



**ÉCOUTER SANS VOIR :
L'IMPACT DU PARAVENT SUR LE RECRUTEMENT DES MUSICIEN-NE-S
DES ORCHESTRES DE PARIS ET D'ÎLE-DE-FRANCE**

**Synthèse
Janvier 2015**

Recherche réalisée avec le soutien de



**Reguina HATZIPETROU-
ANDRONIKOU**
Centre Maurice Halbwachs

Chiara NOE
OFCE-PRESAGE Sciences Po

Hélène PÉRIVIER
OFCE-PRESAGE Sciences Po

Hyacinthe RAVET
IREMUS Université Paris-Sorbonne

Aide au financement du projet :

Alliance de Recherche sur les Discriminations-Domaine d'intérêt majeur « Genre, inégalités, discriminations », Région Ile-de-France

Institution porteuse du projet :

OFCE-PRESAGE Sciences Po

Responsables scientifiques :

Hyacinthe RAVET
Université Paris Sorbonne
Centre universitaire Clignancourt
2 rue Francis de Croisset
75018 Paris
hyacinthe.ravet@paris-sorbonne.fr

Hélène PÉRIVIER
PRESAGE, OFCE, Sciences Po
69, quai d'Orsay, 75007, Paris
Tél.:01.44.18.54.92
helene.perivier@sciencespo.fr

Composition de l'équipe:

Reguina HATZIPETROU-ANDRONIKOU
Centre Maurice Halbwachs

Chiara NOE
OFCE-PRESAGE Sciences Po

Hélène PÉRIVIER
OFCE-PRESAGE Sciences Po

Hyacinthe RAVET
Université Paris Sorbonne

Amaia CARDIEL
Sciences Po, en stage à l'OFCE-PRESAGE

SYNTHÈSE

Les auditions « à l'aveugle » sont-elles possibles de bout en bout des procédures de recrutements des musicien-ne-s dans les orchestres professionnels ? Le « paravent » est-il un outil de lutte contre les discriminations sociales, sexuées ou ethniques, et son utilisation a-t-elle permis de diversifier les profils des personnes recrutées ? L'aide au financement de la recherche par l'ARDIS, financée par la Région Île-de-France dans le cadre du Domaine d'intérêt majeur « Genre, inégalités, discriminations », a permis de mener une recherche exploratoire sur ce thème. Celle-ci combine approches sociologique et économique des discriminations, elle vise à montrer l'impact de l'instauration de procédures « à l'aveugle » lors des recrutements des musicien-ne-s dans les orchestres et à décrypter les discours et perceptions autour de la mobilisation éventuelle du « paravent ». Une base de données a été construite à partir des informations collectées auprès de cinq orchestres permanents d'Île-de-France (panel Ardis-Orchestres ci-après) participant à l'étude de décembre 2013 à septembre 2014. Il s'agit de l'Ensemble intercontemporain, de l'Orchestre de chambre de Paris, de l'Orchestre national d'Île-de-France, ainsi que les deux orchestres de Radio France : l'Orchestre national de France et l'Orchestre philharmonique de Radio France. Nous remercions les équipes de ces orchestres qui nous ont aidées à réaliser ce travail. La base de données a permis de conduire une analyse statistique exploratoire à partir d'une série de concours de recrutement entre 2000 et 2014. L'analyse qualitative s'appuie sur des données de type ethnographique et des données issues d'entretiens menés avec des responsables et des administratifs des orchestres. Cette synthèse présente les premiers résultats de cette recherche au croisement entre les travaux sur les musicien-ne-s professionnel-le-s et sur les procédures d'embauche antidiscriminatoire.

Le contexte de cette recherche

Bref retour historique sur l'usage du paravent

En France, depuis les années 1970, une ouverture des orchestres aux femmes s'est opérée : de l'éventuelle harpiste à un tiers de femmes dans leurs rangs actuellement, on observe une véritable mutation. Les femmes occupent cependant encore une place spécifique, elles restent absentes de certains pupitres et de certains postes. Davantage présentes dans les instruments à cordes que parmi les cuivres, elles sont aussi plus rarement solistes que leurs collègues masculins (huit solistes sur dix sont des hommes). Il y a sur ce point des variations notables selon l'instrument et les représentations – mouvantes – qui lui sont associées.

Selon des observateurs de la profession, les recrutements des femmes dans les orchestres depuis une quarantaine d'années ont bénéficié en grande partie de la présence

d'un paravent masquant le / la candidat-e lors des auditions de recrutement. Un élément tangible confortant cette hypothèse réside dans le recrutement des orchestres d'harmonie militaires. Paradoxalement, les femmes instrumentistes à vent, telles que des clarinettes, sont entrées d'abord dans ces ensembles de tradition masculine, où un paravent était présent de bout en bout du concours. Elles ont été recrutées ensuite dans des orchestres civils.

Historiquement, la présence d'un « paravent » s'inscrivait dans un souci d'ouverture du recrutement au-delà de la cooptation parmi le cercle des (ancien-ne-s) élèves et des connaissances du chef de pupitre et / ou du chef. Objet de revendications féministes dans les années 1970, l'utilisation du « paravent » lors des concours demeure, pour les femmes mais aussi les personnes non blanches ou les personnes en situation de handicap, un véritable enjeu. Aujourd'hui, lors du recrutement de musiciens titulaires de leur poste, nombreux sont les orchestres civils permanents français qui pratiquent des auditions « à l'aveugle », au moins pour le premier tour.

Mettre au jour la discrimination

Mesurer la discrimination exige de pouvoir isoler l'effet des facteurs discriminatoires (sexe, origine ethnique, âge, handicap...) de l'effet des différences de caractéristiques individuelles (diplôme, expérience, talent...). Ces différences de caractéristiques individuelles peuvent elles-mêmes être le fruit de processus discriminatoires. La littérature concernant la mesure des discriminations est vaste. Pour mesurer la discrimination, les données mobilisées doivent permettre d'observer une sélection de candidat-e-s réalisée à partir d'un groupe d'individus selon deux procédures, l'une ouverte et l'autre masquant la caractéristique sujette à discrimination. Or ces données sont rarement disponibles.

Le recrutement des musicien-ne-s d'orchestre « à l'aveugle » constitue une épreuve de sélection fondée sur la mise en pratique de la compétence principale demandée : la performance musicale. Le recrutement de musicien-ne-s a ceci de spécifique – *a priori*, car cela fait débat au sein des professions orchestrales – que l'on peut apprécier la qualité de la candidature sans avoir d'information sur son sexe ou son origine ethnique puisque l'évaluation de la candidature n'exige ni de voir ni d'entendre la voix de la personne, au moins dans un premier temps. La mise en place d'un paravent dans le recrutement des musicien-ne-s d'orchestre à certains moments de la procédure de recrutement et / ou dans certains orchestres seulement offre un terrain expérimental permettant d'estimer l'existence et l'ampleur du processus de discrimination.

Une étude pionnière pour les orchestres états-uniens réalisée par Goldin et Rouse, publiée en 2000 dans *The American Economic Review*, conclue que les musiciennes ont une probabilité d'avancer dans le processus de recrutement et / ou d'être embauchées plus importante quand l'audition se fait à l'aveugle : la probabilité d'être retenue au tour suivant

est accrue de 50 % et celle d'être recrutée de 30 %. Finalement, un quart de l'accroissement du taux de féminisation des orchestres américains constaté entre 1970 et 1996 serait dû à l'utilisation du paravent. Cette recherche a permis non seulement de mettre au jour le processus discriminatoire qui s'exerçait à l'encontre des femmes, mais également de montrer le rôle central de ce dispositif pour corriger le déficit de représentation des femmes dans le secteur artistique de la musique « classique ».

Des analyses exploratoires sur les cinq orchestres du panel

Discours sur les limites de l'organisation des concours

Dans le cadre de cette étude, nous avons eu accès à des archives concernant les lauréat-e-s de 94 concours correspondant à 105 postes, certains concours ayant été ouverts pour deux postes en même temps. Les orchestres du panel étudié présentent des taux de féminisation par instrument similaires à ceux observés pour l'ensemble des orchestres permanents d'Île-de-France, à l'exception de la harpe pour laquelle le taux de féminisation est plus élevé pour le panel Ardis-Orchestres (80 %) que pour l'ensemble des orchestres d'Île-de-France (67 %). Les musiciennes sont surreprésentées dans les pupitres des cordes, en particulier le violon, à l'exception de la contrebasse, alors que leurs collègues hommes se répartissent plus uniformément entre les différents instruments (25 % d'entre eux sont violonistes et 10 % contrebassistes ou violoncellistes). Les femmes sont moins nombreuses parmi le reste des bois et quasi-absentes des pupitres de cuivres.

Les concours de recrutement des orchestres étudiés comportent trois tours¹. Les épreuves pour chaque concours sont analogues, mais pas identiques. Lors des épreuves, chaque candidat-e joue devant un jury (avec ou sans paravent selon le tour d'épreuve et selon les orchestres) des extraits d'un programme prédéfini. Le jury du concours comprend généralement huit à douze personnes². Il est composé pour moitié des membres du personnel (musicien-ne-s de l'orchestre) et pour moitié des membres de la direction (artistique et administrative), parmi lesquels il peut y avoir des membres extérieurs invités.

Parmi les problèmes qui se posent lors de l'organisation des concours, les responsables des orchestres rencontré-e-s mentionnent plusieurs points. Spontanément, il ne s'agit pas pour eux / elles de se situer par rapport à la question des discriminations, mais plutôt de réfléchir à une amélioration des procédures pour recruter les plus talentueux/euses. La durée de la période d'essai leur paraît aujourd'hui trop courte (un mois renouvelable pour

¹ Un ensemble organisait des concours à deux tours jusqu'en 2005, puis à trois tours de 2006 jusqu'à aujourd'hui (en 2014).

² Selon le règlement de chaque orchestre, les concours de premiers soliste, ou super-solistes comportent un jury un peu plus étoffé que les autres postes avec dix à douze membres.

les orchestres ayant signé la convention collective également signée par plusieurs orchestres permanents). Certains responsables évoquent la possibilité de modifier le type d'épreuves, en ajoutant par exemple le jeu en petite formation (trio, quatuor) afin d'être en mesure non seulement de tester la virtuosité des candidat-e-s, mais aussi d'évaluer leurs compétences en termes de jeu en groupe, ce qui n'est pas le cas actuellement. Enfin, la pertinence même de l'organisation de concours de recrutement, en général ou sous leur forme actuelle, est également questionnée.

Ce que révèle la question du paravent sur les concours

Parmi les orchestres permanents français mettant en place des auditions à l'aveugle, beaucoup retirent le paravent dès le deuxième tour du concours, ou au plus tard lors de la finale. Aucun orchestre ne mobilise le paravent de bout en bout de la procédure de recrutement. Les arguments sont multiples, allant de la présence scénique sans gestuelle démesurée au désir de connaître le / la candidat-e avec lequel / laquelle les musicien-ne-s seront amené-e-s à partager la vie au pupitre. Les débats ne sont pas tranchés entre les orchestres : certains rejettent cet usage, d'autres l'ont adopté à une certaine époque et abandonné ensuite, ou encore utilisent un paravent pour les premiers tours, mais pas pour la finale. D'incessants débats demeurent sur son utilité et ses inconvénients.

Au sein du panel Ardis-orchestres, trois orchestres utilisent le paravent au moins au premier tour. Lors de nos rencontres avec les directions de ces trois orchestres, puis ensuite lors d'entretiens effectués avec l'administration des orchestres, nos interlocuteurs-trices étaient tou-te-s convaincu-e-s de l'intérêt de la mise en place du dispositif d'audition à l'aveugle lors du tour pré-éliminatoire. Que les orchestres aient mis en place ou non ce type de procédure, leurs responsables ont ainsi mobilisé plusieurs arguments en faveur de l'usage du paravent. La raison historique de l'introduction du paravent dans les concours d'orchestre est avancée : il s'agit de limiter les situations d'interconnaissance de certain-e-s candidat-e-s avec des membres du jury et de réduire les possibilités de favoritisme ou de collusion avec un membre du jury lors du premier tour. L'impartialité est donc la justification principale. La question de possibles discriminations liées à des caractéristiques extramusicales n'est pas évoquée spontanément.

Parmi les arguments avancés contre le paravent, l'inefficacité d'un tel dispositif et les nombreuses manières de contourner l'audition à l'aveugle en donnant des signaux non visuels aux membres du jury ont prévalu. Une anecdote a forgé (ou conforté) une opposition au paravent de certain-e-s professionnel-le-s. Lors d'un concours pour lequel une épreuve derrière paravent avait été introduite, les membres du jury se sont aperçus pendant l'épreuve qu'il y avait des panneaux réfléchissants au plafond et que le jury pouvait ainsi voir les

candidat-e-s. Ce problème technique – qui aurait pu être aisément contourné – est devenu une référence sur l'impossibilité d'introduire le paravent dans l'orchestre en question.

Les positions des un-e-s et des autres dans ce débat diffèrent sur plusieurs points, mais toutes et tous s'accordent sur un point précis : il n'est pas souhaitable d'introduire le paravent de bout en bout des concours, pour toutes les étapes, car le paravent masque une dimension d'appréciation pourtant importante du métier : la présence scénique des candidat-e-s, a minima leur façon de bouger lorsqu'ils / elles jouent, voire leur « aura » ou leur « charisme ». Plusieurs interlocuteurs ont évoqué le fait que le métier de musicien-ne-s d'orchestre est un métier de scène et qu'il est important de voir la personne jouer pour évaluer cette présence scénique. Cela corrobore aussi l'idée d'une évolution du métier de musicien-ne d'orchestre, qui passe, par exemple, par l'implication dans des activités pédagogiques et culturelles (où le / la musicien-ne se fait « passeur » auprès de publics souvent peu familiers de l'orchestre). Également, une dimension humaine intervient quant au choix de celui ou de celle qui sera amené-e à partager la vie de l'orchestre probablement pour plusieurs dizaines d'années, et parfois aux côtés des mêmes musicien-ne-s au sein d'un pupitre partagé. Enfin, l'éventualité d'un paravent de bout en bout du concours pose pour certain-e-s responsables la question de la nécessité éventuelle d'un entretien d'embauche qui permettrait d'évaluer la motivation et l'attitude du/de la candidat-e. Ce qui fait dire aux un-e-s et aux autres que, finalement, le visuel ne peut être absent des concours d'orchestre.

Les discriminations à l'embauche dans l'angle mort

La question de la lutte contre les discriminations à l'embauche selon les procédures de recrutement n'apparaît pas spontanément dans les discours, que ce soit à l'encontre des femmes, des personnes non blanches, des personnes en situation de handicap, ou à propos de tout autre caractéristique pouvant potentiellement faire l'objet d'une discrimination (l'âge, dans un sens ou dans l'autre, l'appartenance sociale, etc.). S'agissant des femmes, les personnes rencontrées disent qu'il en a « de plus en plus » dans les orchestres et que leur présence ne pose « pas de problème ».

L'origine ethno- raciale et le handicap ont été parfois mentionnés, mais le plus souvent furtivement. Le cas du potentiel recrutement d'une personne en situation de handicap a été évoqué comme une difficulté éventuelle posée par le paravent : la présence d'un-e musicien-ne dans cette situation était pensée comme un problème pour l'organisation et le fonctionnement de l'orchestre, ce qui fait que ce/tte candidat-e ne pouvait pas *in fine* être choisi-e.

En revanche, la question de l'origine ethno- raciale est appréhendée – lorsqu'elle l'est – sous un autre angle : le paravent apparaît ici en tant qu'outil permettant d'ouvrir les recrutements, ce que certains interlocuteurs-trices ont appelé de leurs vœux. L'une des

personnes interviewées estime que le paravent peut permettre « d'évacuer toutes ces questions [relatives à l'origine ethno-raciale] et de ne faire foi qu'à ses oreilles ». Cette même personne pointe du doigt la norme – de fait – des interprètes blancs au sein de la musique « classique », en expliquant que « c'est quand même relativement récent de voir des personnes d'origine africaine ou maghrébine dans les conservatoires, mais ça arrive ». Elle suggère le fait que les jurys auraient des « a priori » envers ces musicien-ne-s, en raison du manque d'habitude. Cette observation est également présente dans le discours d'un-e autre responsable, qui explique le rôle de modèle que des musicien-ne-s d'origine africaine ou maghrébine peuvent jouer pour les publics, notamment les plus jeunes.

L'impossibilité de mesurer les effets du paravent

La base Ardis-Orchestres comprend au total 41 concours, auxquels se sont présenté-e-s 1244 candidat-e-s, dont 41 % de femmes. Ces concours conduisent, au terme du processus de sélection, au recrutement de 34 personnes dont six femmes, soit moins de 18 %. Sur ces 34 embauches, trois concernent des personnes qui n'ont pas eu à passer le premier tour parce qu'elles étaient déjà membres de l'orchestre (et ont donc changé de poste). Malgré la richesse des données disponibles, les premières explorations de la base montrent qu'il n'est pas possible, à ce stade, de mesurer de façon robuste l'impact du paravent sur le profil des personnes recrutées. La méthode mobilisée par Goldin et Rouse s'appuie sur la modification des procédures de recrutement, via l'introduction du paravent, dans les orchestres en comparant les chances d'être retenues des femmes avant et après l'introduction du paravent. Cette méthode ne peut pas être appliquée comme telle avec la base Ardis-Orchestres. En effet, les orchestres du panel n'ont pas changé de procédure de recrutement entre 2000 et 2014. L'un des orchestres a changé sa procédure pour un seul concours (en mettant le paravent au premier tour), mais nous ne disposons pas de ces dernières données. Un autre orchestre a également changé sa procédure de recrutement en passant de deux à trois tours en 2006 et en introduisant le paravent lors de ce tour supplémentaire (le paravent était déjà utilisé au premier tour). Seul cet orchestre pourrait permettre de mesurer l'effet du paravent en s'appuyant sur ce changement de procédure. Mais la base Ardis-Orchestres ne comporte pas assez d'observations pour reproduire l'étude de Goldin et Rouse sur ce seul orchestre. En revanche, l'étude met au jour d'autres phénomènes intéressants.

Un effet « virtuose » et / ou un effet « disponibilité »

Dans le milieu de la musique « classique », les postes de musicien-ne-s d'orchestre représentent aujourd'hui des postes convoités aux côtés des carrières de concertistes, et souvent davantage que les postes d'enseignement seul. L'une des situations relevée comme « idéale » par les impétrant-e-s est celle du / de la musicien-ne d'orchestre permanent-e qui

enseigne parallèlement en conservatoire. Par ailleurs, le niveau de compétition élevé des concours d'orchestre conduit les candidat-e-s à s'y préparer intensivement durant leurs (dernières) années d'études supérieures de musique, notamment au sein des conservatoires nationaux supérieurs de Paris ou de Lyon ou des conservatoires à rayonnement régional réputés.

Les données vont dans le sens d'effets « virtuose » et « disponibilité ». Une première exploration de la base indique que les candidat-e-s plus jeunes ont davantage de chance de passer les différents tours du processus de recrutement. Ces candidat-e-s sont doté-e-s d'un haut niveau de compétences techniques et potentiellement identifié-e-s comme ayant une marge de progression importante (le niveau atteint au moment du concours ne serait que le point bas de la maîtrise de leur instrument, soit un effet « virtuose »). Par ailleurs, les candidat-e-s plus jeunes se consacrent de façon intensive à la préparation du concours (effet « disponibilité ») et passent plusieurs concours dans la même période, comme le prix d'instrument dans les conservatoires supérieurs ou des prix d'interprétation (effet « entraînement »). Les candidat-s-s plus âgé-e-s déjà membres d'orchestres peuvent bénéficier d'un temps de congés (non rémunéré) pour préparer un concours, mais leur disponibilité est moindre durant la période précédant le concours du fait de leur activité professionnelle.

Le processus progressif d'élimination des femmes

Au total, on compte 18 % de femmes recrutées, 16 % si l'on exclut les recrutements qui concernent des personnes qui occupaient déjà un poste permanent dans l'orchestre et qui n'ont pas passé le premier tour contre 41 % parmi les candidat-e-s au départ. La proportion de femmes recrutées au regard du vivier de femmes qui se présentent chute donc de façon significative. Le processus qui conduit à ce résultat marqué mérite une attention particulière. Ces chiffres moyens cachent de grandes disparités selon les instruments, les orchestres, le type de poste auquel la personne est embauchée (soliste *versus* tttiste).

Sur les six femmes embauchées au total, trois le sont sur un poste de soliste, mais deux travaillaient déjà pour l'orchestre qui les a recrutées et, de fait, n'ont pas passé le premier tour. Parmi les six femmes recrutées, deux l'ont été en binôme avec un homme. Un de ces binômes correspond à deux postes de contrebassiste qui étaient déjà présents (donc un homme et une femme) dans l'orchestre au moment du concours. Ils ont été recrutés ensemble sans avoir passé le premier tour. On peut donc penser que ce concours de contrebasse s'apparente davantage une mobilité interne qu'à un recrutement *stricto sensu*.

Les instruments concernés par les six recrutements de femmes sont le violoncelle (sur un poste de tttiste), l'alto (sur un poste de tttiste), le violon (sur un poste de tttiste), le contrebasson et basson (sur un seul et même poste de soliste), la contrebasse (sur un poste de

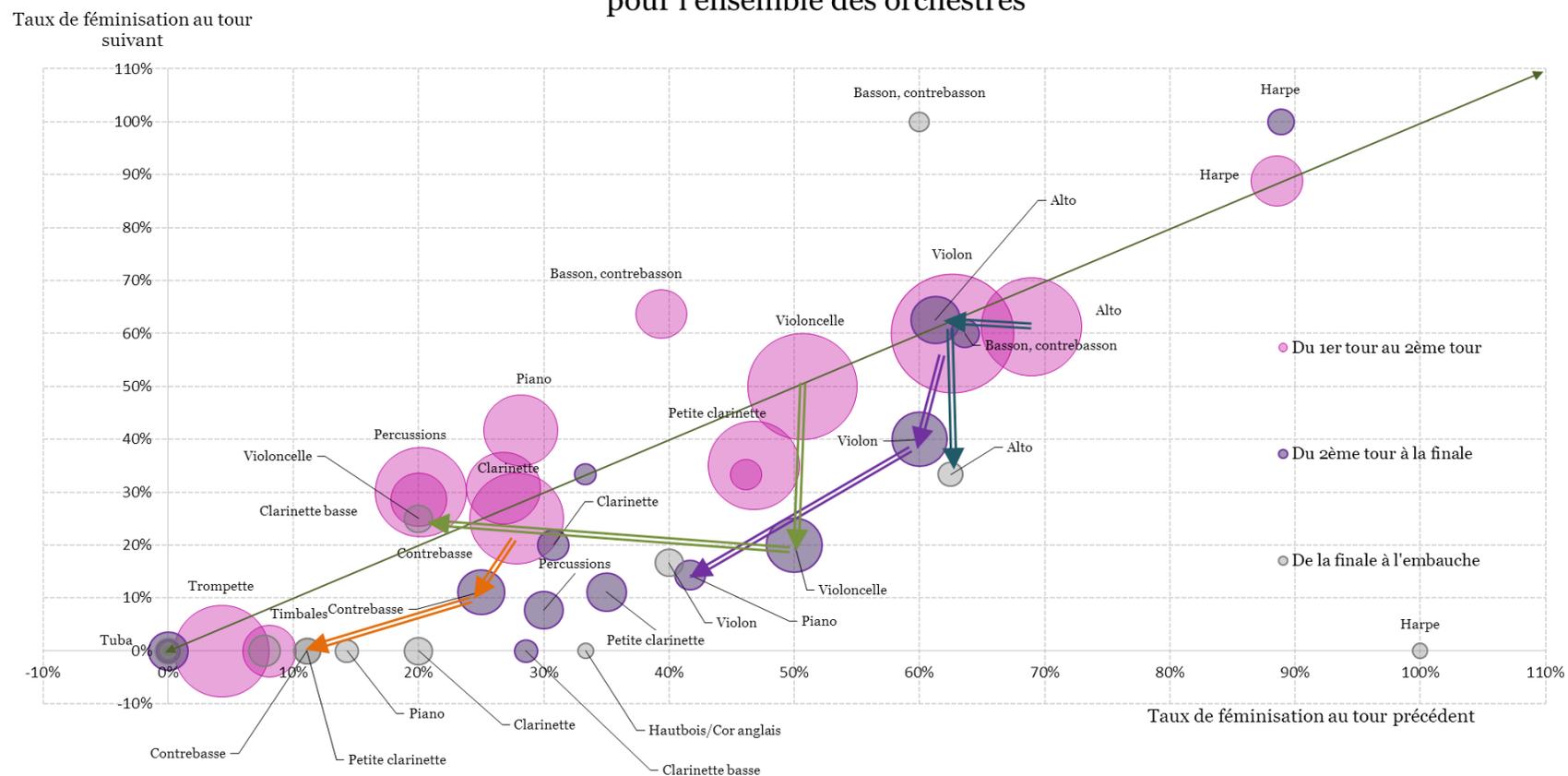
soliste) et la harpe (sur un poste de soliste). A l'exception des postes de contrebasse et contrebasson/basson, il s'agit des instruments dans lesquels le vivier de candidates au départ est le plus élevé et pour lesquels le taux de féminisation des pupitres au sein des orchestres est également le plus important.

Comment expliquer le peu de recrutements de femmes au regard du vivier de départ, ce qui peut s'apparenter à un phénomène relatif d'« élimination » ? La base de données Ardis-Orchestres ne permet pas d'expliquer de façon précise les causes de ce phénomène, mais nous pouvons néanmoins dégager la dynamique à l'œuvre qui conduit à l'élimination progressive des femmes durant le processus de recrutement. Le graphique suivant confirme que l'élimination des femmes se produit entre le deuxième tour et la finale, puis lors de l'embauche.

Les bulles roses représentent la proportion de femmes à chaque instrument pour l'ensemble des orchestres au premier tour relativement à celle du deuxième tour. Les bulles violettes représentent la proportion de femmes présente au deuxième tour relativement à celles présentes à la finale. Les bulles grises indiquent la proportion de femmes présentes à la finale relativement à celle des femmes embauchées. La taille des bulles donne l'importance du nombre de candidat-e-s total pour chaque instrument. Les bulles se situant sur la bissectrice montrent que la proportion de femmes se maintient entre les différents tours. En revanche, toutes les bulles se situant en dessous signalent que la proportion de femmes se réduit fortement entre les deux tours considérés. Les bulles roses sont approximativement réparties sur la ligne bissectrice, ce qui indique qu'entre le premier et le deuxième tour la proportion de femmes par instrument se maintient ou s'accroît. En revanche, les bulles violettes se situent sensiblement en-dessous de cette ligne, ce qui montre que la proportion de femmes se réduit fortement entre le deuxième tour et la finale. Finalement, les bulles grises sont situées encore en-dessous, ce qui signale que les femmes sont moins embauchées que les hommes *in fine*. Ce graphique confirme donc le constat qu'un processus sélectif à l'encontre des femmes se joue entre le deuxième tour et la finale, alors qu'entre le premier et le deuxième tour, le nombre de candidates se maintient à hauteur du vivier initial.

Graphique

Evolution du taux de féminisation entre les différents tours des concours pour l'ensemble des orchestres



Source : Ardis-Orchestres
 Champ: (n=1244); les 6 personnes n'ayant pas passé le 1er tour ne sont pas intégrées, ainsi l'embauche de la harpiste, qui travaillait déjà dans l'orchestre qui l'a embauchée, n'apparaît pas sur ce graphique

Lecture du graphique : les bulles situées au-dessus (au-dessous) de la bissectrice indiquent pour chaque instrument que le % de femmes a augmenté (baissé) entre deux tours ; la taille des bulles représente l'effectif total (femmes et hommes) du tour de départ

Ce phénomène est statistiquement significatif pour chaque étape. Au premier tour, sur les 1244 candidat-e-s, 1147 candidat-e-s sont éliminé-e-s. Parmi les candidat-e-s non retenu-s-s à cette étape, on trouve 58 % d'hommes. Seules 66 personnes arrivent jusqu'en finale et, cette fois-ci, la proportion d'hommes est de 68 %. Enfin, parmi les personnes finalement embauchées, on trouve 87 % d'hommes.

Ce constat n'est pas en lui-même la preuve d'un processus discriminatoire qui s'exercerait à l'encontre des femmes, car il est possible que les caractéristiques des candidates soient moins favorables que celles des hommes et que cette dynamique qui conduit à une embauche significativement plus faible de femmes, ne soit que le reflet de leur moindre « talent » et / ou « qualification ». Mais la proportion de femmes embauchées parmi les candidates (0,8 %) est presque cinq fois plus faible que celle des hommes (4 %), ce qui tend à montrer qu'un processus complexe se joue durant la totalité du concours lors du parcours de sélection des musicien-ne-s pour les orchestres étudiés.

En particulier, le processus de sélection sexuée n'est pas linéaire au cours du concours. Le processus dynamique, qui conduit à une sous-représentation des femmes parmi les personnes embauchées dans les orchestres étudiés, se produit après le deuxième tour. Entre le premier et le deuxième tour, le taux de féminisation s'accroît. L'« élimination » des femmes se produit entre le deuxième tour et la finale, puis de façon accélérée au moment de l'embauche. Or, c'est précisément entre les deux premiers tours que le paravent est utilisé par les orchestres qui l'utilisent ; même si un orchestre dans l'étude l'utilise également lors du deuxième tour. Pour autant, il n'est pas possible à ce stade de l'étude d'attribuer le maintien des femmes entre le premier et le deuxième tour à l'utilisation du paravent. Les premières analyses exploratoires de l'effet du paravent soulèvent des problèmes méthodologiques qui, étant donné la taille de la base Ardis-Orchestres, ne peuvent pas être surmontés.

Ces résultats exploratoires encouragent à poursuivre une recherche plus approfondie afin d'étoffer la base de données et les analyses qualitatives. L'enjeu est de comprendre les processus inégalitaires à l'œuvre dans le recrutement des musicien-ne-s dans les orchestres, de démêler les multiples facteurs qui conduisent à ce que, malgré un vivier de candidates de plus de 40 %, seules 16% sont recrutées. De même, ces premières analyses invitent à prolonger l'analyse des processus discriminatoires fondés sur d'autres critères que le sexe, et leur imbrication.