

Diagnostic Emploi-Formation dans les Musiques Actuelles en Hauts-de-France (DEFMA Hauts-de-France)

Table des matières

1.	Description du projet de diagnostic Formation - Compétence - Emploi	2
1.1.	Présentation du contexte.....	2
1.2.	Description du diagnostic envisagé	4
1.2.1	Les objectifs prioritaires du diagnostic.....	4
1.2.2	Les retombées attendues et perspectives du diagnostic	4
2.	Organisation et pilotage du projet	6
2.1.	Modalités de conduite et de suivi du projet.....	6
2.2.	Publics visés et méthodologie	8
2.3.	Une évaluation dynamique et collective	11
3.	Fiche-synthèse du projet.....	12
4.	Annexes	15

1. DESCRIPTION DU PROJET DE DIAGNOSTIC FORMATION - COMPETENCE - EMPLOI

1.1. PRESENTATION DU CONTEXTE

La filière musiques actuelles est très composite, à la croisée de plusieurs logiques (privée à but lucratif, publique, ESS) et secteurs d'activités : spectacle vivant, musique enregistrée, audiovisuel¹. Le diagnostic sera réalisé sur **le territoire des Hauts-de-France**. Repenser la formation et l'insertion dans l'emploi est un enjeu stratégique primordial dans cette région particulièrement paupérisée et jeune², peu dotée en emplois culturels par rapport à la plupart des autres régions³. L'ambition régionale est prononcée pour les industries culturelles et créatives (ICC), avec un objectif affiché de 30 000 nouveaux emplois à horizon 2025 pour se placer derrière l'Île-de-France, et des besoins en formation relativement bien identifiés pour certains secteurs tels que le jeu vidéo ou la publicité.

Comparativement à d'autres régions (Centre-Val de Loire, Pays de la Loire, Occitanie), les Hauts-de-France souffrent en revanche d'un déficit de connaissances objectivées et d'éléments prospectifs sur la situation de l'emploi et de la formation au sein des musiques actuelles. On dispose en effet d'un ensemble de travaux connexes sur la question (cf. annexe 1), mais ils portent sur d'autres réalités territoriales et sont assez datés, **ne permettant pas vraiment de porter un éclairage adapté aux évolutions sectorielles et aux besoins régionaux** en la matière. Par ailleurs, si la formation est souvent identifiée comme un point névralgique au sein des musiques actuelles, les réponses apportées demeurent assez minimes et parcellaires au vu des défis actuels. Cela s'explique en partie par la grande complexité du sujet vu les modalités de formation très hétérogènes au sein de la filière, les initiatives locales difficilement transposables (hétérogénéité forte du secteur, configurations différentes des réseaux de la filière selon les régions) et l'absence de politique nationale très formalisée et cohérente face aux problématiques identifiées sur les différents territoires.

Or, la filière des musiques actuelles fait face à **des problématiques**, nombreuses et complexes, **relatives à la formation et à l'emploi**. Parmi ces difficultés, le recours inégal des professionnel.le.s à la

¹ Il y a donc **8 codes NAF directement concernés** : 90.01Z – Arts du spectacle vivant, 90.02Z – Activités de soutien au spectacle vivant, 90.04Z – Gestion de salles de spectacles, 90.03B – Autre création artistique, 59.20Z – Enregistrement sonore et édition musicale, 60.10Z – Édition et diffusion de programmes radios, 32.20Z – Fabrication d'instruments de musique, 47.63Z – Commerce de détail d'enregistrements musicaux et vidéo en magasin spécialisé.

² 5^{ème} région la plus peuplée et en nombre d'emplois, les Hauts-de-France comptent aussi une population parmi les plus jeunes et paupérisées de France métropolitaine (2nd indice de jeunesse de France métropolitaine et 4^{ème} région étudiante, niveau de vie médian le moins élevé des régions métropolitaines, 2nd taux de pauvreté et taux de chômage le plus élevé), avec un niveau de formation et d'insertion dans l'emploi parmi les plus bas (plus fort taux métropolitain de non ou peu diplômés parmi les 15 ans et plus non scolarisés, part de diplômés de l'enseignement supérieur en deçà de la moyenne nationale de 5,1 points de %, part des jeunes non insérés dans l'emploi ou scolarisés la plus élevée des régions métropolitaines). Cf. C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, *Diagnostic partagé des Hauts-de-France. Contribution au CPRDFOP 2022-2027*, février 2022, 32 p.

³ On comptait 32 200 actifs dans le secteur culturel en 2017 (6^{ème} région) soit 1,4 % du total des emplois régionaux (plus faible taux, - 0,5 pt par rapport à la moyenne nationale), suite au recul des emplois culturels le plus important observé sur dix ans (- 8,1 %). Cf. Insee, « En 2017, 32 200 emplois culturels dans les Hauts-de-France », *Les grands secteurs économiques des Hauts-de-France*, Insee Flash Hauts-de-France, n° 117, janvier 2021, 2 p.

formation continue (et *a priori* plutôt marginal, comparativement à d'autres secteurs comme l'audiovisuel, l'animation), les difficultés de recrutement observées sur certains métiers (administration de production, techniques) et une « crise des vocations » accrue depuis la crise sanitaire du Covid-19, des freins à la montée en compétences des salarié.e.s de structures qui sont majoritairement des TPE et parviennent difficilement à structurer leur projet et consolider leur modèle socio-économique, une nécessaire adaptabilité aux enjeux sociétaux qui impactent le secteur (numériques, RSO et transition écologique, parité femmes-hommes, etc.) mais des difficultés concrètes à former les salarié.e.s et à faire évoluer les pratiques...

Dans une période post-Covid charnière, il y a ainsi **un déficit de vision claire et objectivée de la situation en région pour la filière des musiques actuelles** : l'offre de formation est-elle adaptée ou non aux besoins des professionnel.le.s, leur insertion professionnelle est-elle satisfaisante, quels sont les métiers en tension et les problématiques de recrutement, quelles seront les compétences recherchées et les métiers « porteurs » à moyen et long termes pour répondre aux évolutions sectorielles ?

A partir de ces constats et questionnements, HAUTE FIDELITE a engagé **des premiers travaux en janvier 2020** sur ces enjeux de formation et d'emploi au sein de la filière musiques actuelles, en lien avec différents partenaires (Région Hauts-de-France, TOTEM Pôle Emploi, Afdas). Ces échanges ont été poursuivis durant le séminaire des adhérents de HAUTE FIDELITE *Au Turbin* en mai 2022.

A l'orée 2023, HAUTE FIDELITE a initié **un comité de pilotage** pour travailler sur ces thématiques, avec pour objectif de rassembler un maximum de partenaires du territoire intervenant à un endroit ou un autre sur les enjeux d'emploi et de formation (cf. liste des membres en annexe 3). Il s'agissait aussi de pourvoir à deux biais, particulièrement saillants en Hauts-de-France : le fonctionnement en « silos » du champ de la formation, composé de nombreux organismes et dispositifs mais permettant difficilement de construire des parcours d'accompagnement dans la durée, avec souvent pas ou peu de regard sur leurs retombées en termes d'insertion professionnelle des bénéficiaires⁴ ; l'absence d'agence culturelle et de groupement d'employeurs ne permet pas d'apporter une expertise et des ressources pour suppléer au défaut de compétences, de formations ou d'accompagnement des professionnel.le.s et des structures sur certains domaines.

Fort de la grande diversité des partenaires réunis, ce comité s'est réuni régulièrement en 2023 et a cherché à rassembler des premiers éléments visant à qualifier la filière régionale des musiques actuelles en termes de formation et d'emploi (cf. annexe 2) : recension des organismes de formation et prestataires assimilés intervenant dans ce champ, part du recours aux dispositifs locaux d'accompagnement par les structures de la filière ; nombre de salarié.e.s, d'intermittent.e.s du spectacle et de demandeur.euse.s d'emplois, d'établissements employeurs en région.

Assez rapidement, le comité a conclu à **la nécessité de poser un diagnostic plus approfondi, confié à un prestataire externe**. Ce choix s'explique par des difficultés d'ordre méthodologique et technique dans la réalisation du pré-diagnostic, ainsi que par le souhait d'avoir un regard extérieur à la filière, souvent précieux pour objectiver des dynamiques socioprofessionnelles.

⁴ Voir notamment le compte-rendu des échanges de la table ronde « Monter en compétence » de notre séminaire annuel des adhérents *Au Turbin* du 25 mai 2022, ainsi que [l'étude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical](#) (ministère de la Culture/DGCA, décembre 2015).

Le comité a également souhaité élargir le champ du diagnostic aux problématiques d'emploi et de ressources humaines, pour ne pas se limiter à étudier la formation en « vase clos », mais bien dans une dynamique prospective pour identifier les grands enjeux sectoriels et territoriaux et ajuster en conséquence les réponses à apporter, afin que la filière demeure agile et compétitive.

1.2. DESCRIPTION DU DIAGNOSTIC ENVISAGÉ

1.2.1 Les objectifs prioritaires du diagnostic

HAUTE FIDELITE se propose donc d'engager **un diagnostic**, sous la forme d'une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), **portant sur la filière musiques actuelles en région Hauts-de-France**. Il sera articulé en deux volets, l'un sur la dimension « Formation » et l'autre sur la dimension « Emploi-RH », avec **5 objectifs prioritaires** poursuivis :

- Avoir une vision claire et la plus complète possible de l'offre de formation initiale et continue en musiques actuelles, et de son adéquation par rapport aux réalités professionnelles et aux besoins en région ;
- Dresser un état des lieux des pratiques en termes de ressources humaines au sein des structures de la filière musiques actuelles ;
- Identifier les grandes tendances en termes d'emploi en région pour ce secteur d'activités : métiers en tension, en évolution et émergents ;
- Anticiper à moyen et long terme les besoins en emplois et en termes d'adaptation des compétences, au regard des enjeux principaux impactant le secteur (technologiques, économiques, environnementaux...);
- Etablir des scénarii prospectifs pour avoir des préconisations et des propositions de leviers d'action visant à répondre aux besoins identifiés.

1.2.2 Les retombées attendues et perspectives du diagnostic

Les ambitions de prospective, d'opérationnalité et d'attractivité sont primordiales. Il s'agit en effet de mieux outiller les entreprises et professionnel.le.s de la filière, pour renforcer leur capacité d'adaptation face aux mutations en cours et à venir, garantir la compétitivité des premières et la montée en compétences des second.e.s dans un contexte changeant et incertain. Ces éléments doivent aussi servir à éclairer les différents opérateurs intervenant sur la question de la formation et de l'accompagnement de ces professionnel.le.s. Enfin, cette somme de connaissances et les leviers identifiés doivent permettre d'améliorer l'attractivité des métiers et activités composant la filière, à destination des jeunes générations souhaitant se professionnaliser et intégrer la filière musicale.

Ce diagnostic est envisagé comme **une première étape d'une réflexion prospective et intersectorielle** pour répondre aux besoins identifiés et dessiner des orientations stratégiques sur la formation et l'emploi, tenant compte des transformations touchant la filière musiques actuelles et les filières connexes (spectacle vivant, audiovisuel). **Ces enjeux recoupent en effet très fortement ceux du**

spectacle vivant, dans la mesure où beaucoup de métiers (ceux de l'administration et de la production par exemple, ou les métiers techniques), de statuts professionnels (les intermittents du spectacle en particulier) et de modèles d'activité sont communs ou à la croisée de la filière des musiques actuelles. Apporter des éléments de compréhension sur les dynamiques de l'emploi et de la formation à l'échelle des musiques actuelles viendrait ainsi alimenter les diagnostics posés pour le spectacle vivant.

La temporalité pour ce faire est d'autant plus indiquée qu'un Comité régional des professions du spectacle (COREPS) est initié en octobre 2023 en Hauts-de-France, nos travaux et ce diagnostic tombant à point nommé pour que la filière musiques actuelles soit force de proposition au sein de ce nouvel espace de dialogue. A noter par ailleurs que notre diagnostic s'inscrirait dans la continuité de [l'étude prospective intersectorielle emploi-formation](#) tout récemment conduite par l'Afdas, en approfondissant certains de ses questionnements et perspectives sur le volet des industries culturelles et créatives (ICC). Enfin, partant de constats similaires sur la « crise des vocations » et la structuration de la formation au sein du secteur musical, des initiatives nationales sont également en cours. Le Centre national de la musique (CNM) a inscrit sur sa feuille de route 2023 une étude sur les métiers de la filière en souffrance, quand le Groupe de travail musiques actuelles (GTMA), qui associe le ministère de la Culture, le CNM et divers réseaux et syndicats de la filière musicale, engage une réflexion autour de l'insertion professionnelle et des questions de formation en 2023-2024.

La plus-value attendue peut être déclinée **en plusieurs registres** :

- Rendre lisible l'offre existante de formations, identifier les lacunes (territoriales, intrasectorielles), pour améliorer l'accompagnement des structures employeuses et des professionnel.le.s de la filière ;
- Planifier stratégiquement les politiques de formation vers des métiers et des compétences ajustés aux besoins actuels et à venir des structures employeuses ;
- Favoriser l'appropriation de la démarche GPEC par les acteurs de la filière, afin de leur donner des clés pour répondre aux besoins en emplois et en compétences à l'aune des évolutions du secteur ;
- Se saisir pleinement d'un sujet où les Hauts-de-France accusent un retard par rapport à d'autres régions pour la filière musiques actuelles (Centre-Val de Loire, Pays de la Loire, Occitanie), afin de renforcer son attractivité ;
- Préfigurer une réflexion intersectorielle sur l'emploi et la formation, en lien avec les politiques régionales et les nouveaux espaces de concertation dédiés à ces questions (COREPS, nouvelle mouture du CPRDFOP de la Région Hauts-de-France signée en février 2023).

Ces perspectives s'articulent **à la fois avec les ambitions stratégiques et les deux principes cadres du CPRDFOP** (de même qu'ils s'articulaient avec les engagements communs aux différents contrats de branches, et avec ceux plus spécifiques au Contrat de branche n°12 – ICC).

Ce projet aurait le mérite de **répondre aux trois premières des quatre ambitions stratégiques du CPRDFOP** : identifier et répondre aux besoins en qualifications et en compétences des entreprises et des territoires ; élever le niveau de qualification des publics et favoriser leur insertion, leur inclusion et leur intégration professionnelles ; construire et mettre en action une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement des publics tout au long de la vie.

Plus particulièrement, le diagnostic a vocation à identifier et faire remonter les besoins d'emplois et de compétences des acteurs de la filière en croisant les approches territoriale et sectorielle

(engagement 1.1), dans le but de mieux faire dialoguer les acteurs publics et privés intervenant sur les enjeux de formation et d'emploi et d'améliorer l'évolution de l'offre de formation tout au long de la vie (engagement 1.2). Mais il s'agit qui plus est de favoriser l'engagement en formation des acteur.rice.s de la filière, dont beaucoup occupent des emplois précaires et semblent recourir aux dispositifs de formation de façon incidente (engagements 2.1 et 2.4), cela dans l'optique de sécuriser leurs parcours et de mieux accompagner les souhaits éventuels de mobilité et de reconversions professionnelles (engagements 2.2 et 2.3). Cela passe nécessairement par de meilleures capacités d'information et d'orientation des acteurs et entreprises de la filière. Le diagnostic constitue à ce titre une première pierre offrant des clés de compréhension des possibilités en matière de formation et d'emploi et favorisant leur autonomisation, en lien avec les partenaires du territoire intervenant sur ces enjeux et avec ceux des filières connexes (engagements 3.2 à 3.4).

La dimension partenariale et opérationnelle, à l'origine de ce projet et constitutive de son ADN, **s'inscrit de ce fait particulièrement bien dans les deux principes cadres du CPRDFOP**, visant à observer et mieux connaître l'environnement socio-économique afin d'éclairer la décision d'une part, et à accroître la capacité collective d'anticipation, de suivi, d'évaluation et d'adaptation des processus d'orientation et de formation de l'autre.

Enfin, **un impact** – à plus long terme et difficilement quantifiable a priori – **sur le volet du développement économique de la filière musicale régionale est attendu**. Évaluer l'offre de formation pour améliorer l'existant, la planifier stratégiquement pour mieux anticiper les besoins des structures employeuses, pourraient avoir de nettes retombées sur la structuration et le développement vertueux des activités composant la filière musicale en Hauts-de-France. Ces enjeux répondent aux objectifs de développement économique et d'internationalisation du SRDEII.

Rappelons seulement que **la culture a un poids économique majeur** : en 2011, l'économie de la culture définie au sens large a produit en France 58 milliards d'euros de valeur ajoutée directe, soit 7 fois plus que l'industrie automobile ([données Insee](#)). Malgré l'impact négatif du Covid-19, ce chiffre s'élève tout de même à 46,1 milliards d'euros en 2020, soit 2,2 % du PIB en France ([données ministère de la Culture/DEPS](#)). Parmi l'ensemble des industries culturelles et créatives ([étude France Créative/EY](#)), **la musique a un apport considérable** : elle est le 5^{ème} secteur en termes de chiffre d'affaires en 2018 en France (9,7 milliards d'euros), avec une croissance plus soutenue que la majorité des autres secteurs (+ 10,4 % sur 2013-2018), et le second employeur (près de 257 000 salari.és en 2018), derrière l'audiovisuel mais avec une croissance des effectifs bien plus soutenue là aussi (+ 22,1 % sur 2013-2018).

2. ORGANISATION ET PILOTAGE DU PROJET

2.1. MODALITES DE CONDUITE ET DE SUIVI DU PROJET

Un comité de pilotage est constitué pour piloter le projet, associant la tête de réseau porteuse du projet (HAUTE FIDELITE), avec pour partenaires le principal OPCO compétent sur le champ des musiques actuelles (Afdas) et l'organisme compétent sur l'emploi et le secteur du spectacle vivant (TOTEM Pôle Emploi). **Le portage technique et administratif ainsi que l'animation-coordination sont assurés par HAUTE FIDELITE.**

Au sein de HAUTE FIDELITE, le projet mobilise principalement deux salariés. Le chargé des études et de l'observation intervient à hauteur de 0,15 ETP, pour assurer le suivi technique du projet, le lien avec le prestataire et l'animation du comité de suivi. Le directeur de l'association participe à hauteur de 0,08 ETP, sur l'animation-coordination du projet : notamment aux réunions régulières du comité de suivi, aux liens avec les partenaires et à l'articulation avec les autres espaces de concertation (Contrat de filière, COREPS, CRAC...). **Le projet peut mobiliser ponctuellement d'autres salariés de l'association** : l'administratrice pour les questions budgétaires par exemple, ou le chargé d'accompagnement des adhérents et des dynamiques territoriales pour l'animation du comité de suivi.

Un comité de suivi élargi à d'autres partenaires est constitué, pour conserver la dynamique intersectorielle à l'origine du projet et enrichir la dimension prospective. Ce comité veille à la cohérence du projet par rapport à ses objectifs prioritaires et secondaires, et aura vocation à intervenir sur la définition du périmètre du diagnostic, le choix du prestataire, la validation des résultats du diagnostic et leur valorisation, ainsi que l'évaluation du diagnostic et ses prolongements. Outre les trois membres du comité de pilotage, il pourrait notamment réunir la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS Hauts-de-France), la Direction régionale des affaires culturelles (DRAC Hauts-de-France), et le Centre national de la musique (CNM).

La réalisation du diagnostic est confiée à **un prestataire**, choisi en fonction de sa connaissance du secteur des musiques actuelles et de son expérience des diagnostics emploi-formation appliqués aux filières (culturelles dans l'idéal). HAUTE FIDELITE recommande Carole Le Rendu, directrice de l'Institut technologique européen des métiers de la musique (ITEMM) Le Mans. Elle offre toutes les qualifications nécessaires et constitue l'experte la plus compétente en France, par sa connaissance de la filière des musiques actuelles et des questions d'emploi-formation-ressources humaines dans le secteur culturel⁵.

Le projet s'échelonnera sur **12 mois maximum**, restitution et valorisation du rapport final incluses, selon le calendrier prévisionnel suivant.

Décembre 2023

Constitution du comité de suivi du projet et réunion inaugurale de préfiguration
Synthèse des éléments du pré-diagnostic

Janvier 2024

Affinage du périmètre du diagnostic
Lancement de l'appel d'offres éventuel pour la recherche du prestataire

Février 2024

Choix d'un prestataire qualifié pour la réalisation du diagnostic
Transmission de l'ensemble des éléments collectés par le Copil Formation-Accompagnement à l'origine du projet
Validation du périmètre du diagnostic par le comité de suivi
Calibrage de la méthodologie par le prestataire, en lien avec le comité de suivi

⁵ Autrice d'une [thèse en management portant sur les groupements d'employeurs](#), comportant notamment une étude de cas sur le Réseau Aquitain des Musiques Actuelles (RAMA), elle a également réalisé plusieurs GPEC pour des réseaux de musiques actuelles : [le RAMA donc](#), en 2007, [Avant-Mardi](#) en 2009, la Fraca-Ma en 2011. Plus récemment, elle a par ailleurs [rédigé le rapport emploi-compétences intersectoriel](#) dans le cadre de la Conférence régionale consultative de la culture en Pays-de-la-Loire.

La réalisation du diagnostic dans les délais impartis nécessitera l'appui d'un.e chargé.e. d'études en complément, qui sera choisi.e. par le comité de pilotage en lien avec le prestataire.

Mars 2024

Constitution de la base de données et de l'échantillon, élaboration des grilles d'entretien et des questionnaires

Mise en place technique du recueil des données

Réalisation de la cartographie de l'offre de formation en Hauts-de-France

Avril à Juin 2024

Collecte des données qualitatives

Calibrage des outils de traitement et d'analyse

Réunions de groupes de travail thématiques

Juillet 2024

Nettoyage des données

Traitement et analyse des données

Juillet-Août 2024

Restitution des résultats au comité de suivi pour validation

Rédaction du rapport final par le prestataire

Août-Septembre 2024

Traitement graphique (et cartographique éventuel)

Mise en page et impression

Diffusion des résultats et des supports par le comité porteur du projet et le prestataire (livrables, communication ciblée, organisation d'un séminaire public)

2.2. PUBLICS VISES ET METHODOLOGIE

Le caractère extrêmement composite de la filière pose **des difficultés pour la caractériser en matière d'emploi et de formation**, que l'on passe par des données portant sur les individus ou sur les structures. Les données qui suivent sont donc indicatives plus que systématiques, et sont complétées par une annexe jointe au dossier (cf. annexe 2).

	Effectif prévisionnel	Dont Femmes	Dont Hommes
Organisations/Acteurs filière des musiques actuelles	Environ 1 500 en 2017 selon l'état des lieux de la filière en région conduit par HAUTE FIDELITE	Non Concerné (NC)	NC
Etablissements ayant au moins un salarié présent au 31/12 (par codes NAF)	Pour les 8 codes NAF retenus : 582 en 2019 , dont 60 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z)	NC	NC

Demandeurs d'emploi	Environ 1 900 au 31/12/2022 ⁶	Environ 24 % ⁷	Environ 76 %
Salariés présents au cours de l'année 2019 (par codes NAF et par PCS-ESE)	<ul style="list-style-type: none"> o Pour les 8 codes NAF retenus : 6524, dont 65 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z) o Pour les 6 codes PCS-ESE retenus : 5146, dont 20 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b) 	<ul style="list-style-type: none"> o Pour les 8 codes NAF retenus : donnée non disponible o Pour les 6 codes PCS-ESE retenus : 1699 (33 % du total), dont 17 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b) 	<ul style="list-style-type: none"> o Pour les 8 codes NAF retenus : donnée non disponible o Pour les 6 codes PCS-ESE retenus : 3447 (67 % du total), dont 22 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)
Equivalent temps plein (EQTP) présents au 31/12/2019 (par PCS-ESE)	Pour les 6 codes PCS-ESE retenus : 1670 , dont 10 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)	Pour les 6 codes PCS-ESE retenus : 595 (36 % du total), dont 9 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)	Pour les 6 codes PCS-ESE retenus : 1075 (64 % du total), dont 10,4 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)
Salariés précaires ou fragilisés dans leur emploi (secteur du spectacle vivant en 2018, source C2RP, cf. annexe 1)	<ul style="list-style-type: none"> o 60,9 % des actif.ive.s occupé.e.s du secteur salarié.e.s, contre 90,6 % tous secteurs confondus o Une part bien moindre d'emplois sans limite de durée (40,5 % dans le secteur, 75,8 % tous secteurs confondus), et bien supérieure d'emplois à durée limitée (26,3 % dans le secteur, contre 8,9 % tous secteurs) o Près de deux fois plus à temps partiel que dans les autres secteurs : 35,2 % contre 18,2 % o Moins de contrats d'apprentissage (0,9 % contre 2,1% tous secteurs confondus) 	NC	NC

⁶ Cela si l'on s'arrête à un périmètre approchant de celui des musiques actuelles, basé sur deux codes ROME extraits par Pôle Emploi de leur base de données (« L1202 – Musique et Chant », « L1302 – Production et administration spectacle, cinéma et audiovisuel »). Si l'on considère que notre projet a un impact sur l'ensemble du champ du spectacle vivant, ce sont environ 7 500 demandeur.euse.s d'emploi qui sont concerné.e.s en région fin 2022.

⁷ Le ratio femmes-hommes est à prendre avec précaution, car il est réalisé à partir du seul ROME « L1202 – Musique et Chant » (données extraites par Pôle Emploi au 1^{er} février 2023), où la sur-représentation masculine est bien connue. En cumulant avec le ROME L1302, ce taux devrait plutôt s'élever aux alentours de 70 % d'hommes et 30 % de femmes, se rapprochant de celui des demandeurs d'emploi des métiers du spectacle ([cf. données Afdas 2022, p. 49](#)).

Le diagnostic concerne **l'ensemble des structures constitutives de la filière régionale des musiques actuelles**, qu'elles s'inscrivent ou non dans l'un ou l'autre des codes NAF mentionnés en introduction. Ces codes NAF sont en effet les principaux caractérisant la filière, mais ne la délimitent pas de façon exhaustive : ainsi, l'état des lieux de la filière musiques actuelles en Hauts-de-France a mis en évidence que les structures ciblées avaient renseigné 30 codes NAF distincts. L'entrée par les codes NAF est donc un indicateur intéressant, mais insuffisant à lui seul pour cibler les structures intervenant dans le champ des musiques actuelles. Tirant parti de notre connaissance de la filière régionale, nous utiliserons d'autres indicateurs complémentaires tels que la typologie des activités servant à catégoriser nos adhérents, et dialoguerons avec les partenaires du comité de suivi et le prestataire pour affiner ce périmètre.

Par ailleurs, le diagnostic cible **l'ensemble des professionnel.le.s en situation de formation et/ou de travail au sein d'une ou plusieurs structures des musiques actuelles en région**. Cela concerne particulièrement les auteur.rice.s-interprètes d'œuvres musicales, ainsi que les intermittent.e.s du spectacle. Ces deux catégories d'individus sont particulièrement soumises à des emplois précaires, caractérisés par une forte discontinuité et saisonnalité, un recours important à la polyactivité ou à la pluriactivité, ou encore à de faibles revenus et un statut social peu valorisé comparativement à leur niveau de qualification élevé.

Si le diagnostic a vocation à couvrir le champ de l'ensemble des structures et professionnel.le.s de la filière des musiques actuelles, sa réalisation concrète supposera de **constituer un échantillon représentatif de structures et d'individus**. Il faudra veiller à garantir la représentativité de cette « population-mère » par rapport à la filière régionale, au moins à partir de 3 variables : les activités et le mode de gestion des structures, leur implantation territoriale, et leurs modèles socio-économiques (notamment à partir du nombre de salarié.e.s et du mode de financement).

Celle-ci sera constituée en lien avec le prestataire, et pourra notamment comporter des panels représentatifs « métiers » ou « secteurs d'activités ». Nous pourrions envisager de prendre pour point d'entrée les adhérents de HAUTE FIDELITE (n = 92 au 1^{er} septembre 2023). Ceux-ci représentent la filière dans sa diversité, avec 9 grands types d'activités principales (Lieux de diffusion, Festivals, Producteurs et organisateurs de concerts, Producteurs phonographiques et éditeurs musicaux, Structures de management ou d'accompagnement d'artistes, Structures de formation et transmission, Studios de répétition ou d'enregistrement, Radios et webradios, Autres activités et prestations de service) et des modèles socio-économiques très disparates entre structures.

En fonction de secteurs d'activités ou de métiers manquants, dès lors rapidement repérables, nous pourrions opérer quelques ajustements dans les panels et interroger des structures représentatives « hors réseau » en complément.

Sur le plan du recueil des données, si cela reste à affiner avec le prestataire, nous envisageons d'associer plusieurs méthodes qualitatives et quantitatives complémentaires : 40 à 50 entretiens avec des professionnel.le.s des structures de la filière musiques actuelles en région (directions, salarié.e.s et éventuellement gouvernances), 2 questionnaires (l'un à destination des employeurs, l'autre des salarié.e.s), des focus groups pour échanger et analyser collectivement les résultats, ainsi qu'une cartographie de l'offre de formation initiale et continue en région comprenant une mise en perspective avec l'offre nationale.

Différents indicateurs qualitatifs et quantitatifs peuvent servir à mesurer les résultats :

- Pour évaluer l'adéquation offre-demande sur l'emploi : volume d'emplois et besoins de renouvellement (prévisions à 3 ans), métiers en tension, emplois non pourvus ;
- Pour évaluer l'offre de formation et l'impact sur l'employabilité des ressources humaines en région : nombre et types de formations, taux d'insertion dans l'emploi après suivi d'une formation, proportion du recours à la formation continue des structures de la filière, besoins en formation ;
- Sur le contenu du diagnostic et son opportunité : retours des personnes-ressources interrogées dans les panels ;
- Sur la conduite du projet : qualité des échanges entre le collectif (comité de pilotage, comité de suivi, prestataire), régularité des réunions de suivi, persistance d'un langage commun et partage de savoir-faire, consensus sur les résultats structurants et les perspectives ouvertes ;
- Sur les prolongements donnés au diagnostic : leviers à activer pour répondre aux interrogations et enjeux identifiés, restitution des résultats aux acteurs de la filière et consultation pour esquisser collectivement des réponses, prospective intersectorielle emploi-RH-formation avec les filières connexes (spectacle vivant, audiovisuel).

2.3. UNE EVALUATION DYNAMIQUE ET COLLECTIVE

Une « GPEC filière » suppose **une évaluation dynamique conduite durant le diagnostic et ex post**. Le principe réside dans le suivi régulier de la démarche et la remontée d'informations du prestataire au comité de pilotage et au comité de suivi, afin de disposer d'éléments « clés » permettant d'infléchir le diagnostic si besoin : sur le périmètre circonscrit à l'origine, sur un ensemble d'informations initialement non prévues dans les entretiens et/ou le questionnaire mais jugées déterminantes suite aux premières investigations, sur une méthode complémentaire, sur l'amélioration du pilotage de la démarche, etc.

Les données collectées durant le recueil vont informer les connaissances utiles à la bonne conduite du diagnostic, à charge au collectif constitué d'évaluer leur adéquation aux objectifs de départ fixés. Ce principe d'ensemble peut s'articuler autour de **différents critères** :

- L'opportunité : est-ce le moment opportun pour réaliser ce diagnostic, et les circonstances le permettent-elles ?
- La pertinence : les pistes proposées résolvent-elles tout ou partie des problématiques de départ ?
- L'adhésion : les acteurs concernés ont-ils tous été associés à la démarche, et de façon satisfaisante pour chacun ?
- L'efficacité : les objectifs visés au départ ont-ils été atteints ? Les résultats sont-ils à la mesure des moyens financiers et humains mobilisés ?
- La conformité : l'action a-t-elle respecté le cadre collectivement mis en œuvre à l'origine du projet, les engagements de chacun des partenaires ont-ils été respectés ?
- La cohérence : les éléments de réponse aux problématiques de départ sont-ils cohérents entre eux, et par rapport aux évolutions du secteur identifiées ? Les moyens mis en œuvre sont-ils adaptés ?
- La pérennisation : le projet donne-t-il lieu à des prolongements concrets, servant à répondre aux problématiques de départ non résolues ou à ouvrir de nouvelles perspectives connexes ?

3. FICHE-SYNTHESE DU PROJET

OBJET

Un diagnostic emploi-formation, sous la forme d'une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), **portant sur la filière musiques actuelles en région Hauts-de-France**.

Ce diagnostic est envisagé comme **une première étape d'une réflexion prospective et intersectorielle** pour répondre aux besoins identifiés et dessiner des orientations stratégiques sur la formation et l'emploi, tenant compte des transformations touchant la filière musiques actuelles et les filières connexes (spectacle vivant, audiovisuel).

PUBLICS

Sont concerné.e.s : l'ensemble des structures constitutives de la filière régionale des musiques actuelles, ainsi que les professionnel.le.s en situation de formation et/ou de travail au sein d'une ou plusieurs de ces structures (et notamment les auteur.rice.s-interprètes d'œuvres musicales, ainsi que les intermittent.e.s du spectacle).

Si le diagnostic a vocation à couvrir le champ de l'ensemble des structures et professionnel.le.s de la filière des musiques actuelles en région, sa réalisation concrète supposera de **constituer un échantillon représentatif de structures et d'individus**. Cette « population-mère » à interroger sera constituée en lien avec le prestataire, et pourra notamment comporter des panels représentatifs « métiers » ou « secteurs d'activités ».

OBJECTIFS

5 objectifs prioritaires sont recherchés au travers de ce diagnostic :

- Avoir une vision claire et la plus complète possible de l'offre de formation initiale et continue en musiques actuelles, et de son adéquation par rapport aux réalités professionnelles et aux besoins en région ;
- Dresser un état des lieux des pratiques en termes de ressources humaines au sein des structures de la filière musiques actuelles ;
- Identifier les grandes tendances en termes d'emploi en région pour ce secteur d'activités : métiers en tension, en évolution et émergents ;
- Anticiper à moyen et long terme les besoins en emplois et en termes d'adaptation des compétences, au regard des enjeux principaux impactant le secteur (technologiques, économiques, environnementaux...);
- Etablir des scénarii prospectifs pour avoir des préconisations et des propositions de leviers d'action visant à répondre aux besoins identifiés.

CARACTERISTIQUES PRINCIPALES DU PROJET

Un diagnostic réalisé dans **un calendrier de 12 mois maximum**, restitution et valorisation du rapport final incluses.

Un comité de pilotage est constitué pour piloter le projet, associant la tête de réseau porteuse du projet (HAUTE FIDELITE), avec pour partenaires le principal OPCO compétent sur le champ des musiques actuelles (Afdas) et l'organisme compétent sur l'emploi et le secteur du spectacle vivant (TOTEM Pôle Emploi). **Le portage technique et administratif ainsi que l'animation-coordination sont assurés par HAUTE FIDELITE.**

La réalisation du diagnostic est confiée à **un prestataire**, choisi en fonction de sa connaissance du secteur des musiques actuelles et de son expérience des diagnostics emploi-formation appliqués aux

filières (culturelles dans l'idéal). Le comité de pilotage recommande Carole Le Rendu, directrice de l'Institut technologique européen des métiers de la musique (ITEMM) Le Mans. Elle offre toutes les qualifications nécessaires et constitue l'experte la plus compétente en France, par sa connaissance de la filière des musiques actuelles et des questions d'emploi-formation-ressources humaines dans le secteur culturel.

Un comité de suivi élargi à d'autres partenaires est constitué, pour conserver la dynamique intersectorielle à l'origine du projet et enrichir la dimension prospective.

PLUS-VALUE(S)

Une **plus-value attendue** que l'on peut décliner en **plusieurs registres** :

- Rendre lisible l'offre existante de formations, identifier les lacunes (territoriales, intrasectorielles), pour améliorer l'accompagnement des structures employeuses et des professionnels de la filière ;
- Planifier stratégiquement les politiques de formation vers des métiers et des compétences ajustés aux besoins actuels et à venir des structures employeuses ;
- Favoriser l'appropriation de la démarche GPEC par les acteurs de la filière, afin de leur donner des clés pour répondre aux besoins en emplois et en compétences à l'aune des évolutions du secteur ;
- Se saisir pleinement d'un sujet où les Hauts-de-France accusent un retard par rapport à d'autres régions pour la filière musiques actuelles (Centre-Val de Loire, Pays de la Loire, Occitanie), afin de renforcer son attractivité ;
- Préfigurer une réflexion intersectorielle sur l'emploi et la formation, en lien avec les politiques régionales et les nouveaux espaces de concertation dédiés à ces questions (COREPS, nouvelle mouture du CPRDFOP de la Région Hauts-de-France signée en février 2023).

Ces perspectives s'articulent **à la fois avec les ambitions stratégiques et les deux principes cadres du CPRDFOP**. De surcroît, **un impact sur le volet du développement économique de la filière musicale régionale est attendu**, laquelle représente une part considérable du poids économique (chiffre d'affaires, emplois) des ICC et avec une croissance plus soutenue que la majorité des autres secteurs.

INDICATEURS DE RESOLUTION DU OU DES PROBLEMES INITIAUX

Différents **indicateurs qualitatifs et quantitatifs** peuvent servir à mesurer les résultats :

- Pour évaluer l'adéquation offre-demande sur l'emploi : volume d'emplois et besoins de renouvellement (prévisions à 3 ans), métiers en tension, emplois non pourvus ;
- Pour évaluer l'offre de formation et l'impact sur l'employabilité des ressources humaines en région : nombre et types de formations, taux d'insertion dans l'emploi après suivi d'une formation, proportion du recours à la formation continue des structures de la filière, besoins en formation ;
- Sur le contenu du diagnostic et son opportunité : retours des personnes-ressources interrogées dans les panels ;
- Sur la conduite du projet : qualité des échanges entre le collectif (comité de pilotage, comité de suivi, prestataire), régularité des réunions de suivi, persistance d'un langage commun et partage de savoir-faire, consensus sur les résultats structurants et les perspectives ouvertes ;
- Sur les prolongements donnés au diagnostic : leviers à activer pour répondre aux interrogations et enjeux identifiés, restitution des résultats aux acteurs de la filière et consultation pour esquisser collectivement des réponses, prospective intersectorielle emploi-RH-formation avec les filières connexes (spectacle vivant, audiovisuel).

4. ANNEXES

Annexe 1 : RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES INDICATIVES SUR LE PÉRIMÈTRE ÉTUDIÉ

FILIÈRE MUSIQUES ACTUELLES

Les GPEC

GUIBERT Gérôme et LE RENDU-LIZÉE Carole, *Etude sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences au sein du Réseau Aquitain des Musiques Actuelles*, CRESS Aquitaine, Bordeaux, novembre 2007, 113 p.

LE RENDU- LIZÉE Carole, *Etude sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences au sein du Réseau Avant-Mardi. Synthèse*, novembre 2009, 26 p.

LE RENDU-LIZÉE Carole, *Étude sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences au sein du réseau Fraca-Ma. Note de synthèse*, mars 2012, 23 p.

Rapports ministériels

BERTHOD Michel et WEBER Anita, *Rapport sur le soutien de l'Etat aux musiques dites actuelles*, Ministère de la Culture, Inspection générale de l'administration des affaires culturelles, juin 2006, 70 p.

REVEL Bob, *Etude sur l'analyse de l'enseignement et de l'accompagnement dans le secteur des musiques actuelles*, Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, Bureau de l'observation, de la performance et du contrôle de gestion, août 2012, 186 p.

REVEL Bob, *Étude comparative des dispositifs d'insertion professionnelle dans le secteur musical*, Ministère de la Culture, Direction générale de la création artistique, décembre 2015, 139 p.

Autres ressources

CPNEF-SV/CNV, « La formation professionnelle des artistes – chanteurs et musiciens – Musiques actuelles », Compte-rendu de la table ronde, 31 janvier 2006, 20 p.

HAUTE FIDÉLITÉ, *Etat des lieux territorial de la filière des musiques actuelles en Hauts-de-France*, septembre 2019, 70 p.

INDUSTRIES CULTURELLES ET CRÉATIVES

Diagnostics, études

AFDAS, *Etude prospective emploi-formation. Culture, industries créatives, médias, communication, télécommunications, sport, tourisme, loisirs et divertissement*, Sauléa/actéhis, décembre 2022, 115 p.

C2RP CARIF-OREF HAUTS-DE-FRANCE, *Les secteurs d'activité et les métiers de l'hôtellerie, la restauration, les activités touristiques et sportives, arts et spectacles*, contribution sectorielle au CPRDFOP en région Hauts-de-France, 2022, 141 p.

DUGUÉ Mélanie et LE RENDU-LIZÉE Carole, *Rapport de l'étude emploi-compétences auprès des filières de la C.R.C.C Pays de la Loire*, octobre 2016, 96 p.

EY, *L'économie mosaïque, 3^{ème} Panorama des Industries Culturelles et Créatives en France*, EY/France Créative/ministère de la Culture, novembre 2019, 108 p.

Annexe 2 : SYNTHÈSE DES DONNÉES COLLECTÉES PAR LE COPIL FORMATION- ACCOMPAGNEMENT DANS LES MUSIQUES ACTUELLES

La filière musiques actuelles est très composite, à la croisée de plusieurs logiques (privée à but lucratif, publique, ESS) et secteurs d'activités : spectacle vivant, musique enregistrée, audiovisuel.

Cela pose des difficultés pour caractériser cette filière en matière d'emploi et de formation, que l'on passe par des données portant sur les individus ou sur les structures. Il faut donc faire des choix pour délimiter un périmètre, qui doit dans l'idéal être le plus fin et spécifique possible.

Pour ce qui concerne les structures, nous avons circonscrit ce périmètre aux 8 codes NAF/APE suivants : 90.01Z – Arts du spectacle vivant, 90.02Z – Activités de soutien au spectacle vivant, 90.04Z – Gestion de salles de spectacles, 90.03B – Autre création artistique, 59.20Z – Enregistrement sonore et édition musicale, 60.10Z – Edition et diffusion de programmes radios, 32.20Z – Fabrication d'instruments de musique, 47.63Z – Commerce de détail d'enregistrements musicaux et vidéo en magasin spécialisé.

Sur la base de ces codes, l'Insee nous a fourni des données issues de la Base Tous Salariés (BTS) pour les années 2018 à 2020 en Hauts-de-France, sur les entreprises ayant au moins un salarié au 31/12, et sur les établissements ayant au moins un salarié au 31/12.

Pour ce qui concerne les individus, plusieurs entrées ont été utilisées.

Pour les demandeurs d'emploi, les deux ROME les plus représentatifs du secteur musical ont été retenus : le ROME L1202 (« Musique et Chant », qui regroupe les auteurs-interprètes d'œuvres musicales) et L1302 (« Production et administration spectacle, cinéma et audiovisuel »)⁸.

Pour les effectifs salariés, deux entrées ont été mobilisées en lien avec l'Insee et le service du Conseil régional Agence Hauts-de-France 2020-2040.

D'une part, les salariés présents au cours de l'année et ceux présents au 31/12, relevant des 8 codes NAF/APE susmentionnés pour les années 2018 à 2020 en Hauts-de-France.

D'autre part, les salariés présents au cours de l'année et les EQTP présents au 31/12, relevant des 6 PCS-ESE 2017 suivantes pour les années 2018 à 2020 en Hauts-de-France : 353b - Directeurs, responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et des spectacles ; 353c - Cadres artistiques et technico-artistiques de la réalisation de l'audiovisuel et des spectacles ; 354b - Artistes de la musique et du chant ; 354g - Professeurs d'art (hors établissements scolaires) ; 465b - Assistants techniques de la réalisation des spectacles

⁸ Le ROME L1303 (« Promotion d'artistes et de spectacles ») a été jugé anecdotique pour le secteur musical par les services de Pôle Emploi, et les ROME relevant de la « L15 – Techniciens du spectacle » ne permettent pas d'isoler les techniciens exerçant strictement ou prioritairement dans le secteur de la musique.

vivants et audiovisuels salariés ; 637c - Ouvriers et techniciens des spectacles vivants et audiovisuels.

Le code 227a – Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif, de 0 à 9 salariés n'a pu être retrouvé et isolé par les services de l'Insee, en raison de changements par rapport à la précédente nomenclature.

Ces données offrent une estimation nécessairement imparfaite car certains codes NAF/APE retenus excèdent le seul secteur musical : c'est le cas du 90.01Z, qui englobe le spectacle vivant, du 90.02Z qui comprend l'ensemble des activités de soutien au spectacle vivant, ou encore du 90.03B qui regroupe les écrivains et les journalistes indépendants en plus des compositeurs de musique. On retrouve le même biais par rapport aux PCS-ESE 2017, qui recourent plusieurs métiers du secteur musical sans s'y limiter.

Les différentes sources mobilisées ont toutefois le mérite d'offrir un premier aperçu de la filière musicale en région, tant à l'échelle des structures que des travailleurs salariés.

L'EMPLOI

Les demandeurs d'emploi

Au 31 décembre 2022, la région Hauts-de-France comptait 1 863 demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) inscrits à Pôle Emploi, au titre d'une recherche d'un métier prioritaire des ROME L1202 (« Musique et Chant ») ou L1302 (« Production et administration spectacle, cinéma et audiovisuel »)⁹.

Si l'on affine :

- Par ROME, 74 % des DEFM sont inscrits comme auteurs-interprètes d'œuvres musicales, 26 % sur les métiers de la production et de l'administration ;
- Par territoire, 63 % des DEFM de la région résident dans le Nord, dont 47 % au sein de la MEL (DEFM MEL = les 3/4 des DEFM du Nord), puis 12 % dans l'Oise, 11 % dans le Pas-de-Calais, 8 % dans la Somme et 6 % dans l'Aisne ;
- Par ROME et territoire, 59 % des DEFM "Musique et chant" proviennent du Nord (dont 44 % de la MEL), alors que c'est le cas de 72 % des DEFM "Prod et admin spectacle, cinéma et audiovisuel" (dont 58 % pour la MEL) ;
- Par régime d'indemnisation, 41 % des DEFM n'ont pas de droits d'indemnisation ouverts à Pôle Emploi, 35 % sont indemnisés au titre de l'annexe 10 ("artistes"), 8 % au titre de l'annexe 8 ("techniciens") et 16 % sont au régime général.
 - ⇒ *Nb* : Cette distribution de 4 artistes pour 1 technicien s'explique par le fait que les artistes sont dominants parmi les ROME ciblés dans l'extraction réalisée. Il faut noter que cela ne reflète pas la distribution des effectifs dans le secteur musical : les musiciens ouvrent plus fréquemment leurs droits en annexe 8 ("techniciens") et exercent plus de métiers techniques en parallèle de leur activité artistique, comparativement aux danseurs ou aux comédiens qui ouvrent proportionnellement plus leurs droits au titre de l'annexe 10 ("artistes").

⁹ Source : Pôle Emploi, données consolidées DEFM région Hauts-de-France extraites en mai 2023.

- Par secteur, cela représente environ 25 % des demandeurs d'emploi du champ spectacle et audiovisuel en région fin 2022. En revanche, les musiciens ont les effectifs les plus importants parmi les artistes inscrits comme DEFM à Pôle Emploi.

Les effectifs salariés

Le tableau suivant donne un aperçu des effectifs salariés et des équivalents temps plein (EQTP) au sein de la filière musicale en Hauts-de-France entre 2018 et 2020¹⁰.

	2018	2019	2020
Salariés présents au cours de l'année (par codes NAF et par PCS-ESE)	<p>o Pour les 8 codes NAF retenus : 6064, dont 66 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z)</p> <p>o Pour les 6 codes PCS-ESE retenus : 4946, dont 19 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)</p> <p>1635 femmes (33 % du total), dont 15 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)</p> <p>3311 hommes (67 % du total), dont 20 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)</p>	<p>o Pour les 8 codes NAF retenus : 6524, dont 65 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z)</p> <p>o Pour les 6 codes PCS-ESE retenus : 5146, dont 20 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)</p> <p>1699 femmes (33 % du total), dont 17 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)</p> <p>3447 hommes (67 % du total), dont 22 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)</p>	<p>o Pour les 8 codes NAF retenus : 5268, dont 63 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z)</p> <p>o Pour les 6 codes PCS-ESE retenus : 4244, dont 14 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)</p> <p>1525 femmes (36 % du total), dont 12 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)</p> <p>2719 hommes (64 % du total), dont 16 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)</p>
Salariés présents au 31/12 (par codes NAF)	<p>o Pour les 8 codes NAF retenus : 2719, dont 56 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z)</p>	<p>o Pour les 8 codes NAF retenus : 2857, dont 56 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z)</p>	<p>o Pour les 8 codes NAF retenus : 2658, dont 54 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z)</p>
Equivalents temps plein (EQTP) présents au 31/12 (par PCS-ESE)	<p>Pour les 6 codes PCS-ESE retenus : 1664, dont 9 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)</p> <p>585 femmes (35 % du total), dont 9 %</p>	<p>Pour les 6 codes PCS-ESE retenus : 1670, dont 10 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)</p> <p>595 femmes (36 % du total), dont 9 %</p>	<p>Pour les 6 codes PCS-ESE retenus : 1517, dont 8 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)</p> <p>572 femmes (38 % du total), dont 8 %</p>

¹⁰ Source : Insee, BTS (issue des DSN) 2020-2019-2018, Fichiers postes exhaustifs.

	d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b) 1079 hommes (65 % du total), dont 9 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)	d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b) 1075 hommes (64 % du total), dont 10 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)	d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b) 945 hommes (62 % du total), dont 9 % d'Artistes de la musique et du chant (PCS-ESE 354b)
--	---	--	--

En complément, le tableau suivant donne un aperçu des ressources humaines des adhérents de HAUTE FIDÉLITÉ sur 2019-2021¹¹.

Ressources Humaines (échantillon constant de 39 structures)	2019	2020	2021	Evolution 2019-20 (en %)	Evolution 2019-21 (en %)
Part du total répondants salariant et ayant renseigné données RH (en %)	73,6	78	84,8		
Nombre de structures ayant recours au salariat	34	34	34	0	0
<i>Effectifs CDI</i>	164	165	156	+0,6%	-4,9%
ETP CDI	137,1	146,8	147,7	+7,1%	+7,7%
<i>Effectifs CDD + de 6 mois</i>	17	17	23	0	+35,3%
ETP CDD + de 6 mois	4,8	13,8	15,3	+188%	+218,8%
<i>Effectifs CDII</i>	NC	NC	3		
ETP CDII	NC	NC	0,5		
Total Effectifs permanents (CDI, CDD + de 6 mois, CDII)	181	182	182	+0,6%	+0,6%
Total ETP permanents	141,9	160,6	163,5	+13,2%	+15,2%
<i>Effectifs CDDU artistes</i>	1772	1000	1233	-43,6%	-30,4%
Volume horaire total CDDU artistes		48 059	59695		
<i>Effectifs CDDU technicien.ne.s</i>	879	408	642	-53,6%	-27%
Volume horaire total CDDU technicien.ne.s		32 561	38 750		
<i>Effectifs CDDU admin/comm/prod</i>	47	18	30	-61,7%	-36,2%
Volume horaire total CDDU admin/comm/prod	3 200	2 222	3 987	-30,6%	+24,6%
<i>Effectifs CDDU hors intermittents</i>	5	52	53	+940%	+960%
Volume horaire total CDDU hors intermittents	103	4 966	4 877	+4721%	+4635%
Total Effectifs CDDU	2703	1478	1958	-45,3%	-27,6%
<i>Effectifs CDD - de 6 mois</i>	181	56	90	-69,1%	-50,3%
ETP CDD - de 6 mois	8,3	2,2	3	-73,5%	-63,9%
<i>Effectifs vacataires de la FP</i>	0	12	3		
ETP vacataires de la FP	0	11,2	3		

¹¹ Source : Panoramas des adhérents de HAUTE FIDÉLITÉ 2019, 2020 et 2021.

Effectifs personnels mis à disposition	8	7	11	-12,5%	+37,5%
ETP personnels mis à disposition	2,5	2	3,3	-20%	+32%
Total Effectifs non permanents hors CDDU	189	75	104	-60,3%	-45%
Total ETP non permanents hors CDDU	10,8	15,4	9,3	+42,6%	-13,9%
Total Effectifs non permanents (CDDU, CDD - de 6 mois, vacataires de la FP, personnel mis à dispo.)	2892	1553	2062	-46,3%	-28,7%
Total Effectifs salarié.e.s permanent.e.s et non permanent.e.s	3073	1735	2244	-43,5%	-27%
Total général ETP hors CDDU	152,7	176	172,8	+15,3%	+13,2%

Les structures

Le tableau suivant donne un aperçu des structures employeuses (entreprises et établissements, une entreprise pouvant légalement détenir plusieurs établissements) de la filière musicale en Hauts-de-France entre 2018 et 2020¹².

	2018	2019	2020
Entreprises ayant au moins un salarié présent au 31/12 (par codes NAF)	Pour les 8 codes NAF retenus : 532 , dont 63 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z)	Pour les 8 codes NAF retenus : 559 , dont 61 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z)	Pour les 8 codes NAF retenus : 528 , dont 59 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z)
Etablissements ayant au moins un salarié présent au 31/12 (par codes NAF)	Pour les 8 codes NAF retenus : 556 , dont 61 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z)	Pour les 8 codes NAF retenus : 582 , dont 60 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z)	Pour les 8 codes NAF retenus : 550 , dont 57 % au titre des Arts du spectacle vivant (code NAF 90.01Z)

¹² Source : Insee, *op. cit.*

LA FORMATION

Les organismes de formation

Nous avons cherché à recenser les organismes de formation (OF) intervenant dans les musiques actuelles en Hauts-de-France, pour dresser un état des lieux de ce paysage et établir une cartographie des structures et de l'offre existante.

Pour cela, nous avons croisé cinq sources différentes¹³ et réalisé une nomenclature. Le principe était de trouver des catégories simples et transversales aux différentes sources, en visant le plus petit dénominateur commun et l'opérationnalité.

L'ensemble des structures recensées ont pour domaine de formation la musique et/ou les arts du spectacle (code formation 133), que ce soit à titre principal ou secondaire. Nous avons recodé ce libellé "Musique, arts du spectacle" en le spécifiant en différents libellés, pour que les catégories soient un peu plus fines et adaptées aux connaissances recherchées sur les OF et au traitement cartographique.

Hors conservatoires et dispositifs spécifiquement dédiés à l'accompagnement artistique, nous avons provisoirement recensé **56 organismes de formation**.

A l'échelle de leur implantation territoriale, 48 sont en région (86 %) et 8 hors région. 63 % sont localisés dans le département du Nord, et 46 % sur la MEL.

Ce sont pour moitié des associations de loi 1901, à 34 % des entreprises privées de statuts divers, et à 13 % des structures publiques (*nb* : deux structures au statut inconnu).

Pour qualifier un peu mieux leur activité de formation :

- 13 sont des écoles de musique associative (23 %), 6 des écoles de musique municipale (11 %), 27 des OF spécialisés ou prestataires de formations régulières (48 %), et 10 des OF réalisant des prestations ponctuelles (18 %) ;
- 17 réalisent des initiations, ateliers, EAC (30 %), 17 de la formation initiale et continue (30 %), et 22 de la formation continue (39 %) ;
- 26 ont pour domaine prioritaire de formation l' "Enseignement musical, la pratique" (46 %), 14 ont pour domaine prioritaire de formation les "Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle" (25 %), enfin respectivement 3 ont pour domaine prioritaire de formation les "Autres disciplines artistiques et spécialités artistiques plurivalentes" (5 %), l' "Edition musicale" (5 %), la "Voix / Chant" (5 %).

¹³ Sources : Ministère du Travail, liste publique des organismes de formation déclarés en Hauts-de-France au 31.12.2021, tri "musiques actuelles" et "techniques du son" ; Afdas, données Observatoire des formations 2021, entrée "musique" en Hauts-de-France ; Afdas, données MyA Afdas 2022, entrée "Organismes de Formation" en Hauts-de-France ayant dispensé une formation en 2022 technique métiers « musique » ; CNM, données formation en Hauts-de-France, export au 20.06.2023 ; Haute Fidélité, annuaire music-hdf.org.

Les conservatoires classés de musique en Hauts-de-France

En complément, nous avons recensé les conservatoires classés de musique en Hauts-de-France en 2023, à partir de trois sources principales¹⁴.

32 conservatoires classés en Hauts-de-France ont été comptabilisés, comme le détaille le tableau suivant.

Classement conservatoire	Nombre	Cursus musiques actuelles	Département
Conservatoire à rayonnement communal (CRC)	15	6	Nord = 10 Oise = 2 Aisne = 2 Pas-de-Calais = 1
Conservatoire à rayonnement départemental (CRD)	10	6	Nord = 4 Oise = 1 Aisne = 1 Pas-de-Calais = 4
Conservatoire à rayonnement intercommunal (CRI)	4	4	Aisne = 2 Somme = 2
Conservatoire à rayonnement régional (CRR)	3	1	Nord = 2 Somme = 1

On compte ainsi :

- 47 % de conservatoires à rayonnement communal (CRC), 31 % de conservatoires à rayonnement départemental (CRD), 13 % de conservatoires à rayonnement intercommunal (CRI), et 9 % de conservatoires à rayonnement régional (CRR) ;
- 53 % de conservatoires disposant d'un cursus musiques actuelles (71 % d'entre eux sont des CRC ou des CRD) ;
- la moitié de conservatoires implantés dans le Nord, respectivement 16 % dans l'Aisne et le Pas-de-Calais, et respectivement 9 % dans l'Oise (uniquement des CRC et CRD) et dans la Somme (uniquement des CRI ou CRR).

¹⁴ Sources : Ministère de la Culture, liste des conservatoires classés (septembre 2019) ; site web de la Philharmonie de Paris ; Haute Fidélité, annuaire music-hdf.org.

L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL (DLA, dispositifs d'accompagnement artistique, etc.)

Le recours aux dispositifs locaux d'accompagnement¹⁵

Sur 2005-2022, 150 structures du périmètre défini en introduction ont réalisé un DLA en région :

- ce sont à 98 % des associations de loi 1901, et à 2 % des structures coopératives (contre respectivement 99,4 % et 0,4 % dans le secteur Culture, art et patrimoine, et 97,1 % et 1,4 % tous secteurs confondus, avec en prime 1,3 % de structures sous statut commercial) ;

- elles ont à 80 % les "Arts du spectacle vivant" pour activité principale, à 8 % les "Activités de soutien au spectacle vivant", à 6,7 % l' "Edition et diffusion de programmes radio", quand respectivement 2,7 % d'entre elles font de la "Gestion de salles de spectacle" ou "Autre création artistique" ;

- elles représentent en moyenne 2,7 ETP, 1,7 CDI et 11,7 CDD ;

- on observe une nette progression du recours au DLA sur la période, avec 14 % des DLA réalisés entre 2005 et 2014, 34 % sur 2015-2018, et près de 43 % sur 2019-2022 (nb : 9 % où l'année n'est pas renseignée).

Conformément à ce que l'on observe sur la formation continue, **les structures du périmètre recourent proportionnellement moins au DLA que dans d'autres filières culturelles ou hors culture**. Dès lors, ces structures ne représentent qu'une faible proportion des structures culturelles ayant réalisé un DLA sur 2005-2022, un faible volume d'ETP ou encore de CDI, comme le détaille le tableau suivant.

	Part spectacle vivant et musique			
	% Nbre structures	% total ETP	% total CDI	% total CDD
Par rapport à Culture, art et patrimoine	13	12,4	6,1	32
Par rapport à ensemble secteurs	2	0,3	0,2	1,4

¹⁵ Source : Le Mouvement Associatif des Hauts-de-France, données consolidées DLA spectacle vivant extraites en février 2023.

Sur 2020-2022, 67 structures du périmètre ont été accompagnées par un DLA en région, soit 48,6 % des structures Culture, art et patrimoine accompagnées en région sur la période et 8 % tous secteurs confondus :

- elles sont à 35,8 % implantées respectivement dans le Nord ou dans le Pas-de-Calais, à 10,4 % dans l'Oise et respectivement 9 % dans l'Aisne ou dans la Somme ;
- les principales thématiques d'accompagnement concernent les dynamiques partenariales et de coopération (26,9 % du total), le projet et la stratégie des structures (22,4 %), ou encore les outils de gestion, la comptabilité et la fiscalité (10,4 %).
- les accompagnements dans le secteur sont réalisés collectivement dans 55,2 % des cas, et individuellement dans 44,8 % des cas.

Les dispositifs d'accompagnement de musicien.ne.s

Hors tremplins et export, nous avons recensé **15 dispositifs dédiés à l'accompagnement et/ou au repérage des musicien.ne.s en région.**

Principalement portés par une ou plusieurs salles de concerts, un peu plus de la moitié sont dans le Nord (40 % dans la MEL), 20 % dans le Pas-de-Calais, 13 % dans l'Oise, et respectivement un dans l'Aisne et un autre co-porté à l'échelle régionale.

Annexe 3 : LISTE DES INSTITUTIONS ET STRUCTURES ASSOCIÉES AU COPIL FORMATION-ACCOMPAGNEMENT DANS LES MUSIQUES ACTUELLES

Au 1^{er} juin 2023, le Comité de pilotage Formation-accompagnement dans les musiques actuelles en région Hauts-de-France associe les partenaires suivants :

- **Haute Fidélité**, pôle des musiques actuelles en région Hauts-de-France
- **Région Hauts-de-France**, Direction de la formation professionnelle et direction de la création artistique et des pratiques culturelles
- **DREETS Hauts-de-France**
- **DRAC Hauts-de-France**
- **TOTEM Pôle Emploi**
- **Afdas**
- **C2RP Carif-Oref Hauts-de-France**
- **Le Mouvement Associatif Hauts-de-France**
- **CRESS Hauts-de-France**
- **Centre national de la musique (CNM)**
- **CMA/IFFMAA de Valenciennes**
- **EF2M Tourcoing**
- **ESMD Lille**
- **Filage**
- **Talents Multiples/BIC**