

Compte-rendu du Café de la RAC sur la fin de carrière artistique et transmission intergénérationnelle dans le secteur chorégraphique

Date : 24 février 2026 (13-16h)

Lieu : La Verrière, Anderlecht

Présentation préalable par l'équipe de la RAC : pourquoi l'envie de travailler sur ce sujet ?

Plusieurs constats nous ont donné l'envie d'aborder ces questions lors d'une rencontre :

1. Constat par Nathalie à son arrivée à la RAC (juin 2024), sans jugement, d'une certaine « dichotomie » parmi les membres de la RAC, entre les compagnies plus anciennes et contrat-programmées d'une part et beaucoup de jeunes membres d'autre part (plutôt inscrit·es comme personnes physiques), sans ou avec peu de financement.

—> envie d'aborder dans un premier temps la question de la transmission intergénérationnelle et de réfléchir à comment « faire une place » à la jeune génération.

2. Un autre constat fait par l'équipe de la RAC, et à nouveau sans jugement : on observe une forme de 'manque d'implication' actuellement des artistes plus expérimenté·es dans la vie du secteur et de la fédération :

- Il nous semble que les artistes plus âgé·es ou ayant terminé leur carrière active dans la danse restent en retrait de la vie de la fédération, avec peu de dispositifs ou de traditions pour les associer à la transmission entre membres ou à une forme de mentorat.
- Cette absence d'implication des ancien·nes dans la vie de la fédération peut accentuer le fossé générationnel et freiner le transfert de savoirs, d'expériences et de pratiques artistiques.
- En parallèle, la jeune génération se retrouve souvent seule à naviguer dans les problématiques administratives, de reconversion ou de santé, sans repères ou soutien direct des aîné·es du métier.

Inspiration de ce qui se fait aussi dans la communauté hip-hop : transmission entre pairs dite 'EOTO' (*Each One Teach one* : la transmission étant un des piliers du mouvement hip-hop, faisant écho au concept de communauté et d'entraide) ; comment pourrait-on appliquer ça au sein de la RAC ?

3. Ensuite, l'année 2025 a été très fortement axée au niveau politique (fédéral) sur la question des pensions. Entre ici en jeu la question de la fin de carrière artistique.

—> Dans le secteur de la danse, il est bien sur nécessaire de prendre en compte l'usure des corps et la santé physique au sein de la carrière artistique. Que faire si l'âge de la pension recule encore ? Aujourd'hui, elle est fixée à 67 ans.

Ceci implique la question d'une possible reconversion professionnelle.

Citation de Contredanse (Nouvelles de danse numéro 91) : « *Si les questionnements liés à la reconversion professionnelle ne sont pas propres à ce champ, ils se posent néanmoins avec plus d'acuité pour les interprètes dont le corps est soumis à des transformations physiques liées à l'âge qui impactent directement leur métier.* »

Contrairement à la Belgique, des dispositifs structurels d'accompagnement pour la reconversion des artistes existent en France (via le CN D) et en Suisse (Association pour la reconversion des danseurs : <https://danse-transition.ch/>).

Deux outils ont ainsi été créés par le CN D :

- le guide Danse et Santé : <https://www.cnd.fr/fr/page/3637-guide-danse-et-sante>
- Une fiche « reconversion des danseur·euses » (très spécifique à la France) : https://www.cnd.fr/fr/file/file/3228/inline/vie_pro_reconversion_des_danseurs_et_des_danseuses_2507.pdf

Et une étude a été menée sur le sujet au Québec :

<https://www.crimt.net/Files/RA-transition-carriere-artistes-MCC.pdf>

En Belgique, il existe malgré tout Konvertigo, un coaching proposé par le Fonds 304, d'abord destiné aux artistes du cirque et de la danse : <https://fonds304.be/konvertigo/>

Questionnement : ce coaching existe-t-il encore (lancé en 2019) ? Des membres de la RAC y ont-ils fait appel depuis ? Suggestion de prendre contact avec le Fonds 304 pour un bilan de cette action.

Suite à ces différentes réflexions, envie d'ouvrir une discussion sur ces questions (transmission intergénérationnelle et fin de carrière artistique), en se questionnant aussi sur que peut faire la RAC sur ces enjeux ? Par exemple, imaginer de nouveaux formats de transmission intergénérationnelle au sein de ses membres, par les pairs ; ou mener un plaidoyer pour accompagner la fin de carrière en danse. Ou autre exemple : explorer ce qui est peut-être mis en place pour les sportif·ves professionnel·les ; des précédents existent-ils dans le droit social ?

Cette réflexion pourrait bien sûr être menée en partenariat avec Aires Libres (fédération des Arts du cirque, arts de la rue et arts forains), vu les problématiques similaires qui se présentent dans nos deux secteurs.

Questions préalables reçues des personnes inscrites :

- Concernant la reconversion des danseur·euses : comment gérer les affects liés à un métier passion, en faire le deuil et s'engager pleinement avec enthousiasme dans une autre voie professionnelle ?
- Avez-vous des informations / statistiques / retours concernant le type de profession que les danseur·euses choisissent particulièrement en parallèle de / après la danse ?
- Comment évaluer ses compétences ? Y a-t-il des processus de « mise à niveau » / « évaluation des acquis » vers d'autres secteurs balisés, par exemple par Actiris ?
- Auriez-vous des conseils sur comment s'y prendre dans les périodes de chevauchement (emplois actuels / formations échelonnées / démarrage de la nouvelle activité...) ?
- Avez-vous des ressources sur les types de financements / aides financières pour faciliter l'accès aux formations pour une reconversion ?

Discussions pendant le Café :

Thème « Reconversion et fin de carrière artistique »

- Exemple dans le secteur du cirque de reconversion à *l'intérieur du secteur* : on remarque une division genrée de la reconversion. Les femmes vont se diriger plutôt vers l'enseignement (par exemple, en Feldenkrais), les hommes vers la construction de matériel ou vers la scénographie. Cependant, les artistes restent dans la « famille professionnelle », qui est très petite concernant le cirque.
- Comment adapter les pratiques à la physicalité évolutive des interprètes (âge, capacités...) ?
- Limite de la professionnalisation de la danse : la danse est-elle suffisante / satisfaisante pour évoluer tout au long d'une carrière ?
- Il faudrait pouvoir reprendre des études en gardant le statut d'artiste (vérifier si ce n'est pas déjà le cas pour les TDA - et pas que pour les métiers en pénurie) / imaginer des aménagements pour combiner études et pratique professionnelle.
- Gestion des périodes entre deux contrats : temps disponible pour formation ? Ou pour chercher d'autres perspectives professionnelles ?
- En France, il existe l'AFDAS pour la formation (système de cotisation sociale obligatoire et tout le monde bénéficie d'un crédit formation) : système beaucoup plus poussé que ce qui est proposé par le Fonds 304 avec le coaching Konvertigo. Serait-il possible de pousser le curseur aussi chez nous en matière de formation ?
- En FWB, il existe des bourses pour la formation mais une seule date de dépôt : cela n'a pas de sens vu que les dates de formation auxquelles les artistes pourraient vouloir s'inscrire ne sont pas toujours connues 6 mois à l'avance.
- Pourrions-nous aussi demander aux pouvoirs publics d'instaurer des **bourses de reconversion** (soit auprès des Régions, qui ont les compétences d'emploi, soit auprès de la FWB mais attention que cela ne pourra pas être ponctionné sur le budget alloué à

la Création artistique. Regarder aussi du côté de l'Égalité des Chances). De telles bourses existent en Suisse.

- Comparaison avec les sportif-ves professionnel-les : certes, il existe des aménagements mais attention que la réalité économique de ce milieu est très précaire aussi ; financements surtout par des sponsors.

Thème « Emergence et continuité des parcours »

- On parle beaucoup de l'émergence mais qu'en est-il des « ancien·nes » du secteur ? Certain·es artistes veulent poursuivre leur carrière jusqu'à la pension, y compris des artistes qui ont contribué à forger le secteur en FWB. Comment ne pas les en éjecter si ils et elles veulent poursuivre leur carrière ? Violence possible perçue quand la subvention s'arrête.
- Comment faire place à l'émergence mais aussi préserver les artistes plus ancien·nes ?
- Il y a sans doute un récit à inventer pour une fin moins abrupte des subventions / de la carrière, pour ne pas avoir le sentiment d'être relégué à la 'poubelle'. **Autre dynamique à inventer.** Cependant, la fin de carrière n'est pas nécessairement liée à la fin d'une subvention.
- Manque d'un **récit collectif sur « comment on s'arrête ? »**. Exemples de Transquiquennal (qui ont mis en scène leur fin de carrière) ou du Groupe Off, qui a voulu étaler cette mise en scène de fin de carrière sur cinq spectacles mais cela reste des cas exceptionnels.
- Question : faut-il continuer à financer (publiquement) des artistes « qui ne se renouvellent pas » ? Mais que veut dire se renouveler ? Faut-il nécessairement s'adapter aux codes contemporains ?
- Étiquette du métier-passion et de la création 'inépuisable' dans les secteurs artistiques : cela soulève plein de questions au niveau des financements mais aussi de la programmation, de la **place laissée dans l'espace restreint de visibilité.**
- Ressenti : les chorégraphes agissent comme si on était dans le secteur privé, où on continue à diriger son entreprise jusqu'à 88 ans or ici, on parle d'argent public donc il existe un sentiment d'avoir le « droit » de collectiviser cette question.
- Si dernière année de subventions : idée de **budgetiser l'archivage** d'une compagnie, avec archiviste professionnelle. Demander à Contredanse de réfléchir sur la question ?
- NB : en danse, Pierre Droulers et Michèle Noiret ont donné leurs archives au CN D.
- Il faut aussi distinguer la fin de la carrière des *artistes* versus la fin de la carrière des *compagnies* ; la question du répertoire et des archives entre ici à nouveau en jeu.

Thème « Transmission intergénérationnelle »

- Distinction à faire entre transmission artistique et transmission en production et administration. En danse, culture de donner des *workshops* pour l'artistique.
- La transmission se fait déjà de manière organique selon les affinités et collaborations entre artistes. Comment rendre ça plus « équitable » pour tous les membres de la

RAC ? Mise en place d'un système de parrainage / marrainage / mentorat, pour encourager la transmission ?

- Idée de débloquer un **fonds pour la transmission intergénérationnelle** ? Si on regarde par exemple du côté de la Flandre et de ce que fait Ultima Vez, avec le programme *Ultimates* : production de jeunes artistes chorégraphiques (avec des financements flamands beaucoup plus conséquents pour les compagnies).
- En FWB, seul le Studio Thor a une fonction quelque peu similaire en danse, en accordant des micro bourses ou apports en coproduction, en plus de l'accueil studio. Cela dit, il ne s'agit pas du tout des mêmes montants de coproduction, d'où l'idée de créer un fonds pour la transmission intergénérationnelle.
- De telles pratiques se font déjà en théâtre en FWB, par exemple dans le cas de Venedig Meer : Manon Faure nous parle ici d'« **hospitalité artistique** », en abritant par exemple la production déléguée de projets portés par des personnes externes à la compagnie Venedig Meer (mais sans engagement financier). Ça se ferait aussi par exemple chez Armel Roussel, et en cirque aussi. Système à encourager en danse pour les compagnies qui en ont envie, pour que les compagnies établies accompagnent les plus jeunes ?
- Autre question : **comment valoriser plus que la mutualisation d'une salle** ? Comment valoriser le temps, les savoirs, outils artistiques, etc. transmis ? Sans risquer d'être « reclassé » comme structure de services à la place d'une structure de création !
- Par rapport à la notion de collectif et de mutualisation : le collectif ne se pense pas de la même façon pour les différentes générations. Pourquoi celles et ceux qui ont créé le secteur, et qui ont obtenu un contrat-programme, sont moins présent·es au sein de la fédération aujourd'hui ? Question de temps et d'organisation ? Comment alors trouver du temps pour un possible **programme de mentorat** ?
- Ou commencer avec une **boîte à questions mutualisée** pour les membres de la RAC ? C'est l'idée qui a d'ailleurs motivé Manon Faure à lancer « La Rubrique à 2 balles » : <https://2balles.be/>
- Cela rejoint la question de la mutualisation des savoirs et de l'expertise, au-delà de la 'simple' mutualisation d'espaces. Plus globalement, cela fait aussi appel à des notions d'**intelligence collective**.
- Concrètement dans le secteur de la danse, le Grand Studio propose déjà un accompagnement de long terme à des artistes et compagnies (25 en moyenne), pour leur transmettre des notions en production et administration. Position de « facilitateur de croissance ».
- Les sessions *Open Office* (proposées par plusieurs structures de production et diffusion en Arts vivants) s'ancrent également dans cette logique de partage des savoirs.
- Proposition de la part de Benoit du Grand Studio de réfléchir ensemble à ce qui pourrait être mutualisé dans le secteur chorégraphique, au-delà de la mise à disposition d'espaces. Réflexion à mener d'ici la prochaine remise de contrats-programmes (dépôt fin 2027 pour la période 2029-2033).

Actions concrètes possibles :

- Contacter le Fonds 304 pour avoir des retours sur le coaching Konvertigo.
- **Vérifier si le statut de travailleur·euses des arts permet déjà de reprendre des études sans perdre les allocations de TDA** ou non, et pas que pour les métiers en pénurie —> regarder au niveau du droit à la formation, avec la nouvelle réforme Chômage (2025, Arizona) : les allocations (même de « simple » chômage) sont-elles encore gelées si on reprend des études pour un métier en pénurie ?
- Si ce n'est pas le cas : plaider pour pouvoir reprendre des études en gardant le statut d'artiste / imaginer des aménagements pour combiner études et pratique professionnelle. Regarder du côté des sportif·ves professionnel·les ce qui se pratique.
- Demander aux pouvoirs publics d'instaurer des **bourses de reconversion** (Régions ou FWB mais pas budget de la Création artistique, ou du côté de l'Égalité des Chances).
- Réclamer auprès de la FWB **plusieurs dates de dépôt pour les bourses de formation** (NB : et aussi pour les aides à la reprise car un dépôt par an n'a pas non plus de sens, par exemple pour des questions de parentalité).
- Contacter Contredanse pour réfléchir à l'archivage du travail d'artistes / de compagnies en dernière année de subventionnement.
- Réfléchir à un la création d'un fonds pour la transmission intergénérationnelle ou à un système d'« hospitalité artistique » (par exemple : production déléguée) dans le secteur chorégraphique.
- Réfléchir à un programme de mentorat intergénérationnel pour les membres de la RAC ou à une boîte à questions mutualisée, pour une transmission en production et administration et / ou pour de la transmission artistique.
- Réflexion en collaboration avec le Grand Studio sur ce qui peut être mutualisé entre les compagnies / membres de la RAC ou au sein du secteur chorégraphique en FWB.

Horizon temporel : approfondir cette réflexion au sein de la RAC et du secteur d'ici octobre 2027 (avant prochain dépôt contrats-programmes).

Autres informations pratiques :

- Formation en production en arts vivants co-organisée par la RAC, la Chaufferie-acte 1 et la CCTA, les 28 et 29 mai 2026. Plus d'infos suivront prochainement.
- Boîte à questions mutualisée de Manon Faure : <https://2balles.be/>

Merci aux personnes présentes le 24 février pour ces riches réflexions ♥