

SYNTHÈSE

DEFMA
HAUTS-DE-FRANCE

→ DIAGNOSTIC EMPLOI-FORMATION
DANS LES MUSIQUES ACTUELLES

Synthèse réalisée par Carole Le Rendu

& Damien Dusseaux

DEFMA
HAUTS-DE-FRANCE
→ DIAGNOSTIC EMPLOI-FORMATION
DANS LES MUSIQUES ACTUELLES

GENÈSE ET MÉTHODOLOGIE DU PROJET

INTRODUCTION

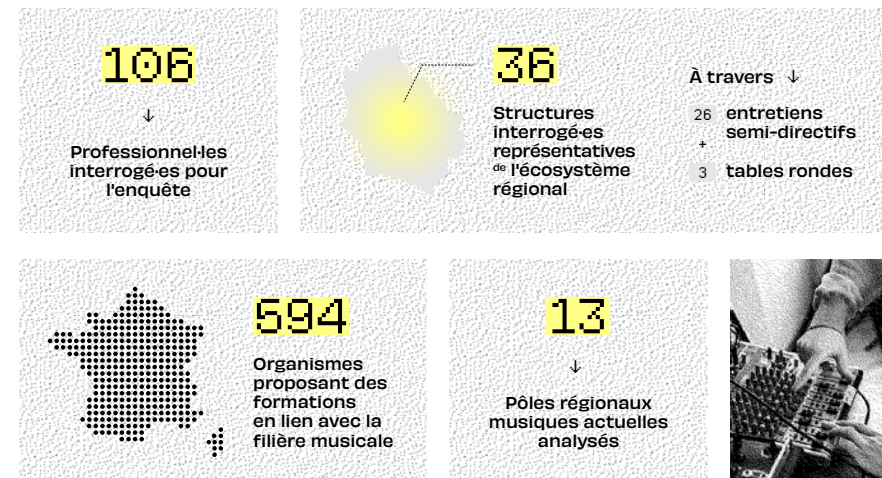


Les musiques actuelles constituent un secteur culturel particulièrement structuré en Hauts-de-France. Cet écosystème participe à la vitalité artistique, économique et sociale du territoire, par sa richesse et sa diversité : artistes et collectifs, lieux de diffusion, festivals, structures de production, labels, éditeurs musicaux, studios, structures de management d'artistes, radios associatives, écoles de musique, organismes de formation et structures ressources, etc.

Pour mieux **comprendre et anticiper les évolutions qui traversent cette filière**, le pôle des musiques actuelles en Hauts-de-France Haute Fidélité a mené une concertation, une année durant, avec une quinzaine de partenaires intervenant sur les enjeux d'emploi et de formation. Cette concertation a conduit à la réalisation d'un diagnostic emploi-formation dans les musiques actuelles (DEFMA), avec le soutien de la Région Hauts-de-France, de l'État (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et de l'AFDAS.



→ Musique Forum
2026



→ Une enquête par questionnaire a été menée auprès de 106 professionnel·les, et 29 entretiens semi-directifs dont trois tables rondes ont permis d'interroger 36 structures représentatives de l'écosystème régional. Une cartographie nationale de l'offre de formation a également été réalisée, recensant 594 organismes proposant des formations en lien avec la filière musicale. Enfin, un état des lieux des positionnements des 13 pôles régionaux musiques actuelles sur les enjeux de formation complète la méthodologie.

L'objectif de cette étude n'était pas uniquement d'identifier des besoins en formation. Il s'agissait plus largement de cerner les évolutions de l'emploi, des compétences, des organisations avec équipes permanentes ou assimilées, et des parcours professionnels dans un secteur confronté à de profondes transformations.

Aussi le seul angle de la formation ne peut suffire à répondre aux besoins exprimés par les acteur·rices.

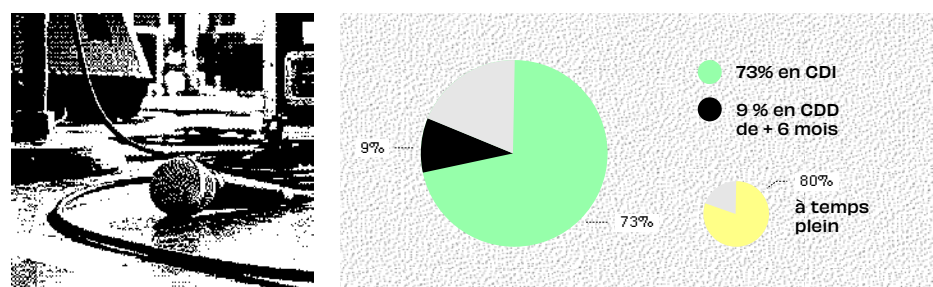
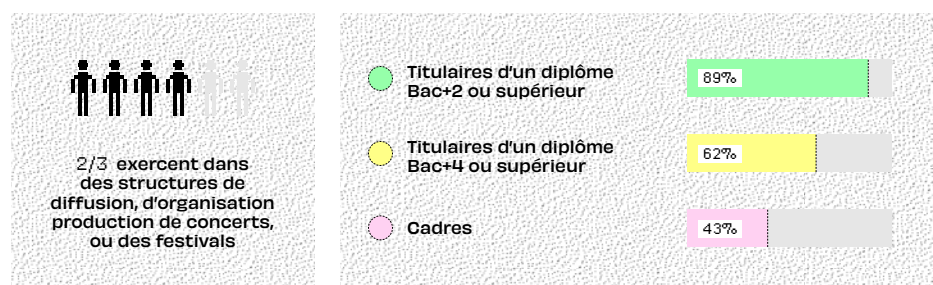
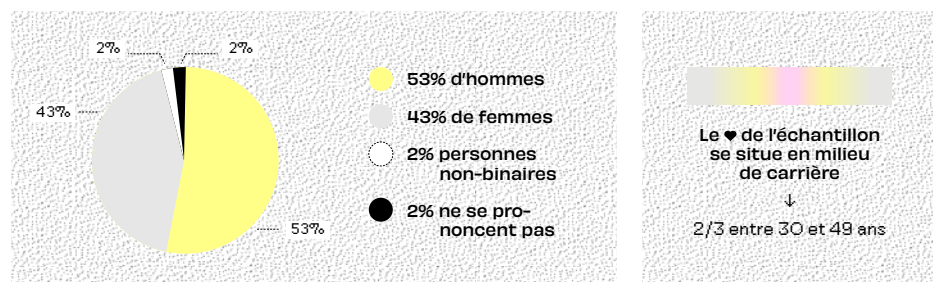
Les leviers activables renvoient indissociablement à des enjeux d'organisation du travail, de management, de structuration économique, d'attractivité des emplois, de fidélisation des équipes et de soutenabilité des organisations.

UNE FILIÈRE PROFESSIONNALISÉE, QUALIFIÉE ET ENGAGÉE

PARTIE 01

CHIFFRES-CLÉS

106 répondant·es au questionnaire



→ Les résultats de l'enquête montrent une **filière fortement professionnalisée**. Les répondant·es au questionnaire présentent un niveau de qualification très élevé : près de neuf sur dix disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur et plus de six sur dix possèdent un niveau Bac+4 ou supérieur. Les emplois apparaissent relativement stabilisés, avec une forte proportion de CDI et de temps plein.

L'ancienneté observée dans le secteur témoigne d'un attachement durable aux musiques actuelles. Un peu plus de la moitié des répondant·es exercent dans la filière depuis plus de dix ans, dont un tiers au-delà de quinze ans.

En revanche, l'ancienneté dans la structure actuelle est plus faible (moins de 5 ans pour la moitié), signe d'une mobilité professionnelle plus importante entre organisations qu'entre secteurs d'activités.

Les professionnel·les interrogé·es en entretiens confirment cet attachement à la filière. Sont mis en avant un fort engagement dans les projets artistiques et culturels, mais également des attentes croissantes concernant les conditions d'emploi, la reconnaissance professionnelle et les perspectives d'évolution.

« Les gens quittent parfois une structure, mais ils ne quittent pas forcément la musique. »

À RETENIR

- Une filière fortement professionnalisée
- Un niveau de qualification très élevé
- Des parcours durables dans le secteur
- Un engagement toujours fort envers les projets des structures



→ Musique Forum 2026

UNE FILIÈRE ATTRACTIVE, DES ORGANISATIONS SOUS TENSION

PARTIE 02

« On recrute moins pour se développer que pour tenir. »

→ L'étude met en évidence un **paradoxe structurant**. Les musiques actuelles continuent d'attirer des professionnel·les qualifié·es et motivé·es, mais les structures rencontrent des difficultés croissantes pour recruter, fidéliser et stabiliser des compétences essentielles dans leurs équipes.

Les tensions observées concernent principalement les fonctions qui assurent la pérennité des organisations : administration, gestion, comptabilité, production, coordination, ressources humaines. Ces besoins sont exprimés dans la quasi-totalité des catégories de structures interrogées.

Les entretiens révèlent que ces difficultés ne résultent pas uniquement d'un manque de candidat-es. Elles traduisent aussi la complexification des environnements professionnels, l'accumulation de responsabilités sur un nombre limité de salarié-es, et donc la dépendance à quelques personnes clés et la difficulté à financer certaines expertises (juridiques notamment).



→ Musique Forum
2026

Les besoins en emplois exprimés relèvent souvent **d'avantage d'une logique de consolidation que de développement**. Plusieurs structures évoquent des équipes sous-dimensionnées et la nécessité d'une forte polyvalence des salarié-es.

L'analyse des entretiens permet d'identifier **trois niveaux de besoins en emplois** (tableau ci-dessous), avec une estimation totale consolidée comprise entre 40 et 59 équivalents temps plein (ETP) sur l'échantillon étudié. La fourchette prudente s'élève à environ 44,5 ETP, dont 45 % du total concentré par les lieux de diffusion.

NIVEAU DE BESOIN	ETP ESTIMÉS	FONCTIONS PRINCIPALES CONCERNÉES
Explicites Recrutements envisagés ou déclarés	18,5 – 25	Production, admin, technique, développement
Latents Sous-dimensionnement des équipes existantes	10 – 17,5	Fonctions support, encadrement, sécurisation juridique
Filières Mutualisables à l'échelle régionale	11,5 – 16	RH/RPS/VHSS, juridique, ingénierie formation, observation emploi
TOTAL ESTIMÉ	40 à 59	→ ± 44,5 Fourchette prudente

Estimation consolidée
des besoins en
emplois par niveau de
besoin (entretiens)

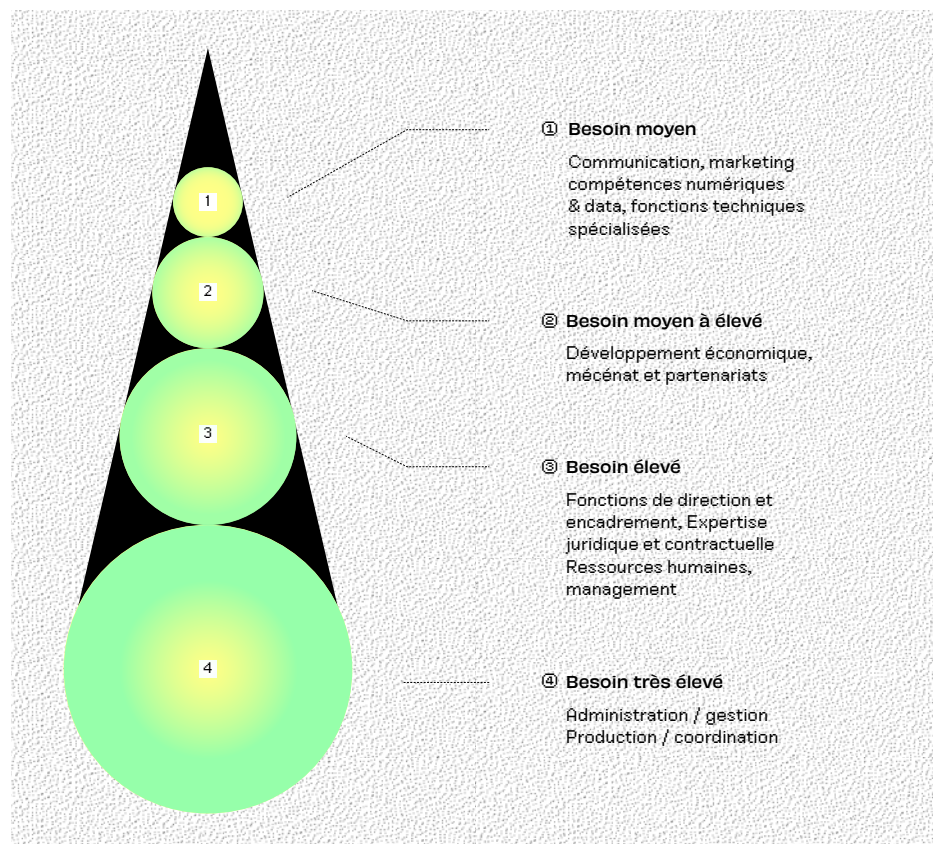
← TABLEAU

L'analyse transversale des entretiens montre que les besoins exprimés concernent avant tout **les fonctions support et de coordination**. Les postes administratifs, de production et de gestion apparaissent dans la quasi-totalité des catégories de structures. Les besoins portent moins sur des métiers émergents que sur la capacité des organisations à consolider leurs fonctions essentielles de pilotage, de gestion et de développement.

Cette observation conduit à relativiser une lecture exclusivement centrée sur les tensions de recrutement : les besoins exprimés relèvent également de problématiques de structuration, mais aussi de mutualisation et de soutenabilité des organisations.

Niveau des besoins
en emplois par type
de fonctions

GRAPHIQUE →



À RETENIR

- Une filière attractive mais confrontée à des tensions organisationnelles
- Des besoins concentrés sur les fonctions support
- Une logique de consolidation davantage que de croissance

À RETENIR

- Des perspectives de mutualisation sur certaines expertises, notamment pour les structures relevant du secteur privé lucratif
- Des lieux de diffusion en forte demande de recrutement

DES PROFESSIONNELLES ENGAGÉES DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LEURS COMPÉTENCES

PARTIE 03 UNE VISION STRATÉGIQUE À CONSTRUIRE

→ Une **forte culture de la formation continue** transparaît du questionnaire : 4 répondant·es sur 5 ont suivi au moins une formation ces 5 dernières années. La grande majorité se sont soit formées une fois par an ou plus, soit tous les deux ou trois ans. Les formations suivies concernent principalement les VHSS (la moitié du panel), la prévention et la sécurité, le management, la gestion financière, ou encore la transition écologique (un cinquième).

Ces résultats témoignent d'une évolution des préoccupations professionnelles pour une montée en expertise sur des fonctions transversales, managériales et financières. Il ressort aussi que la professionnalisation a porté prioritairement ces dernières années sur le cadre de travail et la responsabilité sociale des structures, plutôt que sur les compétences techniques « cœur de métier » (technique son/lumière, artistique), qui apparaissent marginales (moins de 5%).

Les motivations à se former sont multiples : acquisition de nouvelles compétences, adaptation aux évolutions du métier, réponse à des obligations réglementaires ou évolution professionnelle.

→ Pour autant, les professionnel·les rencontrent plusieurs obstacles. **Le principal frein déclaré demeure de très loin le manque de temps** (près des $\frac{3}{4}$ du panel), suivi par le manque d'adaptation des contenus, ou encore le manque de connaissance de l'offre et/ou des dispositifs de financements. Les contraintes d'organisation apparaissent au moins aussi importantes que les difficultés de financement : les petites structures sont donc particulièrement concernées.

4 PERS. SUR

5

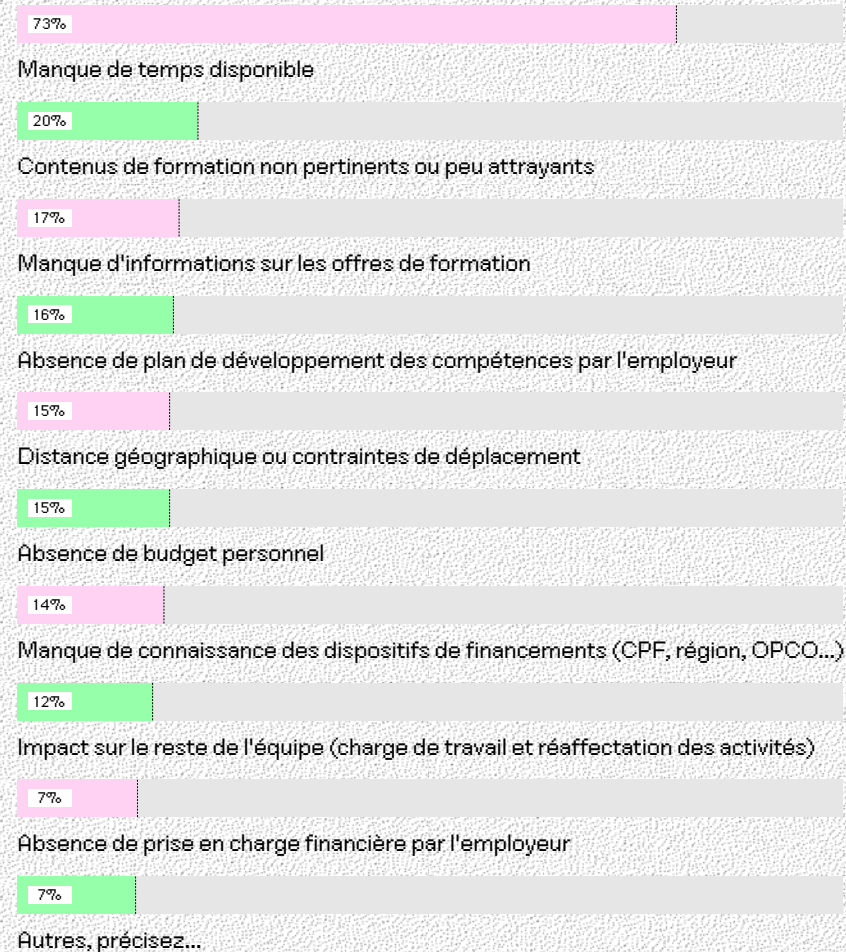
GRAPHIQUES →

Formation, freins
& initiatives en page
suivante

➤ FREINS DÉCLARÉS À LA FORMATION

1 GRAPHIQUE ➤

101 répondant·es
au questionnaire



→ Résultat significatif, la **formation n'est pas encore investie comme un levier stratégique de développement**. Cela se traduit par une gestion « à la carte » et une absence récurrente de plan de développement des compétences au sein des structures, avec des directions pas ou peu aguerries sur leur financement. Ainsi, le fait de suivre une action de formation se fait encore majoritairement à l'initiative des salarié·es (40 %).

➤ INITIATIVE DE LA FORMATION

< GRAPHIQUE 2

84 répondant·es
au questionnaire



→ Des **attentes précises concernant les formats pédagogiques ressortent**. Sont privilégiées des formations courtes, modulaires, directement reliées aux situations professionnelles et favorisant les échanges entre pairs. Les attentes portent autant sur les contenus que sur les modalités d'accès à la formation, le présentiel sur une durée de 2 à 3 jours maximum étant très nettement plébiscité (plus de la moitié du panel). Ces résultats constituent un signal important pour les organismes de formation et les financeurs.

À RETENIR

- Une culture de formation continue bien ancrée
- Le manque de temps comme principal frein
- Une forte demande de formats courts, en présentiel, modulaires et opérationnels

- Une attente croissante d'articulation entre formation et situations de travail
- Une politique de développement des compétences encore au stade « catalogue » et non envisagée comme un vrai levier stratégique de développement

UNE OFFRE DE FORMATION ABONDANTE MAIS PEU LISIBLE

PARTIE 04

UNE OFFRE FORTEMENT CONCENTRÉE DANS QUELQUES RÉGIONS

« Le problème n'est pas forcément qu'il manque des formations. C'est parfois qu'on ne sait pas où les trouver. »

→ La cartographie réalisée dans l'étude constitue l'un des apports originaux du diagnostic. Elle a permis de recenser **594 organismes proposant des formations en lien avec les musiques actuelles à l'échelle nationale**, dont 57 en Hauts-de-France. Avec près de 10% de l'offre nationale, la région se positionne ainsi au **deuxième rang des régions françaises**, derrière l'Occitanie. Au-delà du volume de l'offre, la cartographie met en évidence plusieurs caractéristiques structurantes. L'offre de formation apparaît inégalement répartie sur le territoire national. Plusieurs régions concentrent une part importante des organismes recensés, à savoir l'Occitanie, les Hauts-de-France, la Nouvelle-Aquitaine, l'Île-de-France, et quelques autres grands bassins historiques des musiques actuelles.

Pour les Hauts-de-France, cette situation constitue un atout important. La région dispose d'une offre relativement dense au regard de sa population et de la taille de sa filière, ce qui tend à relativiser l'hypothèse d'un déficit structurel d'offre de formation.

FOCUS : HAUTS-DE-FRANCE

→ UN PAYSAGE DE LA FORMATION DIVERSIFIÉ ET ÉQUILIBRÉ

→ L'analyse des organismes recensés montre **un équilibre relativement marqué** entre plusieurs catégories d'acteur·rices. En Hauts-de-France, les organismes privés représentent environ 40 % de l'offre identifiée. Ils coexistent avec les conservatoires et pôles supérieurs (32 %), les universités (25 %) et, dans une moindre mesure, les réseaux professionnels (3 %). Cette diversité constitue une richesse pour la filière puisqu'elle permet la coexistence de logiques pédagogiques complémentaires : formations diplômantes, professionnalisation

continue, stages courts, accompagnement ou encore transmission de savoir-faire. Cette répartition contribue également à expliquer la variété des parcours possibles pour les professionnel·les, depuis la formation initiale jusqu'au développement des compétences tout au long de la vie.

→ UNE OFFRE MIEUX DOTÉE QUE PERÇUE

→ Le principal enseignement de la cartographie réside probablement dans **l'écart observé entre la réalité de l'offre et la perception qu'en ont les professionnel·les**. Alors que la cartographie fait apparaître une offre relativement abondante, équilibrée et diversifiée, ils et elles décrivent une offre souvent décalée de leurs besoins.

Ce décalage constitue un résultat important du diagnostic. Il suggère que le principal enjeu ne réside pas nécessairement dans la création de nouvelles formations mais davantage dans **la lisibilité, l'accessibilité et l'articulation de l'offre existante avec les besoins des professionnel·les**.

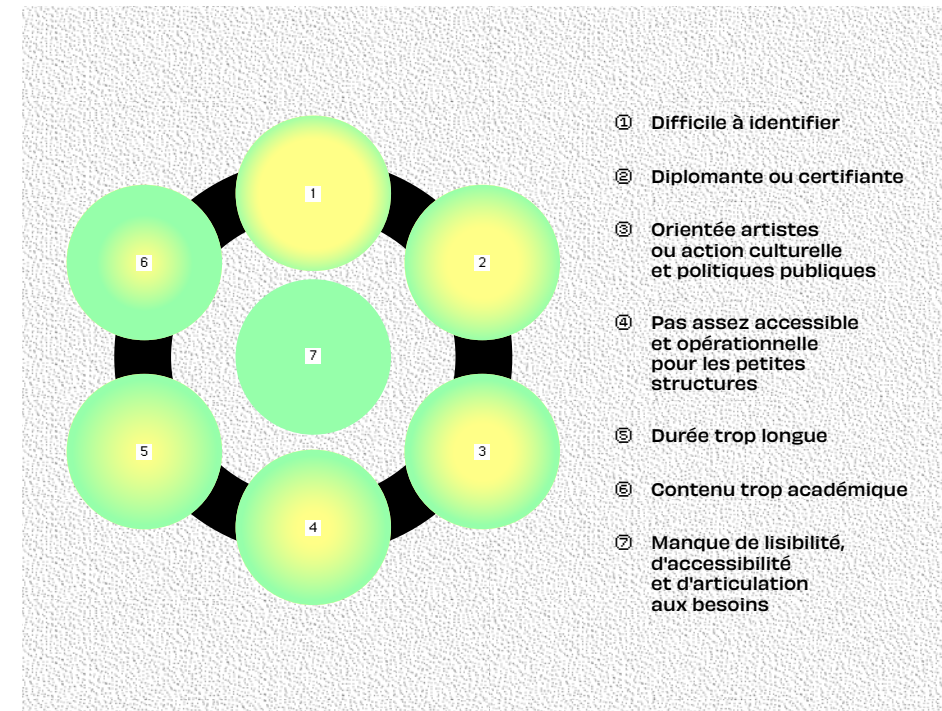
À RETENIR

→ Une dominante artistique et pédagogique, comme au national, mais une couverture relativement large des métiers de la filière

→ Un enjeu majeur de lisibilité et d'accessibilité plutôt qu'un déficit d'offre

← GRAPHIQUE

Perception de l'offre de formation en Hauts-de-France (entretiens)



QUELS BESOINS DE COMPÉTENCES POUR DEMAIN ?

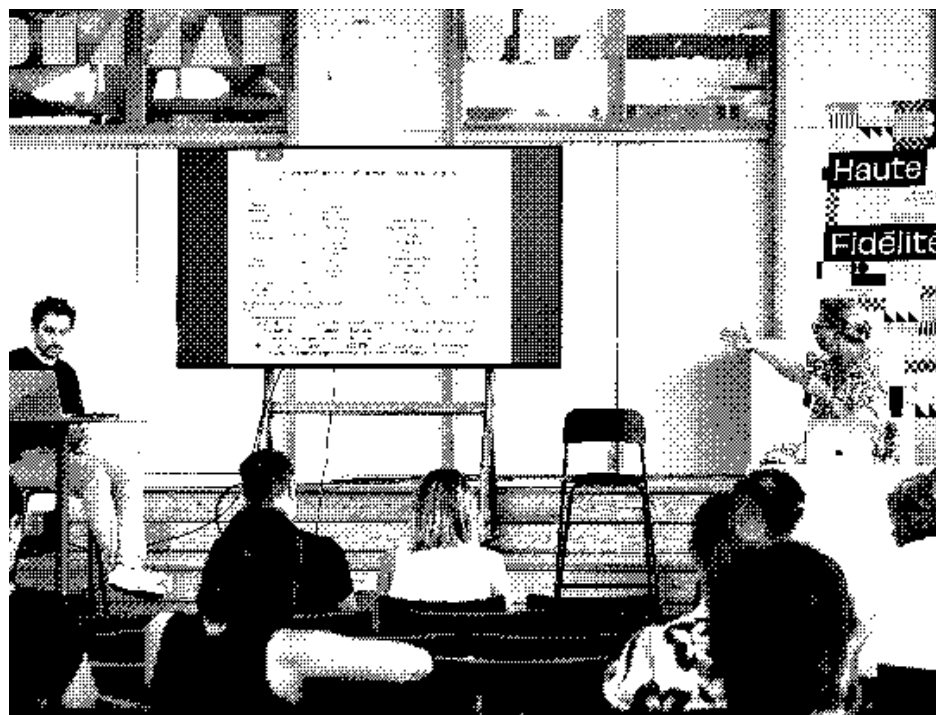
PARTIE 05

→ Les besoins futurs concernent autant les compétences techniques que la capacité des organisations à s'adapter à un environnement plus complexe. À l'exception de la diversification des modes de financement, les enjeux stratégiques de la filière en région les plus mis en avant dans le questionnaire renvoient à des questions sociétales (graphique p. 17).

En revanche, l'inscription active dans une démarche de groupement d'employeurs ou l'adaptation face aux avancées technologiques, et notamment à l'essor de l'IA, arrivent en bas des priorités.



Musique Forum
2026



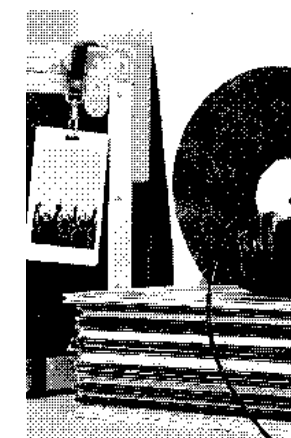
Enjeux stratégiques
des musiques actuelles
en Hauts-de-France
(104 répondant-es)



GRAPHIQUE



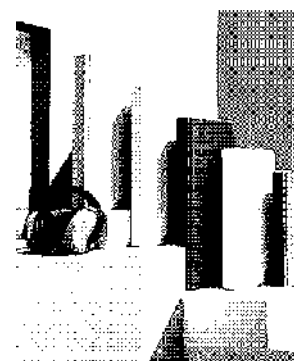
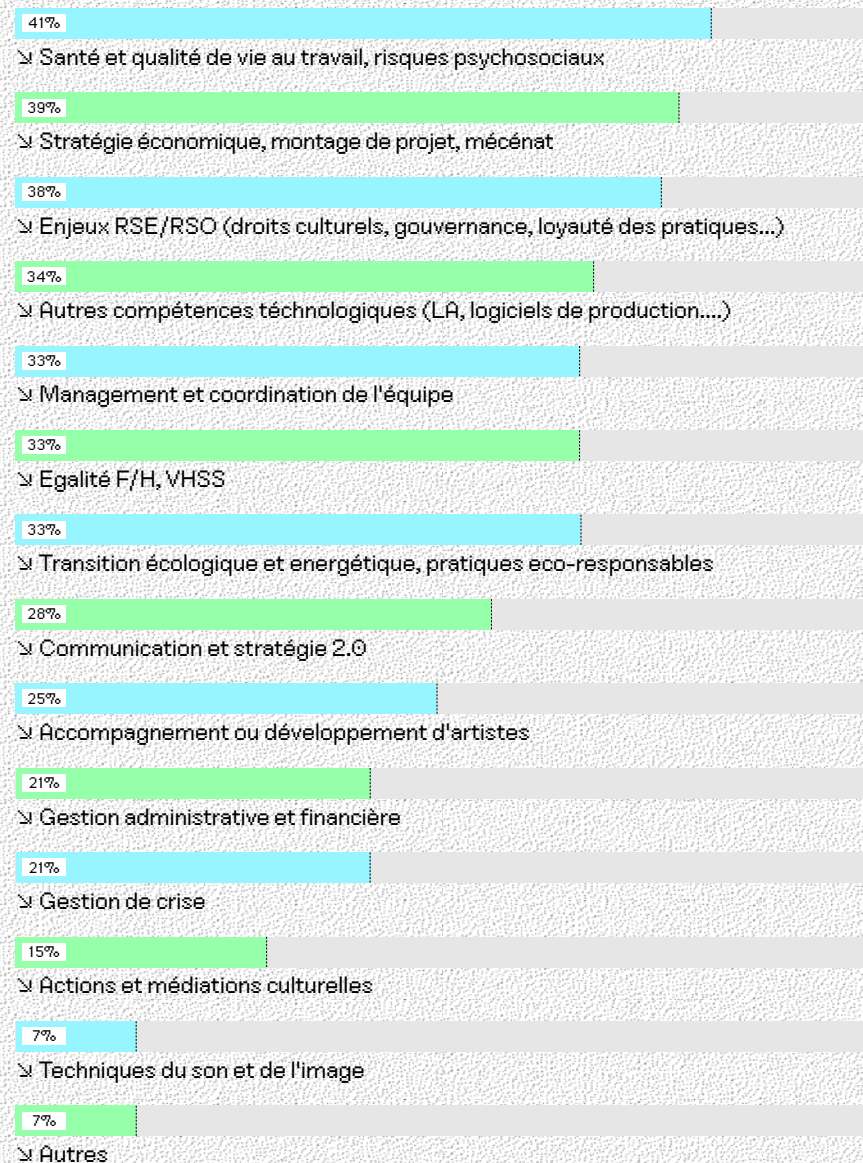
→ Près de 6 répondant-es sur 10 estiment devoir consolider des compétences transversales pour faire face à ces mutations (graphique p. 18). Les enjeux les plus fréquemment cités concernent la santé et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), la stratégie économique et le montage de projets, les enjeux RSE/RSO, les compétences technologiques hors communication et stratégies 2.0, le management, l'égalité femmes-hommes et les VHSS, ainsi que la transition écologique et énergétique.



50% ↓

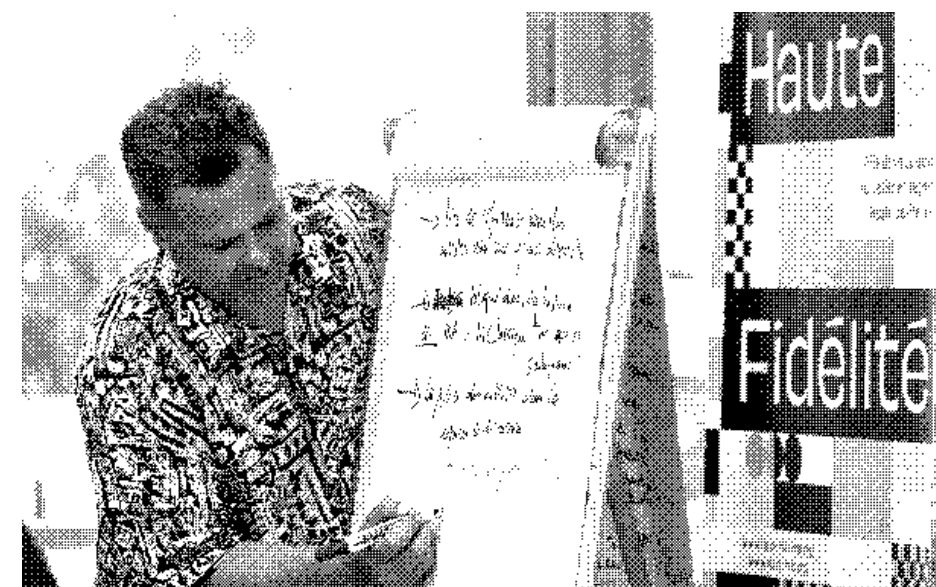
Compétences transversales prioritaires pour demain (61 répondant-es)

GRAPHIQUE ➔



→ On peut poser l'hypothèse d'un risque de « décrochage » sur les compétences socle (gestion administrative et financière, juridique, technique...) et celles plus prospectives et stratégiques, peu ou pas prioritaires parmi les formations suivies ces dernières années, ni parmi les compétences transversales de demain.

→ L'étude pointe également une distinction entre deux grands modèles d'organisation :



→ Musique Forum 2026

TABLEAU

Perception des enjeux compétences et besoins en formation par cat. de structures (entretiens)

THÈMES	Lieux de diffusion	Festivals	Management	Producteurs Organisateurs	Label / Phono Édition	Radios associatives
Besoin en compétences						
Surqualification mais des compétences manquantes						
Rôle central du juridique chaîne de valeur = ♥ de métier						
Besoin de compétences juridiques / international						
Besoin de compétences en mécénat et stratégie						
Besoin de compétences transversales						
Ecart entre contenus de formations et attentes						
Besoin de compétences en stratégies						
Format des formations						
Pb du format des formations (présentiel, distanciel...)						
Pb de la durée des formations + saisonnalité						
Stratégie RH						
Dépendance à des individus « clés »						
Pas d'anticipation						
Peu de formations réalisées						
Absence de GPEC						
Pas de structuration RH						
Modèles non structurés (éco, stratégie, RH)						
Pas de structuration stratégique & économique						

THÈMES	Lieux de diffusion	Festivals	Management	Producteurs Organisateurs	Label / Phono Édition	Radios associatives
Besoins en emplois						
Échec des recrutements label & phono - hors filières						
Pas possible de payer les besoins d'expertises						
Besoin de fonctions supports : admin, com						
Surcharge petite équipe, polyvalence						
Écart attractivité secteur et capacité de fidélisation						
Mutualisations nécessaires						
Rapport au travail						
Évolution du rapport au travail						
Isolement						

À RETENIR

→ Une montée en puissance des besoins en compétences stratégiques, entrepreneuriales et économiques (39 % des choix)

→ Des besoins fortement réaffirmés en management, prévention des risques psycho-sociaux (RPS), VHSS et égalité F/H

→ Un risque de « décrochage » sur les compétences socle et celles plus prospectives et stratégiques ?

→ Des besoins différenciés selon les modèles économiques

→ Des besoins d'expertises juridiques, mécénat, international notamment



SOUTENABILITÉ DES ORGANISATIONS ET ENGAGEMENT AU TRAVAIL

PARTIE 06

→ L'étude met en évidence une transformation profonde du rapport au travail, bien documentée par d'autres travaux portant sur la filière musicale ou sur le spectacle vivant. Les professionnel·les demeurent **fortement attaché·es à la filière musicale, mais leurs formes d'engagement évoluent.**

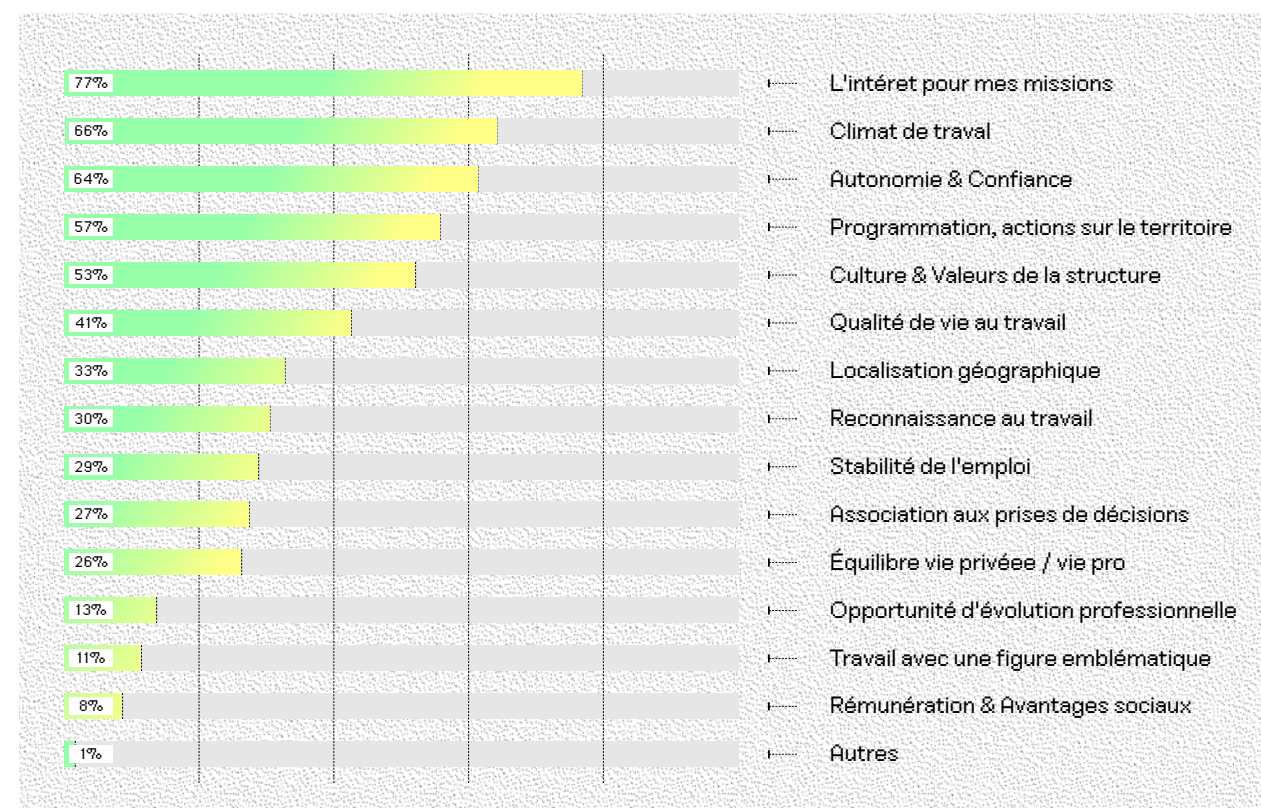
Deux facteurs expliquent majoritairement l'attrait des musiques actuelles : la pratique d'une activité musicale et la passion pour la musique. Vient ensuite l'intérêt porté au projet et le fait que celui-ci s'inscrive dans un contexte associatif, 70 % des structures du panel relevant du statut d'association loi 1901.

→ Une fois consolidés, les ensembles de motivations à rester dans une structure concernent :



- ① **La qualité du management** → autonomie et confiance, climat de travail, reconnaissance, participation aux décisions
- ② **La qualité de vie et l'articulation vie privée/vie professionnelle (VP2)**
→ Ces facteurs sont à rapprocher des facteurs managériaux, ce qui fait des enjeux management/QVCT/VP2 le bloc largement prédominant des motivations à rester dans une structure
- ③ **Les motivations liées au projet** → actions, culture et valeurs
- ④ **Les facteurs extrinsèques** → évolution professionnelle, stabilité emploi, rémunération et localisation géographique
- ⑤ **L'implication de type métier** → intérêt pour les missions

→ MOTIVATIONS À RESTER DANS LA STRUCTURE



→ Les entretiens confirment cette évolution : les directions évoquent, presque unanimement, **des attentes nouvelles de la part des équipes** concernant les rythmes de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail ou encore les pratiques managériales. On retrouve notamment une tension marquée autour de la gestion des rythmes (satisfaisants ou totalement satisfaisants pour 41 % du panel) et des volumes de travail (insatisfaisants ou plutôt satisfaisants pour près de la moitié du panel).

Une attention particulière doit ainsi être portée aux enjeux de VP2 et de qualité de vie au travail, dans un secteur d'activité à forte saisonnalité et horaires atypiques. Cette évolution ne traduit pas un désengagement. Elle témoigne plutôt d'une moindre acceptation du surinvestissement comme norme, d'une attente accrue de clarté organisationnelle et d'une volonté de rendre les parcours professionnels plus soutenables dans la durée.

↑ GRAPHIQUE

98 répondant·es
au questionnaire

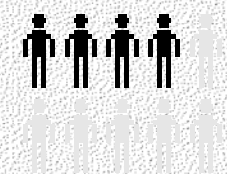
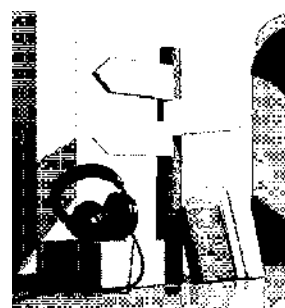
FOCUS : LES DIRECTIONS AU CŒUR DES TRANSFORMATIONS

« La passion ne suffit plus à compenser l'usure. »

→ L'un des résultats les plus marquants du diagnostic concerne les directions de structures. Les entretiens révèlent une forte concentration des responsabilités sur un nombre limité de personnes. Pilotage stratégique, gestion financière, management, ressources humaines, recherche de financements et relations institutionnelles se cumulent fréquemment au sein d'une même fonction.

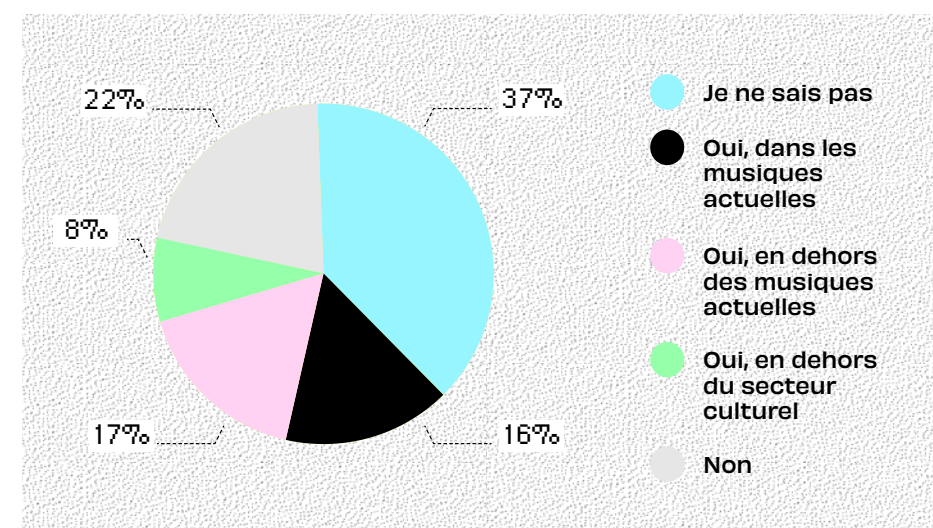
Les directions apparaissent aujourd'hui comme **l'un des principaux points de fragilité de l'écosystème**, et leur accompagnement constitue un enjeu majeur pour les années à venir.

Les risques d'isolement, de surcharge et d'épuisement sont régulièrement évoqués. À défaut d'accompagner les dirigeant-es et de porter attention aux pratiques managériales et aux conditions de travail, les risques de mobilité pourraient s'accroître.



4 salarié-es sur 10
expriment déjà une
intention de départ
dans les cinq
années à venir

→ C'est aussi une potentielle perte de savoir-faire pour la filière, car pour 25 % des répondant-es cette mobilité pourrait avoir lieu en dehors des musiques actuelles et/ou du secteur culturel.



Projet de mobilité
dans les cinq ans
(106 répondant-es)

GRAPHIQUE

→ Les projets de mobilité s'expliquent en particulier par le duo faible rémunération et absence de perspectives d'évolution, par la difficile soutenabilité des postes (« faire plus avec moins »), puis par la crise de sens ou d'adhésion aux orientations du projet. Cela renforce l'importance d'un management stratégique, favorisant anticipation, participation, développement des compétences et accompagnement des trajectoires professionnelles.

À RETENIR

- Une évolution profonde du rapport au travail
- Des attentes croissantes en matière d'équilibre de vie
- Un enjeu majeur de fidélisation des compétences
- Un besoin spécifique d'accompagnement des directions



→ Musique Forum
2026

PRÉCONISATIONS

PARTIE 07

→ Pour répondre aux enjeux et aux besoins identifiés :

5 Axes stratégiques visant chacun → Un objectif, déclinés en 10 Pistes d'action concrètes

→ AXE
1

SOUTENIR L'INGÉNIERIE EMPLOI-COMPÉTENCES

→ Anticiper les besoins

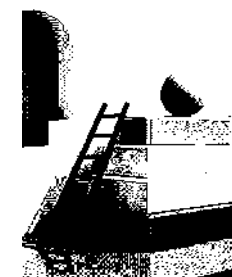
- 1.1 Mise en place d'une cellule emploi-compétences, observation de la filière
- 1.2 Renforcer la visibilité et la lisibilité de l'offre de formation, au moyen d'un outil maniable et actualisé de lecture stratégique de l'écosystème

→ AXE
2

MUTUALISER LES COMPÉTENCES

→ Répondre aux besoins experts

- 2.1 Organiser l'offre de compétences, sur les fonctions support et fonctions expertes en proposant un « Bureau support/compétences »
- 2.2 Etudier la faisabilité d'un groupement d'employeurs



ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION

→ Renforcer l'adéquation offre/besoins

- 3.1 Renforcer le dialogue territorial entre OF publics et privés, structures employeuses de l'écosystème en région, opérateurs et têtes de réseaux
- 3.2 Accompagner le développement de l'apprentissage, levier d'embauche identifié mais peu développé en région

AXE <
3

FÉDÉRER ET SOUTENIR LES DIRECTIONS

→ Prévenir l'isolement et mieux piloter

- 4.1 Organiser la montée en compétences stratégique des directions face à l'accroissement de la complexité des environnements des structures
- 4.2 Prévenir les risques entrepreneuriaux (surcharge, solitude, éloignement des centres de décision)
- 4.3 Favoriser l'appropriation des outils et échanges en ciblant davantage les structures

AXE <
4



RENFORCER LA SOUTENABILITÉ DES EMPLOIS

→ Fidéliser les compétences

- 5.1 Soutenir une vision prospective et stratégique de la politique RH, au-delà du seul développement des outils RH

AXE <
5

LES POINTS CLÉS

PARTIE 08

→ **L'étude met en évidence une filière dynamique, professionnalisée et fortement engagée.** La question centrale n'est plus seulement de former ou de recruter davantage.

Elle est de rendre les emplois, les parcours professionnels et les organisations durablement soutenables. Cela interroge plus largement leur capacité à attirer, développer et fidéliser les compétences dont elles ont besoin dans un environnement en constante évolution.

→ L'accroissement des compétences en management est un enjeu majeur de soutenabilité des postes et de développement des structures.

→ Les politiques RH sont mieux outillées que ce que l'on observait à la fin des années 2000, mais n'ont pas acquises la dimension stratégique nécessaire à l'anticipation, au développement des compétences et à l'organisation des trajectoires professionnelles.

→ Les besoins en compétences sont différenciés selon les modèles économiques : de faibles volumes d'expertises (juridiques, marketing, etc.) pour les structures relevant de l'économie de marché vs des besoins de recrutement sur les fonctions administration/production dans les modèles relevant des politiques publiques de la culture. Les besoins de compétences en ingénierie financière, mécénat, appels à projet, visant à soutenir les modèles économiques, se font ressentir partout.

→ L'offre de formation en Hauts-de-France est une des plus importantes en France et des plus diplômantes/certifiantes. Elle est cependant perçue comme déconnectée des besoins des acteur·rices, trop théorique, avec des formats et durées inadaptés.

→ Les besoins exprimés en matière de formations, sont sur le volet défensif : acquisition de compétences managériales et expertises financières. Les enjeux technologiques (IA), juridiques (contrats et sécurisation de la chaîne de valeur), partenariaux et stratégiques (mutualisations, changement de modèles et évolutions des activités) ne sont pas mis en avant.

→ L'évolution quant au rapport au travail est vérifiée, à la fois au travers des entretiens et des questionnaires, par l'expression d'attentes fortes dans les équilibres vie privée/vie professionnelle, l'évolution des rythmes de travail, la recherche d'évolution professionnelle. Cette tendance s'assortit parfois d'un sentiment de perte de sens et d'adhésion aux activités et projets des structures. C'est donc une mutation forte que vit la filière musiques actuelles, dans ses fondements ontologiques, dans ses fonctionnements et ses perspectives.



→ Musique Forum
2026

MENTIONS LÉGALES



Etude réalisée par le pôle des musiques actuelles en Hauts-de-France Haute Fidélité et l'Institut technologique européen des métiers de la musique Le Mans.

■ **SYNTHÈSE** Diagnostic Emploi-Formation dans les Musiques Actuelles en Hauts-de-France

■ **PARUTION** Septembre 2026
Retrouvez le rapport complet sur : haute-fidelite.org/defma

■ **Collecte des données, analyse et rédaction :**
Carole Le Rendu, en collaboration avec Laura Renier, Antoine Bertrand-Boulanger, Damien Dusseaux.

■ **Sous la direction de :**
Johann Schulz, directeur de Haute Fidélité

■ **Conception graphique :** Atelier Primo!

■ **Facilitation graphique :** Emma Mongenot

CONTACT

■ **Damien Dusseaux**
Chargé des études et de l'observation
damien.dusseaux@haute-fidelite.org
03 20 73 22 56

■ **Haute Fidélité** • Pôle des musiques actuelles en région Hauts-de-France

■ 5 rue Jean-Raymond Degrève
59260 – HELLEMMES-LILLE
www.haute-fidelite.org

■ Retrouvez [les autres travaux du pôle Haute Fidélité](#),
[l'actualité de l'Observatoire](#) & [la veille sur les travaux](#)

Haute Fidélité

itemm
Du geste au son

⇒ AVEC LE SOUTIEN DE :



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)

afDas
DEMAIN SERA FORMATION