4.3	Impliquer davantage le ministère de la culture dans le soutien à l'entraînement régulier des danseurs.....	56
4.3.1	<i>Inscrire dans les conventions passées avec les structures conventionnées des obligations minimales</i>	56
4.3.2	<i>Développer des pôles régionaux d'entraînement régulier pour les danseurs</i>	56
4.4	Adopter des mesures pragmatiques visant à fluidifier l'accès à la seconde carrière des artistes chorégraphiques.....	56
4.4.1	<i>Coordonner les interventions des instances de conseil et d'appui professionnel aux danseurs</i>	56
4.4.2	<i>Engager à mi-parcours de leur carrière une démarche volontariste d'accompagnement des danseurs</i>	58

² Loi n° 2003-775 portant réforme des retraites.

<i>4.4.3 Elaborer et diffuser des outils d'orientation et de positionnement professionnels adaptés aux besoins des danseurs, et à leurs aptitudes et qualités acquises</i>	58
4.5 Réaliser une étude approfondie sur les risques professionnels auxquels sont exposés les danseurs et dégager les axes d'une politique de prévention.....	60
CONCLUSION : SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS.....	62
Résumé du rapport.....	64
Liste des annexes.....	69

INTRODUCTION

L'étude³ réalisée à la demande du ministère de la culture par le centre de sociologie du travail et des arts (CESTA), signée par Alice Blondel, Janine Rannou et Ionela Roharik, sous la direction scientifique de Pierre-Michel Menger, propose à sa réflexion, comme à celle de tous les acteurs de la vie chorégraphique, un ensemble de données remarquables. Elle apporte des informations sur la profession de danseur et les conditions de son exercice dans notre pays, reposant sur l'exploitation des fichiers de la caisse des congés spectacle de 1987 à 2000, complétée d'analyses fines de ce métier grâce à une enquête téléphonique effectuée auprès d'un échantillon représentatif de 702 danseurs.

De la masse des informations qu'elle contient se confirme l'image de vulnérabilité de cette profession dont on rappellera brièvement certains des aspects les plus saillants.

Il s'agit, parmi les artistes, d'une petite population (environ 5.000 danseuses et danseurs de toutes techniques et de toutes esthétiques, dont 4.500 intermittents)⁴ ce qui, même si elle est en forte expansion démographique, (ils étaient moins de 2.000 en 1987) explique pour partie ses difficultés à trouver ses marques dans les réseaux de diffusion et d'enseignement de la culture, ainsi qu'à faire valoir ses spécificités et ses attentes auprès des partenaires sociaux.

Sans doute la brièveté de leur carrière concoure-t-elle aussi à ce phénomène : sauf exception, l'âge du danseur excède rarement la quarantaine et une carrière de 15 ans peut être considérée comme un parcours accompli. En outre, « *sanctionnée à droite du fait du couperet de l'âge, la carrière du danseur apparaît également sanctionnée à gauche* »⁵ en raison d'un fort taux d'évaporation durant les deux premières années d'apparition sur le marché de l'intermittence⁶.

Par ailleurs, l'extrême modestie de leurs revenus les place au bas de l'échelle des rémunérations des artistes : en 2000 trois quarts des danseurs ont gagné moins de 66.600 F dans l'année et 10 % d'entre eux seulement plus de 107.500 F. S'ils travaillent en moyenne plus que les autres catégories d'artistes⁷, leurs salaires demeurent inférieurs.

Enfin, s'agissant d'artistes dont l'outil de travail est le corps, très fortement sollicité par les performances qui lui sont demandées, les accidents, la fatigue et l'usure ajoutent encore à la fragilité de ce métier.

³ La danse au corps – Les danseurs : un métier d'engagement – ministère de la culture, département des études et de la prospective. Cette étude a porté sur « l'ensemble du champ des artistes de la danse, quelle que soit la forme d'emploi, quelle que soit la fonction artistique occupée, quel que soit le genre et le type de structure impliqués (...) ». Elle concerne la danse classique, contemporaine (...) les revues, les comédies musicales, les danses ethniques et traditionnelles...

⁴ Chiffre à comparer aux 30.000 musiciens et 25.000 comédiens.

⁵ Etude CESTA.

⁶ Il est deux fois plus élevé que celui des musiciens.

⁷ En 1999, les danseurs travaillent en moyenne 57 jours par an, moyenne supérieure à celle de l'ensemble des populations artistiques (44 jours).

Ces réalités, dont la mission a pu vérifier sur le terrain combien elles sont, au quotidien, durement vécues par les danseurs, mettent en évidence que, malgré les efforts déployés au cours des deux dernières décennies, les politiques publiques en faveur de la danse demeurent loin du compte.

C'est dans ce contexte que le précédent ministre de la culture et de la communication, Jean-Jacques Aillagon, a demandé la réalisation d'une mission de réflexion et de propositions sur la carrière des danseurs professionnels centrée sur un sujet maintes fois évoqué, mais jamais traité : la reconversion des danseurs. Cette mission a été confirmée par le nouveau ministre de la culture et de la communication, Renaud Donnedieu de Vabres, le 18 juin dernier⁸. La mission confiée à Anne Chiffert, inspectrice générale de l'administration des affaires culturelles et à Maurice Michel, inspecteur général des affaires sociales, s'est déroulée du mois de mars au mois de juillet 2004.

Au plan méthodologique, la mission s'est heurtée à la difficulté récurrente d'identifier les danseurs qui ont quitté leur métier, en particulier pour occuper des fonctions en dehors du champ des intermittents du spectacle. Ni la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), ni l'INSEE (institut national de la statistique et des études économiques), ni la CNAVTS (caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) ne peuvent identifier dans leurs fichiers les anciens danseurs qui ont changé de profession. Statistiquement et individuellement, on ignore donc ce que sont devenus les danseurs reconvertis. Sur ce point, l'approche adoptée par la mission est donc monographique.

Pour conduire le travail qui lui a été confié, la mission s'est d'abord appuyée sur les données rassemblées par le CESTA, bien que celles-ci ne comportent que très peu d'informations relatives au devenir des danseurs après leur départ de la scène. En revanche, elle fournit des indications sur les conditions dans lesquelles la sortie de la carrière s'effectue.

Ensuite, ont été rencontrés les principaux organes et partenaires professionnels de la vie chorégraphique : les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, la commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant (CPNE-SV), l'agence nationale pour l'emploi (ANPE spectacles) et l'AFDAS (association d'assurance formation du spectacle). La mission a travaillé en lien avec les services centraux du ministère de la culture et le département des métiers du centre national de la danse (CND). Elle a aussi rencontré des représentants du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, du ministère chargé de la protection sociale et du ministère chargé des sports.

Pour se nourrir d'observations du terrain, la mission a effectué des déplacements dans les régions Ile-de-France, Rhône-Alpes et Languedoc-Roussillon afin de rencontrer, chaque fois que possible, les conseillers pour la

⁸ Discours d'inauguration du centre national de la danse du 18 juin 2004 : « *cette étude doit nous permettre d'envisager ensemble des solutions pour mieux aider les artistes à préparer leur second métier, une fois le temps venu de quitter la scène* ».

danse des directions régionales des affaires culturelles, des directions d'Opéras, des responsables de centres chorégraphiques nationaux, des médecins du travail, des spécialistes de l'orientation professionnelle, des professeurs de conservatoires, des chorégraphes et des artistes chorégraphiques. Dans ces occasions, elle n'a pas manqué de s'entretenir avec les représentants locaux des structures nationales (ANPE, AFDAS...).

Parallèlement, des chorégraphes et des danseurs de divers horizons ont été sollicités pour faire part, à titre individuel, de leurs expériences vécues et de leurs points de vue sur cette spécificité de leur métier.

Enfin, la mission a exploité les résultats d'un questionnaire⁹ qu'elle a adressé aux 19 centres chorégraphiques nationaux, aux ballets de la réunion des opéras de France et aux six écoles supérieures de danse.

Que ceux –ils sont nombreux¹⁰– qui ont bien voulu accorder de leur temps à la mission trouvent ici le témoignage de sa gratitude.

⁹ Voir annexe n°1.

¹⁰ La liste des personnes rencontrées figure en annexe n°2.

I - LA RECONVERSION DES DANSEURS, SES REALITES

1.1. Une sorte de loi du silence

La mission a pu constater que l'occultation de la reconversion fait l'objet d'un véritable consensus : pourquoi parler de ce sujet qui dérange, placé dans un avenir supposé lointain, alors que l'urgence est de danser et appelle la mobilisation de toutes les énergies ?

Presque unanimement les responsables des écoles supérieures de danse, eux-mêmes bien « reconvertis » sans qu'on les y ait spécifiquement préparés, expriment la difficulté de former les futurs danseurs à leur métier tout en leur annonçant que sa durée sera brève. Si quelques professeurs abordent ce sujet à la demande de certains étudiants et les encouragent à poursuivre leur formation générale et à diversifier leurs connaissances, il n'existe guère dans les écoles supérieures de danse de parcours pédagogiques organisés en vue d'objectiver et d'apporter des réponses, dans un cadre approprié, à cette réalité du métier.

Sans généraliser le propos, on peut faire l'hypothèse que les danseurs qui entrent dans ce métier à l'issue d'une formation suivie dans des établissements privés ou publics (conservatoires nationaux de région et écoles nationales de musique et de danse) ne bénéficient pas, non plus, de tels parcours¹¹.

De même, la plupart des employeurs rencontrés par la mission déclarent leur embarras à traiter cette question qu'ils considèrent comme tabou pour leurs danseurs, et pour laquelle, à de rares exceptions que nous présenterons plus loin, ils ont peu de réponses à apporter.

D'une façon générale, aussi bien du côté des formateurs que des employeurs, la préoccupation est d'éviter aux danseurs de « *briser leur élan d'artiste* ».

C'est donc, dans une forme de loi du silence, dont les danseurs sont les victimes largement consentantes, supposée les protéger et les laisser vivre pleinement leur art, que débutent et se déroulent leurs carrières.

1.2. C'est souvent seul que le danseur doit « tailler sa route »

Ce silence conduit le plus souvent le danseur à une grande solitude au moment où l'obligation de quitter la scène s'impose, liée à des problèmes physiques (accident ou épuisement du corps), ou bien à la raréfaction, voire à l'extinction de ses engagements. Une danseuse, en cours de reconversion, confirme « *s'être sentie bien seule dans cette histoire* » et avoir compris qu'elle devait elle-même « *tailler sa route* ».

Dans trop de cas, le danseur, mal préparé et mal informé, éprouve de grandes difficultés à se reconstruire une nouvelle vie professionnelle dans un contexte d'emploi peu favorable : seul, face à sa souffrance d'artiste, face à ses

¹¹ La mission n'a pas pu enquêter auprès de ces très nombreux établissements.
IGAAC – IGAS

difficultés matérielles et à l'organisation complexe, et donc souvent déroutante, des organismes sociaux.

Les informations fournies par le CESTA mettent bien en lumière l'insuffisante préparation des danseurs pour affronter la reconversion et la situation la plus souvent difficile dans laquelle ils se trouvent dans ce moment douloureux.

« Comparée à celle de l'ensemble de la population » des danseurs intermittents, la situation des « danseurs qui quittent le marché » est plus « précaire lors de leur dernière année de présence ».

En effet, par rapport à celles de l'ensemble de la population, leurs rémunérations annuelles et leur durée de travail ont un niveau nettement inférieur¹². « La sortie semble ainsi être annoncée par une année particulièrement difficile ».

En outre, près de 2/3 des danseurs permanents et plus de la moitié des danseurs intermittents indiquent ne pas avoir de projet de reconversion¹³.

Ces deux phénomènes –fin de carrière précaire et insuffisante anticipation de leur avenir professionnel– soulignent à la fois la difficulté des danseurs à se résoudre à quitter la scène et les déficiences des modalités d'accompagnement de leur métier.

1.3. Les aspirations des danseurs

L'étude du CESTA montre que les projets de reconversion « avec la danse » sont très majoritaires¹⁴ alors qu'une large part de ceux envisagés en dehors de la danse concernent des « professions-sœurs » (théâtre ou chant) ou des métiers techniques ou technico-artistiques.

L'analyse des demandes de congé individuel de formation (CIF) et de formations lourdes¹⁵ dans le cadre du plan de formation¹⁶, acceptées par l'AFDAS (Assurance Formation des activités du spectacle) en 2001, 2002 et 2003 vient à l'appui de ces résultats également confirmés par les entretiens de terrain.

Il s'agit donc, pour nombre de danseurs, de construire sur l'art de la danse, ou sur d'autres arts, un nouvel horizon pour poursuivre, dans un autre contexte, leur projet de vie.

¹² Le salaire journalier médian des « sortants » représente (en 2000) 64 % de celui de la population globale, alors que leur durée annuelle médiane de travail ne représente également que 66 % (source CESTA).

¹³ Pour ceux qui ont un projet, celui-ci va de « se préparer dans sa tête » à prendre un congé individuel de formation.

¹⁴ 72 % des intermittents et 80 % des permanents qui développent un projet de reconversion.

¹⁵ Formations diplômantes et celles d'une durée de 300 heures et plus.

¹⁶ L'AFDAS, organisme paritaire collecteur de la contribution des employeurs du spectacle à la formation professionnelle continue, est agréé en vertu du livre IX du code du travail au titre des formations en alternance, du congé individuel de formation et du plan de formation des entreprises.

**Nombre des actions de formation qualifiante financées par l'AFDAS
pouvant conduire à une reconversion¹⁷**

	2001	2002	2003
Diplôme d'Etat ou certificat d'aptitude à la profession d'enseignant	24	39	26
Autres diplômes d'enseignement	4	6	3
Formations qualifiantes pouvant conduire à une reconversion dans le secteur culturel	5	14	8
Formations qualifiantes hors secteur culturel (santé, tourisme, sports et autres)	11	6	7
TOTAL	44	65	44

Ces chiffres comprennent les CIF, certaines formations repérées dans le plan de formation et concernent les danseurs en CDI (contrats à durée indéterminée) et les danseurs intermittents.

Si ces données doivent être prises avec beaucoup de précautions – difficulté de repérage des formations qualifiantes dans le plan de formation, intitulé parfois sommaire de la formation suivie, possibilité de la présence d'un même individu deux années consécutives– elles fournissent néanmoins, en ordre de grandeur, des indications intéressantes. Elles témoignent de la prépondérance des diplômes d'enseignement, ce qui conforte l'image du professorat comme branche naturelle de la diversification professionnelle. Elles montrent également l'importance significative des formations conduisant vers des métiers en dehors de la pédagogie, qu'elles soient dans le secteur culturel ou non, puisqu'elles concernent en moyenne¹⁸ environ un tiers des formations qualifiantes ou diplômantes suivies par les danseurs.

Si l'on considère en outre que certains danseurs acquièrent le diplôme d'Etat de professeur de danse comme une sorte « d'assurance » pour l'avenir sans toutefois avoir une réelle vocation de pédagogue, on prend la mesure de la diversité de leurs aspirations.

1.4. L'âge de la reconversion : une seconde carrière souvent plus longue que la première

On l'a dit, sauf exception, la carrière du danseur excède rarement la quarantaine : si l'on exclut les danseurs « météores » qui ne restent sur le marché qu'un an ou deux et pour lesquels il s'agit davantage de réorientation professionnelle, c'est généralement entre 30 et 40 ans que se pose la question de la reconversion : selon l'étude du CESTA la moyenne d'âge des danseurs interrogés qui envisagent une reconversion dans les 12 prochains mois est de 34 ans.

C'est donc encore en pleine jeunesse, à un âge où d'ordinaire on est en pleine possession de ses facultés professionnelles, que le danseur voit les siennes progressivement diminuer : moins de rôles à l'affiche, moins d'engagements, plus

¹⁷ Voir le détail en annexe n° 3.

¹⁸ 36 % en 2001, 31 % en 2002, 34 % en 2003.

d'auditions infructueuses, plus d'accidents et d'arrêts de maladie. A la fois jeune et vieux, il faut s'y résoudre : faire autre chose.

On ne reviendra pas ici sur les aspects parfois dramatiques de cette situation, mais on soulignera ce cruel paradoxe entre la durée généralement beaucoup plus longue du second temps professionnel du danseur, qui fait « *rarement l'objet d'un choix positif* »¹⁹, et celle comparativement plus brève de sa vie sur scène.

Après une vie de danseur à laquelle on a tout « donné », c'est souvent entre 20 et 25 ans de vie professionnelle qui restent à accomplir avant d'atteindre l'âge légal de la retraite. Chacun peut comprendre le vertige et l'angoisse que peut procurer au danseur la nécessité de se confronter à cette nouvelle période de vie et son désir d'en reculer au maximum l'échéance.

Sans remettre en cause ces réalités, il convient de souligner que l'étude du CESTA indique que si les artistes chorégraphiques constituent une population jeune comparée aux autres professions artistiques elle montre, chez les intermittents, une tendance au vieillissement.

Ce vieillissement s'inscrit dans une évolution générale qui touche toutes les professions d'interprètes, mais est aussi sans doute lié, pour la danse, à un nouveau regard posé par certains chorégraphes sur le corps du danseur.

A titre d'exemples on citera la dernière création de Jean-Claude Gallotta « trois générations » qui met en scène des danseurs de 50 à 60 ans et la création par Jiri Kylian d'un ballet de danseurs « seniors ».

1.5. Sans plan social adapté, la profession ferme chaque année l'équivalent d'une PME²⁰ de 150 à 250 danseurs

A la demande de la mission, les auteurs de l'étude du CESTA ont extrait des données rassemblées « *quelques indicateurs de cadrage des populations de sortants sur le marché intermittent*²¹ » reproduits ci-dessous :

	1987	1988	1989	1990/ 1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Effectif des sortants	214	256	296	487	393	352	230	466	415	500	352
Age médian de sortie	27	29	28	30	30	30	29	30	29	30	30

Source : caisse des congés spectacles / centre de sociologie du travail et des arts, CNRS²², EHESS²³

¹⁹ Source : étude CESTA.

²⁰ Petite et moyenne entreprise.

²¹ Ce tableau sur les « *caractéristiques lors de la dernière année de présence sur le marché* » se lit ainsi : en 1998, on compte 352 sortants du fichier des bénéficiaires des congés spectacles, leur âge médian est de 30 ans. Les sortants comptent une dizaine d'années de carrière.

²² Centre national de recherche scientifique.

²³ Ecole des hautes études en sciences sociales.

De la lecture de ce tableau, les auteurs de l'étude concluent : « *Les effectifs des sortants se situent, selon l'année, dans une fourchette qui s'étend de 214 à 500 personnes. L'âge médian de la sortie est relativement stable et situé aux alentours de 30 ans, ce qui signifie que 50 % des danseurs qui sortent du marché ont plus de 30 ans. On peut donc considérer, si l'on prend en compte l'âge d'entrée, environ 20 ans selon les résultats de l'enquête téléphonique, que ces professionnels de plus de 30 ans constituent une population « à reconvertir ». Ceci donne des effectifs qui se situeraient selon les années dans une fourchette allant de 150 à 250 personnes* ».

Ces effectifs de danseurs intermittents sortants doivent être majorés des danseurs permanents quittant le métier.

Si l'on osait proposer une comparaison, on pourrait dire que chaque année, collectivement, les employeurs de danseurs ferment, sans plan social adapté, une PME d'environ 150 à 250 salariés.

Tout en étant extrêmement prudent et conscient des limites de cette approche, il est intéressant de mettre en regard ces effectifs et le nombre de formations de longue durée (CIF ou plan de formation) financées annuellement par l'AFDAS, soit 44 en 2001, 65 en 2002, et 44 à nouveau en 2003²⁴. Si l'on retient la fourchette basse (soit 150 danseurs), l'AFDAS accompagnerait, dans le meilleur des cas²⁵, la reconversion d'environ un danseur sur 3, et pour la fourchette haute (250 danseurs), un danseur sur 5.

Le fort décalage entre le flux des danseurs sortant du marché des intermittents et le nombre annuel de danseurs bénéficiant de formations pouvant viser une reconversion peut trouver plusieurs explications.

D'abord, si c'est vers l'AFDAS que convergent les demandes des danseurs intermittents²⁶, et en tout cas, les demandes de prise en charge d'un CIF, ce n'est pas –comme on le verra plus loin– le seul organisme susceptible de prendre en charge les formations des danseurs professionnels²⁷.

Ensuite, certains danseurs parviennent, sans formation spécifique complémentaire, à se reclasser ; ils ne présentent donc pas de demande auprès de l'AFDAS.

Par ailleurs, d'autres, dont il est impossible d'évaluer le nombre²⁸, ayant attendu la dernière limite pour se résoudre à entamer un processus de

²⁴ A noter que les effectifs de sortants du marché de l'intermittence avancés par l'étude du CESTA ne constituent qu'une indication ; de plus ceux-ci ne correspondent pas aux mêmes années concernées par les formations AFDAS étudiées.

²⁵ Rappelons que la population des danseurs n'a cessé de croître jusqu'en 2000 et l'on peut faire l'hypothèse que ce mouvement s'est poursuivi ; de plus, les danseurs en CDI ne sont pas comptabilisés.

²⁶ Forte notoriété de l'organisme qui a le monopole de la collecte de la contribution spéciale des employeurs au titre des intermittents du spectacle (article L. 954 du code du travail) et vers qui ces derniers sont orientés par les services de l'emploi.

²⁷ Lorsque les intermittents sont à la recherche d'un emploi, l'Etat, l'ASSEDIC et le conseil régional peuvent intervenir au titre de leurs compétences propres en matière de formation..

²⁸ L'AFDAS ne constitue des dossiers de demandes que pour les danseurs qui remplissent les conditions d'accès.

reconversion, ne remplissent plus les conditions d'accès aux instruments de formation fixées par les gestionnaires de l'organisme, notamment celles tenant à la justification d'une durée minimale d'activité antérieure²⁹. Cette dernière explication, tout particulièrement retenue par la plupart des interlocuteurs de la mission, met en évidence combien l'information et la prévention doivent être développées.

On a pu également noter que les limites du CIF (durée d'un an ou de 1200 heures maximum) n'autorisent pas à envisager des formations pluriannuelles³⁰ : l'écart entre le désir du danseur et les possibilités qui lui sont ouvertes conduit souvent à un renoncement au projet ambitionné (ostéopathe, psychologue, kinésithérapeute, par exemple) qui se superpose au deuil de la danse.

Enfin, bien souvent, pour traverser ce moment difficile, le danseur a recours à des fonds personnels (ses économies ou un apport familial) pour assurer sa survie et financer sa formation.

1.6. Esquisse d'une typologie des reconversions

Si pour les danseurs accompagnés par l'AFDAS, on dispose d'éléments d'information sur leurs projets de seconde carrière, pour tous les autres, il n'existe pas de données permettant de connaître leur devenir professionnel après cessation de leur activité de danseur et les conditions dans lesquelles ce passage s'est effectué.

Toutes les pistes explorées dans ce but s'étant révélées infructueuses, on est donc réduit à s'en faire une image impressionniste à partir des diverses informations recueillies auprès des personnes rencontrées.

Aussi, est-ce l'esquisse d'une typologie des reconversions qui sera ici proposée.

• Des reconversions exemplaires dans des fonctions de direction et d'encadrement de la danse

Un persan qui évoluerait dans le monde de la danse française, rencontrerait des danseurs magnifiquement « reconvertis » : directeurs de compagnies ou de ballets, maîtres de ballets, directeurs ou professeurs d'écoles supérieures de danse, inspecteurs de la création et des enseignements artistiques au ministère de la culture, directeurs de festivals, etc. Ces cas représentent des modèles exemplaires « *d'accomplissement du métier* » en ce sens que leurs qualités artistiques ont pu se redéployer dans des fonctions de direction ou d'encadrement, au service de la vie chorégraphique.

²⁹ Par exemple, un artiste interprète intermittent du spectacle peut bénéficier d'un CIF pris en charge par l'AFDAS s'il justifie soit de 60 jours de travail ou cachets au cours des 24 derniers mois, soit de 30 jours ou cachets sur les 12 derniers mois. Pour pouvoir prétendre à une action financée au titre du plan de formation, il doit justifier de 2 ans d'ancienneté dans la profession et de 48 cachets répartis sur les 24 derniers mois précédant la demande.

³⁰ Les administrateurs de l'AFDAS ont déjà accordé des dérogations à ces limites.

Ces réussites éclatantes, qui concernent un nombre très limité de danseurs, tiennent d'une part au niveau d'excellence de leurs parcours d'artistes, d'autre part, à leurs charismes personnels. Pour ceux-là, sans doute, une forme de cooptation fondée sur la réputation de leurs compétences techniques, artistiques et humaines a-t-elle permis sans trop de heurts de passer de l'accomplissement de soi sur la scène, à un nouvel accomplissement au service de la profession.

- La chorégraphie : un pari à risques

Un autre modèle d'évolution professionnelle vers le métier de chorégraphe, se trouve principalement lié au développement de la danse contemporaine : l'étude du CESTA a souligné que si 4 % de la population interrogée ne déclarent que des activités de chorégraphe au cours des 12 derniers mois, 44 % d'entre eux ont, pour la même période, partagé leurs activités entre création et interprétation : la progression vertigineuse des adhésions de chorégraphes à la société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD) en donne toute la mesure³¹.

Nombre d'adhésions de chorégraphes à la SACD ³²	1902	1930	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2003
	5	20	44	77	127	263	759	2205	2706

Plusieurs directeurs de « petites compagnies » âgés de 35 à 45 ans, rencontrés au cours de la mission, ont déclaré leur détermination à poursuivre leur vie professionnelle dans la danse en recherchant un nouvel équilibre d'activités construit sur trois aspects complémentaires du métier : la création, l'interprétation et la transmission.

Si un certain nombre d'entre eux gagnent ce pari, son résultat demeure souvent fragile, suspendu en particulier à l'obtention de subventions publiques³³ émanant des collectivités territoriales ou de l'Etat.

- L'enseignement, une voie qui n'est pas forcément toute tracée

Par goût ou par nécessité, de nombreux danseurs se tournent vers les métiers de l'enseignement, les demandes de préparation au diplôme d'Etat et au certificat d'aptitude des professeurs de danse l'atteste.

Cependant si les diplômés sont nombreux, les débouchés dans le réseau des conservatoires nationaux de région et les écoles nationales de musique, compte tenu des effectifs, apparaissent réduits.

En outre, la proportion de non titulaires (plus de la moitié des emplois) indique la précarité de leurs conditions d'emploi.

³¹ Cf. annexe n°4.

³² En chiffres cumulés.

³³ La mission a rencontré un chorégraphe auquel la DRAC n'avait pas renouvelé sa subvention et dont l'activité de compagnie était totalement remise en cause.

Répartition des enseignants en conservatoires nationaux de région (CNR) / écoles nationales de musique et de danse (ENMD) suivant leur statut³⁴

	TOTAL	CNR	ENMD
TITULAIRES	226	108	118
Professeurs	137	69	68
Assistants spécialisés	45	19	26
Assistants	40	20	20
NON TITULAIRES	250	114	136
TOTAL	476	222	254

Si ces effectifs doivent être largement majorés de ceux existants dans les écoles municipales, les écoles associatives, les associations de loisir, ou les cours privés, il est clair qu'une reconversion valorisante dans le domaine de l'enseignement reste aléatoire.

A cet égard, on comprend la revendication des professionnels qui demandent que l'expérience sur scène des danseurs soit prise en compte pour accéder dans de meilleures conditions aux cadres d'emploi de la fonction publique territoriale : une réflexion est en cours à la DMDTS pour en étudier la faisabilité.

• Le reclassement dans l'environnement du dernier emploi

Le dépouillement des questionnaires adressés par la mission aux centres chorégraphiques nationaux et aux ballets des opéras de France³⁵ montre qu'un certain nombre d'entre eux s'efforcent de trouver un nouvel emploi, au sein de leur établissement, à certains danseurs devant quitter la scène, notamment à ceux qui y ont dansé longtemps.

Cependant, ces reclassements sont en nombre extrêmement faible, moins d'une vingtaine pour les trois dernières années³⁶ et concernent quasiment exclusivement les CCN et les ballets disposant d'emplois permanents et qui comptent, par construction, des emplois « intermédiaires » ou d'accompagnement de la scène (maître de ballet, machiniste, maquilleuse, coiffeuse, etc.).

On peut faire l'hypothèse que dans les compagnies ayant moins de moyens que les CCN et les ballets de la Réunion des Opéras de France, ces reclassements sont encore plus marginaux.

• Les opportunités personnelles ou familiales

C'est pour mémoire que la mission rappelle que des opportunités personnelles ou familiales peuvent constituer pour certains danseurs un mode de reconversion : ces situations ont rarement été évoquées ; tel danseur « reprendrait » l'école de danse maternelle, tel autre rejoindrait l'entreprise familiale.

³⁴ Source : L'enseignement de la danse, rapport de Marc Sadaoui – 23 octobre 2001 – (année scolaire 2000-2001).

³⁵ Anciennement dénommés Réunion des théâtres lyriques municipaux de France (RTLMF).

³⁶ Chiffres issus de l'exploitation de 14 réponses au questionnaire envoyé par la mission.

- « Les longs tunnels »

C'est donc le plus souvent dans un long tunnel que s'engage le danseur en reconversion qui fait suite la plupart du temps, comme on l'a vu, à la « galère » de la fin du métier.

De l'analyse de sept cas de danseurs en reconversion effectuée par l'ANPE spectacle³⁷, des propos des danseurs rencontrés par la mission, de l'expérience du département des métiers du CND, on déduit que la reconversion est un processus qui peut s'étaler sur plusieurs années, combinant formation, travail alimentaire et redémarrage difficile dans un nouvel environnement professionnel.

- Des situations dramatiques

Elles existent : une danseuse âgée de 40 ans, en période de dépression, venant de quitter un CCN réputé où elle a dansé sept ans, a indiqué à la mission que, faute de mieux, elle a accepté un emploi de serveuse « *au noir* » dans un bar pour « *sortir de chez elle* » et « *payer son loyer* ». Un couple de danseurs, après avoir fait faillite en ouvrant un restaurant, serait dans une situation désespérée. Tel danseur de plus de 50 ans a vu ses engagements s'interrompre et ne dispose plus d'aucune ressource...

Ces situations, peu quantifiables, qui ont été évoquées, semblent davantage faire l'objet de chuchotements discrets que fournir des points d'appui à la mobilisation de la profession.

1.7. Faut-il parler de reconversion ?

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

Beaucoup s'interrogent sur la pertinence de cette dénomination et sur son adéquation aux réalités qu'elle recouvre.

Dans son acception économique, le grand Robert de la langue française définit la reconversion (ou conversion) comme « *l'adaptation d'une personne ou d'une entreprise à une nouvelle activité sociale par suite de la suppression ou de la dispersion de l'ancienne* ».

Par sa nature et par son métier, le danseur est avant tout un artiste et, au moment de quitter la scène, tout indique, bien au contraire, son profond désir, que ce qui fonde sa passion, sa raison de vivre, ne soit ni supprimé, ni dispersé.

Au delà de la question sémantique, c'est bien tout un modèle social qui fait de la souffrance du danseur en fin de carrière une fatalité inhérente à son

³⁷ Voir annexe n°5 - Note de Anne-Frédérique Babel (ANPE-Spectacle).
IGAAC – IGAS

métier qui se trouve mis en question. Modèle fondé sur la reproduction par les générations successives de ce que l'on a soi-même vécu et dont, après tout, on s'est finalement sorti, ignorant les évolutions récentes du contexte social et professionnel : l'accroissement massif du nombre des danseurs intermittents, la multiplication de leurs employeurs qui dilue leurs responsabilités sociales et humaines, la régression générale des solidarités de proximité, rendent ce modèle, à l'évidence, de moins en moins acceptable.

L'enjeu, pour la profession, ne serait-il pas de se forger une nouvelle culture de son métier, mieux adaptée à un monde contemporain qui exige plus de vérité et de prévention des risques, d'en dédramatiser les inévitables évolutions individuelles en les préparant dans des cadres adaptés, à chaque étape de la carrière depuis la formation initiale jusqu'au départ de la scène ?

S'interroger sur ses goûts et identifier, dès la racine du métier, ses diverses potentialités, cultiver et consolider des liens tout au long de la carrière entre l'expression sur scène du danseur et de nouvelles expressions dans son art ou dans d'autres domaines, telle semble être l'une des voies qu'il serait souhaitable d'emprunter.

Ce n'est qu'au prix d'une volonté collective déterminée -collectivités publiques, partenaires sociaux, employeurs, enseignants et danseurs- que tous les termes aujourd'hui qualifiant ce passage difficile de la vie du danseur -deuil, traumatisme, perte de soi- pourraient être inversés.

Il s'agira tout autant de construire un projet de vie professionnelle complet pour le danseur, tissant des continuités entre les deux temps qui inévitablement la composent que de l'accompagner matériellement plus solidement au moment où s'effectue cette transition.

Actuellement, force est de constater que bien des éléments convergent pour en faire une véritable cassure professionnelle avec les conséquences psychologiques, sociales et matérielles que cela emporte.

II - POSER DES LA FORMATION INITIALE DU DANSEUR LES FONDATIONS D'UN PROJET POUR TOUTE SA VIE ACTIVE

La plupart des experts contactés au cours de l'enquête ont spontanément fait la connexion entre les sportifs de haut niveau et les danseurs professionnels en mettant l'accent sur les similitudes de leur situation : brièveté de la première carrière, entraînement régulier pour maintenir le niveau des performances, risques physiques encourus... Les auteurs d'études sur la reconversion des danseurs n'ont pas manqué d'opérer le même rapprochement en en soulignant aussi les limites³⁸.

2.1. L'Institut national du sport et d'éducation physique (INSEP) assure une formation complète aux sportifs de haut niveau

En présentant les objectifs et les moyens mis en œuvre par l'INSEP pour assurer la formation de sportifs de haut niveau, le propos n'est pas de rechercher un modèle ; il s'agit de comprendre comment est abordée la question de la reconversion de professionnels d'un tout autre domaine, mais qui vivent comme les danseurs une cessation d'activité précoce à laquelle succède un second avenir.

Créé en 1975, l'Institut national du sport et d'éducation physique (INSEP), établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle du Ministère chargé des sports, assure la formation générale et l'entraînement d'environ 1000 sportifs³⁹ âgés de 15 à 30 ans de niveau « équipe de France ».

Pour cet établissement, la problématique de la vie après le sport et l'épanouissement personnel des étudiants sont au cœur de sa démarche pédagogique, corrélée au constat que l'entraînement intensif n'est pas forcément la clé du succès ; de ce fait, la formation est toujours prise en compte au côté de l'entraînement sportif.

Dès l'accueil du sportif, une « unité du suivi socioprofessionnel » élabore une stratégie de formation qui lui est adaptée pour préparer un « double projet » plutôt appelé désormais son « projet de vie ». Celui-ci se construit à l'aide de questionnaires, d'entretiens et est accompagné, le cas échéant, par des psychotechniciens de l'orientation.

Pour des sportifs d'élite, qui atteignent en moyenne leurs meilleures performances entre 27 et 30 ans et qui abordent leur reconversion vers 32 ans, l'objectif simple est d'accompagner leur parcours de formation générale en évitant toute interruption de cursus jusqu'à l'obtention du diplôme visé : l'expérience a montré que le retour en formation à la fin de la vie sportive est une épreuve difficile pas toujours couronnée de succès.

³⁸ « Les sportifs se situent dans l'univers de la compétition qu'il s'agisse d'un jeu individuel et collectif. Pour le danseur, l'univers est celui de l'expression artistique », étude du CESTA pour la DEP.

³⁹ Sportifs appartenant aux disciplines olympiques.

Les formations générales, scolaire et universitaire, sont dispensées sur le site même de l'INSEP –économisant ainsi la fatigue des déplacements– selon les mêmes horaires pour tous (8 heures / 11 heures et 14 heures / 16 heures), l'entraînement sportif se déroulant de 11 heures à 13 heures et de 16 heures à 19 heures.

Pour la préparation au baccalauréat, l'INSEP, qui dispose d'un numéro d'établissement⁴⁰, a mis en place un partenariat avec le rectorat de Créteil et 5 établissements de proximité : 17 classes sont implantées sur le site et les professeurs (environ 80) viennent à l'INSEP pour préparer les élèves aux différents baccalauréats généraux, technologiques ou professionnels ; le taux de réussite a atteint 87 % en 2003.

Après passage du baccalauréat, l'INSEP assure leur préparation à un métier après la vie sportive. Dans le cadre de conventions avec des universités, les études sont organisées selon un schéma classique comportant 384 heures d'enseignement par an assurées par un volant interne de 75 enseignants.

Environ $\frac{1}{4}$ des étudiants sont inscrits dans les formations STAPS – sciences et techniques des activités sportives– (entraînement sportif, management du sport, préparation au concours de professeur d'éducation physique et sportive, concours de conseiller territorial du sport), $\frac{1}{4}$ se destinent au brevet d'Etat d'éducateur sportif (1^{er} et 2^{ème} degré), $\frac{1}{4}$ se destinent à des formations qualifiantes type BTS (brevet de technicien supérieur) (diplôme d'Etat de Kinésithérapeute, BTS sport / communication en partenariat avec le CFJ (Centre français des journalistes) de Paris, BTS action commerciale, BTS gestion des réseaux informatiques).

En outre, une vingtaine de sportifs « atypiques » suivent des formations à l'extérieur : ESSEC (école supérieure des sciences économiques et commerciales), ESCP (école supérieure de commerce de Paris), etc. Ces établissements extérieurs acceptent des aménagements d'horaires et libèrent par exemple les sportifs $\frac{1}{2}$ journée par semaine.

Enfin, l'INSEP organise, à la demande des sportifs, des projets de formation spécifique –anglais intensif ou informatique par exemple–

Au total, l'INSEP assure un suivi complet des sportifs : appui à la définition de leur projet de vie professionnelle, entraînement sportif au plus haut niveau articulé à une formation générale solidement encadrée et, si nécessaire, personnalisée au niveau secondaire et supérieur, accompagnement, le cas échéant, au moment du passage au second métier.

2.2. Une approche réussie de la reconversion se joue dès la formation initiale

Si la stratégie de préparation du double projet de carrière est fortement ancrée dans la culture sportive, il n'en va pas de même pour la formation des

⁴⁰ Comme tout établissement de l'Education nationale.

danseurs professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur de danse.

Au cours des dernières décennies, le ministère de la culture a reconnu, créé ou installé dans des espaces modernes et adaptés, un réseau de 6 établissements d'enseignement supérieur de danse dans les techniques classiques et contemporaines.

Trois établissements publics –l'école de danse de l'Opéra national de Paris, les deux conservatoires nationaux supérieurs de musique et de danse de Paris et de Lyon– et trois associations de la loi de 1901 –le centre national de danse contemporaine d'Angers (CNDC), l'école supérieure de danse de Cannes - Rosella Hightower, l'école supérieure de danse de Marseille– se voient confier par le ministère de la culture la responsabilité de préparer les futurs danseurs professionnels à leur métier.

Contrairement à l'INSEP pour les sportifs, ces établissements n'ont pas vocation à accueillir les danseurs tout au long de leurs carrières, l'entraînement régulier étant, en principe, assuré par les compagnies qui les emploient.

Sans développer ici leurs différences, qui sont nombreuses, ils répondent aujourd'hui à trois priorités communes :

- assurer une formation d'excellence au plan technique et artistique,
- encourager et accompagner la poursuite des études secondaires de leurs élèves jusqu'au baccalauréat,
- concourir à leur insertion professionnelle.

Répondre à ces trois objectifs représente un programme ambitieux pour les écoles supérieures de danse et des emplois du temps si chargés pour des élèves jeunes que beaucoup s'accordent pour considérer qu'il est exclu d'alourdir davantage leurs cursus.

L'examen de leur durée et des âges moyens de sortie des élèves conduit à tempérer cette dernière appréciation.

		CNSMD Paris	CNSMD Lyon	ES Marseille	ES Cannes	CNDC d'Angers
Age moyen d'admission des élèves	10 ans	14 ans	Classique : 15/18 ans Contemporain : 16/20 ans	8 ans	nc	18 ans (maximum 20 ans)
Durée des cursus	6 ans	Entre 3 et 5 ans	4 ans	9 ans	6 ou 7 ans	3 ans à compter de 2004-2005
Age moyen des élèves en dernière année	17 ans	19 ans	Classique : 18/20 ans Contemporain : 19/23 ans	17 ans	nc	24 ans maximum

En tout état de cause, est-il acceptable, pour le ministère de la culture qui assure la tutelle et subventionne ces six établissements, comme pour leurs responsables pédagogiques, que les formations dispensées ne concernent que le tiers ou, au mieux, la moitié de la future vie active des jeunes qu'ils accueillent sans pour autant les informer, susciter et accompagner leur réflexion sur leur devenir lors du second temps professionnel ?

Offrir une formation d'excellence aux futurs danseurs afin de leur donner les meilleures chances de réussir dans leur art constitue bien sûr l'enjeu majeur des écoles supérieures de danse, il ne peut cependant exonérer leurs équipes pédagogiques, comme le ministère de la culture, de leur responsabilité vis-à-vis de cette réalité.

On a évoqué plus haut les réticences qui s'attachent à aborder le sujet de la fin précoce de la carrière dès la formation initiale : s'agissant d'un art que l'on exerce avec passion, tout discours signalant son terme est réputé irrecevable.

Sur les cinq établissements d'enseignement supérieur qui ont répondu au questionnaire qui leur a été adressé par la mission, à l'interrogation : « *La question de la seconde carrière est-elle abordée au cours de la formation des élèves danseurs dans votre établissement ?* », trois ont répondu « non ». Les deux autres ont indiqué, pour l'un⁴¹ « *d'une certaine manière, compte tenu de l'ouverture donnée par la formation pluridisciplinaire (...) grâce aux options, mais également grâce à la qualité de l'enseignement général et à l'obligation de suivre la formation jusqu'au baccalauréat ES, outil important de la reconversion à tout âge* » et pour l'autre⁴² « *les élèves sont très tôt invités à réfléchir sur leur reconversion professionnelle, tant par la direction de l'Etablissement que par celles des études chorégraphiques. Des contacts réguliers sont entretenus avec le CND qui possède une structure d'aide aux danseurs sur ce sujet* ».

Si l'on peut se féliciter de l'engagement d'une réflexion par le CNSMD de Paris, en partenariat avec le CND⁴³, sur la façon d'aborder la question de la reconversion et du cursus pluridisciplinaire ouvert de l'école supérieure de Cannes, on mesure le chemin qui reste à parcourir.

Et pourtant, la seule étude dont on dispose sur les danseurs après leur cessation d'activité (étude réalisée par CAPFOR-EVOLUTION à la demande de l'Opéra national de Paris⁴⁴) apporte un élément qui donne à réfléchir : parmi les différents « *conseils* » donnés par les anciens danseurs de l'Opéra pour améliorer la reconversion, ils suggèrent de « *s'ouvrir sur le monde, et cela dès l'école de danse* » car « *c'est à ce moment là que peut se forger le désir de faire autre chose que de la danse* ».

⁴¹ Ecole supérieure de Cannes- Rosella Hightower.

⁴² CNSMD de Paris.

⁴³ Voir annexe n° 6.

⁴⁴ Etude réalisée par questionnaires adressés à 90 anciens danseurs de l'Opéra (50 % ont répondu) et entretiens approfondis avec 9 anciens danseurs.

Effectuant la même analyse, un groupe de travail⁴⁵ réuni par le CND « considère qu'un grand nombre de données constitutives d'une approche réussie de la reconversion se joue au moment de la formation initiale dans les écoles supérieures. ». Aujourd'hui « le secteur professionnel entretient et abuse du motif de la passion en évitant systématiquement de le réfléchir, en l'occultant dans la formation initiale, en l'exploitant dans la carrière, en y renvoyant le danseur comme dans un mur au moment de la reconversion. L'oubli de soi, l'oubli de son devenir au profit de la danse structure insidieusement le regard collectif porté sur le danseur ».

Il ne s'agit évidemment pas de demander aux écoles supérieures d'enseigner à leurs élèves un second métier, mais de rechercher les conditions dans lesquelles il est possible de déclencher une prise de conscience positive des évolutions que comportent le métier qu'ils ont choisi. Devancer la question serait déjà y apporter un début de réponse.

Celle qui doit être posée est la conciliation entre la passion de la danse et l'éclosion d'autres désirs qui, engrangés pour l'avenir, permettront de se prémunir du vécu de deuil.

L'enjeu sera d'accompagner les élèves ou les étudiants dans l'élaboration progressive d'un projet personnel de carrière comprenant celle d'interprète, mais aussi ses développements futurs.

Reste cependant, pour y parvenir, à trouver les méthodes, les comportements et les moyens qui devraient être adoptés et qui sont, pour l'heure, à l'état de balbutiements.

La mission proposera ici des pistes de travail.

2.3. Aménager dans les cursus des études des espaces de découverte des autres métiers des arts et de la culture

Le manque de maturité et d'autonomie de leurs élèves a souvent été souligné par les enseignants : peu de curiosité pour aller au spectacle, manque d'initiative, sentiment qu'il faut « *tout leur apporter* ». Ce constat fait écho au point de vue de certains chorégraphes qui regrettent une sorte d'infantilisation du danseur, formé dans une vision purement disciplinaire de la danse, minorant l'importance de son autonomie, de l'éveil de sa curiosité, de son regard critique. De leur point de vue faire surgir d'autres centres d'intérêt, laisser des espaces de respiration et de réflexion propices à un épanouissement personnel, favoriserait à la fois la maturité du danseur dans l'exercice de son art et la construction de l'ensemble de son projet de vie professionnelle.

⁴⁵ Groupe auquel ont participé Isabelle HOROVITZ, Alexel ISSACOVITCH, Thierry LEONARDI, Yannick MARZIN, Bastien PARNASSE, Geneviève REYNAUD-RAULT et Xavier TIMEL.

Les évolutions de la danse, comme celles de la société invitent aujourd'hui, selon eux, à ré-interroger certaines stratégies pédagogiques et les compétences attendues des danseurs dans la perspective d'en faire « *des sujets et non des objets*⁴⁶ » de leur vie professionnelle.

Ces observations, mises en relation avec le constat que les danseurs envisagent majoritairement leur second temps professionnel dans le domaine des arts et de la culture conduisent à proposer d'ouvrir dans les cursus des écoles de danse les espaces de découverte de certains de ces métiers : métiers d'artistes – comédiens, chanteurs, réalisateurs de films, photographes...– métiers de techniciens –du son, de l'image, de la scène...– métiers de la médiation et de la communication –dans le champ éducatif ou social, dans les médias– métiers de l'administration –gestion, production...– etc.

La palette est vaste et, chacune des écoles, en appui sur les ressources de proximité, devrait s'attacher à construire des parcours de découverte de certains de ces métiers dans le double but d'élargir le regard artistique du danseur sur son propre métier et de faire germer des perspectives d'évolutions.

Introduire dans les cursus ces nouveaux espaces n'est pas sans difficultés : on l'a dit, les emplois du temps sont plus que contraints et, dès lors, se trouvent posées les questions de la durée des cursus et de l'âge de sortie des élèves.

A cet égard, le projet des deux CNSMD et du CNDC d'Angers d'allonger d'une année leurs cursus semble être l'occasion de mettre en œuvre ces espaces de sensibilisation et de découverte.

La nomination d'une nouvelle directrice à la tête de l'école de danse de l'Opéra national de Paris sera sans doute également l'occasion d'une réflexion sur les perfectionnements à apporter aux principes pédagogiques de cette grande école de réputation internationale. Cette réflexion devrait prendre en compte les résultats de l'étude commanditée par l'Opéra sur la reconversion de ses danseurs.

Enfin, pour les écoles supérieures de Marseille et de Cannes, qui forment aujourd'hui un nombre plus limité de danseurs professionnels, une offre personnalisée de modules de découverte pourrait être développée.

2.4. Encourager les formations post-baccalauréat

Il convient de souligner d'emblée les efforts accomplis et les résultats obtenus par les écoles supérieures de danse pour conjuguer les impératifs de la formation en danse avec le suivi d'études secondaires générales.

⁴⁶ Entretien avec une chorégraphe.
IGAAC – IGAS

Mis à part le conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon –dont les étudiants suivent leur scolarité par le biais du centre national d’enseignement à distance (CNED)– des partenariats réguliers avec des établissements de l’Education nationale permettent aux futurs danseurs d’obtenir le diplôme du baccalauréat (taux de réussite de 80 % à 100 % en 2003).

Ces taux⁴⁷, notablement supérieurs au taux moyen relevé par l’étude du CESTA (70 %) sont d’autant plus favorables que certains bacheliers des écoles supérieures⁴⁸ le sont dans la filière générale (sections L, ES, S). Il reste que « *.../ l’obtention du baccalauréat est et doit rester une exigence absolue*⁴⁹ ».

La scolarisation des élèves danseurs à l’Education nationale, et tout particulièrement dans les filières générales, vise l’acquisition d’un diplôme qui peut ouvrir les portes de l’université ; elle participe en outre à leur intégration dans leur génération et concoure à leur ouverture par la confrontation qu’elle implique avec les autres. A cet égard, il serait très souhaitable que les démarches entreprises par le CNSMD de Lyon pour établir des partenariats avec des établissements scolaires puissent aboutir et soient, si nécessaire, appuyées par le ministère de la culture.

Même si une bonne formation générale effectuée au sein des établissements secondaires de l’Education nationale ne règle pas la question de la reconversion, elle représente un ensemble d’acquisitions cognitives et comportementales sur lequel il sera plus aisé de bâtir un nouveau projet.

En revanche, la poursuite d’études post-baccalauréat est laissée à l’initiative des étudiants dont les écoles supérieures ne sont, parfois, même pas informées. Et pourtant même si, comme indiqué précédemment, l’âge moyen de sortie de leurs élèves est précoce, rapporté à l’âge moyen d’obtention du baccalauréat (18 ans), l’entrée dans des cursus d’études supérieures pourrait, pour une part non négligeable d’entre eux, être envisagée.

De fait, malgré les imprécisions des informations fournies par les écoles supérieures de danse sur ce sujet, on constate que la poursuite des études après passage du baccalauréat est réalisable.

⁴⁷ Il s’agit de taux déclarés par les écoles.

⁴⁸ En particulier, l’école supérieure de danse de Cannes- Rosella Hightower et l’école supérieure de danse de Marseille.

⁴⁹ L’enseignement de la danse – Marc Sadaoui – octobre 2001.

	Ecole de l'Opéra de Paris	CNSMD Paris	CNSMD Lyon	ES Marseille	ES Cannes	CNDC d'Angers
Nombre d'élèves poursuivant en mai 2004 des études post-baccalauréat	1	« Difficile à évaluer : les élèves majeurs n'ayant pas à nous tenir informés de leurs situations hors du conservatoire »	Rubrique non renseignée	1	0	Pas de réponse
Nombre d'élèves sortant diplômés des écoles supérieures de danse (année 2003)	10	14	18	7	7	une quinzaine

Source : Réponses au questionnaire adressé par la mission aux écoles supérieures de danse

De ces réponses, on peut faire l'hypothèse qu'un champ nouveau pourrait être investi par les écoles supérieures de danse pour mieux « guider » leurs élèves à se frayer un chemin pour l'ensemble de leur vie professionnelle.

2.5. Utiliser la période d'insertion pour développer la maturité des jeunes danseurs

Un professeur d'école supérieure a fait part de son incompréhension du décalage entre le sujet traité par la mission et la priorité, à ses yeux bien plus urgente, d'assurer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de son établissement.

On entend bien ce propos de la part d'un formateur dont le rôle est de faire passer les jeunes qui lui sont confiés du stade d'élèves à celui de professionnels, exercice qui paraît au fil des années de plus en plus difficile.

De fait, comme le rappelle l'étude du CESTA, « l'existence d'une période probatoire particulièrement sélective, située en début de carrière, est une caractéristique générale pour toutes les catégories d'intermittents (...). C'est une phase plus ou moins hésitante durant laquelle les vocations se précisent et les individus commencent à constituer leur réseau d'employeurs, à accumuler des expériences et donc de nouvelles compétences, à intégrer les normes, à manipuler les mécanismes de la socialisation professionnelle ».

Si on excepte l'école de danse de l'Opéra de Paris qui a vocation à former des danseurs pour son ballet mais n'assure pas le suivi des élèves qui n'y sont pas engagés, les écoles supérieures de danse considèrent⁵⁰ avoir une responsabilité dans l'insertion professionnelle de leurs étudiants : classe d'insertion professionnelle à Marseille, cursus pré-professionnel / Cannes Jeune ballet –qui offre 12 contrats de qualification ainsi que des bourses d'étude–, les

⁵⁰ Source : les cinq réponses au questionnaire de la mission.

deux Junior-ballets du CNSMD de Paris, aide à la recherche d'auditions et rédaction de CV (*curriculum vitæ*) à Lyon ; chacune, selon ses capacités et spécificités, s'attache à organiser la confrontation de leurs étudiants avec les réalités de la vie professionnelle : rencontre avec des chorégraphes, échanges internationaux, spectacles...

En complément de ces démarches, le volet Emploi du Plan en faveur du spectacle vivant⁵¹ établi par la DMDTS prévoit, pour soutenir l'insertion professionnelle des danseurs, un double dispositif :

- une vingtaine de « bourses d'aide à l'insertion », d'une durée de 3 mois répartis sur l'année scolaire, seraient attribuées aux étudiants pour favoriser leur accueil dans des compagnies françaises ou étrangères : l'étudiant élaborerait, sous le contrôle de l'équipe pédagogique, un projet personnel de développement de connaissances (répertoire, assistantat chorégraphique, relations avec les autres arts...);
- la prise en charge partielle par l'Etat des coûts liés à une première embauche de jeunes danseurs issus des établissements d'enseignement supérieur, de CNR ou d'écoles privées, au sein d'un CCN, d'un ballet ou d'autres compagnies sélectionnées selon certains critères. Cette mesure pourrait concerner annuellement 20 à 30 danseurs.

Ces perspectives paraissent d'autant plus intéressantes que cette période de transition vers l'emploi serait également conçue comme une opportunité complémentaire pour le jeune danseur d'élargir le champ de ses compétences professionnelles et d'approfondir des pistes d'évolution de son métier. En ce sens, il s'agit aussi d'anticiper l'ouverture du jeune danseur sur l'ensemble de sa carrière.

2.6. Doter les écoles supérieures de danse des moyens adaptés à ces nouvelles missions

Les écoles devront assurer le suivi individuel des étudiants en terme de réflexion et d'orientation –y compris de ceux qui ont le désir et la possibilité de poursuivre des études post-baccalauréat–. Elles devront également nouer des partenariats nouveaux pour organiser les parcours de découverte des autres métiers de la culture et du spectacle, l'encadrement des projets des bénéficiaires de bourses d'aide à l'insertion et des stages d'accueil dans des compagnies, la mise en place d'un suivi des anciens élèves...

La mission a bien conscience que ces propositions constituent non seulement une évolution importante des mentalités des équipes enseignantes, mais appellent également des compétences et des moyens nouveaux pour accompagner les élèves ou les étudiants vers l'éclosion progressive de leur projet personnel de développement de carrière.

⁵¹ Document de travail en date du 1^{er} juin 2004.

On a souligné plus haut la responsabilité du ministère de la culture vis-à-vis des élèves et des étudiants accueillis dans les établissements d'enseignement supérieur de la danse qu'il subventionne ou dont il assure la tutelle et il apparaît nécessaire, pour y faire face, de les doter des moyens suffisants pour répondre aux nouvelles missions qui leur seraient confiées.

Chaque établissement, en fonction de ses spécificités –âge des élèves, technique enseignée, environnement culturel et universitaire– devrait être appelé à élaborer un projet pédagogique intégrant ces nouvelles missions. Dans ce projet, figureraient les modalités de ré-organisation interne et les moyens associés –y compris en effectif– permettant de les remplir. Le projet serait soumis à l'examen de la DMDTS.

2.7. Sensibiliser et former les responsables pédagogiques

Enfin, il convient d'apporter aux enseignants en poste et aux futurs enseignants de danse un certain nombre d'outils pour les aider à s'inscrire dans cette nouvelle démarche.

A cet égard, il semblerait utile que les formations au certificat d'aptitude –cursus du CNSMD de Lyon et du CND– incluent une préparation à cet aspect de leur métier de professeur de danse ; pour les enseignants déjà en poste, le CND pourrait progressivement proposer à chacune des équipes pédagogiques des écoles supérieures des journées de réflexion sur ce sujet, voire des sessions de sensibilisation.

Cependant, la nouveauté et la difficulté du sujet à traiter par les établissements d'enseignement supérieur de danse et leurs enseignants appellent en amont une réflexion générale, menée collectivement aux plans théorique et pratique.

On proposera donc la tenue d'un séminaire organisé soit par la DMDTS, soit par le CND et réunissant pédagogues, anciens danseurs, chorégraphes, psychologues, professionnels de l'orientation... pour réfléchir sur toutes les thématiques précédemment proposées.

La mission est bien consciente que nombre de danseurs professionnels entrant sur le marché ne sortent pas des écoles supérieures de danse, mais considère que c'est sur la base de leur évolution pédagogique que pourra se développer, dans d'autres établissements, une prise de conscience de leurs responsabilités.

La réforme du certificat d'aptitude et un nouveau discours porté par le ministère de la culture devraient y participer.

III – LES BESOINS SPECIFIQUES DES DANSEURS PROFESSIONNELS NE SONT GUERE PRIS EN COMPTE

3.1 Les préoccupations des danseurs ne sont pas au centre du débat

Les spécificités du métier de danseur, on l'a vu, font de ceux et de celles qui l'exercent des artistes plus vulnérables que les autres aux réalités professionnelles. Dès lors on serait tenté de penser que les structures de représentation ou d'action qui partagent avec eux la responsabilité du bon déroulement de leur vie professionnelle se sont organisées pour répondre à leurs besoins particuliers. La réalité se révèle tout autre, même si le paysage n'est pas uniformément sombre et si des initiatives intéressantes, mais isolées, ont été prises.

Pour illustrer –ce n'est qu'un témoignage émanant d'anciens danseurs permanents- le besoin d'accompagnement ressenti par les professionnels au moment de la préparation de leur reconversion, on citera de nouveau les résultats assez éloquents de l'enquête⁵² sur la reconversion des anciens danseurs de l'Opéra national de Paris (ONP). Ils ont souhaité que leur employeur impulse, *déclenche des idées...notamment pour déculpabiliser les danseurs, propose davantage de reconversions internes, offre davantage de dialogue, une plus grande compréhension des difficultés futures, apporte une aide psychologique, propose des stages, informe mieux sur les perspectives, incite et aide à la préparation de diplômes* et propose des *bilans de compétence*.

Ainsi, une majorité d'anciens danseurs⁵³ appellent l'ONP à « *combler le déficit énorme d'information sur la vie professionnelle à l'extérieur* » et à « *faire prendre conscience ou aider à faire prendre conscience que les danseurs peuvent faire autre chose* ».

3.1.1 Une profession qui fait peu entendre sa voix

5.000 danseurs⁵⁴, c'est beaucoup, sans doute trop, sur le marché étroit de l'emploi des danseurs et, inéluctablement, cela se traduit comme on l'a vu précédemment en termes de précarité de l'emploi et de faiblesse des revenus professionnels. A l'inverse, et même s'il n'existe pas de relation mécaniste entre l'importance numérique d'un groupe social et sa capacité d'influence, c'est peu de monde⁵⁵ pour peser sur les choix de ceux qui participent à la définition et à l'évolution des normes professionnelles et des garanties sociales.

De surcroît, comme la plupart des personnes rencontrées se sont accordées pour l'observer, les artistes chorégraphiques sont peu organisés et n'ont pas une grande appétence à défendre leurs intérêts professionnels au sein des organes de représentation des salariés du spectacle. « *les danseurs ne sont pas*

⁵² Etude sur le « *reconversion* » des danseurs de l'Opéra National de Paris, CAPFOR – EVOLUTION, 2002.

⁵³ Parmi les 45 danseurs ayant répondu au questionnaire.

⁵⁴ Voir étude précitée du CESTA.

⁵⁵ En fait, si on considère la durée réelle de travail des danseurs, les 4.500 intermittents représentent 1.000 emplois en équivalents temps plein.

revendicatifs » dit un médecin du travail. Pour leur part, les syndicats de salariés ont déploré leur faible niveau de syndicalisation.

Néanmoins, à en juger par l'ampleur de leur mobilisation, la crise sociale liée à l'assurance chômage des intermittents semble avoir stimulé l'expression des artistes chorégraphiques. C'est peut-être le signe de leur volonté de ne plus être les oubliés du débat social et de leur souci pour l'avenir d'exister, à part entière cette fois, au sein des instances de dialogue.

Des interrogations persistent cependant sur l'autonomie effective de la représentation institutionnelle du milieu de la danse encore trop souvent inféodé aux dires de certains, au monde des comédiens ou des musiciens...y compris en matière de statistiques⁵⁶ ! « *Les danseurs eux-mêmes ont du mal /.../ à faire entendre leur parole dans les syndicats, les sociétés civiles, les commissions paritaires /.../*⁵⁷ ». Une illustration de cette remarque peut être trouvée dans l'administration de l'AFDAS (association d'assurance formation du spectacle⁵⁸).

L'AFDAS est l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) des professions du spectacle vivant et du spectacle enregistré, à l'exception des entreprises relevant de l'audiovisuel public. A ce titre, il encaisse la participation financière des employeurs à l'effort de formation continue. S'agissant des intermittents du spectacle, il est le seul à collecter la contribution due en application de l'article L.954 du code du travail⁵⁹.

A l'AFDAS, le plan de formation, géré par le conseil de gestion des intermittents, est réparti en budgets affectés aux commissions paritaires par catégorie professionnelle et en budget affecté aux stages interentreprises. Il existe quatre commissions paritaires correspondant à quatre catégories de personnels et bénéficiant d'un budget annuel fixé par le conseil : les artistes, les musiciens, les techniciens ciné audio et les techniciens du spectacle vivant⁶⁰.

Même si deux danseuses siègent en qualité de représentantes syndicales au sein de la délégation de salariés de la commission des artistes interprètes, il n'existe pas de budget propre aux artistes de la danse et pas plus de priorités d'actions⁶¹ dégagées en faveur des artistes chorégraphiques, en dépit de la spécificité de leur carrière.

⁵⁶ Dans l'ancienne nomenclature des PCS (professions et catégories socioprofessionnelles) de l'INSEE, les artistes chorégraphiques étaient fondus avec les comédiens dans la catégorie des « *artistes dramatiques, danseurs* » ; la nomenclature distingue en revanche les artistes de la musique et du chant.

⁵⁷ Rapport Latarjet, page 114.

⁵⁸ Voir article 1^{er} de la convention fondatrice portant création du fonds d'assurance formation du spectacle.

⁵⁹ Le pourcentage est de 2 % du montant des rémunérations de toute nature versées aux intermittents du spectacle pendant l'année en cours.

⁶⁰ Source : plaquette de présentation de l'OPCA et échantillon de procès-verbaux de réunions du conseil de gestion des intermittents et du conseil de gestion des congés individuels de formation.

⁶¹ C'est ce qui ressort de l'examen des comptes rendus de réunion du conseil de gestion des intermittents. Ce constat a été confirmé par l'administration et la direction de l'organisme. Pour éviter toute méprise, la mission tient à souligner que l'absence de priorités ne signifie pas que les danseurs sont traités de façon inéquitable par l'OPCA. Bien au contraire, l'administration de l'organisme est animée d'un réel souci d'équité dans le traitement des demandes de prise en charge qui lui sont adressées.

3.1.2 Des employeurs atypiques

L'étude du CESTA⁶² montre que le nombre d'employeurs de danseurs est presque aussi important que celui d'artistes chorégraphiques.

En 2000, 4.650 employeurs sont dénombrés par les auteurs de l'étude, leur nombre a quadruplé depuis 1987, « *l'augmentation du nombre d'employeurs est forte à partir de 1990, dépassant dès 1993 le rythme de croissance de l'emploi* ». Tous les secteurs d'activité chorégraphique sont touchés, mais, il est vrai que la mise en place du guichet unique a contribué à gonfler à partir de l'année 2000 le nombre d'employeurs occasionnels qui représentent désormais le quart des employeurs actifs sur le marché de la danse.

A l'atomisation du nombre d'entreprises se conjugue la dilution de la « responsabilité » d'employeur, singulièrement dans le secteur des spectacles chorégraphiques qui offrent un volume d'emploi non négligeable et où les danseurs représentent plus de 80 % de l'emploi artistique. La logique d'entreprise qui devrait fonder la fonction d'employeur assumée par le chorégraphe cède le pas devant l'exigence de création ; la position d'employeur est atypique⁶³.

Le propos n'est pas de stigmatiser une catégorie d'employeurs, ce qui serait d'autant plus injuste que le rapport développe plus loin des expériences intéressantes que certains ont su mettre en place. Mais, il s'agit de témoigner du désarroi d'une partie d'entre eux devant la problématique de la seconde carrière. Ce qui ne signifie pas qu'ils s'en désintéressent comme la mission a pu le constater après exploitation des réponses au questionnaire adressé aux centres chorégraphiques nationaux (CCN).

Sur les 19 centres chorégraphiques nationaux, 10⁶⁴ d'entre eux ont répondu au questionnaire que la mission leur a adressé. En réponse à la question « *considérez-vous que votre CCN ait un rôle à jouer dans la reconversion vers une deuxième carrière des danseurs qu'il emploie ?* », aucun ne récuse ce rôle.

Si l'un d'entre eux apporte une réponse dubitative, tous les autres font état, avec des implications diverses, d'initiatives d'accompagnement de la reconversion de certains de leurs interprètes ; elles se réalisent dans trois directions principales :

- organisation in situ de formations au diplôme d'Etat de professeur de danse (ou aménagement d'un emploi du temps pour permettre aux intéressés de suivre la formation à l'extérieur). A cet égard, il convient de noter que certains CCN

⁶² L'étude fait état « *d'employeurs plus nombreux que les professionnels /.../* ».

⁶³ La mission partage ici l'opinion émise par le sociologue Pierre Emmanuel Sorignet : « *la position d'employeur fait du chorégraphe un chef d'entreprise et un directeur des ressources humaines d'un type particulier puisqu'il fonde sa légitimité sur son identité de créateur /.../ l'utilisation du registre des affinités électives permet au chorégraphe recruteur de préserver une forme de légitimité charismatique liée au statut de créateur tout en évitant le discrédit d'une logique /.../ de recrutement reflet de la rationalisation d'un marché de la production chorégraphique dans lequel les impératifs économiques ont pris une place de plus en plus importante* ».

⁶⁴ A noter que certains étaient soit sans direction, soit avec une nouvelle direction ne leur permettant pas de répondre.

signalent que plusieurs de leurs danseurs ont trouvé des emplois dans les CNR ou ENMD de leur région ;

- reclassement dans d'autres fonctions au sein de la compagnie (maître de ballet, professeur, mais aussi administrateur, régisseur lumière). Ce débouché est par nature numériquement contraint ;
- un accompagnement d'une évolution de carrière hors pédagogie –parfois grâce à un CIF : professeur de yoga, milieu hospitalier, psychologue, mais aussi chorégraphe.

Au total, en dehors de la préparation au diplôme d'Etat bien identifié comme outil de reconversion dont les directeurs de CCN se saisissent, la réflexion, la préparation et l'accompagnement vers la seconde carrière sont encore peu structurés.

3.1.3 Les organisations professionnelles d'employeurs ont d'autres sujets de préoccupation

Par l'intermédiaire de la FESAC (fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma), la mission a demandé a rencontrer les organisations syndicales représentatives des entreprises qui occupent des danseurs professionnels. A ce titre, les cinq principaux syndicats d'employeurs concernés ont été conviés à participer à une réunion de travail :

- PRODISS (syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacles)
- SNES (syndicat national des entrepreneurs du spectacle)
- SYNDEAC (syndicat des entreprises artistiques et culturelles)
- CPDO (chambre professionnelle des directeurs d'opéras)
- SDTP (syndicat des directeurs de théâtres privés).

Les deux premiers⁶⁵ n'ont pas pu envoyer de représentants, mais une discussion très ouverte a pu avoir lieu avec les représentants des trois autres : des expériences de reclassement de danseurs ont été décrites, des pistes ont été tracées et des hypothèses de travail échafaudées. Mais, tous ont reconnu que la question de la seconde carrière des danseurs n'avait pas donné lieu jusqu'à présent à des réflexions approfondies au sein de leurs structures, tout en déclarant lui accorder un intérêt particulier.

De leur côté les syndicats de salariés ont indiqué qu'à défaut d'interlocuteurs sensibilisés à ce sujet chez les employeurs et leurs représentants, il leur était bien difficile de le faire prendre en compte dans le dialogue social. Cette relative indifférence se retrouve dans le silence des conventions collectives qui sont muettes sur cette thématique.

3.1.4 Le mutisme des textes conventionnels de branche

Dans le droit fil de la remarque précédente, la mission a examiné les conventions collectives -ainsi que le cas échéant leurs avenants « formation » et leurs annexes « danseurs »- qui fixent les garanties sociales et les conditions de

⁶⁵ La mission les a rencontrés ultérieurement à d'autres occasions.

travail des salariés du spectacle. Le constat s'impose: aucune d'entre elles ne comporte de clauses spécifiques relatives à la préparation des danseurs professionnels et/ou à leur accompagnement vers une seconde carrière professionnelle.

Textes conventionnels consultés

Convention collective nationale du 1^{er} janvier 1984 des entreprises artistiques et culturelles (dite "« convention SYNDEAC »")
 Convention collective nationale du 30 avril 2003 de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles
 Convention collective nationale du 5 janvier 1994 des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (anciennement parcs de loisirs et d'attractions)
 Convention collective nationale du 7 février 2003 régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes de variétés et musiciens
 Convention collective nationale du 25 novembre 1977 des théâtres privés
 Convention collective « communication et production audiovisuelles » (entreprises de l'audiovisuel du secteur public)
 Conventions collectives nationales de la production cinématographique (acteurs, artistes musiciens, techniciens...)

3.1.5 La problématique du déroulement de carrière des danseurs n'est guère prise en compte par la politique publique d'appui à la danse

L'effort consenti au cours des deux dernières décennies par les pouvoirs publics pour développer une véritable politique de la danse -dont l'installation récente du CND dans de nouveaux locaux marque un temps fort- est indéniable. Pour rester sur le court terme et ne considérer que deux indicateurs, l'annexe statistique au rapport Latarjet nous apprend que le montant des subventions allouées par le seul ministère de la culture et de la communication s'est accru entre 1998 et 2002 de 29 % en faveur des centres chorégraphiques nationaux (CCN) et de 105 % au bénéfice des compagnies. Globalement, cet effort, conjugué à celui des collectivités locales, n'est pas sans relation avec le développement du nombre des compagnies, et par là, des effectifs des danseurs professionnels (voir *supra*).

Si considérable qu'il fut, le soutien financier des pouvoirs publics à la danse ne s'est accompagné qu'occasionnellement d'une politique de l'emploi suffisamment forte⁶⁶, et s'agissant des danseurs, d'exigences particulières en matière de prise en compte des spécificités de leur emploi et de leur carrière. Aux dires de la DMDTS⁶⁷, les conventions d'objectifs et moyens passées entre l'administration centrale (et/ou les services déconcentrés) de la culture avec les structures de création et de diffusion « *ne comportent pas d'éléments sur la gestion des emplois et des carrières des artistes* ». Comme la mission l'a constaté à l'examen de quelques dossiers à la DRAC de Rhône-Alpes⁶⁸, les conventions de

⁶⁶ Des tentatives antérieures de favoriser l'emploi permanent n'ont pas été couronnées de succès.

⁶⁷ Réponse du 17/04/04 de la sous-direction de la formation professionnelle et des entreprises culturelles.

⁶⁸ Un constat de même nature mais plus général avait déjà été formulée par la mission IGAS / IGAAC de novembre 2002, portant notamment sur les aménagements à apporter aux annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage ; voir rapport N° 2002-136, page 76 : « *les subventions versées aux structures permanentes de production et de diffusion sont attribuées /.../ sans que soient examinées réellement les conditions d'emploi du personnel artistique /.../ L'attribution des subventions est plus fondée sur des exigences artistiques que sur des contreparties ou des garanties en termes d'emploi* ».

subventionnement des structures permanentes et les actes administratifs (convention, notification d'aide financière) de soutien aux compagnies de danse (aides à la création, aides au projets) ne contiennent pas plus de dispositions en ce sens.

Evidemment, il ne saurait être question qu'en contrepartie d'une subvention, la puissance publique exige d'une compagnie ou d'un centre chorégraphique de prendre en charge, fut-ce partiellement, la conversion professionnelle de leurs artistes. Mais, est-il hors de portée de prévoir dans la convention passée entre la collectivité publique apporteuse de fonds et le cocontractant des clauses lui imposant, au titre de ses responsabilités d'employeur, des engagements minimaux sur les conditions d'emploi de ses salariés, et en particulier l'entretien de leur instrument de travail, leur corps ?

3.1.6 *Le corps des danseurs : un corps qui souffre*

L'entretien du corps est une préoccupation diversement partagée par les danseurs. Selon l'étude du CESTA, les danseurs permanents s'entraînent tous les jours (91 %) mais les danseurs intermittents beaucoup moins (38 %).

Ils sont pour la plupart d'entre eux suivis par un professionnel médical ou paramédical (75%).

Beaucoup plus que d'autres, ils sont victimes de blessures au travail (*un tiers des danseurs intermittents a été victime d'au moins une blessure. Ils sont plus des deux tiers chez les permanents*⁶⁹). Affections articulaires, fractures, et dans une moindre mesure, affections vertébrales, costales et musculaires sont des maux dont les danseurs se plaignent le plus souvent quand on les interroge. Comme le dit l'étude, « *le corps du danseur est un corps qui souffre* ».

Ces analyses rejoignent les observations de terrain de la mission.

A l'Opéra national de Paris, les données communiquées par la direction de la sécurité sociale et par la direction de la caisse de retraites du personnel montrent que la population des danseurs est, proportionnellement, la plus exposée à l'inaptitude à l'emploi.

Depuis 1996, fonctionne au sein de la caisse de retraite une commission d'invalidité chargée de proposer à la commission de gestion la décision d'octroyer ou non des pensions d'invalidité aux personnels qui « *par suite d'accidents, d'infirmités ou de maladies, sont reconnus hors d'état de continuer l'exercice de leurs fonctions /.../* » après avis d'experts médicaux. La commission s'est prononcée entre le 20/12/1996 et 23/03/2004 sur 41 demandes de pensions au titre de l'inaptitude à l'emploi. Elle en a accepté 37 et refusé 4.

Sur 37 pensions d'invalidité accordées, on en compte 16 en faveur d'artistes de la danse -soit 43 % du total- alors que ces derniers représentent moins

⁶⁹ Etude du CESTA. Le rapport de Jean Maheu « profession danseur » de décembre 1990 relevait que « *près de 28 % des danseurs de l'échantillon ont été victimes d'un accident en 1989 et 5 % ont dû subir une intervention chirurgicale* », ce qui montre une accidentabilité exceptionnellement forte.

de 9 % de l'ensemble des effectifs affiliés à la caisse. A l'examen de quelques dossiers de danseurs attributaires, on note que l'inaptitude définitive à l'emploi clôture en général une succession d'évènements traumatiques dont la plupart sont liés aux conditions de travail.

A l'Opéra de Lyon, les efforts de prévention⁷⁰ conduits par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont certes abouti à une diminution du nombre des accidents du travail avec arrêt, mais ils restent situés à un niveau très élevé pour un effectif de 31 danseurs : 31 en 2000, 23 en 2001 et 16 en 2002.

La mission a cherché à vérifier dans les statistiques de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) sur les maladies professionnelles et les accidents du travail que la population des danseurs professionnels était objectivement exposée à un niveau élevé de risque professionnel. En dépit de la collaboration ouverte apportée par les services de la direction des risques professionnels, elle s'est heurtée à de nombreux obstacles de méthodes tenant à la codification des risques ou aux données insérées dans le système d'information :

- s'agissant des maladies professionnelles, seules sont recensées les maladies reconnues par le régime d'assurance ; on ne peut au demeurant les isoler pour les seuls danseurs, ces derniers étant regroupés avec les musiciens sous la codification « 3473 » ;
- en ce qui concerne les accidents du travail, le système d'information ignore la profession de la victime ; il est toutefois possible d'isoler (par leur n° SIRET) les établissements susceptibles d'employer des danseurs à partir de leur numéro de risque⁷¹ (« 923 AC : artistes, pour toutes leurs activités ») et de combiner cette information avec le code de l'élément matériel de l'accident (98-04 : jeux et sports en l'espèce).

Malgré ces obstacles méthodologiques, des données chiffrées ont pu être fournies par la direction des risques professionnels de la CNAMTS selon les croisements suivants :

- pour les maladies professionnelles (MP), le SIRET des employeurs, le code profession et le nombre de maladies reconnues au titre du tableau des MP susceptible d'être concerné⁷², en l'occurrence le tableau n° 57⁷³ ;
- pour les accidents du travail (AT), le nombre d'AT avec arrêt⁷⁴, le SIRET des employeurs, l'élément matériel à l'origine de l'accident, en l'espèce : « jeux et sports ».

⁷⁰ Assez remarquables aux dires du médecin du travail de l'établissement : interventions préventives d'un kinésithérapeute et d'un médecin.

⁷¹ Le numéro de risque sert à calculer, avec d'autres paramètres, la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et donc le taux de cotisation AT de chaque employeur.

⁷² Voir annexe n° 7.

⁷³ Les maladies reprises dans un tableau sont présumées d'origine professionnelle. Actuellement, il existe 98 tableaux ; le tableau n° 57 vise les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail, plus connues sous la dénomination de troubles musculosquelettiques dont au demeurant souffrent les danseurs professionnels.

⁷⁴ C'est-à-dire qui a donné lieu à un 1^{er} versement en espèces.

Le tableau ci-après reprend les chiffres fournis par la CNAMTS :

2000	2001	2002
<i>Nombre de maladies professionnelles reconnues relevant du tableau n° 57</i>		
7	9	6
<i>Nombre d'accidents du travail avec arrêt provoqués par l'élément matériel « jeux et sports » dans les établissements du risque « 923 C »</i>		
363	333	312

Deux remarques s'imposent.

1° Le nombre de maladies professionnelles reconnues comme telles par l'institution de la sécurité sociale est extrêmement faible⁷⁵ au regard des affections qui prévalent chez les danseurs. On peut tenter plusieurs explications :

- dans la danse, la frontière entre l'accident du travail (fait accidentel qui provoque la lésion) et la maladie professionnelle (affection lente et évolutive) est ténue ;

- à la différence des accidents du travail dont la déclaration doit être effectuée par l'employeur, c'est la victime à qui il appartient de faire la déclaration de reconnaissance de maladie professionnelle⁷⁶ ; or, soucieux de continuer à vivre sa passion, le danseur peut hésiter à déclarer une souffrance qu'il cherche à dépasser.

Pareillement, la CNAMTS n'a enregistré aucune maladie professionnelle reconnue par le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)⁷⁷. Lorsqu'on sait, par ailleurs, que sur les quatre médecins du travail rencontrés, aucun d'eux n'a contribué à faire déclarer de maladie professionnelle par un danseur et aucun n'a déclaré de maladie à caractère professionnel dans le souci de faire évoluer les tableaux ou de favoriser la prévention ou une meilleure connaissance des pathologies professionnelles, on touche du doigt l'ampleur de la vacuité.

2° La 2^{ème} remarque vise le chiffre représentatif du nombre des accidents du travail. Tout d'abord, si on peut légitimement supposer qu'il recouvre sans doute les accidents du travail indemnisés survenus à des danseurs⁷⁸, il inclut aussi certainement les artistes du cirque exposés à des risques similaires, voire accrus. Ramené à la population concernée (5.000 danseurs + environ 1.000 artistes du cirque⁷⁹), le nombre d'accidents du travail avec arrêt donne en 2002 par exemple,

⁷⁵ Encore n'est-il pas certain que la seule maladie reconnue en 2001 dans la catégorie des danseurs concerne effectivement l'un d'entre eux (voir en annexe 7 le document fourni par la CNAMTS qui induit fortement un doute).

⁷⁶ En pratique, avec l'aide du médecin du travail ou du médecin traitant.

⁷⁷ Il existe un système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles en dehors de celui des tableaux ; la procédure repose sur l'expertise médicale et est confiée au CRRMP.

⁷⁸ C'est du moins ce qu'on peut supposer en rapprochant les numéros d'identification SIRET des employeurs d'artistes avec les AT indemnisés qu'ils déclarent comme étant provoqués par l'élément matériel « jeux et sports ». Au total, et quel que soit l'élément causal, le nombre d'AT des danseurs est certainement plus important.

⁷⁹ Estimation fournie par le directeur du centre national des arts du cirque.

de manière grossière, un indice de fréquence⁸⁰ (52) supérieur à celui de la métallurgie (de l'ordre de 49,4 AT pour mille salariés), ce qui est assez significatif de l'accidentabilité du métier de danseur.

3.2 Des réalisations et des initiatives dont la coordination est perfectible

3.2.1 Les apports institutionnels

- L'ANPE spectacles

A la recherche de la satisfaction des attentes des employeurs et des demandeurs d'emploi, l'ANPE met au service des professionnels du spectacle son réseau national ANPE culture spectacle, composé de 39 équipes en région coordonnées au plan national. Ce réseau spécialisé offre une gamme de services diversifiés : rapprochement des offres et des demandes, espaces de documentation, ateliers de recherche d'emploi, mise à disposition de structures adaptées pour faire passer des auditions, aide à l'élaboration de projets et appuis dans la durée grâce à des organismes et structures conventionnés.

Pour accroître son efficacité, l'ANPE spectacles développe des partenariats avec nombre d'intervenants du secteur : l'AFDAS, le CND, la SACD et l'ADAMI à titre d'illustrations. Son objectif est aussi de devenir un lieu ressources pour tous les professionnels du spectacle vivant et du spectacle enregistré.

Il est peu contestable que l'ANPE spectacles compte au nombre des organismes d'appui des danseurs pour faciliter leurs recherches d'emplois et de formations professionnelles. Elle est bien connue des acteurs chorégraphiques, comme la mission a pu le vérifier à l'occasion de ses contacts de terrain.

S'agissant plus spécialement de la reconversion des danseurs, l'Agence les fait bénéficier du panel des prestations habituellement mises à disposition de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Selon les agents de l'ANPE spectacles, les outils les plus fréquemment utilisés⁸¹ sont les bilans de compétences (d'une durée de 24 heures en moyenne) et les instruments d'accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel qui prennent la forme soit « *d'objectifs professionnels de groupe* », soit « *d'objectifs professionnels individuels* » (d'une durée de trois mois). Il n'existe pas d'outils spécifiques pour les artistes en général et les danseurs en particulier.

- L'AFDAS

L'AFDAS est une association de la loi de 1901 administrée par un conseil paritaire et dont l'assemblée générale est composée de l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention de 1972 qui l'a créé.

⁸⁰ Dans les statistiques technologiques nationales, l'indice de fréquence est le rapport entre le nombre d'accidents avec arrêts et le nombre de salariés, multiplié par 1.000.

⁸¹ La demande de la mission visant à obtenir des données chiffrées sur les prestations mises en œuvre par l'Agence au profit des danseurs en voie de reconversion n'a pu être satisfaite.

Agréé en tant qu'organisme paritaire collecteur (OPCA) pour la gestion des plans de formation et des formations en alternance et, par dérogation, en tant que gestionnaire⁸² des congés individuels de formation, l'AFDAS a pour champ d'intervention le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel, la publicité, et les loisirs.

Dans ce cadre il assure la collecte des contributions des entreprises relevant de son champ d'application, la recherche de ressources complémentaires auprès des partenaires institutionnels, la participation au financement des actions de formation destinées aux intermittents du spectacle, aux salariés bénéficiaires d'un congé individuel de formation ou du plan de formation de leur entreprise.

L'organisation et le fonctionnement de l'AFDAS reposent sur son conseil d'administration et :

- sur cinq conseils de gestion de branche (spectacle vivant, cinéma et audiovisuel, publicité, radio et télévision, loisirs) chargés de la mise en œuvre de la politique de formation du personnel permanent employé dans son champ d'application,
- et sur deux conseils de gestion inter branches, celui des congés individuels de formation (CIF) et celui des intermittents du spectacle.

Le conseil de gestion des CIF gère les demandes de CIF des salariés en CDI, CDD et des intermittents du spectacle ainsi que les demandes de congés de bilan de compétence ; le conseil de gestion des intermittents du spectacle répartit les contributions versées par les employeurs entre les différents régimes de la formation professionnelle continue⁸³, gère les ressources de l'AFDAS relatives à la formation professionnelle des intermittents du spectacle et met en œuvre le plan de formation les concernant.

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle délègue cette mise en œuvre à quatre commissions paritaires :

- une commission paritaire des artistes,
- une commission paritaire des musiciens,
- une commission paritaire des techniciens du spectacle vivant,
- une commission paritaire des techniciens du cinéma et de l'audiovisuel.

A noter que si les musiciens ont leur propre commission, il en est différemment des danseurs agrégés aux comédiens dans celle des artistes.

- Le centre national de la danse (CND)

Etablissement public créé en 1998 par le ministère de la culture, le CND a été inauguré le 18 juin 2004 dans ses locaux de Pantin. Il s'inscrit dans la lignée des grands chantiers culturels de ces dernières années. Exclusivement dédié à l'art chorégraphique, c'est le lieu de rencontre du monde de la danse, c'est aussi

⁸² OPACIF : organisme paritaire agréé pour la gestion des congés individuels de formation.

⁸³ En application de l'article L. 954 du code du travail.

un lieu d'écoute des danseurs. Il a vocation selon le ministre de la culture à devenir « *le centre de ressources, l'outil de recherche, de culture et de développement dont la danse a besoin /.../ une institution de référence au niveau national et international /.../*⁸⁴ ». Il n'a pas d'homologue à l'étranger.

Institution originale, c'est aussi une institution multiple⁸⁵ dont les priorités s'ordonnent autour de 4 lignes de force :

- le développement de la culture chorégraphique,
- le soutien à la création et à la diffusion,
- l'organisation de formations continues destinées aux artistes chorégraphiques (formation à l'obtention du diplôme d'Etat de professeur de danse, maintien et développement des compétences, formation de formateurs...),
- le soutien personnalisé aux conditions d'exercice du métier d'artiste professionnel de la danse, en matière d'emploi, de formation, de droit social et de reconversion.

En son sein, cette dernière mission est exercée par le département des métiers⁸⁶ où une équipe de 6 personnes⁸⁷ assure des tâches d'accueil (sur place et en régions), d'entretiens professionnels personnalisés, de diffusion d'auditions et d'offres d'emploi, et de gestion et d'élaboration de publications (fiches techniques, juridiques et professionnelles⁸⁸, gestion d'abonnements à des revues professionnelles...).

Le département propose aussi des rencontres sur des thématiques qui interrogent la vie professionnelle du danseur (statut, droit du travail, reconversion, l'enseignement de la danse, la gestion d'une compagnie...). Il a noué depuis 3 ans un partenariat informel mais prometteur avec l'ANPE : échanges d'offres d'emploi, élaboration conjointe d'une fiche sur les prestations offertes par l'Agence... Il vient d'investir le terrain de la santé au travail en initiant des liens avec le monde médical, médecins du sport et médecins du travail.

L'accueil des danseurs de toutes générations, pour tous motifs ayant trait à l'activité d'artiste, et singulièrement l'accueil de ceux qui doivent réorienter leurs activités, les diversifier, voire affronter l'épreuve d'une seconde carrière est au cœur des activités du département. En 2002, 1.230 professionnels ont pu bénéficier d'un entretien personnalisé dont 44 % de danseurs ; 9 % d'entre

⁸⁴ Discours inaugural du CND par le ministre de la culture et de la communication du 18 juin 2004.

⁸⁵ « *Former, accompagner les professionnels dans l'exercice de leurs métiers, créer et diffuser, développer et valoriser la culture chorégraphique : telles sont ses missions* » - discours *op cit*.

⁸⁶ Il succède en quelque sorte au centre d'information et d'orientation du danseur (CIOD). Créé en 1991 à l'initiative du ministère de la culture sur la proposition du rapport Maheu, le CIOD était en principe en charge de cette mission et avait pour ambition de devenir un lieu ressources d'information et d'accompagnement du danseur. En fait, son existence a, aux dires des professionnels rencontrés, été plutôt végétative ; il a été d'abord rattaché au théâtre contemporain de danse, puis au centre national de la danse (CND) où ses activités ont été reprises par le département des métiers.

⁸⁷ Au total, le CND occupe quelques 70 salariés.

⁸⁸ La mission a été rendue destinataire de la collection des fiches pratiques (une cinquantaine sur support papier ou et/ou accessibles par Internet) ; il est paradoxal d'observer si plusieurs d'entre elles ne sont pas sans lien avec la question de la seconde carrière par leurs entrées thématiques, aucune ne traite véritablement et directement du sujet « *je dois me reconvertir : qu'est-ce que je peux faire ?* » alors qu'il est au centre des préoccupations du départements des métiers.

eux (soit environ 50 personnes) ont été reçus au cours d'entretiens « *consacrés à un projet de reconversion*⁸⁹ ».

Mesurés à l'aune des appréciations données par des danseurs et anciens danseurs qui ont fait appel aux informations et conseils du département des métiers, les résultats enregistrés sont sans conteste de qualité. En matière d'appui professionnel, nul doute que le département est identifié et reconnu comme un interlocuteur- « ressources » majeur par la profession et ses partenaires institutionnels

Néanmoins, les résultats de son activité sont quantitativement à la mesure des moyens du CND. L'augmentation sensible, ces dernières années, de la fréquentation du département l'a conduit d'ailleurs à des renforcements temporaires en personnels. Il reste aussi que son efficacité gagnerait encore en performance si l'exercice de ses fonctions d'information, d'orientation, de conseil et d'accompagnement des artistes chorégraphiques était structurellement articulé en complémentarité avec celles de l'ANPE et de l'AFDAS.

3.2.2 *Des initiatives récentes*

Si, la recherche de solutions aux problèmes de reconversion des danseurs n'est pas une question prioritaire des employeurs, elle n'est pas pour autant complètement ignorée, comme l'illustrent les dispositifs récents, parfois expérimentaux, mis en œuvre par quelques pionniers. Ces dispositifs ont été créés en quasi-totalité par des structures publiques⁹⁰.

- L'Opéra national de Lyon

L'ONL occupe environ 350 salariés dont 31 danseurs interprètes recrutés par voie de contrats de droit public de la fonction publique territoriale, conclus pour une durée d'un an et renouvelables chaque année par décision mutuelle. Chaque année, la direction du ballet est confrontée, à ses dires, à 2 ou 3 cas de reconversion qu'elle a traités en lien avec la direction du personnel, au coup par coup, grâce à des actions de formation, des aides à la définition d'un projet professionnel, mais en l'absence de dispositif prédéfini à cet effet. Cette démarche s'inscrivait dans les modes habituels de gestion du personnel de la ville en s'appuyant sur une pratique sociale qui donne la priorité au reclassement interne du personnel lorsqu'il devient inapte à son emploi.

Même conduites sans encadrement formel, ces actions, « bricolées » selon l'expression du directeur artistique, ont abouti à des résultats qui ne sont pas négligeables. Les danseurs reconvertis sont devenus, qui chorégraphe, qui maître

⁸⁹ Source : bilan d'activité du CND en 2002.

⁹⁰ Sauf convention de gestion passée avec l'UNEDIC, les employeurs publics (notamment les collectivités locales) versent directement à leurs agents privés involontairement d'emploi les allocations d'assurance-chômage. On peut raisonnablement supposer que cela est un facteur incitatif à apporter une aide au reclassement externe des danseurs sous contrat de droit public, faute de pouvoir externaliser le coût sur le régime d'assurance chômage comme peuvent le faire les employeurs privés tenus de cotiser à l'ASSEDIC. C'est ce que confirme l'Opéra de Bordeaux en écrivant à la mission « *il faut également préciser que l'Opéra est son propre assureur en matière de chômage : il a donc tout intérêt à aider la reconversion des danseurs du ballet et faciliter leur réinsertion professionnelle* ».

de ballet, un autre garçon d'orchestre, qui professeur d'éducation artistique au CNR, qui cintrier à l'ancienne au théâtre des Célestins, un autre informaticien en interne, une autre encore secrétaire technique et logistique.

Cependant, les limites que comporte le reclassement interne des danseurs ont conduit la Ville et l'Opéra de Lyon à formaliser un dispositif qui devrait leur permettre de ne plus subir les situations d'inaptitude, et de les traiter *ex post*, mais de les anticiper avec l'aide du médecin de prévention. En parallèle, un travail de réflexion a été engagé avec un ergonome interne et le service de médecine du travail sur l'usure professionnelle.

Le dispositif adopté⁹¹ en faveur des danseurs a été récemment formalisé (2002) dans un règlement intérieur discuté et avalisé par les représentants du personnel au comité technique paritaire. Avec l'appui du département des métiers du CND, il devrait incessamment se traduire en schéma opérationnel d'action et donner lieu chaque année à un rencontre avec les danseurs consacrée à ce sujet.

L'organisation de la ville a été structurée à cet effet. Elle vient en effet de s'attacher depuis janvier 2003 les services à temps plein d'une conseillère chevronnée d'orientation professionnelle en charge des redéploiements de personnels provoqués par les restructurations de services, du reclassement des personnels pour raisons de santé et, plus généralement, de la mobilité personnelle et professionnelle des agents. Les danseurs de l'Opéra -comme les autres agents- disposent ainsi en interne d'un interlocuteur privilégié pour échanger sur leur devenir professionnel.

⁹¹ Article 58 du règlement intérieur :

La ville de Lyon et l'Opéra de Lyon mettent en place un système d'aide à la reconversion à destination des artistes danseurs de l'Opéra. Pour y avoir droit, un artiste doit :

- *avoir 33 ans révolus à l'échéance de son dernier contrat, et une ancienneté dans le ballet de l'Opéra d'au moins 6 ans ;*
- *ou avoir une ancienneté de 11 ans ;*
- *ou avoir été victime d'un ou plusieurs accidents du travail qui l'empêchent de poursuivre pleinement sa carrière de danseur.*

L'aide à la reconversion est demandée par le danseur au directeur artistique du ballet de l'Opéra, au plus tard le 31 janvier, pour une période de reconversion débutant au plus tard le 1^{er} septembre de la même année. La demande est transmise à la ville de Lyon par la direction de l'Opéra dans le mois qui suit le dépôt de la demande ; celle-ci est accompagnée de l'avis du directeur artistique du ballet de l'Opéra. Dans le mois qui suit la demande, l'artiste danseur est reçu par le conseiller d'orientation de carrière de la ville de Lyon.

L'aide à la reconversion comporte deux éléments :

1° la période de reconversion, qui couvre au plus une année allant du 1^{er} septembre de l'année en cours (année du dépôt de la demande) au 31 août de l'année suivante ; un contrat de travail spécifique sera établi, couvrant la période de reconversion

2° la prise en charge totale ou partielle de la formation.

Le 1^{er} élément (la période de reconversion) est acquis de droit à l'artiste danseur remplissant l'un des trois critères susmentionnés. Le 2^{ème} élément (pris en charge de la formation) est soumis à l'appréciation de la commission Formation, qui se réunit le cas échéant dans un délai d'un mois suivant la transmission à la ville de Lyon de la demande du danseur.

- L'Opéra national du Rhin

Sur un schéma voisin de celui de l'ONL, l'Opéra national du Rhin⁹² recrute les danseurs de son ballet par voie de contrats d'une durée déterminée d'un an renouvelable chaque année. Ce sont des contrats de droit public. Après 12 ans d'ancienneté, les artistes dont le contrat n'est pas renouvelé peuvent bénéficier d'un « *pécule de conversion* ». L'accompagnement des danseurs en rupture de métier semble être de nature essentiellement financière, à eux de construire leur projet professionnel, à eux aussi « *de trouver leurs stages* » comme l'indique le directeur du ballet.

Le mécanisme traduit le souci social qui anime la direction du ballet et le syndicat intercommunal qui le porte. Il est présenté comme suit :

« Pour les artistes ayant au moins 12 ans de 'maison' et qui proposent un projet sérieux, nous proposons de continuer à les rémunérer pendant un an tout en les dispensant d'activité. Nous payons la formation et nous engageons en contrepartie un stagiaire. Les danseurs en reconversion participent également financièrement à ce système à hauteur d'un maximum de 15 % de leur pécule de départ (1/2 mois de salaire par année de présence). A l'issue de cette année, leur contrat n'est pas renouvelé et ils gardent donc leur droits à leurs indemnités de chômage ».

Sur les trois dernières années, 6 danseurs ont, selon l'organisme, bénéficié de cette formule et ainsi obtenu, soit un emploi en externe (4: esthéticienne, journaliste, fleuriste, maquillage / coiffure), soit une formation (2 : diététicienne, licence professionnelle de gestion d'entreprise culturelle). Ces résultats peuvent être qualifiés de positifs.

- L'Opéra national de Bordeaux⁹³

Le projet de l'ONB qui instaure une « *indemnité de reconversion* » s'inspire globalement de la même logique d'action que celle qui préside aux dispositifs mis en place à Lyon et à Mulhouse. Il ne manque pas d'ambition. Le montant de l'indemnité de conversion est de « *50 % du dernier salaire brut mensuel que multiplie le nombre d'années d'ancienneté au sein de la compagnie. Le montant de l'indemnité versée ne pourra excéder 12 mois de salaire brut. Le salaire brut s'entend hors primes* ».

Le projet distingue entre deux cas de figure :

- 1° L'artiste entend bénéficier d'une conversion professionnelle

Dans ce cas, il obtient des autorisations d'absence nécessaires, assorties du maintien de son salaire, l'Opéra prenant en outre en charge le coût de la formation dans la limite toutefois du montant de l'indemnité de reconversion. A

⁹² Le ballet compte 34 danseurs.

⁹³ L'ONB emploie 38 danseurs sous contrats de droit public de un à deux ans renouvelables par reconduction expresse.

l'échéance de son contrat de danseur, l'artiste quitte la compagnie et touche le montant de l'indemnité de reconversion diminué du montant du coût de la formation assumé par l'Opéra.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, le danseur doit justifier d'une ancienneté minimale de 10 ans dans la compagnie, de la fin de son activité professionnelle comme artiste chorégraphique et du sérieux de son projet de reconversion.

2° L'artiste ne souhaite pas bénéficier d'une reconversion professionnelle

Dans ce second cas, le danseur perçoit au terme de son contrat de travail la totalité de l'indemnité de reconversion calculée comme indiqué *supra*. Pour ce faire, il doit remplir plusieurs conditions, indique l'Opéra :

« avoir 33 ans révolus à l'échéance de dernier contrat ou avoir une ancienneté minimum de 10 ans dans la compagnie justifier de leur fin d'activité professionnelle comme artiste chorégraphique danseur (un accident de travail grave pouvant en être la raison) ».

Auparavant et sans qu'il existe de mécanisme ad hoc, l'Opéra de Bordeaux a néanmoins appuyé les processus de reconversion professionnelle de plusieurs de ses danseurs en participant financièrement aux formations suivies et/ou en accordant des autorisations d'absence rémunérées. C'est ainsi que la structure a assuré de 2000 à 2003 la prise en charge : d'un bilan de compétence et du temps de préparation au CA de professeur de danse, d'une formation au métier de maquilleuse - coiffeuse, du temps d'apprentissage au métier de machiniste, du temps de formation et des coûts pédagogiques pour former un jardinier. Ces premiers résultats sont prometteurs.

3.2.3. Le cas particulier de l'Opéra national de Paris

Les mesures en vigueur à l'ONP ne constituent pas à proprement parler un dispositif de reconversion professionnelle. Il s'agit plutôt de dispositions qui visent à assurer un revenu aux danseurs contraints de cesser leur activité professionnelle d'artiste chorégraphique par l'arrivée de l'âge de la retraite ou pour cause d'invalidité.

Le ballet de l'ONP occupe 154 danseurs permanents. C'est une minorité d'entre eux qui à l'issue de leur carrière d'artiste retrouvent une situation professionnelle par l'intermédiaire de leur ancien employeur⁹⁴ (17 %), ce qui explique sans doute la verve des critiques des anciens danseurs à l'endroit de l'ONP lorsqu'on les interroge sur leurs attentes vis-à-vis de leur employeur (voir *supra*). Conscient de ses insuffisances, l'opéra envisage pour l'avenir, aux dires de son directeur des ressources humaines, d'inclure un « volet reconversion » dans des négociations à ouvrir prochainement avec les représentants syndicaux sur la formation des danseurs.

⁹⁴ Etude précitée de CAPFOR EVOLUTION.

Pour l'heure, l'intérêt de l'ONP au profit de la seconde carrière de ses danseurs se manifeste pour l'essentiel sous forme d'une incitation et d'une préparation systématique aux fonctions de professeur de danse. De leur côté, les pouvoirs publics ont mis en place depuis des lustres en faveur des danseurs de l'ONP un mécanisme d'entrée en jouissance anticipée des droits à pension⁹⁵ pour compenser, fut-ce partiellement, les effets induits par la brièveté de leur carrière.

En application de la dernière modification réglementaire intervenue⁹⁶, le droit à pension des artistes du ballet de l'ONP est ouvert pour les deux sexes à quarante deux ans. Selon les informations données à la mission, il s'agit d'un âge couperet, danseuses et danseurs étant mis « *automatiquement à la retraite* » à l'initiative de l'employeur à l'arrivée de l'âge fatidique.

Même si les années de validation peuvent commencer à courir à partir de 16 ans pour les danseurs, le montant de la retraite qui leur est servie est par construction modeste, puisque proportionnel au nombre d'annuités de cotisations. Par définition, il ne s'agit pas de pensions à taux plein. Ce qui laisse presque⁹⁷ entière la question de la reconversion professionnelle de leurs attributaires, si on veut bien considérer qu'à 42 ans il reste encore une vingtaine d'années à travailler. On peut certes penser que, du fait du revenu tiré de la pension, même servie à taux réduit, l'angoisse du lendemain est sans doute moins forte que pour les autres danseurs.

3.3 Les dispositifs étrangers : des centres de reconversion spécifiques

Les préoccupations relatives à la seconde carrière des danseurs sont à l'origine de la création en 1993, à l'université de Lausanne, de l'organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels (OIRDP⁹⁸) dont l'ambition est de former un réseau de professionnels motivés, voué aux danseurs en reconversion. A l'occasion d'un symposium qui a réuni en 1995 des professionnels originaires de 14 nations, l'OIRDP a édité un livre tiré des débats « *le destin des danseurs* » et recensé les structures de soutien spécifique aux danseurs en reconversion⁹⁹.

⁹⁵ Le régime spécial de retraites de l'ONP n'est pas propre aux danseurs, il concerne la totalité du personnel de l'établissement public. Il est régi par le décret du 5 avril 1968 portant statut de la caisse de retraites des personnels de l'Opéra national de Paris ; l'âge de la retraite est également aménagé pour les artistes du chant et des chœurs (50 ans) et pour certaines fonctions techniques (55 ans), il est de 60 ans pour les autres catégories de personnel. En 2003, la participation prévue de l'Etat au financement de la caisse était de 56,34 % (54,68 % en 2004).

⁹⁶ Décret du 12 mars 2002. Auparavant, le droit à pension était ouvert à 45 ans aux danseurs masculins et à 40 ans aux danseurs féminins.

⁹⁷ Comme dans le régime général, le décret de 1968 prévoit que le service de la pension du régime spécial est subordonné à la cessation définitive de l'activité à l'Opéra. Des dérogations interministérielles ont assoupli ce dispositif pour permettre à l'Opéra d'assurer la transmission du savoir artistique en autorisant pour les artistes chorégraphiques le cumul entre la retraite et le revenu d'activité ; l'activité doit être exercée sur un nombre limitatif de 27 postes (14 professeurs à l'école de danse et 7 au ballet, 3 maîtres de ballets et 3 répétiteurs) ; le cumul est aussi permis lorsque le revenu tiré de l'activité est d'un montant inférieur au 1/3 du SMIC annuel.

⁹⁸ Son président est Philippe Braunschweig.

⁹⁹ Voir pages 61 et suivantes du livre « *le destin des danseurs* ».

La mission s'est appuyée sur ce recensement complété et mis à jour par le département des métiers du CND¹⁰⁰ pour nourrir sa réflexion. Le recensement dénombre 4 « centres de reconversion » dédiés aux danseurs professionnels : le « *dancers'career development (DCD)* » en Grande- Bretagne, le « *career transition for dancers (CTFD)* » aux Etats-Unis, le « *centre de ressources et transition pour les danseurs* » au Canada et le « *stiching omsscholingdregeling dansers / dutch retraining program for professional dancers* » aux Pays-Bas..

D'emblée, il faut noter, d'une part, que le recensement n'est pas exhaustif¹⁰¹, d'autre part, qu'il comporte exclusivement des programmes et structures de reconversion¹⁰². Sous le bénéfice de cette dernière remarque, plusieurs constats s'induisent de la comparaison entre les « centres de conversion » étudiés :

- le mode de financement et le statut des « centres » reflètent, au moins partiellement, l'organisation de la protection sociale de chaque pays ;
- les conditions d'accès aux prestations fournies font toutes référence à une durée minimale d'exercice du métier de danseur et/ou d'âge minimum ;
- les aides recouvrent de manière assez systématique le conseil professionnel (personnalisé, en séminaire, par « hot line ») et l'octroi de bourses (études, création d'entreprise, prise en charge de programmes de formation) ;
- les aides financières attribuées permettent pour la plupart des pays d'accéder à des programmes de reconversion pluriannuels (d'une durée totale maximale variant selon les cas de 2 à 5 ans).

Toute proportion gardée, on peut avancer que les structures créées à l'étranger pour répondre aux besoins des danseurs en reconversion sont des structures ad hoc ; elles combinent en quelque sorte, en un seul lieu, les prestations qui leur sont offertes en France par plusieurs institutions : ANPE, AFDAS, CND, UNEDIC¹⁰³. Mais, l'importance des efforts déployés par ces centres, aussi louables fussent-ils, semble modeste.

3.4 Une situation bien encadrée : les sportifs de haut niveau (SHN)

L'exposé des motifs de la loi du 16 juillet 1984 qui fonde le mécanisme du « double projet » est on ne peut plus explicite : *« l'objectif central des dispositions prévues par le projet est de permettre au sportif de haut niveau de concilier sa carrière sportive et son insertion socioprofessionnelle. Son avenir ne doit plus être pensé en termes de reconversion ; il doit être préparé durant toute la période d'activité sportive ».*

¹⁰⁰ Voir tableau de présentation comparative en annexe n° 8.

¹⁰¹ Par exemple la Finlande a mis en place un dispositif de reconversion des danseurs professionnels ; la mission ignore son devenir.

¹⁰² N'ont pas été recensés par exemple les mécanismes de mise à la retraite anticipée organisés dans quelques pays d'Europe du Nord qui relèvent moins de la reconversion professionnelle que de la reconversion matérielle.

¹⁰³ Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

3.4.1 *Le double projet, sportif d'une part, professionnel d'autre part*

Dans le souci de leur épargner l'épreuve d'une reconversion improvisée, le ministère chargé des sports a instauré en leur faveur le principe du « *double projet*¹⁰⁴ » qui vise à créer un équilibre entre, d'une part, le projet sportif, d'autre part, le projet éducatif et/ou professionnel¹⁰⁵.

« *Le projet professionnel doit s'entendre à la fois comme couvrant le temps de formation et le temps d'insertion professionnelle au sens strict, ces deux périodes doivent s'articuler avec cohérence à la carrière sportive*¹⁰⁶ ». L'Institut national du sport et d'éducation physique¹⁰⁷ et les fédérations sportives par discipline sont chargées de mettre en œuvre le double projet sportif (par exemple concourir aux prochains jeux olympiques) et professionnel des sportifs ou futurs sportifs de haut niveau.

En ce qui les concerne, les fédérations, suivies chacune par un directeur technique national, mettent en place les dispositifs nécessaires au travers de « *filières d'accès au sport de haut niveau*¹⁰⁸ » validées par l'administration ; elles bénéficient à cet effet d'une sorte de délégation de service public consentie par voie de convention conclue avec l'administration du sport.

Ce n'est que si l'existence d'un double projet est validée que la qualité de sportif de haut niveau est reconnue par inscription sur une liste arrêtée par le ministre chargé des sports, sur proposition de la fédération intéressée et après avis d'une commission ad hoc. La liste comporte 6.650 sportifs ou athlètes de haut niveau (dont 6.000 professionnels) répartis dans 54 disciplines sportives qualifiées de haut niveau.

En application de ces principes, l'administration chargée des sports subventionne les fédérations qui prennent en charge le double projet de leurs sportifs de haut niveau à travers leurs filières. Des conventions d'objectifs conclues chaque année traitent de leur financement et de l'évaluation de leur mise en œuvre. Le suivi est assuré par l'administration à partir de la liste des SHN qui est ventilée par fédération sportive.

¹⁰⁴ A côté de la démarche développée par l'INSEP et des arrangements convenus avec l'Education nationale, le dispositif le plus connu revêt la forme de conventions d'insertion professionnelles (CIP) passées avec des entreprises privées ou publiques, voire avec des collectivités publiques (en application des articles 31 et 32 de la loi du 16/07/84 modifiée) ; elles portent essentiellement sur des aménagements des conditions d'emploi de leurs salariés ou agents SPN. Il s'agit aussi d'actions de formation, de bilans d'orientation ou de bilans de compétence, financés pour certains directement par les directions régionales et départementales de la jeunesse et des sports.

¹⁰⁵ Voir en annexe n° 9 les bases juridiques de ce dispositif.

¹⁰⁶ Extrait d'une note d'avril 2004 du bureau DS2 (bureau de la vie de l'athlète) à la direction des sports.

¹⁰⁷ Voir *supra* les développements sur la fonction assurée par l'INSEP.

¹⁰⁸ Elles regroupent, dans le langage sportif, des *pôles France* et des *pôles Espoir* qui offrent, entre autres, la possibilité aux SHN de bénéficier d'une préparation sportive de haut niveau et d'une « *formation scolaire ou universitaire aménagée ou adaptée [...] ou d'une formation professionnelle* », article 4 du décret du 18 juillet 2002.

A côté des subventions au double projet à travers le financement des filières des fédérations, le ministère des sports accorde également des aides personnalisées aux SHN, inscrits sur la liste nationale, qui en font la demande auprès des directeurs techniques nationaux (DTN). Ces aides personnalisées ont une finalité plus large : elles sont destinées à pallier le manque à gagner résultant de la pratique sportive de haut niveau, à permettre l'octroi de primes à la performance pour la participation à des compétitions majeures, à aider un sportif qui sollicite une aide sociale ponctuelle et à rembourser des frais professionnels.

Les crédits correspondant sont inscrits dans les conventions d'objectifs passées avec les fédérations et les sommes sont versées directement aux sportifs par le comité national olympique et sportif français (CNOSF) à partir d'ordres de virement établis par les DTN. Les aides personnalisées servies à titre de frais professionnels recouvrent des dépenses de frais d'hôtellerie, de déplacement et de matériel, mais aussi des fonds attribués aux sportifs de haut niveau « *en vue de financer leur formation professionnelle [...]/ dans la perspective d'une insertion ou d'une conversion professionnelle*¹⁰⁹ ». Ainsi, les aides personnalisées peuvent participer à l'établissement d'un véritable plan de carrière qui fonde le mécanisme du double projet.

En dépit de la richesse des informations qui lui ont été communiquées, la mission n'a pas obtenu le montant des crédits d'Etat affectés chaque année par le ministère des sports à la préparation des SHN à leur seconde carrière, soit au titre du financement du double projet dans le cadre des filières de haut niveau, soit au titre des aides personnalisées. Pour l'heure¹¹⁰, ces crédits proviennent du Fonds National du Développement du Sport (FNDS) doté en 2003 de quelques 218 M€, les aides personnalisées toutes catégories confondues représentant environ 8 M€ par an. Le FNDS est un compte d'affectation spéciale alimenté pour la plus grande part par un prélèvement sur les produits des jeux gérés par la Française des jeux en France métropolitaine.

3.4.2 Les autres pistes ouvertes au profit des sportifs de haut niveau

Par définition, la logique du double projet repose sur la possibilité de mener de front sport de haut niveau et formation, et donc s'oppose à la notion d'exclusivité de la pratique sportive. Pour intéressante qu'elle soit, elle suscite des interrogations dans le milieu sportif. Elle trouverait aussi ses limites dans la diversité des sportifs et de leurs exigences (en termes de niveau de formation initiale, de revenus...) et dans la variété des comportements des fédérations (certaines disciplines sont moins engagées que d'autres).

D'autres pistes sont actuellement explorées qui visent moins la reconversion professionnelle que la reconversion matérielle des sportifs. Après un rapport remis en novembre 2003 au ministre des sports¹¹¹, deux groupes de travail ont été mis en place, le 1^{er} pour réfléchir sur le régime de retraite des sportifs

¹⁰⁹ Circulaire de la direction des sports du 18 avril 2003.

¹¹⁰ Compte tenu des dispositions et du calendrier de mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001, Le FNDS devrait être transformé au plus tard fin 2005.

¹¹¹ Rapport précité de Jean-Pierre DENIS, inspecteur des finances, « *Certains aspects du sport professionnel en France* », novembre 2003.

professionnels et le second pour discuter sur l'épargne salariale dans les clubs sportifs¹¹².

Pour les footballeurs professionnels, il existe un mécanisme dit du « *pécule de fin de carrière*¹¹³ » alimenté par des cotisations du footballeur et du club employeur, qui s'apparente à un système de prévoyance collective dans la mesure où chaque joueur « *paye en fonction du salaire perçu mais touche un même montant lorsqu'il cesse son activité professionnelle* ». Ce dispositif de solidarité entre les joueurs est assorti d'avantages fiscaux¹¹⁴ mais il semble avoir perdu de son attrait auprès des bénéficiaires¹¹⁵. L'idée d'étendre le bénéfice du régime du pécule à l'ensemble des disciplines sportives de haut niveau, un moment envisagée, a été finalement abandonnée¹¹⁶.

Les modalités de prise en charge globale des sportifs de haut niveau témoignent de la vigueur du soutien accordé et de l'importance des moyens affectés par notre société à la prise en compte de la double carrière des sportifs de haut niveau. Pour être assez exemplaires, elles ne sont pas pour autant transposables telles quelles au monde de la danse ; les enjeux ne sont pas les mêmes et l'organisation des rapports socioprofessionnels est totalement différente entre les deux milieux¹¹⁷.

¹¹² Voir en annexe n° 10 des extraits du rapport sur ces deux points.

¹¹³ Extrait d'une note de la direction des sports. « *En 2000 le décompte du pécule servi est de 34.000 F par année de cotisation. Soit pour dix ans de carrière sportive un montant brut de 340.000 F dont il faut distraire la CSG, la CRDS et le prélèvement social de 2 %, soit un total de retenu de 10 %. Le pécule net versé s'élève donc dans cette hypothèse à 306.000 F* ».

¹¹⁴ Extrait du rapport de Jean-Pierre Denis précité « *Les intéressés peuvent déduire, pour le calcul de leur revenu imposable, dans une limite globale qui tient compte des autres cotisations de retraite, les sommes versées au régime de prévoyance des joueurs professionnels. En contrepartie de la déduction des cotisations, le pécule de fin de carrière est devenu depuis 1993 imposable à l'impôt sur le revenu, cette imposition se faisant selon un régime spécifique de quotient destiné à atténuer la progressivité du barème* ».

¹¹⁵ Aux dires du ministère des sports, le montant du pécule ne serait pas suffisant au regard du niveau moyen de revenu des footballeurs professionnels.

¹¹⁶ L'absence de contrat de travail dans nombre de disciplines sportives (tous les sports individuels sauf le cyclisme) paraît réhibitoire.

¹¹⁷ L'excellence sportive de haut niveau a des fonctions d'exemplarité, de cohésion et d'amitié entre les peuples, le rôle des fédérations sportives y est primordial, etc.

IV – ACCOMPAGNER LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES DANSEURS PROFESSIONNELS

Si la réforme des cursus des écoles supérieures de danse permettra aux danseurs qui en sont issus de mieux se préparer à leur second temps professionnel, pour eux-mêmes et à fortiori pour tous les autres danseurs, un véritable accompagnement du déroulement de leur carrière s'avère indispensable.

4.1 Inviter la Branche professionnelle à ouvrir des discussions paritaires

4.1.1 Négocier dans le cadre de l'article 16 de la loi du 4 mai 2004 en vue définir une politique de formation adaptée aux besoins spécifiques des danseurs

- Définir au profit des danseurs des conditions particulières d'accès au plan de formation et au congé individuel de formation

L'exploitation des statistiques de l'AFDAS montre que les danseurs intermittents utilisent aussi bien le plan de formation que le congé individuel de formation (CIF) pour financer des actions visant à accompagner la diversification et/ou la reconversion de leurs activités professionnelles. A priori les chiffres, interprétés en termes de taux d'accès à la formation, n'indiquent pas qu'ils sont moins bien traités que les autres artistes. Néanmoins, la satisfaction de leurs demandes peut se heurter, on l'a vu précédemment, à plusieurs obstacles qui ne sont pas de pure forme. La précarisation croissante qui les affecte surtout en fin de carrière a souvent pour effet d'obérer la recevabilité de leur dossier subordonnée à la justification de conditions d'accès¹¹⁸ (voir point 1.5).

En outre, il n'existe pas de priorités affichées en faveur de cette catégorie d'artistes, alors même que c'est la seule, avec les artistes du cirque, dont la reconversion professionnelle s'impose de manière inéluctable.

Le souci d'équité conduit à proposer aux partenaires sociaux de la branche d'ouvrir le débat pour assouplir les conditions d'accès des danseurs au plan de formation et au CIF, et définir à leur profit des priorités professionnelles clairement affichées, ce qui n'est pas le cas actuellement. L'objectif principal¹¹⁹ serait d'établir en leur faveur des discriminations positives de nature à remédier au déséquilibre structurel dont leur carrière pâtit par rapport à celle des autres artistes interprètes.

Au titre de l'assouplissement des conditions d'accès au plan de formation et au CIF, la mission suggère d'allonger la période de référence (actuellement les 24 derniers mois ou 12 derniers mois précédant la demande) qui sert au calcul du nombre de jours de travail ou du nombre de cachets qui conditionne la recevabilité de la demande de prise en charge.

¹¹⁸ L'ANPE spectacles de Paris estime que plus de la moitié des danseurs qui s'adressent à elle « n'ont plus les droits AFDAS ».

¹¹⁹ L'accord peut bien sûr traiter d'autres actions que des actions de conversion proprement dites.

- Adapter le congé individuel à la formation et le droit individuel à la formation

Pour assouplir les conditions d'accès au plan de formation et au CIF et pour définir des priorités au profit des danseurs, les représentants de la branche peuvent engager des discussions spécifiques à ce sujet. Ils peuvent aussi saisir l'opportunité de la prochaine ouverture des négociations en application de l'article 16 de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social¹²⁰.

A cette occasion, il serait de bonne initiative qu'ils adaptent à la réalité des besoins de reconversion des danseurs la durée du CIF et les modalités d'application du nouveau droit reconnu aux salariés par la loi, le droit individuel à la formation (DIF).

Outil privilégié de changement d'orientation professionnelle et d'accès à une autre qualification professionnelle¹²¹, le CIF est géré par l'AFDAS conformément à l'article L.931.5 du code du travail, alinéa 1, en vertu duquel il « *correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein ou 1200 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel* ». Ainsi, l'AFDAS exclut du champ des formations accessibles aux intermittents celles qui « *se déroulent à temps plein sur une période de plus d'un an*¹²² ».

Or, il s'avère qu'en pratique un certain nombre d'actions de reconversion envisagées par des danseurs en fin de première carrière leur sont inaccessibles car elles sont relatives à des cycles universitaires pluriannuels ou à des métiers dont l'exercice est subordonné à des enseignements professionnels d'une durée de plusieurs années : professions paramédicales, métiers de l'animation... La possibilité d'allonger pour les danseurs en reconversion la durée du CIF pris en charge par l'OPCA, comme le permet le second alinéa¹²³ de l'article L.931.5 du code du travail précité, accroîtrait sans conteste leurs chances de succès.

De même, l'accord à intervenir pourrait -comme d'autres professions ont d'ailleurs commencé à le faire- aménager le nouveau droit individuel à la formation¹²⁴ en agissant par exemple sur le montant du crédit d'heures annuel (20 heures) et sur la durée de la période de capitalisation (six ans), de sorte que le capital temps épargné soit d'un volume mieux adapté à leur situation. En complément, les actions de reconversion entreprises par les artistes chorégraphiques seraient prioritairement éligibles au DIF.

¹²⁰ L'article 16 de la loi impose aux organisations professionnelles de branches de négocier *tous les trois ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés*.

¹²¹ Au passage, la mission signale que l'AFDAS met les actions de reconversion sanctionnées par un titre au rang des priorités générales du CIF des intermittents du spectacle.

¹²² Ce principe est mis en œuvre avec intelligence par les dirigeants de l'AFDAS qui, au cas par cas, peuvent accorder des dérogations.

¹²³ « *Les dispositions de l'alinéa précédent ne font pas obstacle à la conclusion d'accords stipulant des durées plus longues pour les congés* ».

¹²⁴ Comme pour le CIF, les conditions d'accès au DIF devront nécessairement être adaptées pour les intermittents.

- Créer, au sein de l'AFDAS, un dispositif particulier bénéficiant du concours du ministère de la Culture

La définition d'une politique de formation adaptée aux besoins des danseurs serait incomplète si la profession elle-même n'avait pas une meilleure visibilité des efforts consentis à son profit.

Dans une première approche la mission avait envisagé de proposer à l'AFDAS d'étudier la création d'une commission spécifique pour les danseurs.

Après discussion avec les président et vice-président de l'AFDAS qui ont souligné leur souci d'éviter toutes les tentations corporatistes dans la gestion de cet organisme, la mission se rallie à l'idée de créer un dispositif particulier répondant aux besoins de reconversion des danseurs qui s'inscrive dans les cadres actuels de fonctionnement de l'AFDAS. Pour réussir, il est nécessaire :

⇒ que ce dispositif ait une bonne visibilité pour les artistes de la danse, ce qui suppose la réunion de deux conditions, d'une part une dénomination claire, d'autre part un bon affichage de ses règles d'éligibilité :

- une dénomination claire : il est en effet essentiel que les danseurs entendent enfin que face à la réalité de leur métier une réponse spécifique leur est apportée : la mission suggère donc de donner un nom à ce nouveau dispositif et propose, à titre d'exemple ; celui de « *dispositif particulier d'aide à la reconversion des danseurs* » ou encore « *fonds d'aide à la seconde carrière des danseurs* » ;

- un bon affichage de ses règles d'éligibilité. S'inscrivant hors du « droit commun » des artistes dont le métier ne les conduit pas inéluctablement à une reconversion vers l'âge de 35 ans, elles devraient apporter des solutions aux difficultés qui ont été soulignées dans ce rapport. Il s'agira en particulier de prendre en compte une période de référence beaucoup plus longue de leur carrière pour bénéficier des formations et de leur ouvrir la possibilité de formations pluriannuelles ;

⇒ que soit réalisé un effort financier conjoint des partenaires sociaux et du ministère de la culture pour abonder ce fonds.

Dans la mesure où les partenaires sociaux trouveraient un accord pour mettre en œuvre ce fonds, accompagné des efforts de solidarité professionnelle qu'il implique au plan financier, la mission propose que le ministère de la culture le dote, chaque année, d'une enveloppe budgétaire complémentaire permettant d'en consolider le fonctionnement.

Le ministère trouverait là une voie – parmi les autres actuellement recherchées – pour participer à la réduction de la grande précarité des parcours professionnels des artistes de la danse ; il compléterait sa politique de formation initiale des danseurs dont on a vu plus haut qu'elle ne peut prendre que partiellement en compte la préparation à la seconde carrière.

En 2003, selon les données fournies par l'AFDAS c'est 1 M€ qui a été consacré aux artistes de la danse dans le cadre du plan de formation auquel s'ajoutent 462.000 € au titre du CIF et des bilans de compétences ¹²⁵, soit au total environ 1,5 M€

Au regard des données disponibles, il est délicat d'établir une estimation précise des besoins de financement complémentaire qu'appellera la création de ce dispositif. A titre indicatif, l'AFDAS estime en 2003 le coût moyen d'un CIF à 21.810 €. Sur la base d'une cinquantaine de dossiers de reconversion supplémentaires par an, le financement nouveau à dégager serait de l'ordre d'1 M€ dont la charge pourrait être assumée à parts égales par le ministère de la culture et l'AFDAS.

Le nouveau dispositif permettrait d'au moins doubler le nombre de dossiers de conversion de danseurs pris en charge par l'AFDAS ce qui constituerait un progrès majeur pour la profession.

Cependant, la mission est bien consciente qu'une période d'observation sera nécessaire pour ajuster les critères d'accès au fonds et les moyens nécessaires à son fonctionnement.

C'est pourquoi il est proposé que ce fonds fasse l'objet d'une convention entre l'AFDAS et le ministère de la culture établissant les modalités pratiques de son fonctionnement et prévoyant un bilan annuel de son utilisation.

La mission suggère enfin d'examiner l'opportunité de l'ouvrir aux artistes du cirque qui partagent avec les danseurs l'obligation d'une reconversion en cours de carrière.

Ainsi le ministère de la culture et les partenaires sociaux apporteront une réponse adaptée aux besoins de ces deux catégories d'artistes dont les spécificités seraient enfin reconnues.

- Epauler la politique de reconversion des danseurs par la conclusion d'un engagement de développement de la formation (EDDF)

*Les engagements de développement de la formation*¹²⁶

Les EDDF s'inscrivent dans le cadre de la politique contractuelle de formation. Ce sont des accords annuels ou pluriannuels conclus avec l'Etat (DGEFP) en vertu desquels ce dernier apporte une aide financière aux entreprises et/ou aux organisations professionnelles qui les représentent en vue du développement de la gestion des ressources humaines, de l'élévation des compétences et des qualifications des salariés. Sont éligibles, les actions d'ingénierie, les processus de validation et de certification des compétences, les actions de formation, les actions d'appui à la définition et à la réalisation d'objectifs afférents à la formation et à la qualification des salariés. Les salariés bénéficiaires de l'aide sont, prioritairement, ceux des PME confrontées à une situation d'adaptation aux évolutions de l'emploi et ceux qui sont soumis à diverses formes de précarité dans leur activité professionnelle, du fait de leur qualification, de leur contrat de travail, de leur âge ou de leur parcours professionnel.

¹²⁵ En 2002 respectivement 831.000 € et 490.000 €, et en 2001 1 M€ et 460.000 € (voir annexe n° 11).

¹²⁶ Définition tirée de l'opuscule de la DGEFP « EDDF, mode d'emploi ».

A partir des priorités visant à permettre aux danseurs de faire face à l'obligation de reconversion qui pèse sur eux, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), sollicitée à cet effet, devrait apporter son appui financier à la branche dans le cadre des discussions en cours en vue de la conclusion d'un engagement de développement de la formation (EDDF)¹²⁷.

En cas de nécessité de territorialiser la procédure, la mission suggère qu'une région suffisamment vaste –Île-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur par exemple- soit choisie de manière à toucher un volume suffisant de la population cible. En tout cas, de l'avis de la mission, les contacts engagés doivent aboutir rapidement dans ce sens si on veut échapper au risque d'enlèvement des discussions engagées entre la CNPNE-SV et la DGEFP. Dans cette optique, la mission appelle la DGEFP à accélérer la finalisation de ce dossier.

4.1.2 Négociateur dans le cadre de l'article 12 de la loi « Fillon¹²⁸ »

La mission n'a pas évalué le système de mise à la retraite anticipée des danseurs de l'Opéra national de Paris, elle en a simplement rappelé le fonctionnement (voir *supra*). En conséquence, elle ne dispose pas d'arguments suffisants pour former des propositions pertinentes à son sujet. Trois observations peuvent néanmoins être formulées : le régime spécial de retraite anticipée des danseurs de l'ONP est fondé sur la brièveté de leur carrière en lien direct avec la pénibilité de leur métier ; l'avenir de nos régimes de retraite s'accommode mal de la multiplication de dérogations en ce sens ; aucune organisation professionnelle n'a revendiqué devant la mission un abaissement de l'âge de la retraite pour les danseurs.

Il reste que la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites pose le principe du « *traitement équitable des assurés quels que soient leurs activités professionnelles passées et le régime dont ils relèvent* ». Le législateur a ainsi considéré la pénibilité variable des métiers et des tâches comme facteur d'inégalité dans l'exercice du droit individuel à la retraite. Dans la foulée, il a confié aux partenaires sociaux la responsabilité de tirer les conséquences du principe d'équité de traitement, notamment en ce qui concerne la définition de la pénibilité et les modalités de sa prise en compte.

A cet effet, la loi invite¹²⁹ d'abord les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national à engager dans les trois ans une négociation interprofessionnelle pour définir et prendre en compte la pénibilité. Les organisations liées par une convention de branche ou par des accords professionnels doivent ensuite négocier chaque année sur « *les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail* ».

¹²⁷ Les contacts noués entre la commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation dans le spectacle vivant (CPNE-SV) et la DGEFP en vue de la conclusion d'un EDDF semblent buter selon l'administration sur la difficulté pour la branche à cibler des priorités clairement circonscrites du fait de l'hétérogénéité de ses activités. De son côté, la CPNE estime que l'administration ne fait pas preuve d'une ouverture suffisamment généreuse.

¹²⁸ Loi n° 2003-775 portant réforme des retraites.

¹²⁹ Article 12 de la loi « Fillon ».

Il fait peu de doute que le niveau de contraintes objectives des métiers de danseurs, comme ceux du cirque d'ailleurs, range les artistes chorégraphiques parmi les professions exposées à la pénibilité. Même s'il est difficile d'en donner l'exacte mesure, l'exposition des danseurs aux principaux facteurs de pénibilité (contraintes posturales, portés réalisés par les hommes, contraintes articulaires...) favorise l'usure professionnelle.

Dès lors, il apparaît que la branche des spectacles peut difficilement faire l'économie d'une réflexion sur la pénibilité du métier de danseur et sur l'usure professionnelle de celles et ceux qui l'exercent. Pour la mission, l'engagement d'une telle réflexion devrait être d'autant plus précoce que la négociation interprofessionnelle devrait être enclenchée, selon la loi, avant le mois d'août 2006.

Quand on sait que les organisations d'employeurs du spectacle ne sont pas membres des confédérations qui négocient les accords interprofessionnels¹³⁰, que les activités du spectacle ne sont pas forcément au cœur des préoccupations des négociateurs au niveau interprofessionnel et que les informations propres à objectiver les analyses et les constats relatifs à la pénibilité et à l'usure professionnelle des danseurs ne sont pas spontanément disponibles, les discussions de branche sur ce sujet pourraient utilement préparer les négociations interprofessionnelles¹³¹. Elles pourraient aussi se saisir, à la diligence des organisations représentatives, des autres propositions relatives à la préparation de la mobilité professionnelle des danseurs (voir *infra*).

4.2 Négocier une convention tripartite avec le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Le CNFPT a été institué par la loi Galland du 13 juillet 1987¹³² dans la logique des lois de décentralisation qui ont créé un statut unique pour les personnels de l'ensemble des collectivités territoriales. Etablissement public unique, paritaire, et déconcentré au service des collectivités territoriales et de leurs agents, il est chargé de la formation et de la professionnalisation de l'ensemble des personnels des collectivités territoriales (titulaires et contractuels), de l'organisation de certains concours et examens de la fonction publique territoriale et de la régulation de l'emploi et des carrières des cadres des collectivités territoriales.

Il est doté d'instances politiques nationales et régionales, composées à parité de représentants des collectivités employeurs et de représentants de leurs personnels :

¹³⁰ Le secteur du spectacle est dit « hors champ ».

¹³¹ Le président du MEDEF a déclaré le 06/07/04 qu'il était disposé à ouvrir des négociations sur « l'emploi des seniors » et « la pénibilité » (Source : Liaisons sociales du 07/07/04), ce qui devrait inciter les partenaires sociaux du spectacle à accélérer leurs discussions préparatoires.

¹³² Il succède à l'école nationale d'administration municipale et à l'association nationale des études municipales (1922-1972) puis au Centre de formation des personnels communaux, premier établissement public intercommunal à vocation nationale (1972-1987).

- le conseil d'administration, présidé par un élu local, est l'instance décisionnelle de l'établissement ;
- le conseil national d'orientation, présidé par un représentant des personnels, est chargé d'assister le conseil d'administration en matière de formation ;
- 28 conseils régionaux d'orientation, placés auprès des 28 délégations régionales et interdépartementales de l'établissement, et présidés par un délégué régional, élaborent les programmes régionaux de formation en fonction des priorités nationales et des besoins locaux.

Les recettes de l'établissement sont principalement constituées par une cotisation obligatoire s'élevant à 1 % de la masse salariale des collectivités locales.

En coopération avec le conseil supérieur de la fonction publique territoriale, les centres de gestion, les associations d'élus, les associations professionnelles, et les départements ministériels concernés, le CNFPT contribue également à l'évolution de la Fonction publique territoriale.

Si les danseurs contractuels de la fonction publique territoriale représentent une population infinitésimale en regard des 1.690.000 agents qu'elle rassemble, le directeur général du CNFPT a réservé une écoute des plus attentive aux contraintes de leur évolution de carrière.

Dans le droit fil de sa politique de partenariat avec différents départements ministériels, le CNFPT serait disposé à mettre à l'étude une convention tripartite entre cet établissement public, le ministère de la culture et la Réunion des Opéras de France (ROF) dans la perspective de rappeler et de fixer, au plan national, les principes d'accompagnement des danseurs vers leur second temps professionnel.

Cette convention cadre pourrait s'articuler autour de deux thématiques :

- la reconnaissance par ces trois partenaires de l'obligation d'une mobilité de carrière pour les danseurs et l'affirmation d'une volonté commune de se donner les moyens de l'accompagner ;
- la définition au plan régional entre les employeurs, qui demeurent en tout état de cause les décideurs et les maîtres d'œuvre, les délégations régionales et interdépartementales du CNFPT et les directions régionales des affaires culturelles du ministère de la culture, de stratégies de formation.

L'étude de faisabilité et la préparation de cette convention devraient donner lieu à la mise en place, dans les meilleurs délais, d'un groupe de travail composé de ces trois partenaires, auquel seraient associés des représentants des danseurs des ballets concernés et de leurs directeurs artistiques.

Sa conclusion devrait permettre de conforter et de perfectionner les initiatives déjà prises par certaines collectivités et d'entraîner les autres à prendre conscience de leurs responsabilités vis-à-vis des réalités professionnelles des danseurs qu'elles emploient.

4.3 Impliquer davantage le ministère de la culture dans le soutien à l'entraînement régulier des danseurs

4.3.1 Inscrire dans les conventions passées avec les structures conventionnées des obligations minimales

Il ne s'agit pas de demander aux employeurs de prendre en charge la reconversion des danseurs mais de les sensibiliser à une question trop éloignée de la logique artistique qui les anime. Dans cette logique, on peut suggérer que les accords passés entre l'Etat avec, en priorité, les structures conventionnées, comportent une disposition qui ferait obligation aux entreprises d'inclure, à l'intérieur du temps de travail des danseurs, un temps minima d'entraînement journalier¹³³ dont on sait la nécessité pour le maintien en forme du corps du danseur et lui éviter ainsi de précipiter, en raison d'un corps précocement abîmé, l'échéance redoutée.

Les services de l'Etat devraient bien sûr vérifier la bonne application de ces dispositions et tirer les conséquences au plan financier de leur non respect éventuel.

4.3.2. Développer des pôles régionaux d'entraînement régulier pour les danseurs

Par ailleurs, pour répondre aux besoins des danseurs intermittents qui ne peuvent bénéficier d'un entraînement suffisant auprès des compagnies qui les emploient, le ministère de la culture devrait développer sa politique de mise en place de pôles régionaux d'entraînement régulier.

Cette mission, selon les situations, peut être utilement assurée par des centres chorégraphiques nationaux ou des centres régionaux de développement chorégraphique¹³⁴.

La prochaine directive nationale d'orientation pourrait utilement fixer un objectif en ce sens aux directions régionales des affaires culturelles comptant une population significative de danseurs professionnels.

4.4 Adopter des mesures pragmatiques visant à fluidifier l'accès à la seconde carrière des artistes chorégraphiques

4.4.1 Coordonner les interventions des instances de conseil et d'appui professionnel aux danseurs

Parce qu'ils sont mal informés, parce qu'ils s'y prennent au dernier moment, les danseurs confrontés à la nécessité de la reconversion peinent à identifier les interlocuteurs les mieux adaptés au traitement de leur situation, d'autant que le « paysage administratif » est complexe même en se limitant aux

¹³³ A l'instar, par exemple, de ce qu'impose aux employeurs assujettis l'article 2 de l'avenant « artistes de la danse » à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

¹³⁴ Les centres chorégraphiques régionaux constituent des espaces voués au soutien de la création et à l'accueil de compagnies.

principaux intervenants : OPCA, ANPE, CND. Au demeurant, il est souvent nécessaire que le danseur en recherche de mobilité professionnelle dépasse ce premier cercle et qu'il doive contacter l'ASSEDIC¹³⁵, le conseil régional, la DDTEFP¹³⁶ dont il relève ainsi que les opérateurs prestataires des organismes institutionnels précités : centre d'orientation professionnelle, centre de bilan de compétence, organisme de formation...

A la différence des expériences étrangères étudiées dans le présent rapport, la mission ne suggère pas la création d'un centre spécifique de reconversion des danseurs qui intégrerait les différentes fonctions remplies en France par les structures précitées, mais de mieux coordonner les interventions de ces dernières.

Entre les institutions et les agents qui y travaillent, la collaboration existe mais sur un mode informel¹³⁷. Si on souhaite que la gestion des aspects professionnels, administratifs et financiers de sa reconversion n'ajoute pas la complexité à la détresse morale du danseur face à ce changement de vie, il paraît opportun d'organiser la coordination des acteurs institutionnels susceptibles de l'aider. A cette fin, à l'initiative de l'Etat et des partenaires sociaux, une convention de coopération pourrait être négociée et conclue entre les trois « grands » acteurs institutionnels que sont l'AFDAS, l'ANPE et le CND ; elle porterait a minima sur :

- l'échange systématique de données et d'informations relatives à la mobilité professionnelle des danseurs,
- l'élaboration d'outils communs d'information à destination des danseurs en reconversion, par exemple la confection d'une plaquette sur le thème « *seconde carrière : mode d'emploi* » ; dans des conditions à définir, ces outils d'information devraient être accessibles sur les sites Internet des trois organismes,
- l'organisation de contacts périodiques visant à clarifier pour les danseurs la visibilité des prestations et des services offerts par les uns et les autres et à en organiser la complémentarité

De manière plus ambitieuse, la coopération inter institutionnelle pourrait adopter un registre plus intégré sous forme d'échange de personnel par exemple, voire de mise à disposition du CND par l'ANPE, à des conditions à convenir par voie de convention, de spécialistes de l'orientation professionnelle¹³⁸.

¹³⁵ Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

¹³⁶ Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

¹³⁷ Il existe bien sûr une convention de coopération générale entre l'ANPE et l'UNEDIC ; plus spécialement, il existe aussi une convention passée entre l'ANPE et l'AFDAS : aucune des deux n'aborde la question des danseurs en reconversion.

¹³⁸ Certes, les relations entre l'ANPE et le CND sont excellentes, mais on peut observer que la proposition de Jean Maheu relative à la mise à disposition de la « maison de la danse » d'un conseiller de l'ANPE est restée lettre morte.

4.4.2 Engager à mi-parcours de leur carrière une démarche volontariste d'accompagnement des danseurs

Même si les écoles de danse ouvrent leurs élèves sur le monde et abordent avec eux la double carrière, il reste qu'il sera toujours difficile, pour un artiste rivé à sa passion, de franchir le pas vers une reconversion professionnelle qui sonne le glas d'un rêve dont il a fait son métier.

C'est pourquoi la mission propose, pour faciliter l'inclusion des danseurs dans un processus conduisant à la seconde carrière, que de manière systématique ils soient invités, par exemple à mi-parcours de leur carrière, à faire le point sur leur évolution professionnelle et leur projet de vie¹³⁹, dans le souci d'accompagner ou de faire émerger un projet professionnel prenant en compte les souhaits d'évolution et les aptitudes des bénéficiaires. Si on considère qu'une carrière dure environ 15 ans, les danseurs devraient être invités à un « entretien de carrière » après 7 à 8 ans d'activité professionnelle, vers l'âge de 28 ans, en tout cas un temps suffisamment long (de l'ordre de 6 à 8 ans) avant l'échéance.

La réalisation de cet entretien d'étape professionnelle, sous réserve de disposer des moyens nécessaires, pourrait être, au départ, pilotée par le centre national de la danse qui, grâce à ses activités, constitue un lieu de vie pour les danseurs. L'entretien pourrait au besoin déboucher sur l'établissement d'un calendrier de rencontres et serait en tout cas finalisé par l'élaboration d'un projet professionnel de seconde carrière.

4.4.3 Elaborer et diffuser des outils d'orientation et de positionnement professionnels adaptés aux danseurs

- Dans l'ensemble de la population salariée, le « bilan de compétences¹⁴⁰ » n'a pas une très forte notoriété.

Cela est vérifié et amplifié dans le monde des danseurs comme pour l'ensemble des salariés, mais aussi, semble-t-il, pour cause de méconnaissance du métier de danseur par les équipes de professionnels qui travaillent dans les centres de bilans de compétence. Ce constat, pour ne pas dire ce reproche, est revenu comme un leitmotiv au cours des entretiens menés par la mission avec les professionnels de la danse confrontés à une expérience de reconversion adossée à un bilan de compétence.

Aussi, la mission propose-t-elle que le ministère de la culture donne mission au CND de concevoir un outil ad hoc. Le CND, en lien avec le service

¹³⁹ Le rapport « Profession danseur » de Jean MAHEU de décembre 1990 proposait « l'institution d'un droit à un bilan personnel et professionnel après trois années de travail ». Rappelons que le droit à un congé de bilan de compétences est reconnu par le code du travail à tous les salariés sous réserve de conditions d'ancienneté à remplir.

¹⁴⁰ Voir dans le rapport public de l'IGAS de 1997 l'évaluation du droit des salariés au bilan de compétences (page 201 « un droit prometteur, dont les conditions d'exercice doivent être mieux définies »).

public de l'emploi, confierait, sur la base d'un cahier des charges exigeant, à un prestataire spécialisé à la fois dans ce type d'activité et dans celui du milieu de la danse¹⁴¹ la confection d'un outil de positionnement professionnel propre aux danseurs. La méthode retenue devrait être en capacité de prendre en compte leur sensibilité et de faciliter la transposition de leurs potentiels vers d'autres métiers. L'expérimentation du produit, sa mise à disposition et sa diffusion aux cabinets spécialisés dans l'aide à l'élaboration des projets professionnels ou des projets de formation seraient confiées au département des métiers du centre national de la danse.

- D'une façon générale, les outils de bilan de compétence, de positionnement et d'orientation professionnelle devraient s'appuyer sur les aptitudes et les qualités acquises des danseurs

« Pour réussir, un danseur doit être discipliné, assidu, concentré sur son objectif, il ne doit pas avoir peur du travail /.../ il doit être ouvert, avoir l'esprit vif, et vouloir atteindre la perfection /.../ Ces conditions ne peuvent être considérées indépendamment de l'entraînement physique régulier que nécessite la danse, et qui implique évidemment son lot d'exigences : endurance, souplesse, énergie, sens musical, élégance naturelle, parfait sens de l'espace et présence sur scène¹⁴² ».

Dans le droit fil de cette énumération, tous les interlocuteurs de la mission, ou presque, se sont plu à souligner que l'art de la danse exigeait et reposait sur des compétences communément partagées par les artistes chorégraphiques : sens de la discipline, goût de l'effort, capacité d'adaptation, sens des relations collectives, capacité à travailler en équipe, connaissance du corps, connaissances des langues étrangères....Autant de qualités interpersonnelles, de compétences professionnelles et comportementales dont on sait aujourd'hui l'importance en terme d'employabilité sur le marché du travail.

Dès lors il serait contre productif d'ignorer ce précieux capital qui ne demande qu'à être identifié et réinvesti dans un projet professionnel individuel et/ou dans un projet de formation. Encore faut-il le faire expressément émerger et le formaliser, de préférence à l'occasion de l'élaboration d'un projet de carrière.

Bien que les outils de positionnement des compétences professionnelles et la démarche de validation des acquis de l'expérience aient des finalités différentes, il serait sans doute intéressant, dans un souci de cohérence, d'instituer des passerelles entre les deux dispositifs. Cette articulation est en tout cas un sujet sur lequel les instances qualifiées pourraient réfléchir (CCPNE, CND, AFDAS, etc.)

¹⁴¹ Il en existe et on peut imaginer la possibilité de composer au besoin une équipe réunissant les deux compétences.

¹⁴² Extrait du « *destin des danseurs* » précité. Cette énumération rejoint à titre d'exemple, celle, plus concise, du centre régional d'information de la jeunesse de Midi-Pyrénées « *travail, rigueur, patience, discipline : telles sont les qualités indispensables pour exercer la profession de danseur et de chorégraphe* ».

4.5 Réaliser une étude approfondie sur les risques professionnels auxquels sont exposés les danseurs et dégager les axes d'une politique de prévention

Les données issues de l'enquête du CESTA, même si elles sont précieuses, sont purement déclaratives et ne rendent qu'imparfaitement compte de la réalité des risques encourus par les danseurs. Au regard des données disponibles dans le système national d'information sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les instruments nationaux d'analyse statistique ont montré leurs limites.

Bien que la mission n'ait pas porté explicitement sur la prévention des risques professionnels, les problèmes de santé et de sécurité au travail des danseurs ont néanmoins été systématiquement évoqués, y compris avec les professionnels de cette question. Si des initiatives intéressantes ont été prises çà et là par tel ou tel préventeur (médecin du travail...), les grandes lignes de ce que pourrait être une véritable politique de santé et de sécurité au travail sont loin d'être tracées.

A ces deux observations, s'ajoute le constat des lacunes qui entachent le mécanisme de déclaration des maladies professionnelles, comme le montrent les données en provenance de la CNAMTS. Aussi, les propositions de la mission visent-elles deux objectifs.

Le premier serait de permettre aux salariés et aux employeurs de la danse, comme à tous les acteurs du milieu, d'accéder à une information objective, approfondie et structurée sur la réalité, la nature, la gravité et la fréquence des « risques du métier » et à des propositions relatives à une politique de prévention qui pourrait être développée en faveur des danseurs. A cette fin une étude pourrait être confiée à l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)¹⁴³, ou à une équipe pluridisciplinaire fonctionnant sous son autorité, en lien avec les services médicaux du travail spécialisés dans la surveillance médicale des artistes chorégraphiques (ceux de la bourse du travail par exemple). Au besoin, l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)¹⁴⁴, pourrait être associée à l'étude au titre de ses compétences propres et en particulier dans le cadre du chantier de « gestion des âges » qu'elle conduit.

¹⁴³ Organisme paritaire rattaché à la CNAMTS, l'INRS conduit des programmes d'études et de recherches pour mieux connaître les risques professionnels de toute nature, analyser leurs conséquences pour la santé de l'homme au travail, et proposer des voies et moyens de prévention.

¹⁴⁴ L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail est un établissement public sous tutelle du ministère chargé du travail.

Le second objectif est plus immédiat. A partir des chiffres de la CNAMTS, Il s'agit de sensibiliser les médecins du travail à la sous-déclaration de maladies professionnelles qui ne peut que causer des préjudices à la profession, et de les inviter à relayer le message auprès des danseurs eux-mêmes. Ce travail de sensibilisation devrait être engagé à l'initiative de la direction des relations du travail (inspection médicale du travail et de la main d'œuvre).

CONCLUSION : SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS

En conclusion, la mission a jugé opportun de synthétiser ses propositions visant à faciliter le second temps professionnel des danseuses et des danseurs professionnels.

Poser dès la formation initiale du danseur les fondations d'un projet pour toute sa vie active

- 1 Aménager dans les cursus des études des écoles supérieures de danse des espaces de découverte des autres métiers des arts et de la culture
- 2 Encourager les formations post-baccalauréat
- 3 Utiliser la période d'insertion pour développer la maturité des jeunes danseurs
- 4 Doter les écoles supérieures de danse de moyens adaptés à ces missions
- 5 Sensibiliser et former les enseignants à ces nouvelles démarches en organisant des séminaires et en adaptant les formations au certificat d'aptitude (CA)

Accompagner le déroulement de carrière du danseur

- 6 Saisir l'opportunité de la loi du 4 mai 2004 pour inviter les partenaires sociaux à définir, par la négociation, une politique de formation adaptée aux besoins spécifiques des danseurs visant à :
 - assouplir les conditions d'accès au plan de formation et au congé individuel de formation gérés par l'AFDAS, et adopter des priorités de formation au profit de ce public ;
 - adapter le nouveau droit individuel à la formation et le congé individuel de formation (CIF) aux réalités de la reconversion des danseurs.
- 7 Créer au sein de l'AFDAS un fonds d'aide à la seconde carrière des danseurs, abondé par une dotation du ministère de la culture
- 8 Accélérer la conclusion, entre la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la branche, d'un engagement de développement de la formation (EDDF) ciblé en particulier sur la reconversion professionnelle des danseurs
- 9 Inviter la branche professionnelle du spectacle à négocier sur la pénibilité du métier dans le cadre de l'article 12 de la loi « Fillon » sur les retraites

- 10 Inscrire dans le cahier des charges des compagnies conventionnées un temps d'entraînement journalier sur le temps de travail
- 11 Développer des pôles régionaux d'entraînement régulier des danseurs
- 12 Elaborer des outils d'orientation et de positionnement professionnels adaptés au public des danseurs, veiller à ce qu'ils s'appuient sur les aptitudes et les qualités acquises des danseurs et réfléchir à leur articulation avec la validation des acquis de l'expérience
- 13 Négocier une convention tripartite entre le ministère de la culture, le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la réunion des opéras de France encadrant la reconversion des danseurs des ballets
- 14 Demander à l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des risques professionnels (INRS) de réaliser en association avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) une étude approfondie sur les risques professionnels auxquels sont exposés les danseurs professionnels et dégager les axes d'une politique de prévention
- 15 Remédier à la sous-déclaration des maladies professionnelles des danseurs, notamment par la sensibilisation des médecins du travail, à l'initiative de l'inspection médicale du travail et de la main d'œuvre de la direction des relations du travail (DRT).

Résumé du rapport

A la demande du ministre de la culture et de la communication, l'inspection générale de l'administration des affaires culturelles et l'inspection générale des affaires sociales ont étudié la reconversion des danseurs professionnels et formulé des propositions pour l'accompagner. En effet, les artistes chorégraphiques présentent la singularité, qu'ils partagent avec les artistes du cirque, de devoir, sauf exception, quitter la scène avant l'âge de 40 ans, et affronter un second temps professionnel.

Pour mener à bien son travail, la mission s'est appuyée sur l'étude réalisée par le centre de sociologie du travail et des arts¹⁴⁵ (CESTA) à la demande du département des études du ministère de la culture. Elle a rencontré les principaux acteurs et partenaires de la vie chorégraphique : organisations syndicales d'employeurs et de salariés, agence nationale pour l'emploi des spectacles (ANPE – spectacles), l'association d'assurance formation du spectacle (AFDAS¹⁴⁶), des chorégraphes et des danseurs de divers horizons, des représentants des ministères chargés de la culture, de l'emploi et de la protection sociale.

La mission s'est rendue en régions (Ile-de-France, Rhône-Alpes et Languedoc-Roussillon) pour y rencontrer des acteurs de terrain : conseillers pour la danse des directions régionales des affaires culturelles (DRAC), des directions d'Opéras, de centres chorégraphiques nationaux (CCN), des médecins du travail et des représentants des structures nationales.

Enfin, la mission a exploité les résultats d'un questionnaire qu'elle a adressé aux 19 centres chorégraphiques nationaux, aux ballets de la réunion des opéras de France et aux six écoles supérieures de danse.

Au plan méthodologique, la mission s'est heurtée à la difficulté récurrente d'identifier les danseurs qui ont quitté leur métier, en particulier pour occuper des fonctions en dehors du champ des intermittents du spectacle. Pour autant, l'étude qu'elle a menée lui permet de conclure que les artistes chorégraphiques sont une population vulnérable, peu armée pour affronter l'épreuve de la reconversion professionnelle, et que pour les aider à franchir ce cap délicat, il faut compléter leur formation initiale et accompagner davantage le déroulement de leur carrière.

¹⁴⁵ La danse au corps – Les danseurs : un métier d'engagement – juin 2004, 337 pages - ministère de la culture, département des études et de la prospective.

¹⁴⁶ Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des spectacles, l'AFDAS a notamment le monopole de la collecte de la contribution des employeurs à la formation continue des intermittents du spectacle.

I - Une population vulnérable, peu armée pour affronter la seconde partie de sa vie professionnelle

1.1 Une petite population aux conditions de vie précaires et à la carrière courte

Parmi les artistes, les danseurs sont une petite population de l'ordre de 5.000 personnes¹⁴⁷ dont 4.500 intermittents –on compte environ 30.000 musiciens et 25.000 comédiens- que la modestie de leurs revenus placent au bas de l'échelle des rémunérations des artistes¹⁴⁸.

Si on exclut les danseurs « météores », c'est en général avant la quarantaine qu'ils doivent quitter leur métier pour changer d'activité professionnelle et aborder une seconde carrière au demeurant plus longue que la première. Le CESTA estime que chaque année ce sont environ 150 à 250 danseurs qui se trouvent dans cette situation.

Parfois ils doivent d'ailleurs faire face à cette échéance, ou l'anticiper, avec un corps meurtri par les blessures au travail et des troubles musculosquelettiques comme le montre l'étude du CESTA et les constats de terrain de la mission. « *Le corps du danseur est un corps qui souffre* » alors que les données existantes sur les risques professionnels ne le mettent guère en évidence¹⁴⁹.

1.2 Des reconversions souvent par défaut et pas toujours bien préparées

- Des reconversions souvent par défaut

Victime consentante d'une forme de loi du silence durant sa formation et aussi dans son emploi –*il ne faut pas briser l'élan artistique*- , peu enclin à faire entendre sa voix dans les instances professionnelles, c'est souvent seul et démuné que le danseur doit affronter l'épreuve de la seconde carrière.

Certes, les écoles supérieures de danse accompagnent généralement leurs élèves au Baccalauréat, les encouragent à diversifier leurs connaissances, mais la question de la seconde carrière est un sujet qui n'est pas véritablement abordé.

Sans compter le cas de l'opéra national de Paris il existe, il est vrai, des expériences récentes qui illustrent les initiatives prises par quelques employeurs, notamment du secteur public, pour rechercher des solutions construites aux problèmes de reconversion de leurs danseurs. A ce titre, les dispositifs mis en œuvre par les Opéras de Lyon, du Rhin et de Bordeaux méritent d'être signalés.

¹⁴⁷ Un petit nombre d'entre eux sont des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

¹⁴⁸ En 2000 trois quarts des danseurs ont gagné moins de 66.600 F dans l'année et 10 % d'entre eux seulement plus de 107.500 F.

¹⁴⁹ Au cours des années 2000 à 2002, une seule maladie professionnelle relevant du tableau n° 57 aurait été reconnue au bénéfice d'un danseur professionnel.

Mais force est d'observer que les besoins des danseurs, engagés par des employeurs essentiellement inscrits dans une logique artistique, ne sont pas au centre du débat social. Leurs préoccupations ne sont guère prises en compte dans les conventions collectives, et les organisations syndicales d'employeurs, tout en déclarant l'intérêt qu'elles portent à la seconde carrière des danseurs, n'en ont pas encore fait un sujet de discussion avec les syndicats de salariés.

L'aspiration du danseur –qui au demeurant partage de plus en plus ses activités entre les fonctions d'interprétation, de transmission et de création- est de poursuivre dans le spectacle, et singulièrement dans le milieu de la danse, son projet de vie professionnelle. Les débouchés ne sont pas nombreux.

De fait, à côté de quelques réussites (notamment sur des postes d'encadrement dans le milieu de la danse), on remarque une orientation assez large vers les métiers de l'enseignement de la danse. A l'AFDAS, dominent nettement les demandes de formation à l'enseignement, puis viennent celles dans et hors secteur culturel (santé, tourisme, sports...). La mission a aussi rencontré les galères et les échecs.

- Des reconversions pas toujours bien préparées

Il ne faut pas mésestimer les apports, de qualité, des organismes institutionnels au profit de la réorientation professionnelle des danseurs contraints d'abandonner l'exercice de leur art. A cet égard, la mission relève l'importance du rôle joué par l'ANPE – spectacles, par l'AFDAS au titre de ses activités agréées (plan de formation et congé individuel de formation) et par le centre national de la danse, « lieu ressources » au service du monde de la danse.

Chacun dans son champ de compétence, avec ses instruments, apporte son concours aux danseurs préoccupés par l'engagement de la seconde étape de leur carrière professionnelle. A l'étranger, le choix a parfois été fait de créer des centres de reconversion *ad hoc* dédiés aux seuls danseurs, dont le fonctionnement et le financement sont bien souvent le reflet du système de protection sociale en vigueur.

Il reste qu'en France, à la différence des sportifs de haut niveau (SHN) qui bénéficient d'une prise en charge organisée par les pouvoirs publics et basée sur le concept du « *double projet* ¹⁵⁰ », les artistes chorégraphiques paraissent mal accompagnés. Par ailleurs, le paysage institutionnel n'a pas la visibilité requise et les outils de reconversion existants ne sont pas toujours adaptés aux besoins des danseurs et à leur sensibilité.

¹⁵⁰ Pour être inscrit sur la liste nationale des athlètes de haut niveau arrêtée par le ministre chargé des sports, le sportif de haut niveau doit valider un double projet sportif, d'une part, éducatif ou professionnel, d'autre part. La loi du 16 juillet 1984 modifiée relative à l'organisation et à la promotion des activités sportives en fixe le principe. Les modalités d'application sont mises en œuvre par le ministère des sports en s'appuyant sur l'institut national supérieur d'éducation physique (INSEP) et sur les fédérations sportives par discipline.

II – Il faut compléter la formation initiale des danseurs et accompagner le déroulement de leur carrière

2.1 Compléter la formation initiale des danseurs

En s'inspirant du « double projet » des SHN, il apparaît nécessaire dès la formation initiale de jeter les bases d'un projet global de vie des danseurs, ce qui implique de :

- rompre la loi du silence dans les écoles supérieures de danse
- aménager dans le cursus des études des modules de découverte des autres métiers de la culture et des spectacles
- encourager les formations post-baccalauréat
- utiliser la période d'insertion pour développer la maturité des jeunes danseurs
- accorder à ces écoles des moyens supplémentaires pour leur permettre de faire face à leurs responsabilités
- sensibiliser et former les professeurs de danse à ces nouvelles démarches

2.2 Accompagner la carrière des danseurs

Deux voies sont à emprunter.

2.2.1 Conjuguer les efforts de tous les acteurs.

En effet, offrir aux danseurs des conditions de reconversion adaptées à la réalité de leur métier implique la mobilisation de tous les acteurs : partenaires et organismes sociaux, Etat et collectivités territoriales.

- Les partenaires sociaux de la branche sont invités à négocier¹⁵¹ une véritable politique de formation adaptée aux besoins spécifiques de la profession ; ce qui passe par :
 - l'assouplissement des conditions d'accès au plan de formation et au congé individuel de formation, conjugué à la définition par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche des spectacles (l'AFDAS) de priorités de formation au bénéfice des danseurs,
 - l'adaptation du congé individuel de formation et du nouveau droit individuel à la formation,
 - la création au sein de l'AFDAS d'un fonds d'aide à la seconde carrière des danseurs, abondé par une dotation du ministère de la culture.
- Dans le même temps, les représentants de la branche doivent s'emparer du sujet de la pénibilité dans le cadre de la préparation des négociations interprofessionnelles qui doivent s'engager en vertu l'article 12 de la loi « Fillon » du 21 août 2003 sur les retraites.

¹⁵¹ La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social en fournit l'opportunité (article 16 sur la négociation sur la formation).

- Enfin, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle doit accélérer la conclusion avec la branche d'un engagement de développement de la formation ciblé en particulier sur la reconversion professionnelle des danseurs.

2.2.2 Adopter des mesures concrètes

- Inscrire dans les conventions de subventionnement passées entre les services du ministère de la culture et les compagnies conventionnées un temps minimum d'entraînement journalier sur le temps de travail, indispensable à l'entretien du corps du danseur.
- Développer des pôles régionaux d'entraînement régulier des danseurs
- Coordonner par voie de convention les interventions des instances de conseil et d'appui professionnel aux danseurs : CND, ANPE - spectacles et AFDAS.
- Engager une démarche volontariste en direction des danseurs, en les invitant de manière systématique à mi-carrière à faire le point sur leur évolution professionnelle et leur projet de vie.
- Elaborer des outils d'orientation et de positionnement professionnels adaptés aux danseurs, en veillant à ce qu'ils s'appuient sur les aptitudes et les qualités acquises des danseurs et réfléchir à leur articulation avec la validation des acquis de l'expérience ;
- Négocier une convention tripartite avec le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sur l'accompagnement de la carrière des danseurs relevant de la fonction publique territoriale.
- Réaliser une étude approfondie sur les risques professionnels auxquels sont exposés les danseurs professionnels et dégager les axes d'une politique de prévention
- Remédier à la sous-déclaration des maladies professionnelles des danseurs, notamment en sensibilisant les médecins du travail à cet aspect.

Liste des annexes

- Annexe 1 - Questionnaires envoyés par la mission
- Annexe 2 - Liste des personnes rencontrées
- Annexe 3 - Nombre des actions de formation qualifiante prises en charge par l'AFDAS pouvant conduire à une reconversion
- Annexe 4 - Statistiques de la société des auteurs et compositeurs dramatiques (SACD)
- Annexe 5 - Note de l'ANPE – spectacles
- Annexe 6 - Note du CNDMD de Paris
- Annexe 7 - Nombre de maladies professionnelles reconnues
- Annexe 8 - Les centres de reconversion étrangers
- Annexe 9 - L'encadrement juridique du double projet des sportifs de haut niveau
- Annexe 10 - Extraits du rapport de Jean-Pierre DENIS
- Annexe 11 - Dépenses de formation des danseurs (AFDAS)

Ces annexes peuvent être consultées au centre de documentation de l'Inspection générale des affaires culturelles du ministère de la culture et de la communication.