

# À L'AVEUGLE ?

## L'EFFET GENRE DU « PARAVENT » DANS LE RECRUTEMENT DES INSTRUMENTISTES D'ORCHESTRE

Hyacinthe Ravet, Reguina Hatzipetrou-Andronikou,  
Audrey Etienne, Maxime Parodi et Hélène Périvier

**R**ecruter sans voir pour recruter sans discriminer. Une utopie ? Des expérimentations avec des curriculum vitæ (CV) anonymes, par exemple, montrent combien une photographie, un nom, une adresse affectent l'évaluation des candidatures en fonction de l'appartenance supposée des candidat-es et de leur adéquation envisagée au poste à pourvoir ou, en amont, à une place au sein d'une formation de master [Chareyron, Erb et L'Horty, 2022]. Aucun procédé ne permet toutefois de tester l'effet de dispositifs antidiscriminatoires jusqu'au terme du processus de recrutement. Le recours à des CV anonymes pour choisir de potentiel·les candidat-es à auditionner engage en réalité assez peu quand l'entretien d'embauche donne, lui, des indications sur la candidature en matière de sexe, d'âge, d'appartenance sociale et d'origine culturelle, et reste déterminant lors du recrutement.

À cet égard, le domaine de l'interprétation musicale offre une situation unique. Dans la plupart des univers artistiques, le face-à-face s'avère souvent indispensable pour évaluer les

qualités de la candidature et recruter la personne. Or, dans l'univers musical, l'audition d'une prestation sonore semble pouvoir être suffisante pour estimer les qualités artistiques d'un-e candidat-e. Aussi l'émission *The Voice* fonctionne-t-elle par audition cachée des chanteur-euses lors du premier tour devant un jury professionnel. L'un des moments-clefs de l'émission se situe lorsque les membres du jury retournent leur fauteuil pour découvrir la/le candidat-e après son passage et porter un jugement sur ce qu'elles/ils viennent d'entendre. Les prestations scéniques constituent ensuite, dès les auditions suivantes, un élément indispensable du processus de révélation de la nouvelle « voix ».

En revanche, l'interprétation *instrumentale* présente un cas exemplaire de recrutement lors d'une procédure en partie anonymisée jusqu'à son terme. Dans la situation quasi expérimentale que représentent les auditions à l'aveugle au sein des orchestres permanents français, quel effet peut avoir ce dispositif sur le recrutement, en particulier, de femmes ou d'hommes ? Et comment est-il perçu par les responsables au sein des orchestres ? Tel était l'objet de l'enquête à la fois qualitative et quantitative menée au sein du Projet de recherche sur les orchestres, les discriminations et le genre soutenu par l'Agence nationale de la recherche (ANR Prodiges).

À partir des données inédites collectées dans ce cadre, l'article met en regard les argumentaires des responsables d'orchestre et des musicien-nes membres de jurys sur l'effet attendu des auditions à l'aveugle, notamment concernant la féminisation de la profession, et leur effet réel, tel que saisi par l'analyse de données quantitatives collectées au long du processus de recrutement. L'usage du « paravent » permet de réduire les biais de genre qui affectent la décision du jury au moment d'évaluer la performance des candidat-es. Toutefois l'adhésion des institutions orchestrales à cette pratique dans leurs modalités de recrutement ne va pas de soi, de même que l'utilité de politiques volontaristes en matière de lutte contre les discriminations.

#### Encadré méthodologique

Menée par une équipe pluridisciplinaire mêlant des compétences en sociologie, musicologie et économie, une vaste enquête a été conduite entre 2014 et 2024 auprès des trente orchestres permanents français, en partenariat avec l'Association française des orchestres. Elle avait pour objectif de saisir les usages et les effets des auditions à l'aveugle dans le contexte de féminisation de ces orchestres après 2000.

Une première investigation auprès de cinq des sept orchestres franciliens avec le soutien de l'Alliance de recherche sur les discriminations-Domaine d'intérêt majeur « Genre, inégalités, discriminations » (Région Île-de-France, 2013-2014), a donné lieu à une première base de données (41 concours et 1254 candidatures) [Hatzipetrou-Andronikou *et al.*, 2014]. Lors du second volet d'enquête, réalisé avec le soutien de l'Agence nationale de la recherche (ANR-17-CE41-0010 Prodiges), une

« base Concours Ardige » concernant 325 concours menés entre 2001 et 2021 pour 10163 candidatures, a été constituée. Les données concernant 24 orchestres ont d'abord été recueillies par le biais d'un questionnaire sur les procédures de recrutement, puis complétées par les données récoltées auprès de 13 de ces orchestres et issues de 284 concours (8909 candidatures). La base complète a fait l'objet d'une exploitation statistique spécifique [Parodi *et al.*, 2024].

Une enquête qualitative est étroitement associée à la collecte de données quantitatives afin de comprendre les procédures propres à chaque orchestre, les modalités liées aux différents instruments considérés, aux catégories de postes et aux types d'orchestre. Dix-sept entretiens informels avec les directions et administrations des orchestres ont été réalisés en début d'enquête afin de convaincre les directions de donner accès à leurs données, de préciser avec les responsables en place les modalités de concours au fil du temps, etc. ; puis 20 entretiens individuels approfondis ont été ensuite menés avec trois types de protagonistes impliqués dans ces concours : les « responsables d'orchestre », c'est-à-dire les membres des directions des ensembles enquêtés qui décident en lien avec les représentant-es (élu-es et/ou de syndicats) des musicien-nes de la manière dont se déroulent les concours et leurs modifications au fil du temps ; les « responsables de concours », c'est-à-dire des membres de l'administration des orchestres (par exemple, des régisseur-euses) qui mettent en œuvre concrètement ces modalités et s'occupent du déroulement des concours, sans avoir de prise généralement sur les modes de recrutement choisis ; enfin des « musicien-nes », qui sont membres des jurys de concours (en particulier les solistes des orchestres systématiquement sollicité-es en cas de concours au sein de leur pupitre ou de pupitres proches). Il s'agissait ainsi de recueillir, outre des informations factuelles sur le déroulement des concours propres à chaque orchestre, le type d'argumentaire mobilisé en matière de perception de l'effet de telles procédures de recrutement sur la féminisation des orchestres, notamment. Enfin, l'observation de rencontres professionnelles et l'échange régulier avec les responsables de l'Association française des orchestres ont éclairé l'enquête.

### UNE FÉMINISATION DE L'ORCHESTRE AU LONG COURS

Comme le montrent les recherches menées sur les orchestres, ces institutions se sont largement féminisées depuis les années 1970, en France et ailleurs [Goldin et Rouse, 2000 ; Ravet, 2003]. D'une quasi-absence au sein des ensembles permanents français après la Seconde Guerre mondiale, les femmes représentent aujourd'hui un tiers des membres de ces ensembles. Toutefois, cette évolution n'a pas été linéaire : quelques femmes instrumentistes ont progressivement intégré les orchestres professionnels dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, puis en ont été évincées au moment de la grande crise économique des années 1930, avant finalement de s'y faire une place durable. Depuis le début des années 2000, cette féminisation progresse au ralenti : de 32 % en 2000 [Ravet, 2011] à 37 % en 2018 [AFO, 2018]. Il faut prendre en compte la structure même de ce type d'ensembles et la particularité des postes qui les constituent pour saisir ce phénomène.

## Un univers très hiérarchisé

Les orchestres permanents représentent une exception en matière d'emploi dans le spectacle vivant : les instrumentistes sont recruté-es par concours, sur un poste précis, pour un contrat à durée indéterminée, avec une variété de statuts possibles<sup>1</sup>. La sécurité de leur emploi s'oppose à l'incertitude qui prévaut dans les orchestres « à projet », où les instrumentistes sont rémunéré-es au cachet artistique et bénéficient du régime d'assurance chômage de l'intermittence pour la majorité d'entre elles/eux [Menger, 2009 ; Blanc, 2022]. Les trente ensembles permanents français emploient ainsi environ 2 150 artistes<sup>2</sup> – sur un total d'environ 29 900 artistes de la musique et du chant en France [ministère de la Culture et de la Communication, 2023] – au sein de formations très diverses : des orchestres symphoniques et lyriques d'une centaine d'instrumentistes (ou plus) aux orchestres de chambre d'une vingtaine ou trentaine de musicien-nes, en passant par un orchestre de musique contemporaine constitué de 30 instrumentistes, tous-tes solistes au sein de l'ensemble.

C'est une autre spécificité de ces ensembles : chaque musicien-ne est embauché-e pour un poste précis, relevant d'une catégorie spécifique d'emploi. Elles/ils sont soit tûtistes (on les appelle aussi les musicien-nes du rang), c'est-à-dire qu'elles/ils ne jouent jamais une seule note en solo mais toujours au sein d'un pupitre, soit elles/ils sont solistes d'orchestre. Notons, d'ores et déjà, qu'il n'existe des tûtistes et des solistes que parmi les instrumentistes à cordes<sup>3</sup>. Les instrumentistes à vent<sup>4</sup> et à percussion<sup>5</sup> sont tous-tes solistes, par définition des postes. Parmi les solistes, selon le degré de responsabilité occupé au sein de leur pupitre et le niveau d'exposition artistique, s'observent aussi différentes catégories de poste : par exemple, la « première clarinette » est cheffe de pupitre et joue les solos les plus importants, tandis que la « seconde clarinette » sera co-soliste. Le « violon solo », comme second chef après la/le chef-fe d'orchestre, est la/le super-soliste la/le plus rémunéré-e et a la plus grande responsabilité vis-à-vis de l'ensemble des musicien-nes.

L'orchestre est donc un univers extrêmement hiérarchisé, que les musicien-nes intègrent selon une procédure de recrutement fixée au sein des conventions collectives et accords d'établissement et organisée en plusieurs étapes. À l'exception de rares postes de super-solistes, il n'existe pas de sélection préalable sur dossier. Toutes les personnes qui s'inscrivent à un concours d'orchestre publié par un ensemble sont auditionnées. Les concours se déroulent en plusieurs tours : le nombre de candidat-es diminue drastiquement à l'issue du premier tour puis progressivement jusqu'à la finale. Ces auditions peuvent se dérouler avec ou sans « paravent », c'est-à-dire un dispositif tel qu'un rideau ou un paravent qui masque la/le candidat-e<sup>6</sup>. Ce type d'audition

<sup>1</sup> Les instrumentistes des orchestres permanents peuvent être employé-es en contrat à durée indéterminée ou être fonctionnaires ou assimilé-es, avoir un employeur privé (de type association loi 1901) ou public (syndicat mixte, régime municipale, etc.).

<sup>2</sup> Pour les instrumentistes des orchestres membres de l'Association française des orchestres [AFO, 2019].

<sup>3</sup> Les cordes regroupent les instruments suivants : violon, alto, violoncelle et contrebasse.

<sup>4</sup> Les vents regroupent les bois et les cuivres. Les bois sont constitués des flûtes et piccolo, hautbois et cor anglais, clarinettes dont clarinette basse, bassons et contrebasson. Les cuivres comprennent les cors, trompettes et cornets, trombones et tubas.

<sup>5</sup> Les percussions regroupent notamment les instruments suivants : timbales, tambours, cymbales, triangle, xylophones, carillons, cloches, gong, etc.

<sup>6</sup> Par la suite, nous désignerons ce dispositif du « paravent », sans guillemets, quel que soit l'outil concret pour masquer la/le candidat-e.

repose sur l'idée que seul le son suffirait pour juger de la qualité d'une candidature et que le dispositif permettrait de lutter contre les *a priori* positifs ou négatifs liés à la vision des candidat-es. Au terme du concours, qui peut être ou non fructueux (et donc donner lieu effectivement à une embauche ou être reconduit si le niveau des candidat-es n'est pas jugé suffisant), l'instrumentiste retenu-e joue avec l'orchestre durant une période d'essai (parfois renouvelée) de un à six mois, selon les ensembles, avant d'être le plus souvent titularisé-e.

Les instrumentistes demeurent souvent plusieurs années, voire toute leur carrière, au sein de l'ensemble dans lequel elles/ils ont été recruté-es. Elles/ils restent parfois 40 ans en poste, au sein du même pupitre et travaillent aux côtés des mêmes personnes, jour après jour. Toute mobilité au sein du même orchestre ou vers un autre ensemble suppose de repasser des concours. L'enjeu du recrutement des instrumentistes est à la fois d'embaucher la/le meilleur-e, mais aussi une personne qui saura s'intégrer et jouer avec le collectif des années durant, sous la houlette de différent-es chef-fes.

Historiquement, le paravent a été mobilisé par les orchestres pour lutter contre les phénomènes d'interconnaissance : les membres et les chefs (des hommes) des orchestres étant également très souvent les enseignants en poste au sein des institutions supérieures, l'anonymisation devait permettre d'apporter du « sang neuf » aux ensembles. Mais à la faveur de revendications féministes dans les années 1970, le paravent est devenu un outil de lutte pour l'accès des femmes à l'orchestre. De fait, de nombreuses pionnières des orchestres racontent qu'elles ont été prises « grâce au paravent » au sein de ces ensembles alors quasi exclusivement masculinisés, avoir marché « avec des gros godillots » et ne pas avoir répondu à un « bonjour » lancé par un membre du jury, lequel découvrait parfois avec surprise à l'issue du concours avoir choisi une femme, ce qui a pu donner lieu à des velléités de « casser le concours » [Ravet, 2011]. De multiples anecdotes sont également relatées sur la manière dont parfois le paravent a été contourné (par exemple, avec un plafond « miroir »). Aujourd'hui, des dispositions complémentaires sont fréquemment prises pour garantir l'anonymat des personnes auditionnées comme un tapis qui étouffe le bruit des pas, l'interdiction de parler au/à la candidat-e au moment de l'audition, l'impossibilité de se croiser au moment du concours (toilettes et circuits séparés pour les candidat-es et les membres du jury), le fait d'éteindre les portables et autres appareils connectés (montres), l'interdiction de « chauffer » sur scène son instrument (c'est-à-dire de jouer quelques notes avant d'interpréter la pièce attendue, d'une manière qui pourrait être repérée comme une sorte de signature musicale).

Chez nous, on pose un tapis derrière le paravent. On a un grand bout de moquette, notre « moquette concours », qu'on déroule à chaque concours. Comme ça le jury n'est pas du tout influencé, il n'entend pas si c'est le pas d'un garçon ou d'une fille.  
(Femme, responsable concours)

### Une diversité de procédures selon les orchestres observés

Selon les orchestres, le dispositif d'auditions à l'aveugle n'occupe pas la même place. Historiquement, chaque orchestre a négocié en interne les modalités de concours avec les directions et musicien·nes. La majorité des concours se déroule en trois tours. Pour les 24 ensembles qui ont répondu au questionnaire, l'utilisation du paravent est généralisée depuis peu dans tous les orchestres au premier tour. Onze d'entre eux l'utilisent à ce seul tour, un autre l'ajoute parfois au deuxième tour et huit orchestres l'utilisent pour les deux premiers tours, mais le retirent pour la finale. Quatre orchestres utilisent le paravent tout au long des concours. Dans le cas des concours les plus encombrés, le premier tour procède souvent à une sélection rapide et, dans cette perspective, le paravent remplit aussi un objectif d'efficacité en « effaçant » la personne : le fait de ne pas voir qui est en train de jouer autorise le jury à couper plus rapidement le jeu (parfois d'à peine une minute) en faisant retentir une sonnette, là où il est plus difficile d'interrompre un·e candidat·e que l'on observe en train de jouer. Notons, en outre, que les candidat·es déjà membres de l'orchestre qui se présentent à un poste plus élevé dans la hiérarchie de l'orchestre au sein du même ensemble ne passent généralement pas le premier tour (passage « automatique » au tour suivant), car on estime qu'elles/ils ont le niveau pour être membres de l'ensemble (tableau 1).

Tableau 1 : Nombre de candidat·es selon les tours

Rang du tour	Nombre total de candidat·es	Nombre de passages au tour suivant	Nombre de passages automatiques	Nombre de recrutements
1 <sup>er</sup> tour	10 122	2 186	237	0
2 <sup>e</sup> tour	2 418	909	3	10
3 <sup>e</sup> tour	909	81	0	247
4 <sup>e</sup> tour	70	5	0	25
5 <sup>e</sup> tour	5	0	0	3

Source : *Ardige*, base CONCOURS.

La procédure d'anonymisation des auditions a pu changer au sein d'un orchestre au cours de la période étudiée. Certains orchestres ont par exemple ajouté ou retiré le paravent à l'un des tours du concours. À la fin de la période, en 2024, tous les orchestres ont instauré un premier tour derrière

paravent, mais aucune norme ne se dessine clairement pour les tours suivants qui peuvent, selon les orchestres, se poursuivre sans paravent, ou ponctuellement, ou entièrement, derrière paravent. Comment, parallèlement, évolue la division sexuée du travail orchestral ?

### Une féminisation différenciée selon les pupitres

L'accès des femmes à l'apprentissage institutionnalisé des instruments de musique puis aux orchestres professionnels s'est réalisé pas à pas, des cordes vers les vents et les percussions. Entre « sexe des instruments » et « genre du geste » [Ravet, 2011], les représentations associées aux outils de musique ont varié dans le temps : les frontières du « féminin » et du « masculin » se sont déplacées de l'aigu vers le grave, des cordes vers les cuivres, sans toutefois que cette répartition soit totalement bouleversée du côté de la pratique, avec des nuances par exemple en fonction des contextes d'apprentissage [Hatzipetrou-Andronikou, 2018].

On constate ainsi une entrée récente et progressive des femmes dans des pupitres auparavant uniquement masculins, notamment chez les bois et plus timidement chez certains pupitres de cuivres. Leur présence s'impose, en revanche, plus fortement chez les cordes, hormis pour la contrebasse. Actuellement, le degré de féminisation des pupitres varie fortement selon les instruments, mais aussi selon les orchestres, aussi bien du côté des candidat-es que des instrumentistes en poste. Parmi ces dernier-es, ce taux varie de 1 % pour le tuba à 85 % pour la harpe. Du côté des candidat-es pour les concours observés, l'amplitude va de 4,3 % pour le trombone à 87,7 % pour la harpe (tableau 2).

Par ailleurs, la structure des catégories de poste reflète un effet de « plafond de verre », y compris au sein des instruments où les femmes sont plus présentes : parmi les cordes, elles représentent 23 % des solistes et 43 % des tuitistes. Elles sont également davantage co-solistes que premières solistes dans les percussions et les vents. C'est donc un double phénomène – classique sur le marché du travail [Maruani, 2017] – de ségrégation, l'une horizontale (selon le type d'instrument) et l'autre verticale (selon le type de poste) qui explique que la progression des femmes au sein des orchestres se soit ralentie depuis le début des années 2000.

On pourrait penser que cette féminisation progressive des ensembles, qu'accompagne aussi la féminisation des formations instrumentales, produit des effets rapides en matière de vivier et élargit les possibilités de recrutement des femmes au sein des orchestres. Il n'en est rien : les postes les plus visés par les candidates sont parmi les plus prisés aujourd'hui dans le secteur de l'interprétation en musique « classique ». Ainsi, parmi les candidatures, le taux de féminisation de

tous les cuivres est inférieur à 15 % ; celui des bois hormis la flûte, des percussions et des contrebasses est inférieur ou égal à environ 40 % ; pour les cordes sauf la contrebasse, ce taux est compris entre 54 et 66 % ; pour la flûte et la harpe, il grimpe à 75 % et plus. Quant au nombre de candidatures aux concours, il varie fortement par instrument : d'un nombre moyen de plus de 75 candidat-es pour la flûte à une moyenne de 30 pour les autres instruments.

**Tableau 2 : Degré de féminisation des candidatures et nombre de candidat-es par concours selon l'instrument**

Instrument	Nombre de concours	Candidat-es			% femmes orchestres (en 2018)
		Total	Nombre moyen candidat-es/concours	% femmes	
Trombone	10	279	27,9	4,3	1
Trompette	18	451	25,1	7,1	6
Tuba	3	107	35,7	7,5	4
Timbales	8	266	33,3	7,9	5 <sup>7</sup>
Cors	20	555	27,8	14,6	8
Percussions	9	235	26,1	19,6	5
Contrebasse	36	636	17,7	32,4	21
Clarinettes	15	639	42,6	32,6	21
Bassons	13	287	22,1	33,4	24
Piano	3	102	34	40,2	–
Hautbois	22	635	28,9	41,1	24
Violoncelle	26	1092	42	54	39
Violon	82	2818	34,4	63,4	56
Alto	47	1129	24	65,6	51
Flûtes	11	840	76,4	74,3	60
Harpe	2	57	28,5	87,7	85
<b>Ensemble</b>	<b>325</b>	<b>1 0128</b>	<b>31,2</b>	<b>47,4</b>	<b>36</b>

Source : *Ardige, base CONCOURS et AFO 2018.*

<sup>7</sup> Dans les données de l'AFO [2018], il n'y a pas de distinction entre les percussions et les timbales, nous avons donc mis 5 % dans les deux catégories.

L'analyse des candidatures montre que les femmes sont soumises à une sélection plus forte lors des recrutements. La combinaison de la structure des orchestres et de la pratique différenciée du point de vue du genre des instruments accroît leur présence au sein des concours les plus encombrés et donc, relativement, les plus sélectifs.

### FAUT-IL RECRUTER DE MANIÈRE PLUS « ÉGALITAIRE » ?

La question des modalités de recrutement dans les orchestres préoccupe les directions administratives de ces ensembles ainsi que certain-es responsables de concours. Depuis notre première enquête [2014], l'idée de (re)penser

les modalités de recrutement s'est imposée dans les entretiens individuels et collectifs. Néanmoins la question du paravent et *a fortiori* de son usage comme outil de recrutement égalitaire entre les femmes et les hommes n'apparaît pas comme la première de leurs préoccupations. Les thèmes les plus souvent évoqués sont les modalités des auditions (en solo avec ou sans accompagnement), la nécessité d'ajouter ou non un entretien dans la procédure, d'allonger la période d'essai pour mieux évaluer l'intégration dans l'orchestre. Une tension s'observe dans les discours entre l'importance de recruter l'instrumentiste qui aura assuré les meilleures performances lors du concours et une personne qui sera en mesure de s'insérer durablement au sein du collectif.

En parallèle, la question des politiques d'égalité est discutée au sein du monde des orchestres comme le montre l'établissement d'une « Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des orchestres et les opéras » signée par l'Association française des orchestres et les Forces musicales en 2018. Une nouvelle édition de cette charte paraît en 2023<sup>8</sup> signée également par la Réunion des opéras de France. La charte comporte diverses préconisations sur l'égalité tant au niveau de la programmation que du recrutement et des carrières des artistes, chef-fes et personnels non-artistes. La section sur le recrutement des musicien-nes ne fait pas mention de l'usage du paravent mais, dans la convention collective pour les entreprises artistiques et culturelles, il est préconisé que la première épreuve du concours « ait lieu obligatoirement derrière paravent »<sup>9</sup>. Aujourd'hui, cet usage est considéré comme la pratique minimale dans les orchestres. C'est donc dans ce contexte de questionnement sur la « meilleure manière » de recruter et de sensibilisation aux enjeux d'égalité dans le domaine musical que s'inscrivent les prises de position des directions administratives, des responsables de concours et des musicien-nes membres de jurys de concours.

### Adhérer à l'usage du paravent déjà en place

Que le paravent soit utilisé à un, deux ou tous les tours, les modalités de son usage ne suscitent généralement pas de critique de la part des différent-es acteurs et actrices rencontrés ; elles/ils défendent les pratiques de recrutement de leur organisation et les choix qui ont été retenus sur la place qui a été accordée au paravent.

La principale raison invoquée de ce soutien aux auditions à l'aveugle est celle de la limitation des effets d'entre-soi dans ce milieu à très forte interconnaissance. L'anonymat permettrait plus d'objectivité comme le dit ce musicien, membre d'un orchestre où le paravent est utilisé aux deux premiers tours : « avec un paravent il y a un côté objectif, impersonnel, qui nous permet de savoir faire la différence et ne pas se

<sup>8</sup> Voir : <https://france-orchestres.com/egalite-des-genres/>

<sup>9</sup> Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles, article XV.1.1.b.

laisser influencer par le côté affectif ». Le « côté affectif » évoqué ici concerne notamment les candidat-es connu-es du jury parce qu'elles/ils jouent déjà comme remplaçant-es dans l'orchestre ou sont déjà membres permanents, par exemple.

Au demeurant, nombreuses sont les personnes interrogées à privilégier le *statu quo*, quel que soit le nombre d'auditions à l'aveugle, dans le souci de garantir aux nouveaux et nouvelles entrant-es les mêmes conditions de recrutement qu'aux instrumentistes déjà membres de l'orchestre. Elles/ils souhaitent éviter une quelconque forme d'« injustice » dans l'accès à leur ensemble : le concours constitue une sorte de « rite de passage », qui permet aux nouvelles recrues d'être considérées comme membre à part entière de ce collectif précis (et non comme musicien-ne d'un orchestre en France).

L'accord général de principe sur l'anonymisation des auditions est toutefois rapidement nuancé dans la grande majorité des entretiens. Seul-es les représentant-es des deux orchestres où elle est déjà mise en place de longue date de bout en bout du concours et quelques personnes ayant eu l'expérience de recrutements conflictuels l'envisagent pour la totalité du concours. La principale résistance à l'anonymisation complète des épreuves résulte du fait que, pour la majorité des enquêtés, il semble nécessaire de *voir* la personne pour juger de sa présence sur scène et de la participation à un collectif de travail.

On recrute un alto solo, on va avoir besoin d'une autre attitude que [lorsqu'on] recrute un musicien du rang. Et là peut-être que l'attitude physique de ce qu'on voit sur scène peut influencer aussi. Et certainement quand on est dans la troisième épreuve, l'épreuve avec orchestre, la personnalité du candidat, si c'est un poste de soliste, est très importante. Mais également lorsque l'on a un musicien – par exemple une clarinette basse dans l'harmonie [vents et percussions] – voir comment il s'entend avec les autres du pupitre. Évidemment on ne fait pas connaissance avec un musicien pendant un concours, mais on peut à tout le moins voir un peu si ça va bien se passer ou pas, s'il y a une timidité ou pas, on a envie de participer plus... Ce sont les choses qui peuvent se ressentir au sein d'un pupitre assez facilement, même sans aller au-delà et sans faire connaissance. Bien sûr, la qualité musicale, c'est ce que les membres du jury vont juger en premier lieu.

(Homme, responsable de concours)

Ce responsable de concours résume ici la plupart des arguments en faveur du retrait du paravent au moins lors de la finale, voire dès le deuxième tour. Il s'agit de juger pendant le concours d'une « attitude physique », d'une « personnalité » et de son intégration future au sein d'un pupitre. Dans ces discours qui insistent sur la nécessité de préserver des auditions sans paravent, les références au « physique », au corps, à la personnalité (y compris musicale) sont nombreuses. Elles sont présentées comme étant neutres du point de vue du genre ou d'autres caractéristiques personnelles. Comme le dit également une musicienne favorable à une procédure avec un seul tour derrière paravent : « pour nous, l'important

ce n'est pas de voir *qui* joue, mais *comment* la personne joue ». Or, ces caractéristiques ou qualificatifs comportent de multiples représentations genrées, qui peuvent avoir des effets sur le jugement du jury. Ces biais de genre influencent le choix d'un ou d'une candidat-e plutôt qu'un-e autre dans le monde de la musique [Ravet, 2011 ; Sergeant et Himonides, 2019]. On retrouve ces qualités genrées également dans le discours d'un musicien qui explique ce qu'il faut aux « filles » pour entrer dans l'orchestre, notamment au sein des pupitres de cuivres largement masculinisés :

Je n'ai pas le sentiment d'un rejet de quelqu'un parce que c'était une femme et qu'elle n'assurait pas ; on n'a pas eu ça. Enfin, en général, il faut reconnaître que les femmes, quand elles rentrent, elles sont largement au-dessus. Donc la question ne se pose pas. [Julia] quand elle est entrée à la trompette, elle était indiscutable ! Indiscutable et puis les cornistes qu'on a, c'est... Non, elles sont fortes les filles quand elles rentrent, c'est clair ! Sinon, non. Je pense que... Je n'irais pas dire qu'on leur demande d'être un peu meilleures que les hommes, mais limite. Il faut qu'elles s'imposent [...], c'est mon sentiment. Alors maintenant que les jurys sont plus mixtes, je pense que les résultats ne seraient pas forcément comme dans le temps. Mais quand elles sont rentrées, elles sont rentrées avec des jurys quasiment faits que d'hommes. Alors il fallait être costaud !  
(Homme, musicien)

En contrepoint de ces positions nettement majoritaires, les deux seuls orchestres de l'enquête qui utilisent depuis plusieurs décennies le paravent de bout en bout des concours de recrutement sont tout autant convaincus de la justesse de leurs propres pratiques. Dans ces deux cas, aucune autre qualité n'est évaluée lors du concours que la qualité de jeu à l'oreille. Les directions des orchestres et les responsables des concours présentent cette modalité d'anonymisation complète comme une évidence heureuse et revendiquée par les musicien-nés de l'orchestre.

Et ça c'est une volonté forte de la délégation, c'est une volonté forte des musiciens. Un directeur musical qu'on avait eu, voulait absolument pour le dernier tour retirer le paravent, et les délégués et le reste du jury n'étaient pas d'accord.  
(Femme, responsable de concours)

Elle explique ce refus de lever l'anonymat par une argumentation fondée sur différentes thématiques : l'usage du paravent empêche le favoritisme (envers les remplaçant-es), mais peut aussi « libérer » des membres du jury qui n'oseraient pas bien noter une candidature qu'elles ou ils connaîtraient (leur élève) ; cela empêche de défavoriser les candidatures féminines ou à l'inverse de les favoriser (à travers l'exemple d'un directeur musical qui « aimait beaucoup les femmes ») ; enfin, cela empêcherait de juger à partir de l'apparence physique des candidat-es (dont le poids ou le handicap, parfois évoqués explicitement). Ici, contrairement aux orchestres favorables à une levée de l'anonymat, la possibilité de voir les candidat-es est d'emblée considérée comme

source de biais de différents ordres empêchant le « meilleur » recrutement.

La question du sexe des candidat-es retenu-es ou recalé-es est évoquée, parmi d'autres, comme une évidence. Ainsi, la responsable d'un orchestre qui utilise le paravent à tous les tours fait immédiatement le lien entre auditions à l'aveugle et recrutement des femmes :

Pour l'instant, c'est une politique de la maison. Choisie, bien étudiée. Et la bonne surprise, c'est que de plus en plus de femmes sont embauchées aussi dans l'harmonie. La mauvaise surprise du paravent, à mon humble avis, c'est qu'en fait nous faisons un contrat d'un an ; le lauréat a un an pour montrer qu'il est bien ou pas avec l'orchestre. [À l'audition], c'est juste un son qu'on entend. Sauf qu'on ne peut pas juger l'aptitude corporelle ni humaine. Le côté humain, on ne sait pas. Ça c'est le risque. (Femme, responsable de concours)

La féminisation du recrutement est ici évoquée comme une « bonne surprise », un effet non voulu mais positif résultant du choix assumé de faire des concours entièrement à l'aveugle. Pour autant, quand certaines directions d'orchestre présentent l'usage du paravent comme un outil volontariste au service de l'égalité, l'adhésion au dispositif n'est pas aussi évidente.

### Les tensions autour du paravent comme outil d'égalité

Dans un contexte de promotion des politiques d'égalité professionnelle, par les associations et syndicats professionnels [Charte AFO et Forces musicales, 2018] et par les administrations (ministère de la Culture, collectivités territoriales) qui sont les financeurs principaux des orchestres, certaines directions d'orchestre se sont engagées à promouvoir l'égalité dans les recrutements à travers différentes mesures et propositions. Celles-ci émergent de manière plus fréquente à partir de la fin des années 2010. Pour bien comprendre et analyser les réactions et les résistances qu'elles suscitent de la part des musicien·nes et des responsables de concours, il faut d'abord interroger la *perception* de la place des femmes dans les orchestres telle qu'elle s'exprime dans les entretiens (qui ne correspond pas toujours à la réalité historique de l'arrivée des femmes dans les ensembles).

En pratique, la quasi-totalité des personnes rencontrées évoque le degré de féminisation de l'orchestre où elle/il travaille en des termes enchantés et en insistant sur le fait que l'égalité serait « déjà là ». Les arguments avancés par les enquêté-es se situent d'abord en référence à un passé et/ou un ailleurs repoussoir : ainsi pour les plus ancien·nes, il est évident qu'il y a beaucoup plus de femmes aujourd'hui dans les orchestres ; elles/ils dénoncent, en outre, souvent le scandale de l'exclusion explicite des femmes des rangs des Philharmoniques de Vienne et de Berlin jusqu'à il y a une vingtaine d'années encore. Ensuite, les enquêté-es évoquent

les pupitres auparavant masculinisés où l'on trouve ne serait-ce qu'une femme aujourd'hui au sein de leur orchestre comme la preuve que la féminisation se poursuit sans encombre. Ou encore, elles/ils interprètent le manque de femmes parmi les cuivres comme le résultat potentiel de ce qui se passe « en amont » lors de la formation, soulignant ainsi le manque de « vivier » issu des classes des conservatoires. Enfin, elles/ils sont nombreux·euses à s'interroger sur les inégalités de recrutement des cheffes d'orchestre et sur les choix de programmation qui font peu de place aux œuvres de compositrices. Ainsi, ce serait plutôt là où il n'y a pas ou quasiment pas de femmes que les politiques d'égalité semblent souhaitables.

Dans ce contexte, proposer des procédures de recrutement plus égalitaires pour les musicien·nes d'orchestre semble incongru et inutile :

Il a fallu effectivement, je crois que c'était à une certaine époque à l'Orchestre philharmonique de Berlin où il n'y avait que des hommes, mais quelle horreur ! Enfin je veux dire... Donc il a fallu aussi peut-être faire bouger les choses pour que les orchestres se féminisent. Mais maintenant on recrute un musicien par rapport à ce qu'on entend. Heureusement.

(Homme, musicien)

Selon certains acteur·rices, les procédures en place seraient exemptes de biais genré. Il ne serait donc pas utile de mettre en place des mesures spécifiquement antidiscriminatoires, ce qui rentre en contradiction avec les orientations générales de promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Certaines directions d'orchestre qui sont plus confrontées à cette « grammaire paritaire » [Bereni et Revillard, 2007] et à sa diffusion dans les administrations, proposent des changements pour rendre les concours plus égalitaires. Ces changements de procédure comprennent l'introduction ou l'élargissement de l'usage du paravent et sont souvent accompagnés de mesures relatives à une représentation plus égalitaire des deux sexes au sein des jurys, ou encore à l'annonce du taux de féminisation du pupitre concerné aux membres du jury avant le début du concours. Dans ces rares cas où les auditions à l'aveugle et leur usage sont explicitement proposés comme outils de recrutement égalitaire, les résistances sont vives et des tensions au sein des orchestres apparaissent fortement. Ce type de dispositif semble entrer en contradiction directe avec la croyance majoritaire que la modalité en cours dans l'orchestre serait tout à fait satisfaisante. La « grammaire paritaire » semble remettre en question l'évaluation des candidatures uniquement à partir de la « qualité musicale » :

À mon sens, parler de parité au sein des orchestres, c'est un peu compliqué puisqu'on va recruter la meilleure candidate ou le meilleur candidat. Ce n'est pas recruter une dame ou un homme, c'est vraiment la qualité artistique qui prédomine.

(Homme, responsable concours)

Les mesures en faveur de l'égalité sont également rejetées car elles sont perçues souvent comme étant en faveur des femmes, au détriment de la qualité du recrutement, et aussi potentiellement au détriment des hommes qui se trouveraient en « minorité » à terme au sein des orchestres. Cette musicienne répond dans le cadre de discussions avec la direction :

Mais c'est le jeu des concours ! On ne va pas s'interdire non plus de prendre quelqu'un parce que c'est un homme !  
(Femme, musicienne)

L'usage du paravent met donc en lumière dans chaque orchestre une histoire et des représentations particulières. La légitimité du paravent n'est pas remise en question tant qu'il s'agit d'écarter les problèmes d'interconnaissance entre les membres du jury et les candidat-es. Elle l'est, en revanche, dès que l'on prétend en faire également l'instrument d'une politique égalitaire, qui peut alors être hâtivement assimilée à une volonté de discrimination positive. Et pourtant, cela ne correspond en rien à la perception qu'en ont les orchestres qui appliquent le paravent de bout en bout de leur concours.

À ce stade, une question demeure : le paravent change-t-il réellement quelque chose à la décision des jurys sur le plan de l'égalité entre les hommes et les femmes ? Car s'il ne changeait rien, le débat serait effectivement sans objet.

### « CACHEZ CET·TE INSTRUMENTISTE QUE JE NE SAURAI VOIR ! » ?

Deux recherches pionnières en économie et en sociologie soulignaient, différemment, la contribution du paravent dans le contexte de forte et rapide féminisation des orchestres aux États-Unis et en France entre 1970 et 2000 [Goldin et Rouse, 2000 ; Ravet, 2011]. L'un des points de départ de l'enquête Prodige était de mesurer concrètement l'effet des auditions à l'aveugle sur le recrutement des orchestres, en l'inscrivant dans le temps long de leur féminisation.

### Mesurer l'effet du paravent

L'étude menée par Claudia Goldin et Cecilia Rouse [2000] a montré qu'un quart de l'accroissement du taux de féminisation des orchestres américains entre 1970 et 1996 était dû au paravent. Cette étude pionnière permet non seulement de mettre en lumière le processus discriminatoire qui s'exerçait à l'encontre des femmes, mais également le rôle central de ce dispositif pour corriger leur déficit de représentation dans cet univers. Cela corrobore les travaux sociohistoriques menés en France évoqués en première partie de l'article, soulignant l'importance du paravent dans les discours des pionnières et de celles/ceux qui ont contribué à leur accès aux orchestres.

L'analyse quantitative réalisée dans le cadre de l'enquête Prodigé repose sur deux hypothèses étayées par l'enquête qualitative [Parodi *et al.*, 2024]. La première affirme que le paravent permet de juger des candidatures uniquement sur la performance instrumentale et devrait donc assurer la neutralité du jugement, en tout cas, au regard du critère de l'excellence de la technicité instrumentale, ce qui ne préjuge pas totalement de l'excellence musicale tenant compte du jeu d'ensemble. La seconde hypothèse suppose que les candidat-es ne choisissent pas de candidater à un concours *a priori* selon la présence ou l'absence d'un paravent. Les concours étant relativement peu nombreux, en fonction des instruments, lorsqu'une personne part en campagne, elle candidate généralement à plusieurs orchestres, voire à tous les postes disponibles pour tel instrument à vent comme la flûte ou la clarinette. En revanche, un choix peut être fait de candidater à tel orchestre plutôt que tel autre : soit parce qu'on y exerce déjà, soit selon la situation géographique, le prestige de l'ensemble, sa vocation (symphonique, lyrique, chambriste), son répertoire de prédilection (orchestre « Mozart », musique contemporaine, opéra, etc.) ou encore son engagement sur le territoire et l'importance des actions culturelles et éducatives qui y sont menées (ce qui peut favoriser un engagement en ce sens ou avoir un effet repoussoir).

À partir de ces hypothèses, nous considérons que les auditions derrière un paravent peuvent informer de la qualité de la performance des candidat-es en présence (hors autre paramètre de jugement possible), mais aussi que les auditions sans paravent – en rendant la/le candidat-e visible – peuvent informer, par contraste, sur d'éventuels biais genrés lors du jugement. Le premier tour, qui suit une logique différente des tours suivants, puisqu'il sert principalement à « élaguer » et qu'il ne concerne pas les candidat-es déjà présent-es dans l'orchestre, a été isolé. Nous comparons les décisions des jurys face à des performances qui sont effectuées soit derrière un paravent, soit au tour qui suit immédiatement le retrait du paravent. Outre le premier tour, nous écartons ainsi les tours où la/le candidat-e a déjà été *vu-e* au tour précédent et, donc, a déjà subi l'éventuel biais que nous scrutons (ce qui fait que, méthodologiquement, elle/il n'est déjà plus un-e candidat-e comme un-e autre). En nous restreignant à ce sous-échantillon, nous pouvons alors mesurer précisément l'effet du paravent et, donc, évaluer l'ampleur des biais de genre.

### Des biais de genre à l'œuvre

Nous avons ainsi estimé la probabilité d'un-e candidat-e de passer au tour suivant du concours en fonction du nombre de concurrent-es en lice, de son sexe, du degré de féminisation du pupitre concerné et de la présence ou non

d'un paravent. Deux résultats ressortent de cette analyse. Le premier montre un effet positif du paravent uniquement sur les femmes et les hommes qui jouent d'un instrument dont la pratique et l'image ne sont pas « conformes » à leur sexe. Avec le paravent, non seulement elles et ils passent plus souvent au tour suivant que sans le paravent, mais elles et ils ont aussi plus de chances de passer au tour suivant que les hommes et les femmes qui jouent d'un instrument conforme à leur sexe. Autrement dit, à l'aveugle, la performance musicale des « minoritaires de genre » est jugée meilleure que celle des autres instrumentistes. On peut l'expliquer par le fait que jouer d'un instrument « non conforme » à son sexe complique l'apprentissage et expose à de potentielles formes de discrimination et de renonciation au long d'un processus où ne demeurent *in fine* que les personnes les plus performantes, les plus talentueuses et les plus motivées. Le surinvestissement de celles et ceux qui ne se sentent pas « attendu-es » est au fondement de ce qu'on pourrait nommer un effet « survivant-es ». L'avantage de ces musicien·nes « non conformes » témoigne du fait que les normes de genre demeurent largement présentes au sein de l'apprentissage musical et de la professionnalisation, même si elles ont sensiblement évolué dans le temps.

Le deuxième résultat porte sur ce qui se passe, cette fois, en l'absence de paravent. Les chances de réussite sont inversées : les membres des jurys accordent une préférence aux personnes qui jouent d'un instrument « conforme » à leur sexe. C'est ce que l'on désigne couramment par les biais de perception genrés. Là aussi, en écho aux discours sur les usages, ainsi que sur les bienfaits et inconvénients du paravent, et pour les nuancer, les normes de genre s'imposent de manière différenciée selon le degré de féminisation du pupitre : lorsque le degré de masculinisation ou de féminisation d'un pupitre est (très) marqué, elles jouent à plein ; lorsqu'un instrument est (relativement) paritaire, elles semblent en revanche disparaître.

La réponse à la question « le paravent a-t-il un effet sur le recrutement ? » est donc plus complexe que prévu, mais toutefois très nette : pour des instruments fortement genrés, les femmes et les hommes « minoritaires de genre » ont plus de chances que les autres avec paravent, alors qu'elles et ils sont discriminés par des biais de genre en l'absence de paravent ; pour des instruments (relativement) paritaires, les chances des femmes et des hommes sont identiques, avec ou sans paravent. Autrement dit, le paravent semble corriger les inégalités produites par les biais de genre, mais n'agit pas sur des situations initialement peu affectées par des biais de genre.

Ce résultat permet de tirer deux conclusions sur la féminisation des orchestres. Premièrement, l'effet positif du

paravent dans les instruments genrés renvoie à l'expérience des « pionnières », premières à accéder à un environnement non paritaire, mais fait écho aussi aux discours situés et variés des responsables d'orchestre, des responsables de la mise en œuvre des concours, ainsi que des musicien-nes elles/eux-mêmes. Deuxièmement, si hommes et femmes « minoritaires de genre » sont discriminé-es en l'absence de paravent, cela ralentit principalement le recrutement des femmes dans les orchestres : les chances des hommes seraient entravées par les biais de genre pour seulement deux pupitres (très) féminisés (harpe et flûte), tandis que les femmes subirait les discriminations pour dix pupitres (très) masculinisés (tous les cuivres, les percussions, les bois hormis la flûte et le violoncelle, voir tableau 2). De ce point de vue, l'usage du paravent permettrait de lutter contre les discriminations indirectes produites par les biais de genre qui pénalisent très principalement les femmes. Ce résultat sur les effets positifs de l'usage du paravent, majeur en matière d'enjeux des politiques antidiscriminatoires, engage à poursuivre une réflexion spécifique et nuancée sur l'intérêt de ce type d'outil.

## CONCLUSION

Enquêter sur les auditions à l'aveugle dans les orchestres conduit à s'interroger plus généralement sur ce que veut dire recruter de manière égalitaire et comment procéder pour y parvenir : comment fabriquer de l'égalité avec de l'anonymat, alors que des dispositifs tels que les quotas reposent *a contrario* sur la mise en lumière d'une représentativité inégale ? Les responsables d'orchestre s'interrogent sur la question de l'égalité de traitement des candidat-es et, corrélativement, sur la nature des épreuves, le déroulement des concours et d'éventuels changements à y apporter pour favoriser l'égalité du point de vue du genre. La composition du jury et les modalités de prises de parole et/ou de vote constituent un aspect de ce questionnement. À l'instar de ce que montrent les recherches dans d'autres domaines, notamment sur le recrutement des enseignant-es-chercheur-euses en Italie et en Espagne [Bagues, Sylos-Labini et Zinovyeva, 2017], la simple présence plus nombreuse des femmes au sein des jurys n'assure pas un recrutement paritaire. Il faut y associer *a minima* une sensibilisation, voire une formation des membres du jury, fournir notamment des documents chiffrés permettant d'objectiver la part réelle des un-es et des autres dans l'espace considéré, mais aussi du vivier potentiel de candidat-es, donc désinvisibiliser l'invisibilisation genrée.

Les résultats majeurs de l'enquête sur les effets attendus et réels du paravent viennent ainsi nourrir la réflexion sur les politiques d'égalité et leurs *masques*, pour reprendre l'expression de Michel Gollac et Serge Volkoff [2006] au

sujet du déni et de l'indifférence de certain-es acteur-rices professionnel-les au regard de la souffrance au travail et leur dimension genrée. Le paravent est un outil qui invisibilise les appartenances de sexe, par opposition à d'autres procédés comme les quotas (premier masque) ; il est efficace dans les situations les moins paritaires. De plus, il est d'autant mieux accepté par les professionnel-les qu'il n'est pas associé à un objectif d'égalité (second masque) ; sinon, il est perçu comme une mise en défaut de leur capacité de jugement. L'efficacité de la lutte contre les inégalités de genre passe ainsi – parfois – par leur invisibilisation au carré.

## BIBLIOGRAPHIE

ASSOCIATION FRANÇAISE DES ORCHESTRES (AFO), 2018, *Enquête : l'égalité femmes/hommes dans les orchestres membres de l'AFO*, [en ligne] <https://france-orchestres.com/egalite-des-genres/>

ASSOCIATION FRANÇAISE DES ORCHESTRES (AFO), 2019, *Rapport d'activité, saison 2018-2019*, [en ligne] <https://france-orchestres.com/chiffres-cles/>

ASSOCIATION FRANÇAISE DES ORCHESTRES (AFO) et les FORCES MUSICALES, 2018, « Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des orchestres et les opéras ».

ASSOCIATION FRANÇAISE DES ORCHESTRES, les FORCES MUSICALES et la RÉUNION DES OPÉRAS DE FRANCE, 2023, « Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des orchestres et les opéras », [en ligne] <https://france-orchestres.com/egalite-des-genres/>

BAGUES Manuel, SYLOS-LABINI Mauro et ZINOVYEVA Natalia, 2017, « Does the Gender Composition of Scientific Committees Matter? », *American Economic Review*, vol. 107, n° 4, p. 1207-1238.

BLANC Delphine, 2022, *L'accord parfait ? Dans les coulisses des orchestres de musique classique*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme.

BERENI Laure et REVILLARD Anne, 2007, « Des quotas à la parité : "féminisme d'État" et représentation politique (1974-2007) », *Genèses*, n° 67, p. 5-23.

CHAREYRON Sylvain, ERB Louis-Alexandre et L'HORTY Yannick, 2022, *Discrimination dans l'accès aux masters : une évaluation expérimentale*, Observatoire national des Discriminations et de l'Égalité dans le supérieur, Rapport d'étude n° 22-0, Université Gustave Eiffel.

GOLDIN Claudia et ROUSE Cecilia, 2000, « Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians », *American Economic Review*, vol. 90, n° 4, p. 715-741.

GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, 2006, « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, p. 4-17.

HATZIPETROU-ANDRONIKOU Reguina, 2018, *Joueuses d'instruments traditionnels. Apprentissage, socialisation professionnelle et genre dans les musiques traditionnelles en Grèce*, thèse de doctorat, Paris, EHESS.

HATZIPETROU-ANDRONIKOU Reguina, NOË Chiara, PÉRIVIER Hélène et RAVET Hyacinthe, 2014, *Écouter sans voir. L'impact du paravent sur le recrutement des musicien-en-s des orchestres permanents de Paris et d'Île-de-France*, Rapport pour l'ARDIS, IReMus-CNRS-Sorbonne Université et Présage-Sciences Po-OFCE.

MARUANI Margaret, 2017, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

MENGER Pierre-Michel, 2009, *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, Seuil/Gallimard.

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION, 2023, *Chiffres clés 2023 de l'emploi culturel*, Département des études, de la prospective et des statistiques, [en ligne] <https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation/statistiques-ministerielles-de-la-culture2/publications/Collections-d-ouvrages/chiffres-cles-statistiques-de-la-culture-et-de-la-communication-2012-2023/chiffres-cles-2023-de-la-culture-et-de-la-communication>

PARODI Maxime, PÉRIVIER Hélène, ÉTIENNE Audrey, HATZIPETROU-ANDRONIKOU Reguina et RAVET Hyacinthe, 2024, « Orchestrating Equality of Opportunities. Sex Segregation and Gender Bias in Decision-Making », *Working Paper OFCE*, n° 15.

RAVET Hyacinthe, 2003, « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique », *Travail, genre et sociétés*, n° 9, p. 173-195.

RAVET Hyacinthe, 2011, *Musiciennes. Enquête sur les femmes et la musique*, Paris, Autrement.

SERGEANT Desmond Charles et HIMONIDES Evangelos, 2019, « Orchestrated Sex: The Representation of Male and Female Musicians in World-Class Symphony Orchestras », *Frontiers in Psychology*, vol. 10, [en ligne] <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01760>