Volume! La revue des musique populaires – Article accepté – 16 mars 2025

Ces vieillissements qui nous concernent
Trajectoires de femmes dans les industries musicales canadiennes francophones

Joëlle Bissonnette (École des sciences de la gestion, UQAM)
Line Grenier (Département de communication, UdeM)

Résumé

Cet article porte sur le vieillissement des femmes artistes, gestionnaires et entrepreneures dans les industries musicales. Ces industries sont marquées par des normes et attentes sociales valorisant le fait de rester jeune, dont les femmes sont plus fortement tributaires. Or, les recherches sur ces milieux ne s'attardent que rarement à comprendre quand et comment le vieillissement en vient à concerner les femmes et introduit une différence qui importe dans leur trajectoire de vie. Par l'analyse thématique de 600 témoignages de femmes œuvrant dans les industries musicales canadiennes francophones, collectés par entretiens individuels, questionnaire et groupes de discussion suivant une approche interprétative, le présent article offre une description analytique de trois récits composés de femmes dans ces industries. Ces récits illustrent comment des femmes de tous corps de métier peuvent se sentir concernées de différentes façons par le vieillissement, selon les moments et circonstances de leurs trajectoires de vie. Ils font ressortir la diversité des façons de vieillir comme femmes en musique et les différents vieillissements qui peuvent se côtoyer au sein d'une même personne, dans des temporalités parfois asynchrones. Ils révèlent enfin le défi central de durer pour ces femmes en musique, que des pratiques de sollicitude participent à relever.

Mots clés : industries musicales francophones, femmes, travail, vieillissement, temporalité, trajectoire de vie, point de bifurcation

Abstract

This article focuses on the aging of women artists, managers and entrepreneurs working in the music industries. These industries are marked by social norms and expectations valuing remaining young, to which women are more heavily dependent. However, research on these environments rarely focuses on understanding when and how aging comes to be of concern to women and introduces a difference that matters in their life trajectory. Through the thematic analysis of 600 testimonies from women working in the French-speaking Canadian music industries, collected through individual interviews, questionnaires and focus groups following an interpretative approach, this article offers an analytical description of three composite narratives of women in these industries. These stories illustrate how women from all professions can feel affected by aging in different ways, depending on the moments and circumstances of their life trajectories. They highlight the diversity of ways of aging as women in music and the different agings that can coexist within the same person, in sometimes asynchronous temporalities. They finally reveal the central challenge of lasting for these women in music, which care practices help to meet.

Key words : Francophone music industries, women, work, aging, temporality, life trajectory, points of bifurcation

Introduction

> « Depuis le début de ma carrière, je place celle-ci en avant plan. Maintenant que je vieillis, ma pensée change un peu... mais encore ce matin je me faisais justement la réflexion que j'avais envie d'avoir des enfants mais que j'étais sur le point de sortir un nouvel album, donc pas le bon moment... c'est toujours comme ça [...] Je repousse constamment le fait de devenir mère car j'ai peur de mettre ma carrière sur pause » (**Frédérique, autrice-compositrice-interprète autoproduite)[1].**
> « Mon inquiétude, en me projetant avec le temps, parce qu'on va dire que j'ai travaillé longtemps et que je considère que j'ai travaillé fort, c'est de ne pas avoir pu me bâtir un capital pour mon futur, quand je serai… quand je n'aurai plus le goût d'aller voir des bands rock et d'écrire des communiqués de presse et des demandes de subvention. Donc ces temps-ci, je suis un peu inquiète pour le futur, parce qu'on vieillit tous et que la petite pension minimale du gouvernement ne sera pas assez pour survivre » (**Annie, entrepreneure en gérance et production d'enregistrements sonores)**.
> « [Comme femme], il faut démontrer qu'il est possible de passer le cap des 40 ans et de continuer d'avoir une carrière au Québec. Les modèles qui perdurent sont beaucoup trop rares […] Mais est-ce parce qu'on s'auto-retire à un moment nous-mêmes parce qu'on a l'impression qu'on n'est plus assez valides? Au niveau de notre image? Et je ne sais pas, ce sont des questions que moi-même, souvent je me dis, eille, ça ne se peut pas que dans quelques années je vais prendre ma retraite, mais pas parce que je veux prendre ma retraite, mais pourquoi je me pose ces questions-là? […] Ça vient presque avec le fait de naître femme et de s'inquiéter de vieillir […] C'est à nous de changer ça, mais ce n'est pas sans difficulté. » (**Ève, autrice-compositrice-interprète et entrepreneure).**

Cet article s'intéresse aux femmes œuvrant professionnellement dans les industries musicales canadiennes francophones, pour s'attarder aux moments ou circonstances où le(ur) vieillissement devient saillant et se met à les concerner tout particulièrement, soit à faire l'objet de leurs préoccupations et réflexions. Dans les études des industries musicales marquées par des normes et attentes sociales valorisant le fait de rester jeune sur le plan des apparences physiques, des façons de faire et des idées, des chercheur·e·s commencent à s'intéresser au vieillissement, aux manières et aux contextes où ce processus s'immisce dans les réflexions et oriente les pratiques des acteurs·trices. De leurs travaux, il ressort que les femmes sont plus fortement tributaires de ces normes et attentes sociales (Jennings et Gardner, 2012). Le vieillissement des femmes artistes est déjà relativement documenté (Barré *et al*., 2020). Certains problèmes qui y sont liés sont portés dans l'espace public par des artistes connues (Berk, 2020; Lemieux, 2022), parmi lesquelles certaines revendiquent aussi leur « droit de continuer » à occuper leur place dans l'espace public (Nault, 2021). Les thèmes de l'image associée au corps des interprètes, en lien avec la performance scénique et des stratégies pour se conformer ou résister aux attentes à l'égard de leur corps, en raison de la valorisation de la jeunesse et du déni du vieillissement, sont au cœur de travaux de recherche (Jennings et Gardner, 2012 ; Sawchuk *et al*., 2018; Whiteley, 2005). Ceux-ci abordent aussi l'identité des femmes artistes en lien avec le vieillissement, négociée en relation avec les stéréotypes que véhiculent les structures industrielles, les médias et les auditoires (Forman et Fairley, 2012; Gardner, 2019). Comme on le verra, ces femmes artistes, tout comme certaines femmes gestionnaires, perçoivent leur légitimité remise en question et se sentent invisibilisées lorsqu'elles atteignent un âge plus avancé. Les femmes entrepreneures dans les industries culturelles rencontrent aussi des difficultés en raison de certains choix qu'elles font. La culture

[1] Frédérique, Annie et Ève (prénoms fictifs) sont des personnages tirés de l'assemblage des témoignages de différentes femmes collectés dans le cadre de l'étude décrite dans la méthodologie de cet article. Bien qu'une personne réelle puisse s'identifier à l'un ou l'autre de ces personnages étant donné que chacun fait écho aux vécus, réflexions, questions et préoccupations de plusieurs participantes à l'étude, aucun de ces personnages ne correspond à une personne en particulier et toute ressemblance avec des personnes existantes ou ayant existé est purement fortuite et involontaire.

entrepreneuriale individualiste qui circule dans ces industries, fondée sur une définition essentiellement économique de l'entrepreneuriat et de la performance[2], défavorise les femmes (Gill, 2014). De façon générale, dans les discours publics et scientifiques sur l'entrepreneuriat, celui-ci est souvent amalgamé à la masculinité (Ahl, 2006) ainsi qu'à l'énergie et à l'optimisme que l'on associe à la jeunesse (Ainsworth et Hardy, 2008 ; Mallett et Wapshott, 2015). Cela entraîne, dans les industries culturelles comme ailleurs, des problèmes liés à l'invisibilisation des entreprises des femmes, à une dévaluation de leur travail et de leurs contributions ainsi qu'à un manque d'accès au financement (Bissonnette, 2022; Coleman *et al*., 2018 ; Lafleur, 2020; Watson *et al*., 2017).

Certaines de ces recherches révèlent comment les contextes sociaux, les styles artistiques, l'origine ethnique, les politiques et les lieux de performance orientent la façon dont les femmes vivent le vieillissement dans les industries musicales (Jennings et Gardner, 2012 ; Whiteley, 2005). Cependant, elles ne s'attardent que rarement à comprendre quand et comment le vieillissement en vient à concerner ces femmes et introduit une différence qui importe dans leur trajectoire de vie[3], Le vieillissement renvoie au processus de transformations liées aux multiples façons dont le passage du temps module les expériences et les trajectoires de vie. Il mérite d'être dissocié de la vieillesse et d'être abordé en tenant compte des différentes manières dont il apparait – pas seulement dans des corps mais aussi dans des textes, des performances, des représentations et, dès lors, à l'intersection d'espaces temporels distincts (Gardner, 2019). Le vieillissement est un processus complexe, socialement, historiquement et culturellement médié, qui ne se réduit pas au déclin et à la sénescence dans lesquels le discours social dominant l'enferme, y compris celui qui tend à prévaloir au sein des mondes musicaux – un enfermement qui peut contribuer à l'exclusion, socio-économique notamment, des personnes qui, avançant en âge, ne répondent plus aux normes du « bien vieillir » (Gullette, 2004).

Que ces femmes soient artistes, entrepreneures ou gestionnaires dans les industries musicales, il nous semble important de mieux comprendre les moments et circonstances où vieillir les touche, les intéresse, les concerne. Cela ne revient pas à identifier quand elles deviennent vieilles[4], mais plutôt les moments et circonstances qui les amènent à se sentir concernées par le vieillissement, à

---

[2] Par contraste avec des approches alternatives de l'entrepreneuriat mettant en avant de nouvelles formes de relations productives, comme les formes communautaires de troc, et des efforts coopératifs, comme les modèles collectivistes d'organisation et les entreprises sociales (Germain et Jacquemin, 2017 ; Tedmanson *et al.*, 2012). Certains de ces modèles sont documentés dans les industries culturelles (Sandoval, 2016; Samdanis et Lee 2017), mais demeurent marginaux.

[3] Abigail Gardner consacre un chapitre de son ouvrage *Ageing and Contemporary Female Musicians* (2019) aux façons dont les enjeux de genre et de vieillissement sont perçus et vécus par près de vingt femmes de différents âges occupant différentes fonctions de l'arrière-scène au sein des industries musicales anglo-américaines, auprès desquelles elle a mené des entretiens ainsi qu'une enquête par questionnaire. Nous y ferons référence à quelques reprises car si certains propos de ces femmes font écho à ceux que nous mettrons de l'avant à partir de nos propres analyses, d'autres les nuancent et parfois même les contredisent. Cela permet de mettre en évidence que si les perceptions et expériences du vieillissement sont loin d'être uniformes parmi les femmes participant aux milieux musicaux, elles « traversent leurs préoccupations pour le futur et leurs souvenirs de leurs passés. » (p. 119, notre traduction).

[4] Il est à noter que la vieillesse et le « vieil âge » ne sont pas des notions universelles ou ahistoriques. Comme l'arguent d'ailleurs Higgs et Gilleard dans *Rethinking Old Age* (2015), une fracture relativement récente du « vieil âge » dans les pays du Nord global a vu le « troisième âge » incarner le vieillissement actif, en santé ou réussi, distingué d'un « quatrième âge » associé, lui, à la fragilité, au risque et à la vulnérabilité. Nous ne nous attardons dans cet article à aucune de ces acceptions de la vieillesse ou du « vieil âge » et nous concentrons plutôt sur le vieillissement tel qu'il se vit, souvent distinctivement d'ailleurs, à différents âges.

l'éprouver, au sens d'en faire l'expérience et ce, quel que soit leur âge. Dans ces moments et circonstances, vieillir peut se profiler tant comme un problème ou un défi à relever que comme une force ou une ressource dans les parcours de vie singuliers de femmes de différents corps de métier dans ces industries. En comprenant les intersections du genre, de l'âge et des cultures (professionnelles, notamment) qui contribuent à produire ces différentes perceptions du vieillissement ; en révélant les normes intériorisées par bien des femmes à l'égard du vieillissement et ce, dans un milieu considéré comme avant-gardiste mais traversé par le mythe de la jeunesse et l'âgisme qu'il induit ; nous souhaitons mettre en évidence certaines des dynamiques qui tendent à orienter et parfois à contraindre les trajectoires des femmes en musique et sur lesquelles agir pour développer des industries musicales exempte de l'âgisme qui y fait souvent du vieillissement une barrière, un frein, un obstacle. Il nous semble donc important de comprendre et révéler ces éléments pour participer à des milieux où vieillir devient possible, sinon même souhaitable.

Pour toutes ces raisons et tel que nous l'évoquions plus haut, nous posons les questions suivantes : Comment vieillir devient-il saillant chez les femmes œuvrant professionnellement à titre d'artistes, d'entrepreneures ou de gestionnaires dans les industries musicales canadiennes francophones ? Dans quelles circonstances vieillir introduit-il une différence qui importe dans leur trajectoire de vie?

À partir d'une étude portant sur plus de 600 témoignages de femmes œuvrant professionnellement dans tous les corps de métier des industries musicales canadiennes francophones, collectés par entretiens individuels, par questionnaire et par groupes de discussion suivant une approche interprétative, nous avons mis en évidence différentes manifestations du vieillissement dans les propos des répondantes. Aucune question posée dans le cadre de la recherche n'abordait le vieillissement, mais les répondantes ont d'elles-mêmes soulevé des enjeux y afférant au travers d'autres thèmes directement traités dans la recherche initiale, tels que les principaux défis rencontrés en tant que femmes dans les industries musicales, la maternité et la perception de leur avenir professionnel. Ces manifestations du vieillissement se retrouvent pour beaucoup dans la narration que font les femmes de situations où elles anticipent un changement, une réorientation, autrement dit un point de bifurcation dans leur trajectoire de vie – qu'elles entrevoient une possibilité (p.ex., fonder une famille), formulent un questionnement (p.ex., comment prendre une retraite) ou énoncent un constat (p.ex., les carrières artistiques des femmes de plus de 40 ans sont moins répandues) – qui les amène à prendre davantage conscience de leur vieillissement, à se sentir concernées par celui-ci.

Dans ce qui suit, nous situons d'abord notre questionnement par le biais des concepts de vieillissement, de temporalité, de trajectoire de vie et de point de bifurcation qui ont guidé nos manières ouvertes d'observer, d'organiser et de comprendre les données. Puis, nous détaillons la méthodologie de construction de données et d'analyse des témoignages de femmes ayant mené à l'identification de points de bifurcation du vieillissement. S'ensuit une description analytique de trois récits composés de femmes dans les industries musicales canadiennes francophones permettant d'illustrer comment des femmes de tous corps de métier peuvent se sentir concernées de différentes façons par le vieillissement, à différents âges et selon les circonstances de leurs trajectoires de vie. Nous concluons par une discussion faisant ressortir la diversité des façons de vieillir en tant que femmes en musique comme des formes que peuvent prendre des points de bifurcation communs sur les trajectoires de vie singulières de ces femmes, ainsi que les différents vieillissements qui peuvent se côtoyer au sein d'une même personne, dans des temporalités parfois

asynchrones qui rendent ces vieillissements saillants. La présence de pratiques relevant d'une éthique de la sollicitude (*ethics of care* ou *care* affectif) qui traversent les trois récits ouvrent la réflexion vers une prise en compte de cette éthique comme participant à l'endurance des carrières de femmes en musique ainsi que vers une prise en compte des pratiques qui en relèvent comme faisant partie de la musique comme travail.

Concepts pivots

En tant que concepts pivots, vieillissement, temporalité, trajectoire de vie et bifurcation constituent les points de départ d'une analyse dont ils favorisent l'acuité (Guillemette, 2006). Ils orientent notre compréhension du phénomène à l'étude sans pour autant former un cadre théorique unifié et englobant. En ce sens, ils font œuvre de ce que, dans la tradition de la théorie ancrée (*grounded theory*), on nomme concept sensibilisateur (*sensitizing concept*). Pour le sociologue Herbert Blumer qui l'a créé, contrairement au concept qu'il qualifie de définitif, le concept sensibilisateur n'offre pas une définition précise des attributs ou points de référence identifiant ce qui est commun à la classe d'objets à laquelle il réfère. En revanche, « ils donnent à l'utilisateur[trice] un sens général de référence et d'orientation dans l'approche des cas empiriques. Alors que les concepts définitifs fournissent des prescriptions sur ce qu'il faut voir, les concepts sensibilisateurs suggèrent simplement des directions dans lesquelles regarder » (Blumer, 1954, p. 7, notre traduction). Ces « directions dans lesquelles regarder » sont inspirées d'approches critiques sensibles, comme nous le sommes, aux enjeux de pouvoir qui façonnent les rapports sociaux.

On peut concevoir le **vieillissement** comme un assemblage de processus pluriels (Charpentier, 2010) vécus, médiés, représentés, performés de façons différentes à l'intersection de la classe sociale, de l'ethnicité/race, de la sexualité, de la capacité physique, etc. en relation avec ce qui nous entoure et informé par les contextes politiques, économiques et culturels. Il implique un ensemble de matérialités, ces « lieux, technologies, choses, rythmes, designs, mobilités et environnements au sein desquels notre expérience du vieillissement est ancrée et observable » (Katz, 2018, p. 1 notre traduction). Si les processus culturels du vieillissement impliquent aussi des phénomènes ou événements corporels (tels que la ménopause, par exemple), ces derniers deviennent « subjectivement significatifs à travers différentes pratiques culturelles et symboliques » (*op.cit.*).

Le vieillissement est lié aux **temporalités**, soit « les différentes manières dont les individus et les groupes synchronisent leurs horloges biologiques, leur sens du futur ou du présent, à une relation extérieure – qu'il s'agisse d'une autre personne, d'un rythme, d'une technologie, d'un chronomètre, d'une institution ou d'une idéologie » (Sharma, 2014, p. 18 notre traduction). Autrement dit, le vieillissement se vit à l'aulne des différentes temporalités qui cadencent ou organisent nos vies (les saisons, les horaires de travail, les calendriers culturels, par exemple) selon les contextes dans lesquels on se trouve. Il est ainsi plus juste de parler *des* vieillissements qui sont vécus, de façon synchrone ou non, sur les trajectoires de vie multiples et hétérogènes qui coexistent chez une même personne et au sein d'un groupe social donné. C'est ainsi que Laura Bear (2014, dans Born 2015, p. 367 notre traduction) parle d'« hétérochronie des temps modernes », soulignant les efforts qui doivent être faits pour « synchroniser les incommensurables rythmes et représentations temporelles ».

Les **trajectoires de vie** sont conçues sociologiquement comme des cheminements marqués par une série d'événements et de transitions renvoyant à un changement d'état, de statut ou de rôle. Au sein de ces cheminements s'articulent différentes temporalités, historiques, sociales et biographiques ou individuelles (Ghergel et Saint-Jacques, 2013). Quoique se conformer aux cheminements de vieillissement normés fasse l'objet d'un certain nombre d'injonctions, nombre de trajectoires d'avancée en âge s'en distinguent, attestant de leur caractère hétérogène, comme l'illustreront les récits qui suivent.

Les processus de vieillissement sont continus en ce sens qu'ils travaillent nos devenirs tout au long de notre vie, mais s'imposent davantage à la conscience par moments. Nous abordons ces moments et circonstances où vieillir devient saillant comme des **points de bifurcation,** tels que définis par Massumi (2002, p. 32-33) comme des affects, des intensités, des points critiques, soit des points tournants à partir desquels de multiples possibles s'envisagent, parmi lesquels certains vont s'actualiser, d'autres vont rester virtuels. Il ne s'agit pas de penser la bifurcation en termes de « perturbation d'un schéma de déroulement considéré comme normal » (Tassin, 2009), ni comme ouvrant à un choix binaire ou à un embranchement dans lequel un choix en exclut un autre. Nous le pensons plutôt comme une pluralité de possibles qui se présentent à soi à un moment donné, en raison de facteurs contextuels et personnels et qui, dans les cas qui nous intéressent, rendent les vieillissements saillants. Ces points de bifurcation se révèlent dans la narration, lorsqu'on raconte ce moment ou circonstance où une virtualité s'est actualisée, où un possible parmi plusieurs s'est réalisé ; ou dans l'anticipation, lorsqu'on s'arrête pour envisager les multiples possibles qui se présentent à nous, face auxquels on n'a pas nécessairement un choix à faire, mais qui vont ou ne vont pas s'actualiser, pour des raisons qu'on ne contrôle pas nécessairement ou pas complètement.

Méthodologie

Cet article s'appuie sur plus de 600 témoignages de femmes œuvrant professionnellement dans les industries musicales canadiennes francophone, collectés dans le cadre d'une recherche partenariale réalisée pour et avec la collaboration de la Fondation Musicaction, un organisme de soutien à ces industries[5]. Ces données ont été générées suivant une approche interprétative, en approfondissant la perspective des répondantes quant à leur expérience d'œuvrer professionnellement dans l'une ou l'autre des industries musicales canadiennes francophones. Elles mettent en valeur la diversité de leurs expériences en lien avec des facteurs personnels et contextuels qui modulent pour chacune le vécu des défis abordés en fonction du genre. Après la parution d'un rapport descriptif (Bissonnette, 2022), les données ont été réanalysées au prisme du vieillissement suivant une approche inductive.

Ces données produites en 2020-2021 prennent la forme de verbatims provenant de trois sources; a) huit entretiens semi-dirigés exploratoires d'environ une heure, menés afin de mieux définir l'objet et les objectifs de la recherche partenariale ; b) les 591 réponses aux 25 questions ouvertes et semi-ouvertes d'un questionnaire s'adressant aux femmes adultes œuvrant professionnellement dans l'une ou l'autre des industries musicales canadiennes francophones[6] ; et c) six groupes de

[5] Fondation Musicaction, en ligne : https://musicaction.ca/ [consulté le 10 avril 2025].

[6] Les répondantes dont le statut professionnel principal est artiste interprète, artiste interprète et autrice et/ou compositrice forment la plus grande partie du bassin de répondantes (38 %, n : 221). Avec celles dont le statut professionnel principal est musicienne instrumentiste et/ou choriste (8 %, n : 48) et autrice et/ou compositrice (non-interprètes) (3 %, n : 17), les artistes de toutes catégories représentent 49 % de l'échantillon, soit 286 répondantes. Le

discussion d'une durée moyenne de deux heures, réunissant six à neuf personnes, pour un total de 45 personnes. Ces données n'étaient pas destinées à une analyse au prisme du vieillissement, d'autant que, tel que mentionné, aucune question n'y était consacrée. Cependant, le vieillissement a été souvent évoqué par les femmes ou s'immisçait dans leurs propos par le biais de thèmes comme la crédibilité et la pertinence, le désir d'autonomie et l'entrepreneuriat, le sentiment d'avoir atteint son plein potentiel, l'âge, la maternité, l'image corporelle, les changements de carrière ou de style de vie, la longévité et la retraite. Il nous a donc semblé d'intérêt de réinterroger les données par une analyse secondaire au prisme du vieillissement afin d'en comprendre les différentes perceptions et les différents vécus.

Les données ont d'abord fait l'objet d'une analyse thématique (Paillé et Muchielli, 2012) en deux étapes, guidée par les concepts pivots mentionnés précédemment, mais non limitée à eux. Dans un premier temps, cette analyse thématique a donné lieu à un repérage des manières dont le vieillissement se manifestait dans les propos des participantes. Certaines données étaient *à propos* de l'âge et du vieillissement, réunissant des extraits en lien direct avec le vieillissement corporel (conscience de l'image projetée, changement dans les capacités physiques, répercussions physiques de la maternité, fatigue physique liée au mode de vie) ; avec la persistance des conditions socioéconomiques difficiles qui amènent les femmes à réorienter leur carrière, à transmettre leur entreprise ou à envisager la retraite ; avec la perception de la perte de crédibilité liée à l'âge ; ainsi qu'en lien avec le souhait de s'assumer et d'être plus en paix avec elles-mêmes à mesure qu'elles vieillissent, comme artistes, comme dirigeantes ou comme femmes en musique conciliant le travail et la maternité. D'autres données ne portaient pas directement sur le vieillissement, mais pouvaient être interprétées à l'aulne du vieillissement ou *avec* le vieillissement comme clé analytique (Jennings et Gardner, 2012). Elles consistaient en des extraits portant sur la perception de moindre intérêt ou de moindre capacité pour la carrière au fil du cheminement de vie ainsi que sur la disponibilité pour les dimensions de la vie personnelle qui s'ajoutent souvent à mesure qu'on avance en âge (comme la durabilité des amitiés, le couple, la parentalité, la grand-parentalité, l'épanouissement personnel), en raison des exigences de la carrière. Ces extraits portaient aussi sur ce qui peut être considéré comme le vieillissement des structures rendu évident par les crises et par certaines difficultés récurrentes (p. ex., la conciliation travail-famille, le sentiment d'être jugée plus sévèrement et de devoir se prouver davantage en raison de son genre, le manque d'accès au financement pour les petites entreprises) qui révèlent les limites de certaines façons de faire au sein des industries musicales. Ils portaient enfin aussi sur les ambitions des femmes quant à l'avenir, soit la façon dont elles se projettent comme occupant d'autres rôles que ceux auxquels on les associe plus spontanément et auxquels elles tendent aussi à être confinées dans le milieu

---

second groupe de répondantes le plus représenté est celui ayant pour principal statut professionnel autre employée à temps plein ou à temps partiel d'une organisation/entreprise (25 %, n : 142). Suivent les répondantes dont le statut professionnel principal est propriétaire d'une entreprise participant des industries musicales (12 %, n : 67). Cette catégorie n'inclut cependant pas d'autres répondantes qui ont lancé une entreprise, sans qu'elles se désignent principalement comme propriétaires d'entreprise. Dans l'ensemble des répondantes, 46% ont déjà lancé une entreprise au sein de l'une ou l'autre des industries musicales canadiennes francophones. Enfin, les hautes dirigeantes ou cadres supérieures représentent 9 % de l'échantillon (n : 55), tandis que 3 % (n : 17) des répondantes se déclarent pigistes et que seulement 2 % (n : 15) ont pour principal statut professionnelle des métiers techniques de l'industrie musicale. Cette proportion n'inclut cependant pas d'autres répondantes qui exercent des tâches techniques sans qu'elles se désignent principalement comme professionnelles des métiers techniques. En effet, près de 11 % des 591 répondantes ajoutent le statut professionnel des métiers techniques aux autres activités professionnelles auxquelles elles se consacrent dans le domaine musical et 54 % des répondantes indiquent être amenées à effectuer des tâches techniques dans le cadre de leurs activités professionnelles, quelles qu'elles soient.

musical (soit en n'exerçant que ceux-là, soit en ne se donnant de la reconnaissance que dans ces rôles même si elles en exercent d'autres).

Dans toutes ces données, certains des propos relèvent d'idées reçues sur le vieillissement (et la vieillesse) et sont parlantes du monde dans lequel ces femmes évoluent. Rappelons que les femmes n'ont pas été questionnées sur leur vieillissement, ces idées émergent de leur propre réflexivité, signe que l'âgisme est intériorisé et a des effets réels[7]. Il peut conduire les femmes à se limiter, à changer de trajectoire. Ainsi, si ces idées semblent communes, elles ne sont pas banales.

La relecture des extraits articulant ces thèmes nous a conduites à identifier des moments ou circonstances qui permettaient de saisir l'expression de ces différentes manifestations du vieillissement. Quand l'image corporelle change, quand on a atteint un âge symboliquement chargé dans un milieu donné, quand on envisage un changement de carrière, quand on est amenée à décider si on deviendra mère ou pas, quand on ne se sent plus pertinente ou qu'on se sent perdre de la valeur, quand on perçoit avoir atteint notre plein potentiel, quand on devient entrepreneure, quand on envisage l'avenir en termes financiers, et notamment la retraite, quand on sent la légitimité de changer de rythme et d'assouplir son mode de vie, etc. Ainsi, dans un second temps, nous avons concentré notre attention sur ces moments où le vieillissement devient saillant, soit ceux où vieillir se profile comme un problème ou un défi à relever, comme une force ou une ressource dans les parcours de vie singuliers de femmes de différents corps de métier dans ces industries – que ceux-ci soient vécus ou anticipés. Ces moments où le vieillissement crée une différence qui importe ont structuré l'identification de ce que nous en sommes venues à appeler des points de bifurcation complétant la phrase « vieillir devient saillant quand… ».

Nous avons resitué ces points de bifurcation dans des **narratifs composés** qui les montrent en action au sein du cheminement d'artistes, d'employées ou d'entrepreneures à différents moments de leur vie, en relation avec les différentes composantes de leur trajectoire et avec leur milieu. Chaque narratif composé consiste en une fusion de personnages et d'évènements tirés d'une multitude de témoignages qui recomposent un parcours plausible de femme dans l'une ou l'autre des industries musicales. Comme c'est le cas d'une anecdote, chaque narratif constitue une fiction réaliste, une « exposition allégorique d'un modèle de la façon dont on peut dire que le monde fonctionne » (Morris, 1990, p. 15, notre traduction). Mais comme son nom l'indique, le narratif composé met en évidence des motifs ou dynamiques qui se retrouvent dans plusieurs témoignages et qui se voient ainsi réunis pour former un récit unifié et particulièrement parlant (Jarzabkowski *et al*., 2014). Cela permet de montrer comment, à différents moments dans le parcours particulier de femmes œuvrant dans un contexte musical donné, différents points de bifurcation ressurgissent, interagissant parfois entre eux en faisant écho à certains attributs du milieu professionnel au sein duquel elles œuvrent.

Pour faire ressortir les variations liées aux parcours professionnels et aux milieux dans lesquels ces femmes œuvrent, nous avons rédigé trois narratifs composés, chacun puisant à des citations de plusieurs répondantes de corps professionnels distincts et œuvrant dans des styles musicaux qui

[7] Il existe diverses initiatives de sensibilisation à l'âgisme, ses différentes formes et effets. Parmi elles, notons La grande interaction pour rompre avec l'âgisme (GIRÂ), un projet collaboratif réalisé sous la direction des professeur·e·s Dany Baillargeon et Mélanie Levasseur de l'Université de Sherbrooke, qui consacre l'un de ses volets à l'autoâgisme (Baillargeon & Levasseur, s.d.).

reflètent la répartition des participantes au questionnaire[8]. Deux d'entre eux sont des narratifs composés d'autrices-compositrices-interprètes (ACI), dont une autoproduite qui œuvre en folk contemporain, Frédérique, et l'autre qui, participant à la scène pop, est à la tête d'une entreprise visant à accompagner plusieurs artistes, Ève. Cela rend compte de la part importante de l'entrepreneuriat chez l'ensemble des répondantes. Le troisième est le récit d'une ancienne employée devenue entrepreneure, Annie, et se veut une reconstruction de la deuxième catégorie de répondantes la plus représentée dans l'enquête par questionnaire, soit celle des employées, ainsi que de la part importante de répondantes de toutes catégories professionnelles qui deviennent entrepreneures. Gardons en tête que Frédérique, Ève et Annie ne sont donc pas des participantes à l'étude; chacune est un personnage, l'agrégat des témoignages de différentes personnes. Bien qu'une personne réelle puisse s'identifier à l'un ou l'autre de ces personnages étant donné que chacun fait écho aux vécus, réflexions, questions et préoccupations de plusieurs participantes à l'étude, aucun de ces personnages ne correspond à une personne en particulier et toute ressemblance avec des personnes existantes ou ayant existé est purement fortuite et involontaire. De plus, les témoignages retenus pour composer un même récit sont ceux de participantes qui n'ont pas nécessairement le même âge, mais qui expriment vivre des choses semblables. Nous ne nommons donc pas l'âge précis de ces personnages, puisque cela réduirait le potentiel d'identification aux récits qui présentent des réalités qui peuvent être vécues par des femmes de différents âges. Enfin, l'usage des citations au sein de chaque récit composé vise à donner l'impression que c'est la même personne qui parle, mais les citations retenues au sein d'un même récit sont celles de plusieurs participantes.

Frédérique est une autrice-compositrice-interprète présente sur la scène folk contemporaine qui subsiste grâce aux revenus que ses albums génèrent, mais aussi grâce aux revenus qu'elle tire de contrats à la pige comme choriste et comme réviseure linguistique. En tant qu'artiste autoproduite, elle se sent outillée, expérimentée et bien entourée, mais elle perçoit sa carrière comme un feu précaire à entretenir continuellement, que le moindre ralentissement menacerait d'extinction. **Ève** a fondé son entreprise de production après avoir quitté la maison de disques auprès de laquelle elle était sous contrat depuis les débuts de sa carrière d'autrice-compositrice-interprète. Elle souhaitait gagner plus de contrôle sur sa carrière artistique et éventuellement encadrer la carrière d'autres artistes, mais elle se bute à des normes et attentes à l'égard des femmes qui ne correspondent pas à sa vision de la carrière artistique. **Annie** est à la tête de sa propre entreprise de gérance et de production d'enregistrements sonores, qu'elle a fondée après avoir été employée de différentes maisons de disque pendant les premières décennies de sa vie professionnelle. Elle y assumait beaucoup de responsabilités, mais était lasse de ne pas prendre les décisions artistiques et administratives. Elle sentait qu'elle avait les ressources, l'expérience et les capacités pour faire les choses à sa façon, dans le respect de ses valeurs, bien que ses choix soient parfois difficiles à faire valoir auprès des organismes subventionnaires. Toutes trois ont en commun d'être arrivées à un point de leur parcours où elles prennent en main leur carrière dans les industries musicales canadiennes francophones, par désir d'autonomie et, à bien des égards, afin d'ébranler la culture en place dans des milieux qu'elles conçoivent comme étant largement dominés par les façons de faire des hommes qui occupent encore les principales positions d'autorité.

[8] Dans le questionnaire initial, lorsque les activités des répondantes sont associées à un ou des styles musicaux particuliers, le style le plus fréquemment nommé est le populaire (54,5%), suivi du folk contemporain (45,2%), de la pop rock (40,9%) et de l'alternatif (38,9%).

Dans chaque récit composé, nous intégrons des commentaires pour faire des parallèles avec des recherches antérieures ainsi qu'avec des moments significatifs mais moins centraux des autres narratifs composés. Ces moments mis en encadré suivent la forme des vignettes mettant en valeur l'extrait d'une réflexion ou d'un moment où un choix est à faire, où un questionnement émerge, où un constat se produit, soit un moment singulier de chaque récit composé où le vieillissement apparaît saillant. Comme le soulignent Bloom-Christen et Grunow (2022, p. 10 notre traduction) : « Une bonne vignette met en lumière les complexités d'une situation donnée à partir d'un angle particulier. Comme un panneau indicateur ou un index invitant la lectrice ou le lecteur à aller dans une direction précise, une bonne vignette pose une question plutôt que d'y répondre ». Les vignettes nous permettent ainsi, en entremêlant les différents récits composés, de mettre en évidence les nuances et distinctions dans le vécu par deux femmes d'un même enjeu du vieillissement (tantôt défi, peur, force, ressource, etc.). C'est pourquoi nous les avons insérées au cœur de la présentation des récits composés, attirant l'attention sur ces parallèles.

Trois récits composés : une description analytique

- **Devenir mère ou non : Frédérique**

Le moment où une artiste est amenée à décider si elle deviendra mère ou non se présente comme une possibilité qui lui fait anticiper son vieillissement telle qu'une éventuelle maternité le lui révèle. À cette possibilité se greffent le défi de concilier la maternité et la carrière, la peur des effets des changements sur son image corporelle et l'impératif de diversifier ses activités professionnelles. En tant qu'artiste autoproduite, Frédérique a des contacts et de l'expérience, mais elle sait que la maternité imposerait à sa carrière un ralentissement et menacerait de lui faire perdre sa place durement acquise.

> « Je repousse constamment le fait de devenir mère car j'ai peur de mettre ma carrière sur pause […] une carrière de musicienne est en partie une question de *momentum*. Je pense qu'une femme enceinte, surtout une chanteuse, voit sa performance diminuée (manque de souffle, par exemple) et les gens auront tendance à engager d'autres pigistes. Cela peut donc potentiellement briser ce *momentum*, à moins d'être déjà bien établie, ce qui je crois est le privilège de peu de personnes. Les gens pourraient penser aussi post-accouchement qu'une maman ne s'investira pas autant dans son travail qu'une femme sans enfants ».

Outre ce ralentissement, elle craint « l'image qu'on a de la mère » dans son milieu, comme si le fait d'être mère pouvait enlever à une femme « sa créativité, ses désirs, ses ambitions, sa folie ». Cela l'inquiète pour son futur dans le métier, au regard de sa capacité à demeurer engagée et reconnue dans ses réseaux professionnels. Une étude récente sur la transition de carrière des artistes de la scène au Québec révèle d'ailleurs que « les femmes sont plus durement touchées par [la précarité et l'usure relatives au métier d'artiste], d'une part, parce qu'elles font état de difficultés plus importantes que les hommes pour s'imposer dans certains milieux professionnels et, d'autre part, parce qu'elles vivent une chute de leur activité plus forte et plus précoce que les hommes. Les responsabilités familiales ou le désir de fonder une famille s'avèrent souvent des éléments déclencheurs d'une rupture avec le métier » (Barré *et al.*, 2020, p. 92-93). Cette rupture avec le métier plus importante pour les femmes que pour les hommes après l'arrivée des enfants

est d'ailleurs documentée dans des études sur les industries créatives ailleurs dans le monde (Skillset, 2010, cité dans Wing-Fai *et al.*, 2015, p. 53).

Frédérique craint aussi que la conciliation entre ses horaires irréguliers et les soins à prodiguer à sa famille nuisent à sa carrière : « Je ne sens pas que ce sera facile pour moi de partir en spectacle. Je sens que je serai en désavantage face à mes collègues de genre masculin, même si je ne prends qu'un minimum de congé de maternité. Je sens qu'on attribuera tous mes échecs au fait d'être mère. J'ai aussi très peur d'être trop fatiguée pour continuer les deux si jamais mon conjoint n'est pas à la hauteur de notre entente ». Elle souligne que la maternité « m'enlèverait certainement des disponibilités pour des spectacles, pour créer et pour enregistrer. De plus, ça m'enlèverait des moyens de produire des projets ».

Concilier maternité et carrière

Ce problème dans la perspective de Frédérique, Annie l'a vécu autrement, à une autre époque et en tant que gestionnaire. Lorsqu'elle a commencé à travailler dans le milieu musical, elle était maman de jeunes enfants qu'elle traînait partout avec elle, dans les spectacles, « à des heures pas très familiales, disons. Ils ont été élevés comme ça et je n'en faisais pas tant que ça, de la conciliation travail-famille, ma job prenait vraiment le dessus par rapport au temps réservé avec les enfants […] Mais ils ont bien tourné. Mon milieu de travail faisait partie de leur vie. Au début, ils venaient avec moi pour les *shows* quand c'était des *shows* en salle et ils allaient dormir sur des divans en haut. C'est une autre manière d'élever des enfants ».

Des craintes semblables sont exprimées par les femmes au sein de l'industrie du film au Royaume-Uni, pour lesquelles Natalie Wreyford (2013) a démontré que le désavantage qu'elles risquent en lien avec la maternité est de trois sources : leur potentiel de devenir mère, qu'elles veuillent ou non des enfants ; le fait qu'elles auront très probablement besoin de faire le choix entre avoir des enfants ou mener leur carrière ; et que si elles ont des enfants, il sera certainement attendu d'elles qu'elles fassent des sacrifices personnels et professionnels que l'on ne s'attendrait pas de la part des hommes. Comme une scénariste au sein de la même industrie l'exprime dans étude précédente de Alice Sinclair *et al.* (2006, p. 59, notre traduction): « Il y a une crainte constante : Si j'abandonne pendant un certain temps, est-ce que je reviendrai un jour ? » Une autre étude explorant les témoignages publiés sur un site Web par des mères travaillant dans les industries du film et de la télévision révèle la dénonciation massive que font les femmes de l'incompatibilité des conditions de travail dans ces secteurs avec les soins aux enfants et de l'insécurité qui en découle quant à leur futur dans ces industries (Berridge, 2019). Ces dernières partagent avec les industries musicales de nombreuses caractéristiques en termes de conditions de travail et des cultures du travail intense qui y sont valorisées, ce qui donne du poids aux craintes ressenties par Frédérique. Interviewée par Abigail Gardner (2019), une ancienne ingénieure du son que le travail a éloignée de son jeune fils pour une longue période avouait avoir vécu un profond déchirement qu'accentuaient la honte sociale et la culpabilité, lesquelles ont d'ailleurs eu un impact négatif sur son bien-être. Angela McRobbie (2016) déplore que l'individualisme et l'autonomie attendus dans ces milieux génèrent aussi des sentiments d'échec personnel et de culpabilité chez les femmes et puissent conduire à leur exclusion de ces secteurs, plutôt que de mener à des critiques structurelles.

Frédérique entretient aussi la peur des changements corporels que peut apporter la maternité (p. ex., prise de poids, fatigue, diminution du temps pour soigner son apparence physique, etc.), dans « un domaine qui valorise l'image et la jeunesse ». Comme elle l'exprime : « […] au niveau social, vieillir en tant que femme, en tant que personnalité publique, au niveau de l'image, la pression, être belle, toujours *cute* et tout ça, c'est quand même quelque chose qui me met de plus en plus de pression, en tant qu'artiste, surtout dans ma personnalité publique ». Cette pression à rester belle en vieillissant, remarque Gardner, se vit possiblement différemment selon la scène musicale au sein desquelles œuvrent les femmes. Ainsi, par exemple, une chanteuse de la scène punk britannique qu'elle a rencontrée affirme être consciente de l'importance du *look* et des effets d'une beauté pâlissante, mais ajoute que « je ne veux surtout pas prendre ce genre de choses au sérieux et j'ai l'intention de vieillir en faisant ce qu'il me plaira ! » (Gardner, 2019, p. 112, notre traduction) Cette peur des effets des changements corporels est vécue de façon semblable par les femmes œuvrant dans les industries médiatiques (actrices, journalistes, présentatrices, réalisatrices, productrices) interrogées par Karen Ross (2024), qui parlent de la pression sur les femmes de ne pas avoir l'air vieilles (« to not *appear* old » (p. 66)) pour ne pas perdre des opportunités de travail. Cette peur en amène plusieurs à recourir à des procédés comme les injections de botox, la teinture des cheveux, etc. Bien que ces femmes partagent avec Frédérique et Ève la nécessité de se « bien » présenter physiquement au public, la peur des changements dans l'image corporelle n'épargne pas les femmes qui, dans tous les secteurs, aspirent à l'emploi ou à l'obtention de contrats. Susan Ainsworth et Cynthia Hardy (2008) ont d'ailleurs démontré que l'apparence de vieillesse – tant les signes physiques que la présentation de soi et le comportement – est une barrière à l'emploi et que les personnes plus vieilles, particulièrement les femmes, doivent fournir des efforts supplémentaires en termes de promotion et de marketing pour demeurer attractives pour les entreprises: « Les travailleurs âgés ont donc été incités à agir sur leur apparence, de sorte que l'âge est devenu une pathologie – il devait être déguisé et combattu par le biais de diverses technologies du soi. Mais il y a des limites physiques à l'effacement des marqueurs de l'âge » (Aisworth et Hardy, 2008, notre traduction). Comme l'a notamment montré Julia Twigg (2013), nombre de femmes sont particulièrement conscientes de la pression sociale à cacher leur corps vieillissant et à faire attention de ne pas porter de vêtements pas « appropriés à

Changements dans l'image corporelle

Cette peur, Ève l'exprime sous la forme d'un défi à relever, elle qui est aussi artiste et qui est devenue entrepreneure par désir de gagner plus d'autonomie sur sa carrière. Dans son milieu, elle commence à se sentir plus seule en tant que femme de sa tranche d'âge à donner des spectacles et à entretenir son image publique. Elle observe un manque « de modèles de femmes matures qui ont des carrières florissantes en musique parce que, tu sais, en vieillissant, il n'y en a pas beaucoup ». En regardant ses paires, elle se demande : « Mais est-ce que c'est parce qu'on s'auto-retire à moment nous-mêmes parce qu'on a l'impression qu'on n'est plus assez valides? Au niveau de notre image? Et je ne sais pas, ce sont des questions que moi-même, souvent je me dis, eille, ça ne se peut pas que dans quelques années je vais prendre ma retraite, mais pas parce que je veux prendre ma retraite, mais pourquoi je me pose ces questions-là? ». Elle relate que plusieurs autrices-compositrices-interprètes plus âgées qu'elle lui ont exprimé avoir eu plus de difficulté, autour de 35-40 ans, à obtenir du soutien pour leurs projets musicaux ou leur carrière : à monter une équipe, à obtenir l'appui des radios. Bien que cela l'ébranle, Ève refuse que ces idées la freinent dans ses ambitions. Elle exprime : « [Comme femme], il faut démontrer qu'il est possible de passer le cap des 40 ans et de continuer d'avoir une carrière au Québec. Les modèles qui perdurent sont beaucoup trop rares ».

leur âge », signe de l'effectivité de ce que la chercheure nomme les contraintes de l'ordonnancement des âges (2015).

Tout ceci pousse plusieurs femmes à se tourner vers l'entrepreneuriat, afin de contourner ces perceptions négatives de l'avancée en âge créant des barrières à l'emploi, comme on le voit chez Ève, devenue entrepreneure pour gagner plus d'autonomie sur sa carrière et devenir un modèle de femme artiste qui « passe le cap des 40 ans » dans les industries musicales. Cela peut plus généralement inciter les femmes à diversifier leurs activités professionnelles pour que leur apparence ne soit pas systématiquement un enjeu.

Devoir travailler pour gagner sa vie et, ce faisant, pour être en mesure de travailler comme musicien·ne est un impératif bien documenté avec lequel composent bien des individus, et pas nécessairement en début de carrière (Packman, 2011, 2021; Perrenoud, 2007). La stratégie de diversification professionnelle mise de l'avant par des artistes relativement établi·e·s, comme c'est le cas de Frédérique, remplit un objectif similaire, soit d'atténuer leur précarité sur le plan des relations d'emplois et des revenus (Bureau et Shapiro, 2009 ; Sauvage, 2017). La multiplication des activités de travail, non-créatives notamment, voire parfois non-reliées au domaine musical, par des personnes travaillant au sein des milieux musicaux est bien documentée. Mais comme le souligne Laurent Sauvage (2017, p. 13-14) dans une étude sur les musiciens baroques montréalais, chaque possibilité de diversification des activités professionnelles « complexifie le cadre temporel et peut venir exercer des pressions sur la vie familiale ». Pour relever le défi de concilier la diversification de sa carrière musicale avec la maternité, Frédérique se tourne vers les modèles de quelques femmes qui y sont parvenues. Parmi celles-ci, certaines ont choisi, lorsqu'elles ont envisagé d'avoir un enfant, de prioriser des tâches plus rémunératrices et aux horaires parfois plus prévisibles, comme la réalisation d'albums et la composition de musique à l'image. Qui plus est, ces tâches n'impliquent pas la diffusion publique de l'image corporelle et le mode de vie de la tournée de spectacles, ce dernier étant selon elles plus difficilement conciliable avec la vie d'une famille avec enfants. Elles offrent en outre une autre façon d'exprimer sa créativité. Cependant, Frédérique se rend compte que dans toutes les fonctions qu'elle a exercées en musique, elle ne s'est jamais intéressée à ce qui relevait de la technique. Lorsqu'elle enregistrait ses propres albums ou qu'elle jouait dans des groupes de musique, elle raconte : « […] moi-même je reléguais ces tâches-là [prise de son, réalisation] aux gars du groupe, qui ne le savaient pas nécessairement plus que moi, mais qui pendant ces années-là ont pris de l'expérience et pas moi ». Elle a même déjà relayé des invitations à composer de la musique de films à des collègues masculins qu'elle savait intéressés par ce genre d'activités, sans même considérer que ces invitations pouvaient s'adresser à elle. Autrement dit, elle se rend compte qu'elle a intériorisé l'idée que les activités liées à la technique étaient l'affaire des hommes – une idée corroborée par différents travaux qui montrent comment la production, l'ingénierie et la prise de son ont été historiquement dominées par des hommes et ce, malgré les contributions continues de femmes (Hanckock, 2017; Leonard, 2007; Marsh, 2007)[9]. Ainsi, elle se sent peu confiante en elle, ni formée ni outillée à l'idée de se lancer dans ces activités. Elle voit pourtant des hommes s'y lancer sans plus d'expérience qu'elle. Elle se

[9] Quoiqu'elles y prennent de plus en plus de place, les femmes ne représentent qu'une faible portion de la main-d'œuvre technique en musique. En 2017, selon une enquête menée en Angleterre, les femmes occupaient 6% des emplois en production, 5% en ingénierie du son et 30% en administration. (Larsson, 2017). Des iniquités similaires ont été observées aux États-Unis où, comme le rapporte le documentaire Play Your Gender (Clattenburg, 2016), 5 % des emplois de production sont occupés par des femmes et 15% des labels sont la propriété de femmes.

dit qu'à son tour, suivant la trace de femmes qui ont pavé la voie – des autrices-compositrices-interprètes qui ont choisi de faire la réalisation de leurs chansons – elle pourrait elle aussi ajouter cette corde à son arc afin d'envisager plus harmonieusement l'arrivée d'un enfant. Elle observe que des femmes de toutes les professions musicales se regroupent depuis quelques années pour apprendre l'utilisation de logiciels tels ProTools, Logic et Ableton. Par exemple, un programme comme Équité X Production, qui collabore avec la Station Clip, un centre de formation Ableton certifié, offre des formations exclusives aux femmes et personnes de minorités de genre afin de développer leur talent en réalisation musicale dans des contextes non-mixtes qui favorisent leur aisance dans ces apprentissages qu'elles considèrent comme traditionnellement masculins. Ces considérations font d'ailleurs écho aux constats établis par Paula Wolfe (2020) concernant les manières dont les industries musicales sont genrées et vues depuis longtemps comme des industries d'hommes. Elle s'intéresse tout particulièrement aux différentes dimensions du travail des réalisatrices et productrices dont, notamment, sa médiation par les technologies numériques, qui concourent à rendre l'auto-production de plus en plus accessible et attirante.

- **Faire autrement pour être « *in it for a long time* » : Ève**

Ève est autrice-compositrice-interprète de la scène pop depuis le début de sa vie professionnelle, d'abord sous contrat avec une maison de disques, maintenant comme entrepreneure. À l'approche de la quarantaine, Ève sent qu'elle maîtrise les différentes facettes de la gestion de sa carrière et qu'elle gagne bien sa vie en menant de front ses activités de création et d'interprétation musicales. Elle réalise qu'autour d'elle, un tri s'est fait entre les artistes qui ont poursuivi leur carrière au-delà la mi-trentaine et celles et ceux qui se sont retiré·e·s. Elle affirme : « Je pense que toutes les carrières d'hommes et de femmes, au début tu es comme, wouh, le *buzz*, c'est trippant et dans les prochaines années, tu es comme, je continue ou pas? Il y a un point de rupture et si tu décides que tu continues, *you're in it for a long time* ». Anticipant la fin éventuelle de son parcours dans le milieu musical, elle exprime le désir d'être de celles qui durent dans le métier – un enjeu de longévité partagé d'ailleurs par les femmes ayant participé à l'enquête menée par Gardner (2019). À ce désir se greffent l'impératif d'apporter des changements à la façon dont elle mène sa carrière, le défi de contrer la perte de valeur qui accompagnerait l'avancée en âge et la prise de conscience de ses acquis.

Apporter des changements à la façon dont on mène sa carrière
Cet impératif, Annie le vit plutôt comme un désir de ralentir son rythme de vie. Elle raconte qu'en raison des choix qu'elle fait et à l'instar de nombre d'autres au sein des industries musicales, son entreprise fonctionne avec peu de ressources financières et humaines, ce qui fait que « ce sont des jobs qui sont très exigeantes pour le type de salaire offert, y compris le mien. Donc, on devient très demandante, on veut que les choses se fassent correctement ». En parallèle des exigences élevées qu'elle s'impose et qu'elle impose à son entourage professionnel, elle commence à sentir la pression de passer à autre chose, de prendre sa retraite, pression émanant des « commentaires par la bande » de son milieu. Par contraste avec cette pression montante, elle se sent « au *top* de ce que je peux offrir comme gestionnaire, […] au summum de ce que je pense que je peux faire, […] parce que j'ai des contacts, j'ai des idées […] j'en ai encore plein, en plus des moyens et outils pour arriver à faire ces idées-là. Je ne me sens pas du tout sur le bord d'aller prendre ma pension. Moi c'est un souci que j'ai pour le futur parce que je n'ai pas l'intention de lever les pattes tout de suite […] ». Alors qu'elle souhaite poursuivre sa carrière sans la pression d'envisager la retraite, elle considère tout de même de ralentir son rythme de vie afin de laisser entrer autre chose dans sa vie, comme du temps à consacrer à sa famille. Ce pourrait être d'aller voir un peu moins de spectacles, de s'autoriser à refuser de siéger à des jurys, par exemple. Elle continue toujours d'avoir des exigences élevées et de se dévouer corps et âme à son travail, mais aujourd'hui grand-mère, elle souhaite privilégier le temps avec ses petits-enfants, « que je n'ai pas privilégié avec mes propres enfants […] C'est quand même de la gestion, encore, d'horaires et de priorités […] mais je pense qu'à l'âge où je suis rendue, ce n'est pas très grave si je saute telle affaire, j'en suis là! »

En analysant son parcours et celui de ses pair·e·s, elle constate que des artistes, surtout des femmes, ont cessé la tournée par fatigue de ce style de vie ou par souci de concilier le travail et la maternité. Plusieurs se font également moins présent·e·s sur les réseaux sociaux. Elle se demande si elle devrait elle aussi réduire la tournée et l'exposition de son image publique. Elle se sent pourtant toujours aussi énergique et disposée à se mettre en scène. Ces questionnements l'amènent à prendre conscience qu'elle a perdu cette obsession du « nombre de clics, de vendre ton *show*, ça m'intéresse de moins en moins, ce n'est plus tant ça que je trouve excitant de cette carrière-là ». Ève exprime qu'elle veut « décrocher du modèle du divertissement, de faire les choses parce que c'est la manière dont les gens veulent que je fasse les choses. […] Ça, je ne le veux plus, je veux vraiment quelque chose de plus honnête, de plus authentique ». Cela ne signifie pas qu'elle souhaite se retirer de la scène. Elle souhaite continuer à gagner sa vie comme autrice-compositrice-interprète, son ambition étant de « pouvoir continuer à faire de la musique pour le restant de ma vie (tout comme le font mes collègues masculins) malgré le fait que je vieillis, sans voir une réduction de ma "valeur" au niveau de la mise en marché ».

En faisant référence au peu de modèles de femmes qui passent le cap des 40 ans en continuant d'avoir une carrière musicale, comme si le passage du temps avait pour effet de leur faire perdre de leur valeur, Ève affirme : « […] une mission que j'aimerais réussir à accomplir, c'est de devenir un modèle d'une personne qui continue sa carrière et qui continue à innover et qui continue à pousser les barrières. Moi, mes deux exemples, à chaque fois que j'ai des doutes, je me dis toujours, Björk, David Bowie, c'est des modèles comme ça, je pense à des gens qui voient grand et qui continuent de voir grand bien qu'ils n'aient plus 21 ans. Ça c'est un idéal duquel je m'inspire. Est-ce que c'est un défi? C'est un défi énorme. Je trouve que ça vient avec beaucoup de pression parce que justement, parce que les codes […], ça vient presque avec le fait de naître femme et de s'inquiéter de vieillir ».

La perte de valeur à l'atteinte d'un âge donné

Ce sentiment de perte de « valeur », Annie le ressent comme femme en position d'autorité. Alors qu'elle occupait le 2e poste le plus élevé d'une entreprise avant d'être entrepreneure, position que beaucoup de femmes occupent dans les industries musicales, elle observait qu'en tant que femmes « on a du mal parfois à ce que la personne ne passe pas au-dessus de nous pour aller voir le *boss* homme par exemple, pour aller justifier ce qu'on a dit ou si la personne n'est pas d'accord avec nous, pour aller chercher une autre information qui, au final, va être la même que la nôtre ». Et lorsque la femme est la personne qui dirige, sans homme au-dessus d'elle, elle observe que les employé·e·s ont d'elle la perception qu'elle est une « fille autoritaire », une personne « stricte » ; perception dont un homme ne serait pas l'objet, selon elle : « Comme si le niveau de jugement n'est pas le même ». À l'approche de la soixantaine, alors qu'elle dirige son entreprise depuis plusieurs années, elle perçoit une perte de crédibilité qu'elle attribue non seulement à son genre, mais aussi à son âge. Elle estime que ce dernier accentue la perception déjà plus dure envers une femme en position d'autorité : « On voit beaucoup d'hommes qui sont dans la soixantaine ou dans la cinquantaine avancée et qui restent assez longtemps dans des postes de direction, mais quand on est une femme qui s'approche de cet âge-là, le regard – je ne parle pas au niveau du physique – mais le regard des gens, autant des femmes, ceci dit, que des hommes, n'est pas le même. C'est comme s'il y a une limite d'âge qui est plus basse […] ».

Sa confiance en sa capacité à durer dans le métier en faisant les choses autrement est nourrie par la prise de conscience de ses acquis, notamment lorsqu'après avoir longtemps été sous contrat avec une maison de disques, elle choisit de prendre sa carrière en main en devenant entrepreneure. Après quelques albums et plusieurs tournées de spectacles dans le cadre de ce contrat, alors que sa propre vision de sa carrière s'affine, elle se sent empêtrée dans les processus de sa maison de disques. La compagnie lui semble « être un trop gros paquebot pour naviguer avec mes idées folles. Donc j'étais un peu tannée d'attendre, sans savoir pourquoi, jusqu'à quand, mes projets semblaient trop laborieux, trop couteux, alors que moi j'avais des alternatives dans ma tête qui pourraient être faites de façon artisanale ». Par désir de plus d'autonomie, elle quitte sa maison de disques et se met à la recherche d'une plus petite compagnie qui l'épaulerait. Or, les années ont passé et le milieu a changé. Les artistes à la recherche d'un contrat sont plus nombreux et les maisons de

La prise de conscience de ses acquis

Comme Ève, Annie et Frédérique sont à un stade de leur carrière où elles ont confiance en elles et en leurs acquis. Lorsqu'elle a quitté l'entreprise dans laquelle elle était employée, Annie a senti qu'elle avait les ressources, l'expérience et les capacités suffisantes pour faire les choses par elle-même, après avoir passé plusieurs années dans le milieu : « avec l'expertise que j'avais gagnée […], c'était plus simple pour moi de partir à mon compte, de faire les décisions ». Elle sentait même qu'elle pouvait développer sa vision fondée sur l'autonomie des artistes et valoriser, par ses choix entrepreneuriaux, une diversité de cultures d'entreprise. Aujourd'hui, Annie est satisfaite, au quotidien, de sa façon de gérer son entreprise. Comme elle offre plusieurs services, son entreprise est flexible, s'adapte bien aux différents artistes dont elle encadre la carrière et aux grandes transformations du mileu.

Au cours des dernières années, Frédérique a combiné à sa démarche d'autrice-compositrice-interprète des études collégiales en musique et un certificat universitaire en rédaction, puis une multitude de petits contrats à la pige. Avec le temps, elle s'est fait un nom dans le milieu du folk contemporain francophone au Canada. Aujourd'hui, elle collabore avec de nombreux artistes comme autrice-compositrice-interprète. Comme chanteuse, elle a une base de fans et reçoit de l'attention des médias lorsqu'elle sort un nouvel album. En tant qu'artiste auto-produite, elle se sent outillée, expérimentée et bien entourée.

disques sont plus frileuses à signer des contrats. En parallèle de ses recherches, elle essaie de monter par elle-même des petits projets de production et de diffusion de sa musique « et ça fonctionnait! Donc au fur et à mesure, j'ai réalisé que j'étais bien capable de le faire toute seule. Et les années ont fait en sorte que se sont ajoutés des intervenants, je me suis incorporée et c'est devenu une boite de production ». Elle est la seule artiste dans sa compagnie, mais rêve un jour d'encadrer la carrière d'autres artistes.

- **Entreprendre : Annie**

La même envie de prendre en main sa carrière anime Annie après plusieurs années à occuper des postes de 2e position (p.ex., coordonnatrice, directrice adjointe) dans des entreprises musicales. Elle donne alors sa démission pour partir sa propre entreprise : « Je sentais que je faisais pas mal tout le travail… je faisais beaucoup le travail de développement et de vision pour l'entreprise, mais je n'avais pas le choix final au niveau artistique, au niveau de certaines décisions, je devais toujours demander la permission et puis, à moment donné, on n'était plus vraiment en accord sur ce qu'on voulait faire, donc ça semblait évident qu'il fallait que je parte ma propre entreprise pour aller dans la direction que je souhaitais ». Comme Ève, dont la carrière devient une façon de proposer un autre modèle dans lequel les femmes continuent à avoir de la valeur en vieillissant et en sortant du modèle du divertissement, Annie fonde son entreprise en souhaitant relever le défi d'ébranler la culture professionnelle de son milieu. À ce défi se greffent la difficulté de faire reconnaître la valeur de sa façon d'entreprendre, le problème d'envisager le futur en termes financiers mais aussi la reconnaissance de la pertinence et de la légitimité de demander de l'aide et de collaborer.

La décision d'Annie de devenir entrepreneure se fonde sur son vécu comme employée, mais aussi sur son observation plus générale du milieu de la production musicale, où « la majorité des entreprises sont encore détenues par des hommes […] même si souvent les filles ont des postes

importants, elles ne sont pas les entrepreneures ». « Dès qu'on va dans les entreprises de plus grande taille, qui ont huit, neuf, dix employés et plus, […] c'est beaucoup d'hommes. Mine de rien, dans les postes décisionnels, ça reste quand même dans l'industrie… quand même encore [des hommes] ». Une de ses motivations consiste donc à relever le défi d'ébranler cette culture en devenant propriétaire de sa propre entreprise. Cependant, elle observe dans ce milieu une valorisation de certaines structures organisationnelles où les artistes sont tenus à distance des décisions prises à l'égard de leur carrière. Elle raconte : « Quand j'ai décidé de me lancer, de partir à mon compte, c'était beaucoup en réaction à comment ça fonctionnait dans l'industrie. J'avais comme envie de liberté, j'avais envie de choisir mes propres projets, de développer mes propres projets […] de favoriser l'indépendance des artistes, de les aider à avoir tous les outils en main ». Elle commence par s'occuper de la carrière de quelques artistes de son entourage, en gérance et production d'enregistrements sonores, puis « d'autres artistes sont venus cogner à la porte et, c'est ça, j'ai grossi un peu ».

Pour développer sa vision fondée sur l'indépendance des artistes, elle emprunte des chemins qui ne sont pas les plus rémunérateurs. Lorsqu'elle sent, pour certaines tâches, qu'elle ne peut pas faire mieux pour l'artiste que ce que lui ou elle peut faire pour soi-même, elle lui apprend à exercer ces fonctions plutôt que de les exercer à sa place et d'en tirer des revenus. Elle aide même certains artistes qui l'approchent à démarrer leur propre entreprise, lorsque c'est leur ambition, plutôt que de les attirer dans son entreprise. Elle leur offre du mentorat et les accompagne momentanément dans leurs démarches : « Je reçois parfois des courriels de gens qui se partent en affaires, en musique, que ce soit artistes autoproducteurs ou jeunes compagnies, mais qui m'appellent pour avoir des conseils […] je leur explique comment ça fonctionne, sans aucune arrière-pensée par rapport à ma compagnie ».

Elle est fière de ce qu'elle accomplit, de la culture qu'elle participe à changer et de la diversité des cultures d'entreprise qu'elle incite à valoriser : « Souvent, on valorise un type d'entreprise mais il y a plusieurs façons d'être en entreprise. Et ça, c'est quelque chose qui n'est pas très valorisé. […] Moi je travaille avec des artistes actuellement, mais j'essaye de favoriser leur autonomie et qu'on travaille ensemble plus que je les organise. C'est quelque chose que, de plus en plus, avec les artistes, je leur demande d'avoir une certaine autonomie! […] souvent, l'artiste arrive et te donne sa carrière comme si tu en es responsable. Moi, je me dis que je ne suis pas responsable du bonheur des autres, mais je peux être là pour aider, en soutien [...] Ça fait partie du type d'entreprise dont on ne parle pas beaucoup, mais qui serait à valoriser ». Son approche fait en sorte qu'elle préfère travailler avec une petite équipe d'employé·e·s afin d'entretenir la proximité avec les artistes, plutôt que de déléguer des tâches. Chaque décision finale lui revient et elle s'assure ainsi de suivre personnellement la carrière de chaque artiste qu'elle encadre. Cependant, cette structure est plus difficile à financer et elle observe qu'elle n'est pas la seule femme entrepreneure dans cette situation, en musique au Canada francophone : « Les femmes, nos entreprises sont souvent beaucoup plus petites que celles que les hommes ont créées. Et ça, ça fait partie d'un enjeu parce que souvent, les subventions, l'argent va aller dans les grosses structures et moins dans les petites structures. Je pense que c'est par notre façon de voir, qu'on reste un peu plus dans les petites structures que dans une grosse structure ». Elle précise : « Il y a une question de valeurs, de choisir d'avoir une entreprise et d'avoir un contact direct avec les artistes. […] Moi, je veux être personnellement impliquée dans les projets de mes artistes, j'aurais de la peine d'avoir un employé qui ferait toute la job le *fun* pis moi je suis en haut. Mais ça, ça peut affecter certainement le

financement ». Elle déplore que la valorisation de certains modèles d'entreprises, par l'accès au financement, désavantage plus généralement les femmes et invite à ce que l'on reconnaisse les bénéfices de leurs façons d'entreprendre : « Quand je regarde autour de moi les autres femmes, les artistes, la manière de travailler, elle n'est pas la même. Il y a des coopératives, il y a des organismes à but non lucratif, il y a des associations entre compagnies, entre personnes. […] Je crois qu'on est encore pris dans une structure, dans des modèles qui ont été majoritairement créés et pensés par des hommes. Et de valoriser, à la fois les individus, au niveau de leur capacité, et à la fois les modèles, je pense qu'au final, on bénéficie… pour moi, ça part de là si on veut une meilleure sensibilisation au sexisme ».

De tels propos rejoignent les travaux sur l'entrepreneuriat des femmes qui reconnaissent que les femmes ont des façons distinctes de gérer leur entreprise, de réseauter, de s'entraider et de trouver de la satisfaction dans leur entreprise (Constantinidis, 2021; Santoni, 2018). Plusieurs recherches déplorent que les critères objectifs et mesurables par lesquels s'évalue la performance entrepreneuriale, par le biais de la croissance du chiffre d'affaires ou des profits, induisent un biais selon lequel les entreprises des femmes apparaissent sous-performantes et secondaires par rapport aux entreprises des hommes (Ahl, 2006 ; Dean *et al.*, 2019). Des chercheurs appellent ainsi à une prise en compte d'autres critères de réussite et de performance pour expliquer les différences de genre en entrepreneuriat, en allant au-delà de la thèse de la sous-performance des entreprises des femmes, qui entraîne des difficultés en matière de reconnaissance, d'accompagnement et d'accès au financement, tel que cela sera abordé ci-dessous. Des critères comme l'équilibre de la vie personnelle et de la vie professionnelle, le développement de soi-même et de ses compétences, la participation au développement économique des femmes et la création de stratégies de collaboration font partie des dimensions de la réussite et, ce faisant, de la performance entrepreneuriale des femmes entrepreneures (Kirkwood, 2016 ; Lebègue, 2015 ; Morris *et al.*, 2006 ; Watson *et al.*, 2017 ; Welter, 2020), des critères qui sont rarement pris en compte dans les politiques de soutien entrepreneurial (Coleman *et al.,* 2018).

L'incertitude quant à l'avenir, notamment en termes financiers

Cette incertitude relative à la situation financière préoccupe aussi beaucoup Frédérique, en tant qu'artiste autoproduite qui investit dans la production de ses albums tant ses revenus tirés de la musique que ceux gagnés de ses contrats de pigiste. Dans ses réflexions quant à la possibilité de devenir mère, elle se demande : lui resterait-il suffisamment d'argent pour investir dans un prochain album après avoir participé à la subsistance de sa famille? Elle souhaite avoir atteint une certaine stabilité financière avant d'avoir un enfant, mais constate aussi que cette stabilité pourrait être plus longue à atteindre que les années qu'il lui reste avant que ses chances de pouvoir porter un enfant ne deviennent plus minces, ce qui fait naître une grande incertitude face à son avenir, tant personnel que professionnel.

Aujourd'hui, Annie est satisfaite, au quotidien, de sa façon de gérer son entreprise. Cependant, elle avoue qu'il lui arrive de se sentir fatiguée de soutenir, à long terme, la diversité des activités dont elle est responsable. Lorsqu'elle pense à l'avenir, elle s'inquiète de sa capacité à prendre un jour sa retraite dans des conditions décentes. Consciente que ses choix entrepreneuriaux ne lui ont pas permis de se « bâtir un capital » pour son futur, elle se sent inquiète de ne pas parvenir à « survivre avec la pension minimale du gouvernement. ». Cette inquiétude est accentuée par le fait qu'en tant que propriétaire d'une entreprise culturelle, elle se sent moins légitime pour obtenir du financement ou un prêt bancaire, par exemple : « On

est souvent des micro-compagnies, […] tout l'aspect culturel n'est pas vu comme quelque chose de rentable, et quand arrive le temps d'aller faire un prêt à la banque, voiture ou n'importe quoi comme ça, c'est encore compliqué. Parce qu'on va dire qu'on peut avoir des revenus, mais les dépenses sont si élevées que le revenu net est un peu bas pour pouvoir justifier bien des choses ». Bien que personne ne se lance en affaires dans les industries musicales canadiennes francophones dans l'espoir de faire fortune, elle se rend compte que par rapport à ses pairs masculins, elle a fait des choix comme entrepreneure qui étaient plus difficiles à faire financer par les organismes subventionnaires et qui rapportaient moins de revenus autonomes. La précarité financière qui la guette lui fait craindre la suite de sa trajectoire de vie.

La difficulté des femmes entrepreneures à envisager la pérennité de leur entreprise, la viabilité et le bien-être financiers à long terme, voire jusqu'à la retraite, s'explique notamment par leur accès plus difficile au financement. D'une part, cet accès plus difficile est attribuable à de la discrimination directement liée au genre et à l'âge, tel que relaté dans le récit d'une femme entrepreneure de plus de 50 ans dans le secteur technologique massivement dominé par des hommes jeunes, qui recevait de la part d'investisseurs des commentaires tels que « Eh bien, ce que vous faites est vraiment intéressant, mais nous n'investissons normalement pas dans des personnes qui vous ressemblent » (Meliou *et al.*, 2019, p. 534, notre traduction). D'autre part, la difficulté d'accès au financement peut être indirectement liée au genre, par les choix entrepreneuriaux que font plus généralement les femmes. Des études montrent qu'en raison de valeurs ou de questions culturelles, les femmes entrepreneures tendent à préférer une petite entreprise rentable plutôt qu'une entreprise plus grosse orientée vers l'accumulation de capital et la croissance, ce qui entraîne des difficultés en matière d'accès au financement (Constantinidis *et al*., 2006; Hodges *et al*., 2015). Au Québec, les femmes représentent 50,3% de la population québécoise, mais ne détenaient en 2019 que 25,2% des entreprises constituées en société avec employés. Leurs entreprises sont en moyenne de plus petite taille et se retrouvent en plus grande proportion dans les secteurs des services. De plus, les femmes représentaient 38% des entrepreneur·e·s dans la catégorie des travailleur·euse·s autonomes en 2019 (CCMM et Femmessor, 2021). Or, les entreprises de plus petite taille (de un à quatre employé·e·s) sont celles qui accèdent en moins grande proportion au financement externe (Statistique Canada, 2017). Cela pose des questions quant aux façons de soutenir et de financer les entreprises des femmes sans les amener à se conformer aux modèles de croissance reconnus par les instances offrant du financement, modèles dont elles cherchent à s'éloigner. Les choix entrepreneuriaux des femmes deviennent ainsi problèmes dans une perspective de vieillissement, en soulevant des inquiétudes quant à la possibilité de dégager le capital nécessaire pour envisager des changements dans le parcours de vie, comme la maternité ou la retraite, par exemple.

Sans remettre en question son modèle, Annie reconnaît maintenant la pertinence et la légitimité de collaborer davantage avec d'autres femmes entrepreneures qui ont une vision semblable. Elle observe que plusieurs femmes entrepreneures portent, comme elles, plusieurs chapeaux : « Elles sont d'excellentes gérantes qui se retrouvent à faire du *booking*, elles n'aiment pas ça nécessairement, ce n'est pas leur dada et il y a encore cette idée qu'on doit accomplir toutes les tâches nous-mêmes, et ce n'est pas nécessairement ce qu'on a envie de faire ». Elle observe également que ces femmes sont, comme elle, « […] soucieuses de se former constamment, d'ajouter des cordes à notre arc, d'être capables de faire pleins d'affaires pour se démerder toutes seules, mais on n'est pas toutes seules, c'est juste qu'on n'est pas en contact! Je pense que si on se

met en lien et qu'on crée une toile d'araignée féminine dans l'industrie, on ne va pas se retrouver avec 175 chapeaux, on va juste se le passer […] faire de la passation de connaissances, partager des ressources. Ça pourrait faire du bien, ça enlèverait de la pression je pense! » Mieux collaborer avec ses paires pour partager des ressources et s'entraider lui semble une façon d'envisager l'avenir, avec la retraite en toile de fond, d'une façon moins précaire. Cela résonne avec les propos de femmes entrepreneures du milieu de la mode qui font beaucoup avec peu de ressources, faute d'accès au financement pour démarrer leur entreprise, la développer et engager des employé·e·s, et qui se retrouvent à ressentir beaucoup de pression (Hodges *et al.*, 2015). Dans leur recherche d'un équilibre, elles mentionnent l'importance de construire de forts réseaux de soutien, constitués de leurs employé·e·s, lorsqu'elles en ont, mais aussi de leur conjoint·e, d'autres êtres chers, de membres de la famille et de contacts dans leurs réseaux professionnels, pour contrer « le sentiment de devoir tout faire seule » (notre traduction) (Hodges *et al.*, 2015, p. 205). Ces réseaux leur permettent d'aller chercher à la fois des conseils sur leur entreprise et du soutien émotionnel. D'autres recherches montrent que cette approche des femmes en matière de réseautage, qui repose sur des liens forts qu'elles développent pour aller chercher autant le soutien émotionnel que des connaissances tacites et explicites, leur permet de contrebalancer les biais favorisant les pratiques masculines de réseautage dans leur contexte (Surangi, 2018 ; Sorenson *et al.*, 2008 ; cités dans Constantinidis, 2021).

Discussion : plusieurs façons de vieillir en musique

Les trois récits composés de femmes dans les industries musicales et les vignettes qui les ponctuent mettent d'abord en évidence le fait qu'il n'y a pas une seule façon de vieillir en tant que femmes en musique. Dans un même milieu, avec une même culture professionnelle marquée par le mythe de la jeunesse et l'âgisme qu'il induit, nous observons des différences remarquables entre les expériences du vieillissement. Nous en retenons qu'il y a plus que le genre et le milieu professionnel qui orientent les expériences du vieillissement.

Que la conciliation entre la maternité et la carrière qu'elle envisage se présente comme un défi, voire un problème pour Frédérique, tandis qu'Annie n'en a fait pas grand cas lorsqu'elle avait de jeunes enfants, peut être attribuable au métier qu'elles exercent, celui de gestionnaire donnant à Annie une prise différente de l'autrice-compositrice-interprète sur son quotidien. Les valeurs associées à ce qu'être une « bonne mère » ont aussi pu s'être transformées en quelques décennies, avec des exigences plus élevées ressenties par les mères d'aujourd'hui et un poids plus élevé des sentiments de honte et de culpabilité de ne pas être assez présentes pour leurs enfants. Cela ferait écho aux préjugés persistants envers celles qui poursuivent intensément leur carrière en parallèle de leur maternié et qui sont qualifiées péjorativement de « mère-corbeau » (*raben-mutter)* ou de « pute à carrière » (*career whore*) (Collins, 2019). En outre, la culture néolibérale de la performance, de la compétition, de la productivité, de l'autonomie et de la disponibilité constante pour le travail (Wing-Fai *et al.*, 2015, p. 63) a pu s'intensifier avec le temps, rendant la perception de Frédérique par rapport à la conciliation entre la maternité et la carrière beaucoup plus problématique que celle d'Annie quelques décennies plus tôt.

La peur des changements corporels ressentie par Frédérique, dans « un domaine qui valorise l'image et la jeunesse » est vécue comme un défi à relever par Ève, celui d'être un de ces modèles de carrières de femmes qui perdurent au-delà du cap des 40 ans. Ce contraste pourrait s'expliquer

par leur personnalité, attitude ou disposition d'esprit, mais peut-être aussi par la scène musicale au sein de laquelle œuvre chaque femme. Comme souligné précédemment et à titre d'exemple, dans la scène punk britannique, des femmes pourraient être moins affectées par la pression de rester belles en vieillissant (Gardner, 2019, p. 112) que pourraient l'être des artistes oeuvrant au sein de la scène pop, comme Ève. Il ressort aussi que la perception de vieillissement axée sur le déclin du corps, ses fonctionnalités et son apparence, est modulée par le métier exercé dans les industries musicales. Parce que vieillir « en public » comporte ses propres défis (Jennings et Gardner, 2012), on ne s'étonnera pas que cette conception soit plus saillante chez les femmes interprètes, comme Frédérique et Ève, pour lesquelles les apparences font partie de la « valeur » qu'elles véhiculent, comme l'exprime Ève, que chez les femmes qui œuvrent dans l'ombre, que ce soit dans des postes de gestion, comme Annie, ou dans des métiers techniques, pour ne donner que ces exemples. Annie n'évoque d'ailleurs pas cet aspect du vieillissement, bien qu'il puisse toucher des femmes cherchant à accéder à l'emploi dans des secteurs où les apparences ne sont pas *a priori* centrales (Ainsworth et Hardy, 2008; Twigg, 2013; 2015). Pour les trois femmes mises en scène dans nos récits composés, la stratégie de diversification des activités professionnelles, que ce soit en devenant entrepreneure pour gagner de l'autonomie sur leur carrière ou en développant un autre métier, comme un métier technique, devient une force pour que leur apparence ne soit pas systématiquement un enjeu. Cette diversification leur permet aussi et surtout d'atténuer leur précarité sur le plan des relations d'emploi et des revenus.

Ève ressent l'impératif d'apporter des changements à la façon dont elle mène sa carrière, tant parce qu'elle se sent de plus en plus seule de sa tranche d'âge à mener une carrière artistique fondée sur la popularité que parce qu'elle souhaite aborder autrement la culture de la célébrité qui marque les industries culturelles. Cet impératif s'apparente au désir que ressent Annie de ralentir son rythme de vie. Toutes deux, dans des métiers différents, ressentent des pressions extérieures de faire autrement. Pour Ève, paraître et obtenir de la visibilité sur les réseaux sociaux lui semble plus difficile en vieillissant. Pour Annie, user d'autorité et exprimer des exigences élevées envers ses employé·e·s lui semble perçu plus négativement dans son entourage à mesure qu'elle avance en âge. Ces pressions font résonner chez elles un désir de laisser entrer autre chose dans leur vie : « quelque chose de plus honnête, de plus authentique », chez Ève, et du temps à consacrer à sa famille, chez Annie. Mais les pressions extérieures qu'elles ressentent de faire les choses autrement s'accompagnement aussi d'un sentiment de perte de valeur proportionnel à l'avancée en âge. Cette perte de valeur est en partie liée à l'apparence physique chez Ève et affecte sa visibilité comme artiste, ce qui n'est pas le cas chez Annie, comme mentionné précédemment. Mais cette perte de valeur semble aussi reposer, chez ces deux femmes, sur une perception d'un manque de crédibilité quant à la capacité à effectuer leur travail et à innover. Obtenir de la reconnaissance apparaît plus difficile pour ces femmes en vieillissant, alors qu'elles se sentent pourtant en pleine possession de leurs moyens. Elles souhaiteraient durer dans leur métier respectif, sans que vieillir entrave leur capacité à ce faire. Ce souhait est compréhensible puisque la longévité d'un·e artiste et de son œuvre tendent à être largement culturellement valorisée, plus que ne l'est, par exemple, le succès éphémère. Comme l'a notamment démontré Philippe Coulangeons (2004) dans le contexte de la France, « plus on dure, plus on a de chance de durer » (Perrenoud, 2007).

En revanche, le vieillissement s'accompagne, chez ces trois personnages, d'une prise de conscience de leurs acquis. Chez Ève et chez Annie, cette prise de conscience s'est notamment soldée dans le lancement d'une entreprise. Celle d'Annie incarne sa vision fondée sur l'autonomie

des artistes ; l'entreprise d'Ève porte son ambition d'encadrer la carrière d'autres artistes qu'elle-même. Tant Ève qu'Annie ont lancé leur entreprise pour proposer d'autres façons de faire les choses dans les industries musicales. Frédérique, en sa qualité de travailleuse autonome, gère aussi son entreprise individuelle qui lui permet, par la diversification de ses activités professionnelles, d'assurer sa subsistance et le déploiement de sa carrière artistique. L'entrepreneuriat apparaît pour ces trois femmes comme une alternative aux modalités et conceptions du travail dominantes dans les industries de la musique et, surtout, comme une façon de mettre leurs acquis au profit de leur trajectoire. Que nos trois récits composés présentent des femmes devenues entrepreneures – par des chemins et dans des circonstances différentes, mais qui traversent et organisent leurs propos de manière semblable – révèle l'importance de ce mode d'organisation pour les femmes en musique[10].

Pour Annie, la motivation à entreprendre lui vient de son vécu et de ses observations d'un milieu où « la majorité des entreprises importantes sont encore détenues par des hommes » et où les femmes sont souvent reléguées au second rôle. Cette disproportion s'accompagne d'une culture qui prend forme dans des structures organisationnelles où les artistes sont tenu·e·s à distance des décisions qui influencent leur propre carrière. Dans ce contexte, son entreprise lui permet d'affirmer sa vision fondée sur l'autonomie des artistes et, ce faisant, de valoriser une diversité de cultures d'entreprises en musique. Les choix qui découlent de sa vision et de sa culture d'entreprise se soldent en difficultés d'accès aux financements en raison des critères par lesquels s'évalue la performance entrepreneuriale. Le problème du manque de reconnaissance de la valeur portée par leur image corporelle chez Ève et Frédérique, en tant qu'artistes se mettant en scène, est vécu de façon semblable chez Annie comme un manque de reconnaissance de la valeur de sa façon d'entreprendre. Cette valeur gagnerait à s'appréhender en termes autres que financiers – par l'aide qu'elle apporte aux artistes et l'approche collaborative qu'elle prône, notamment.

Bien que ce manque de reconnaissance n'affecte pas la satisfaction qu'Annie éprouve à l'égard de son entreprise et de ses résultats, cette difficulté d'accès aux financements se traduit par une incertitude quant à l'avenir, notamment en termes financiers. Cette inquiétude est partagée par Frédérique. Que ce soit en raison d'éventuels choix familiaux ou de choix entrepreneuriaux, toutes deux se trouvent face à la difficulté d'envisager de prochaines étapes dans leur parcours de vie – la maternité dans le cas de Frédérique, la retraite dans le cas d'Annie. Cette précarité financière, qui teinte l'avenir d'inquiétudes, contribue à faire reconnaître à Annie la pertinence et la légitimité de demander de l'aide et de collaborer davantage avec d'autres femmes.

Enfin, les trois récits composés révèlent la persistance de normes à l'égard de l'âge, du vieillissement et du genre dans les industries musicales. Ils révèlent aussi que ces normes ne sont pas juste vécues comme des pressions extérieures, mais qu'elles sont aussi intériorisées, qu'elles soient acceptées comme telles, remises en question ou négociées : craindre « l'image qu'on a de la mère » dans les industries musicales, comme le fait Frédérique, comme si la maternité pouvait enlever à une femme « sa créativité, ses désirs, ses ambitions, sa folie » ; ressentir la pression de

[10] Au sujet de l'importance de l'entrepreneuriat chez les femmes œuvrant professionnellement dans l'industrie musicale canadienne francophone et des motivations de ces dernières à entreprendre, voir l'étude réalisée sur 591 de ces femmes, parmi lesquelles 46% sont devenues entrepreneures, une proportion qui augmente avec l'âge et le nombre d'années d'expérience, pour aller jusqu'à 74% chez les femmes de 55 ans et plus (Bissonnette, 2022, p. 40-44).

rester belle en vieillissant alors que la maternité peut entraîner certains changements corporels, comme l'exprime aussi Frédérique ; « naître femme et s'inquiéter de vieillir », puis s'auto-retirer à un moment (souvent à l'approche de la quarantaine) « parce qu'on a l'impression qu'on n'est plus assez valides […] au niveau de notre image », comme l'exprime Ève au sujet des femmes qui l'entourent et des codes et pressions qu'elles perçoivent ; estimer le regard des gens – tant celui des hommes que celui des femmes – plus dur envers une femme en position d'autorité à mesure qu'elle avance en âge, « comme s'il y a une limite d'âge qui est plus basse [pour une femme, autour de la soixantaine] », tel que l'exprime Annie.

Selon Dany Baillargeon et Mélanie Levasseur (s.d.), « à force d'être confrontés aux stéréotypes âgistes, nous pouvons en venir à les intérioriser. C'est ce que l'on appelle l'autoâgisme, un phénomène nourri par les représentations (médiatiques, entre autres), les discours (politiques, médicaux, scientifiques, par exemple) et les interactions entre les individus et les groupes sociaux ». Nourri à une perception négative de la vieillesse qui aurait été renforcée tout au long de la vie, l'autoâgisme peut conduire à s'auto-discriminer, s'auto-stigmatiser ou à s'auto-exclure. Cela correspond à ce qu'exprime Ève à propos des femmes qui l'entourent dans le milieu musical et des réflexes qu'elle a pour penser sa retraite à l'approche de la quarantaine. Elle souhaite contrer ces réflexes découlant de ces normes intériorisées en devenant « un modèle d'une personne qui continue sa carrière et qui continue à innover et qui continue à pousser les barrières », mais elle reconnaît que c'est un « défi énorme ». De la même façon, Frédérique cherche à relever le défi de concilier sa carrière avec la maternité et le vieillissement. Elle le fait en diversifiant ses activités professionnelles pour trouver des activités – notamment techniques – qui lui permettront de poursuivre sa carrière artistique et de continuer à exprimer sa créativité sans se sentir limitée par les changements dans l'image corporelle que peut entraîner la maternité et les contraintes matérielles et temporelles que peut imposer une vie de famille avec enfants. Se tourner vers ces activités lui permet d'abord de négocier une norme intériorisée à l'égard de l'âge – celui où une femme est censée devenir mère ou y est fortement encouragée – et de l'accès qu'a une femme à cet âge aux activités créatives et scéniques. Cela lui permet aussi de confronter une autre norme intériorisée à l'égard de son genre, selon laquelle les activités techniques sont l'affaire des hommes.

- **Trajectoires et bifurcations**

Ces récits nous révèlent des points de bifurcation communs sur les trajectoires de vie singulières de ces femmes. En effet, ces points de bifurcation, soit ces moments où vieillir devient saillant, ces points tournants à partir desquels de multiples possibles s'envisagent, peuvent être les mêmes sur les trajectoires de plusieurs femmes. Vieillir devient davantage une préoccupation quand on est amenée à décider si on deviendra mère ou pas et à concilier maternité et carrière, quand l'image corporelle change, quand on envisage un changement dans la façon dont on mène sa carrière, quand on se sent perdre de la valeur à l'atteinte d'un âge donné, quand on prend conscience de ses acquis, quand on devient entrepreneure, quand on envisage l'avenir, notamment en termes financiers, etc. Cependant, les récits nous révèlent que les femmes peuvent vivre un même point de bifurcation différemment, soit comme une force, un défi, un problème, un constat, un questionnement ou une possibilité, selon les conjonctures, contextes et processus qui informent chaque trajectoire de vie. Ainsi, ces récits nous dévoilent une grande diversité de façons de vieillir pour les femmes en musique, selon leur genre, leur âge, leur métier, la scène musicale à laquelle elles appartiennent, les circonstances de leur vie personnelle et de leur vie professionnelle, les

valeurs qui les animent, leur époque ainsi que la culture et les normes qu'elle véhicule, pour ne nommer que ces éléments. Les récits composés et les vignettes qui les ponctuent nous montrent donc les parentés entre des trajectoires de vie singulières.

Ces récits composés nous amènent aussi à prendre la mesure du poids qu'ont sur les femmes les trajectoires de vie normalisées, à travers les questionnements et réflexions qu'elles expriment. Une conception traditionnelle des trajectoires de vie tend à s'accompagner d'une normalisation temporelle de l'existence découpée en étapes clairement segmentées (enfance, adolescence, jeunesse, vie adulte, vieillesse), ce qui donne lieu à une standardisation chronologique de parcours normatifs (naissance, scolarisation, emploi, mariage, retraite) (Cavalli, 2007). Or, des dérégulations et déstandardisations sont en cours dans les sociétés capitalistes nord-occidentales depuis le milieu du 20e siècle, dans la foulée, notamment, des difficultés d'insertion des jeunes à la « vie adulte », des configurations familiales changeantes, de la restructuration et de la précarisation de l'emploi, de l'insertion des femmes au marché du travail. Ces processus invitent à une remise en question des trajectoires de vie normalisées. Cette remise en question est notamment portée par les études critiques de l'âge et du vieillissement, qui insistent sur l'existence de trajectoires multiples et hétérogènes qui fondent des cultures du vieillissement distinctes (Gilleard et Higgs, 2000).

Dans les récits, les moments où vieillir devient saillant mettent en évidence une trajectoire de vie à laquelle les femmes ne s'étaient pas nécessairement arrêtées, trajectoire qui dévie souvent d'une trajectoire normalisée et qui les amène à se questionner par rapport à celle-ci. Pour Frédérique, envisager de concilier la carrière artistique à la maternité dévie à la fois de la trajectoire normalisée d'une artiste créatrice et interprète et de la trajectoire normalisée d'une « bonne mère ». Pour Ève, poursuivre sa carrière d'interprète au-delà de 40 ans dévie de la trajectoire normalisée de tant d'artistes qui s'auto-retirent de la scène à l'approche de cet âge. Pour Annie, en tant que cheffe d'entreprise, user d'autorité autour de la soixantaine dévie de la trajectoire normalisée des femmes et des personnes en position d'autorité, selon ce que lui révèlent les regards et jugements qu'elle perçoit. Ainsi, les récits mettent en lumière que les différentes trajectoires et façons de vieillir font, par moments, l'objet de réflexions ou de questionnements. Ils montrent aussi que ces trajectoires de vie comme ces vieillissements ne sont pas uniquement le fruit de choix individuels : les rapports sociaux et les structures de pouvoir posent certaines trajectoires comme allant de soi et orientent les femmes vers certaines trajectoires et pas d'autres.

- **Vieillissements et temporalités**

Qu'il y ait différentes trajectoires possibles dans la vie d'une même femme – celle d'artiste et celle de mère, par exemple – révèle aussi que différents vieillissements peuvent se côtoyer au sein d'une même personne. Ces vieillissements peuvent être concomitants, mais a-synchrones. Par exemple, le vieillissement du corps amène Frédérique à penser à la maternité avec une certaine urgence, mue par la capacité biologique à concevoir et porter un enfant. Mais sa carrière n'est pas à un stade de vieillissement où Frédérique peut entrevoir un ralentissement. Sa carrière et son corps vieillissent de façon asynchrone. D'ailleurs, vieillir peut devenir saillant quand il révèle une telle asynchronicité, par exemple entre le vieillissement corporel, souvent négatif, équivalent à se percevoir comme vieille, moins attirante, moins fertile et conduisant à prendre conscience d'une « perte de valeur », d'une part, et le vieillissement professionnel, d'autre part, qui conduit à se sentir compétente et en possession de ses moyens, à prendre « conscience de ses acquis ».

L'inconfort suscité par cette asynchronicité rend le vieillissement saillant et conduit à devoir faire des choix conscients quant aux trajectoires à emprunter, dans le but de les synchroniser ou, du moins, de composer avec l'asynchronicité de leurs temporalités. L'entrepreneuriat apparaît dans plusieurs trajectoires comme une façon de composer avec l'asynchronicité entre le vieillissement corporel et le vieillissement professionnel, en permettant à une femme de mettre à profit ses acquis – expériences, connaissances, etc. – tout en gardant sur sa carrière une emprise lui permettant d'atténuer les barrières qui pourraient s'ériger à mesure qu'elle avance en âge. De ce fait, l'entrepreneuriat répond au défi de durer, qui demeure central pour les femmes en musique.

Ouverture : une éthique de sollicitude pour durer dans le monde de la musique

> « Endurance is, for better or worse, an achievement, the achievement of a feature that goes on mattering. » (Stengers, 2005, p. 48)

Vieillir dans le monde de la musique, c'est endurer. L'endurance, définie comme la multiciplité et la succession des durées, qui repose sur l'atteinte de la continuité dans et à travers la diversité, correspond à quelque chose qui est à faire et non à une propriété (Bryant, 2012, cité par Grenier, 2012). L'endurance, selon Isabelle Stengers (2005, citée par Grenier, 2012), peut être considérée comme l'accomplissement de ce qui continue à compter (*continue to matter*) en reliant le passé et le futur. Ainsi, pour pouvoir durer sans que vieillir entrave leur capacité à ce faire, les femmes en musique agissent de façon à relier leurs passés et leurs futurs.

Il ressort de notre analyse de ces trajectoires de femmes en musique que les actions qu'elles posent pour relever le défi de durer relèvent d'une éthique de la sollicitude (*ethics of care*). Ces femmes témoignent de la sollicitude envers leur soi passé et leur soi futur, mais aussi envers les femmes qui les entourent et celles qui occuperont leur place dans le futur, considérant ainsi le défi de durer pour elles-mêmes et pour les autres. Autrement dit, les gestes et préoccupations qui relèvent d'une éthique de la sollicitude contribuent à leur endurance, en liant le passé et le futur, individuellement et collectivement. Penser les femmes dans les industries musicales *avec* le vieillissement nous permet donc d'envisager autrement le défi de durer, par le biais des transformations et changements auxquels ce défi invite, sinon oblige, qui mettent en lumière des pratiques de sollicitude.

Ces pratiques, sans être centralement explicites dans les discours des femmes, y sont évoquées. Elles traversent leurs propos par le biais des préoccupations et souhaits qu'elles expriment pour elles et pour d'autres femmes de leur milieu à l'égard de leur vieillissement. Elles ressortent des références aux initiatives de collaboration et d'entraide qu'elles mettent ou envisagent de mettre en place pour répondre aux questions que pose le vieillissement, dans le contexte où leurs préoccupations ne sont pas *a priori* accueillies dans leur milieu compte tenu des attentes à l'égard des rôles qu'elles y occupent. C'est donc le vieillissement qui met à l'avant plan ces pratiques de sollicitude, telles qu'elles répondent au défi de durer dans leur milieu.

Leurs pratiques de sollicitude correspondent à deux des déclinaisons de la sollicitude posées par Joan Tronto (1994), à savoir les pratiques de se préoccuper (*caring about*) et les pratiques de responsabilité (*taking care of*), qui passent par la reconnaissance des besoins des autres, l'empathie et le dialogue ainsi que par le développement ou la sollicitation des compétences pour répondre à

ces besoins. C'est ainsi qu'en constatant le manque de modèles de femmes qui vieillissent et les inquiétudes que cela suscite pour son propre avenir, Ève se donne comme responsabilité à l'égard des femmes qui la suivent de devenir un modèle de femme artiste qui « passe le cap des 40 ans » dans les industries musicales. Elle se donne la « mission », le « défi énorme » d'incarner « le modèle d'une personne qui continue sa carrière et qui continue à innover et qui continue à pousser les barrières ». De façon semblable, Annie est aux prises avec des inquiétudes, notamment financières, quant à son avenir. Ayant observé les choix communs que font plusieurs femmes entrepreneures, elle se donne la responsabilité de créer des réseaux de collaboration et d'entraide entre femmes entrepreneures, pour enlever de la pression, à elle comme à ses paires, de façon à envisager l'avenir, avec la retraite en toile de fond, d'une façon moins précaire. Même les choix entrepreneuriaux d'Annie, comme ceux de ses paires, relèvent d'une éthique de la sollicitude à l'égard des artistes, des employé·e·s et de leur industrie musicale dans son ensemble. En revendiquant une reconnaissance des modèles entrepreneuriaux et façons de faire qu'elle partage avec d'autres entrepreneures, plutôt que de chercher des bénéfices pour sa seule entreprise, elle souhaite favoriser non seulement l'existence de ces modèles, mais aussi leur endurance, de façon harmonieuse avec les vieillissements de leur fondatrice. Dans le même ordre d'idées, en se joignant à des réseaux de femmes qui développent entre elles une aisance avec les tâches techniques, Frédérique bénéficie de la sollicitude de femmes qui ont pavé la voie en ce sens et lui transmettront leurs connaissances et habiletés en matière de tâches techniques. Ce faisant, elle pourra devenir à son tour le modèle d'une femme qui a ajouté à son arc la corde des tâches techniques, qu'elle pourra dans l'avenir transmettre à d'autres femmes des industries musicales. Ces récits composés, pensés avec les vieillissements des femmes qu'ils mettent en scène, font donc la lumière sur différentes pratiques de *care* dans lesquelles transparaît un souci pour plus grand que soi, pour les femmes présentes et à venir, pour les artistes et pour le milieu dans son ensemble.

L'éthique de la sollicitude, évoquée dans cette recherche, apparaît donc comme une avenue à investiguer pour mieux comprendre, dans la perspective du vieillissement, ce qui permet aux femmes de durer dans les industries musicales. Cette avenue de recherche se pose sous différents angles. Partant que les scènes musicales et les différents corps de métier que l'on peut y occuper sont marqués de cultures distinctes, comment cette sollicitude se déploie-t-elle dans ces différents contextes? Quelles formes prend-elle et à l'égard de qui s'exprime-t-elle? Quant aux autres secteurs culturels, où les vieillissements des femmes sont modulés par d'autres rapports au corps, aux technologies et aux publics, notamment, comment les vieillissements des femmes s'apparentent-ils ou se distinguent-ils de ceux des femmes en musique et comment cette sollicitude s'y déploie-t-elle? Qu'est-ce qui est propre aux milieux musicaux? Enfin, comment les vieillissements des femmes en musique – et les pratiques de sollicitude qu'elles révèlent – nous parlent-ils différemment des industries de la musique en tant que milieu de travail? Leurs pratiques de sollicitude amènent à nous questionner sur ce qui compose le travail des femmes en musique. Se préoccuper, collaborer, redonner, des pratiques individuelles et collectives rendues visibles en abordant les industries de la musique par le prisme du vieillissement et qui prennent une place grandissante du travail des femmes à mesure qu'elles avancent en âge, se révèlent comme une force pour les industries musicales. Dans la conversation sur la musique en tant que travail (Baade *et al.* (2014), n'y aurait-il pas lieu d'inclure ces pratiques de sollicitude pour les reconnaître comme un travail à valoriser? Le vieillissement étant plus souvent pensé en fonction du passé et du déclin, la sollicitude, construite sur le lien entre le présent et le futur, amène à envisager le vieillissement aussi comme une ouverture au futur.

Rappelons cependant que ces pratiques de sollicitude se développent dans des milieux empreints de rapports de pouvoir, d'inégalités et d'hiérarchies qui informent les vieillissements et la possibilité de développer ces pratiques. Elles posent aussi problème dans la mesure où, sans reconnaissance ni valorisation, reposant sur l'initiative personnelle et bénévole, ces pratiques s'ajoutent à la surcharge de travail des femmes qui œuvrent en musique et aux efforts qu'elles déploient déjà pour durer. En ce sens, elles ne se révèlent pas suffisantes pour durer, mais elles peuvent participer à ces efforts et y ajouter des conditions favorables. S'attarder au récit de femmes qui n'ont pas duré dans les industries musicales et au rôle joué par ces pratiques de sollicitude dans leurs trajectoires de vie offrirait un portrait encore plus diversifié de la complexité du vieillissement des femmes dans les industries musicales.

Bibliographie

AHL H. (2006), « Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions », *Entrepreneurship theory and practice*, vol. 30, no. 5, 2006, p. 595–621.

AINSWORTH S. & HARDY C. (2008), « The Enterprising Self : An Unsuitable Job for an Older Worker », *Organization*, vol. 15, no. 3, p. 389-405.

ALACOVSKA A. & BISSONNETTE J. (2021), « *Care-ful Work : An Ethics of Care Approach to Contingent Labour in the Creative Industries* », Journal of Business Ethics, vol. 69, no. 1, p.135-151.

BAADE C., FAST S. & GRENIER L. (2014). « Introduction *», MusiCultures,* vol. 41, nº 1, p. 1-9.

BAILLARGEON D. & LEVASSEUR M. (s.d.), « Être son pire ennemi : l'autoâgisme. *», La grande interaction pour rompre avec l'âgisme,* en ligne : https://rompreaveclagisme.ca/lagisme-envers-soi-meme%e2%80%8b/ [consulté le 30 septembre 2024].

BARRÉ P., BÉDARD P., DUBUC L. D. & MACDONALD I, avec la collaboration de G. VALLÉE (2020), *La transition de carrière des artistes de la scène du Québec : enjeux et besoins*, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal.

BEAR L. (Éd.). (2014), *Doubt, conflict, mediation: The anthropology of modern time*, John Wiley & Sons Ltd.

BERK N. (2020) « Researchers, writers and actors highlight and tackle ageism in Hollywood », *Forbes*, 31 janvier 2020, en ligne : https://www.forbes.com/sites/nancyberk/2020/01/31/researchers-writers-and-actors-highlight-and-tackle-ageism-in-hollywood/ [consulté le 30 septembre 2024].

BERRIDGE S. (2019), « Mum's the word: Public testimonials and gendered experiences of negotiating caring responsibilities with work in the film and television industries. *», European Journal of Cultural Studies*, vol. 22, no. 5-6, p. 646-664.

BISSONNETTE J. (2022), *Les femmes dans l'industrie musicale canadienne francophone*, Rapport d'étude réalisé pour et avec la collaboration de la Fondation Musicaction, grâce à l'appui du Gouvernement du Canada, en ligne : https://musicaction.ca/rapport-les-femmes-dans-lindustrie-musicale-canadienne-francophone/ [consulté le 10 avril 2025].

BLOOM-CHRISTEN A., & GRUNOW H. (2022), « What's (in) a Vignette? History, Functions, and Development of an Elusive Ethnographic Sub-genre », *Ethnos*, p. 1-19.

BLUMER H. (1954), « What is wrong with social theory? *», American Sociological Review*, vol. 18, p. 3-10.

BORN G. (2015), « Making Time: Temporality, History, and the Cultural Object », *New Literary History*, vol. 46 no. 3, p. 361-386.

BUREAU M-C. & SHAPIRO R. (2009), « Et à part ça, vous faites quoi ? » in M.-C. Bureau, M. Perrenoud, R. Shapiro (éds.), L'artiste pluriel. *Démultiplier l'activité pour vivre de son art*, Lille, Septentrion, 2009.

CAVALLI S. (2007), « Modèle de parcours de vie et individualisation. », *Gérontologie et société*, vol. 30, no. 123, p. 55-69.

CCMM & FEMMESSOR (2021), « Diversité entrepreneuriale : des impacts majeurs pour le Québec et sa métropole »,Rapport d'étude, en ligne : https://www.ccmm.ca/FR/PUBLICATIONS/ETUDE/DIVERSITE-ENTREPRENEURIALE---DES-IMPACTS-MAJEURS-POUR-LE-QUEBEC-ET-SA-METROPOLE/ [consulté le 30 septembre 2024].

CHARPENTIER M. (2010), *Vieillir au pluriel : perspectives sociales*. Presses de l'Université du Québec.

CLATTENBURG, S. (2016), *North of 49. Play Your Gender*. Documentary. 80 minutes.

COLEMAN S., HENRY C., ORSER B., FOSS L. & WELTER F. (2018). « Policy support for women entrepreneurs' access to financial capital: evidence from Canada, Germany, Ireland, Norway, and the United States. » *Journal of Small Business Management*, vol. 57, no. 2, p. 296-322.

COLLINS C. (2019). *Making motherhood work: How women manage careers and caregiving*. Princeton university press.

CONSTANTINIDIS C., CORNET A. & ASANDEI S. (2006), « Financing of women-owned ventures: the impact of gender and other owner- and firm-related variables », *capital*, vol. 8, no. 2, p. 133–157.

CONSTANTINIDIS C. (2021), « How female entrepreneurs build strong business relationships: the power of gender stereotypes », *International Journal of Gender and Entrepreneurship,* vol. 13, no. 3, p. 259–274.

COULANGEONS P. (2004), *Les Musiciens interprètes en France*, La Documentation française.

DEAN, H., LARSEN, G., FORD, J.& AKRAM, M. (2019), « Female entrepreneurship and the metanar- rative of economic growth: A critical review of underlying assumptions », *International Journal of Management Reviews*, vol. 21, no. 1, p. 24-49.

FORMAN M. & FAIRLEY J. (2012), « Introduction: as time goes by », *Popular music,* vol. 31, no. 02, p. 193-197.

GARDNER, A. (2019), *Ageing and contemporary female musicians.* Routledge.

GERMAIN O. & JACQUEMIN A. (2017), « Voies et voix d'approches critiques en entrepreneuriat », *Revue de l'entrepreneuriat*, vol. 16, no 1, p. 7-18.

GHERGHEL A. & SAINT-JACQUES M.-C. (2013), *La théorie du parcours de vie (life course) : Une approche interdisciplinaire dans l'étude des familles*. Presses de l'Université Laval.

GILL R. (2014), « Unspeakable inequalities: postfeminism, entrepreneurial subjectivity and the repudiation of sexism among cultural workers », *Social politics,* vol. 21, no. 4, p. 509–528.

GILLEARD C. & HIGGS P. (2000), *Cultures of ageing: Self, citizen, and the body* (Nachdr.). Prentice Hall.

GRENIER L. (2012), Ageing and/as Enduring: A Discussion with Turtles [that] do not die of old age.

GUILLEMETTE F. (2006), « L'approche de la Grounded Theory; pour innover? », *Recherches qualitatives*, vol. 26, no. 1, p. 32.

GULETTE M. M. (2004), *Aged by culture*. University of Chicago Press.

HANCOCK M. (2017), « Lick My Legacy: Are Women-Identified Spaces Still Needed to Nurture Women-Identified DJs? », *Dancecult: Journal of Electronic Dance Music Culture*, vol. 9, no. 1, p. 73-89.

HIGGS P. & GILLEARD C, (2015), *Rethinking Old Age. Theorising the Fourth Age*., Bloomsbury Publishing.

HODGES N., WATCHRAVESRINGKAN K., YURCHISIN J., KARPOVA E., MARCKETTI S., HEGLAND J., YAN R.-N. & CHILDS M. (2015), « Women and Apparel Entrepreneurship: An Exploration of Small Business Challenges and Strategies in Three Countries », *International Journal of Gender and Entrepreneurship,* vol. 7, no. 2, p. 191-213.

JARZABKOWSKI P., BEDNAREK R. & LÊ J.K. (2014), « Producing persuasive findings : demystifying ethnographic textwork in strategy and organization research. », *Strategic Organization*, vol. 12, no. 4, p. 274-287.

JENNINGS R. & GARDNER A. (2012), *'Rock on' : Women, ageing and popular music*. Ahsgate.

KATZ S. (2018), « Introduction », Ageing *in everyday life : Materialities and embodiments*. Policy Press.

KIRKWOOD J.J. (2016), « How women and men business owners perceive success », *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, vol. 22, no. 5, p. 594-615.

LAFLEUR G. (2020), *Le rôle des entrepreneures culturelles dans le développement des arts visuels au Québec* (1949-1960). Thèse de doctorat. Université du Québec à Montréal.

LARSSON N. (2017), « Live Music Acts Are Mostly Male-Only. What's Holding Women Back? », *The Guardian, 12th October 2017*, en ligne: www.theguardian.com/inequality/2017/ oct/12/tonights-live- music-acts- will-mostly-be-male-only-whats-holding-women-back [consulté le 30 septembre 2024].

LEBÈGUE T. (2015), « La réussite de carrière entrepreneuriale des femmes », *Revue de l'Entrepreneuriat*, vol. 14, no. 1, p. 93–127.

LEMIEUX M. (2022), « À 78 ans, France Castel s'ouvre sur l'acceptation de vieillir », *7 jours*, en ligne : https://www.7jours.ca/2022/10/24/a-78-ans-france-castel-souvre-sur-lacceptation-de-vieillir [consulté le 30 septembre 2024].

LEONARD M. (2007), *Gender in the Music Industry: Rock, Discourse and Girl Power*. Farnham: Ashgate.

MALLETT O. & WAPSHOTT R. (2015), « Making sense of self-employment in late career: understanding the identity work of olderpreneurs », *Work, employment and society,* vol. 29, no. 2, p. 250–266.

MARSH C. (2007), « In and Out of the Classroom: Reflections on Identity, Technology, and the Radio Project », *Intersections: Canadian Journal of Music*, vol. 26, no. 2, p. 81-96.

MASSUMI B. (2002), *Paraboles for the virtual. Movement, Affect, Sensation.* Duke Unviersity Press.

McROBBIE A. (2016), *Be Creative: Making a Living in the New Culture Industries.* Cambridge, UK: Polity Press.

MELIOU E., MALLETT O. & ROSENBERG S. (2019), « Being a Self-Employed Older Woman: From Discrimination to Activism », *Work, Employment and Society*, vol. 33, no. 3, p. 529–538.

MORRIS M. (1990), « Banality in Cultural Studies. », In *Logics of Television*, edited by P. Mellencamp, Bloomington: Indiana University Press, p.14-43.

MORRIS M.-H., MIHASAKI N.-N., WATTERS C.-E. & COOMBES S.-M. (2006). « The dilemma of growth: understanding venture size choices of women entrepreneurs », *Journal of Small Business Management*, vol. 44, no. 2, p. 221–244.

NAULT S.-É. (2021), « Je veux encore être un artiste : ils travaillent toujours avec bonheur à plus de 70 ans », *TVA Nouvelles.,* en ligne *:* https://www.tvanouvelles.ca/2021/08/21/je-veux-encore-etre-un-artiste-ils-travaillent-toujours-avec-bonheur-a-plus-de-70-ans [consulté le 30 septembre 2024].

PACKMAN J. (2011). « Musicians' Performances and Performances of "Musician" in Salvador da Bahia, Brazil», *Ethnomusicology*, vol. 55, no. 3, p. 414–444.

PACKMAN J. (2021), *Living from music in Salvador: Professional musicians and the capital of Afro-Brazil* (First.), Wesleyan University Press.

PAILLÉ P. & MUCCHIELLI A. (2012), « Chapitre 11—L'analyse thématique », in PAILLÉ P. & MUCCHIELLI A. (dir.) *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Armand Colin, p. 231-314.

PERRENOUD M. (2007), *Les musicos. Enquête sur des musiciens ordinaires*. La Découverte.

RODGERS, T. (2010), *Pink Noise: Women on Electronic Music and Sound.* London: Duke University Press.

ROSS K. (2024), « Gendered agism in the media industry: Disavowal, discrimination and the pushback », *Journal of Women & Aging*, vol. 36, no. 1, p. 61-77.

SAMDANIS M. & Lee S.H. (2017), « Access inequalities in the artistic labour market in the UK: A critical discourse analysis of precariousness », *European Management Review*, vol. 16, no 4, p. 1–21.

SANDOVAL M. (2016), « Fighting precarity with co-operation? Worker co-operatives in the cultural sector », *New Formations*, no 88, p. 51–68.

SANTONI J. (2018), « Quels processus pour répondre aux besoins spécifiques des entrepreneures? », *Entreprendre Innover*, vol. 36, no. 1, p. 29–40.

SAUVAGE L. (2017), « Précarité, temporalités et conciliation travail-famille chez les musiciens baroques montréalais » *Revue Interventions économiques*, no. 57, p. 1-16.

SAWCHUK K., GRENIER L. & LAFONTAINE C. (2018), « 'C'est étonnant à votre âge' ou le mythe du manque d'intérêt pour le numérique », In Billette, V., Marier, P. Et Séguin, A,-M. (Éds.), *Les vieillissements sous la loupe. Entre mythes et réalités.* Presses de l'Université Laval.

SHARMA S. (2014), *In the meantime: Temporality and cultural politics*, Duke University Press.

SINCLAIR A., POLLARD E. &WOLFE H (2006), « Scoping Study into the Lack of Women Screenwriters in the UK », *A Report Presented to the UK Film Council*. Brighton: UK Film Council.

SKILLSET (2010), Women in the Creative Media Industries, London: Skillset.

SORENSON R.L., FOLKER C.A. & BRIGHAM K.H. (2008), « The Collaborative Network Orientation: Achieving business success through collaborative relationships », *Entrepreneurship Theory & Practice*, vol. 32, no. 4, p. 615-634.

STATISTIQUE CANADA (2017), *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises. Adapté par l'*Institut de la statistique du Québec (2019).

STENGERS I. (2005), « Whitehead's Account of the Sixth Day », *Configurations*, no. 13, p. 35–55.

STIRZAKER R. & SITKO R. (2019), « The older entrepreneurial self: intersecting identities of older women entrepreneurs », International *Journal of Entrepreneurial Behavior & Research,* vol. 25, no. 8, p. 1748-1765.

SURANGI H. (2018), « What influences the networking behaviors of female entrepreneurs », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 10, p. 116-133.

TASSIN É. (2009), Événements versus bifurcations : Digressions philosophiques sur la raison des miracles. In M. Grossetti, M. Bessin, & C. Bidart (Éds.), *Bifurcations : Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement* (p. 89-106). La Découverte.

TEDMANSON D., VERDUYN K., ESSERS, C. & GARTNER W.B. (2012), « Critical perspectives in entrepreneurship research », *Organization*, vol. 19, no 5, p. 531–541.

TOMLINSON F. & COLGAN F. (2014), « Negotiating the Self Between Past and Present: Narratives of Older Women Moving Towards Self Employment », *Organization Studies*, vol. 35, no. 11, p. 1655-1675.

TRONTO J. (1994), *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York, NY: Routledge.

TWIGG J. (2013), *Fashion and Age. Dress, the Body and Later Life.* Bloomsbury Publishing, Inc.

TWIGG J. (2015), « Dress and age. In J. Twigg & W. Martin (Éds.) », *Routledge Handbook of Cultural Gerontology*, Routledge, Taylor & Francis Group, p. 149-156.

WALKER E. A. & WEBSTER J. B. (2007), « Gender, age and self-employment: some things change, some stay the same », *Women in Management Review*, vol. 22 no. 2, p. 122-135.

WATSON J., STUETZER M. & ZOLIN R. (2017), « Gender differences in new venture funding: supply-side discrimination or demand-side disinclination? », In H. Colette, T. Nelson et K.V. Lewis (dir.), *The Routledge companion to global female entrepreneurship,* Routledge, p. 153-164.

WELTER, F. (2020), « Contexts and gender - Looking back and thinking forward », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 12, no. 1, p. 27–38.

WHITELEY S. (2005), *Too much too young: popular music, age and gender*. Routledge.

WING-FAI L., GILL R. & RANDLE K. (2015), « Getting in, getting on, getting out? Women as career scramblers in the UK film and television industries. », *The Sociological Review* 63 no. Suppl. 1, p. 50–65.

WOLFE, P. (2020), *Women in the Studio: Creativity, control and gender in popular music production*. New York, NY: Routledge.

WREYFORD N. (2013), « The Real Cost of Childcare: Motherhood and Flexible Creative Labour in the UK Film Industry », *Studies in the Maternal*, vol. 5, no. 2, p. 1-22.