

The logo for shemakes, featuring the brand name in a bold, lowercase sans-serif font. The letters 'e' and 's' are stylized with horizontal bars in blue, orange, and green.

AMSTERDAM 2022

# ACCEPTER LES DIFFERENCES

*dans le textile & habillement et au-delà*

The logo for Audasud, consisting of the word 'Audasud' in a white, sans-serif font, centered within a black, irregularly shaped rectangular background.



**akes**

AM 2022

**akes**

AM 2022

**shemales**

AMSTERDAM 2022

**shmak**s  
AMSTERDAM 2022

**ACCEPTER LES  
DIFFERENCES**  
*dans le textile & habillement et au-delà*

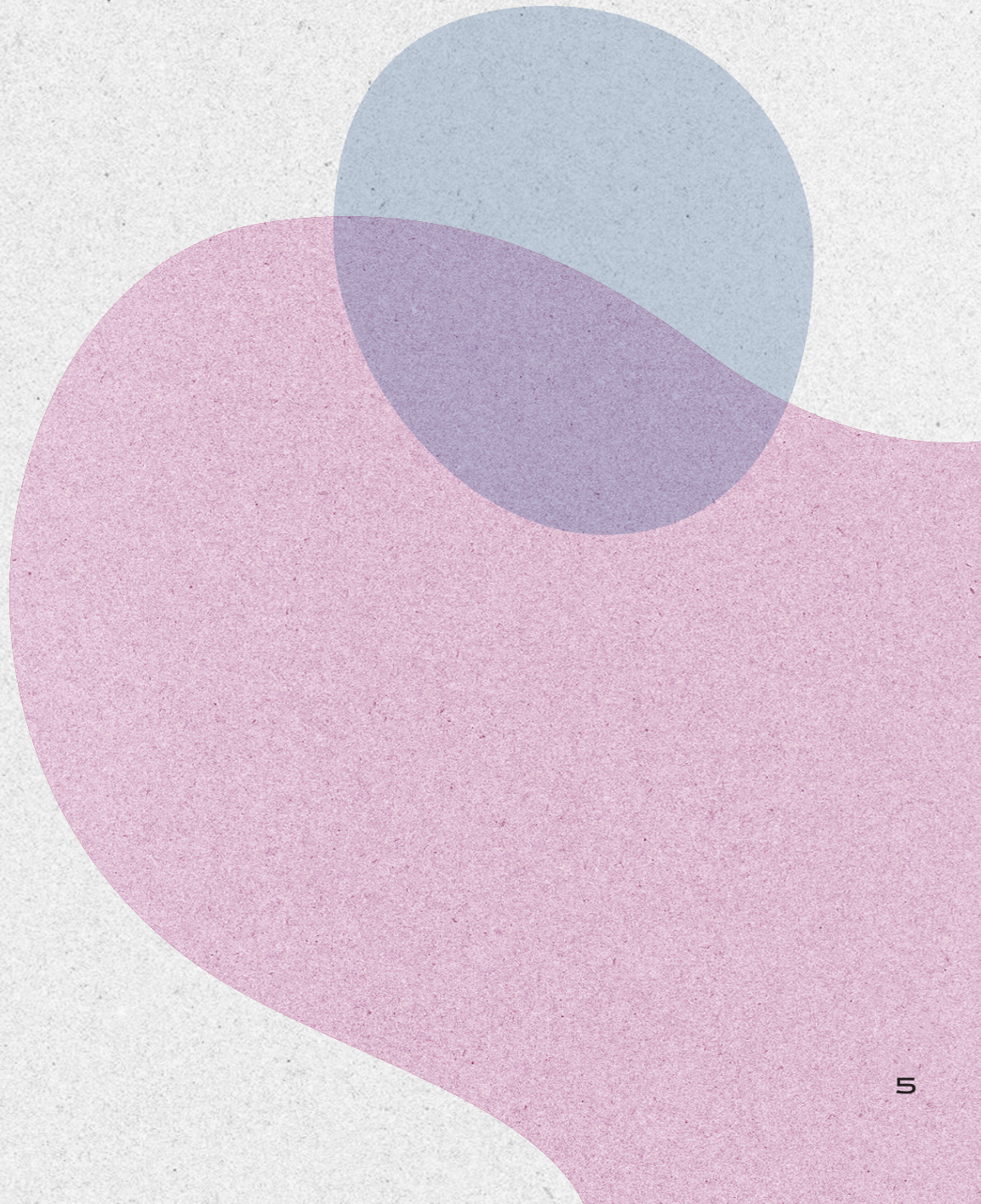
**Audasud**

Page 5	<b>INTRODUCTION</b>
6	Favoriser l'égalité des sexes dans la Recherche et l'Innovation par KATJA REPEL ET ATHANASIA MOUNGOU
7	Le(s) livre(s) shemakes.eu par FRÉDÉRIQUE THUREAU

# SOMMAIRE

8	<b>INSPIRER</b>
10	Problèmes structurels de genre dans les métiers universitaires et créatifs par MARIANGELA LAVANGA
14	Accompagner les entrepreneurs pour accélérer la transition écologique de l'industrie par BILL MACBETH
18	Complexité, Compassion et Courage: vers un modèle holistique et multisystèmes, pour un changement conçu et conduit par les femmes par BECKY EARLEY
24	<b>PARTAGER</b>
26	Le défi de shemakes: combler les écarts de valeur entre les sexes par FRÉDÉRIQUE THUREAU
32	Les activités de shemakes: au cœur de l'écosystème shemakes par CECILIA RASPANTI
40	<b>TEMOIGNER</b>
42	Témoignages et discussions par ALEXANDRA KOREY
52	<b>IMPACTER</b>
54	Quels ont été les effets de shemakes? Hypothèses de modélisation de son « impact » social par KERSTIN JUNGE
62	À garder à l'esprit: réflexions pour l'avenir par ISTA BOSZHARD
66	<b>INFORMATION</b>
68	shemakes
70	Remerciements, crédits

# INTRODUCTION



# Favoriser l'égalité des sexes dans la Recherche et l'Innovation

par **KATJA REPPEL**

*Chef d'unité à la Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation*

et **ATHANASIA MOUNGOU**

*Chargée de mission à la Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation*



**KATJA REPPEL** (à gauche) est Chef d'unité en charge de la démocratie et des valeurs européennes à la Direction générale de la recherche et de l'innovation de la Commission européenne. L'unité promeut, entre autres, l'égalité des sexes et la diversité dans la politique de recherche et d'innovation, et soutient l'engagement des citoyens dans l'élaboration des politiques de R&I.

**ATHANASIA MOUNGOU** est chargée de mission au service du genre dans l'unité D4 Démocratie et valeurs européennes, à la Direction générale de la recherche et de l'innovation. Avant de commencer à travailler à la Commission européenne, elle était chercheuse dans le domaine des neurosciences, ce qui l'a poussée à faire progresser l'égalité des sexes dans la R&I.

**L'ÉGALITÉ DES SEXES** bénéficie à la recherche et à l'innovation (R&I) en améliorant la qualité et la pertinence de la recherche, en attirant et en retenant davantage de talents et en veillant à ce que chacun puisse maximiser son potentiel.

L'égalité entre les hommes et les femmes est une priorité essentielle dans l'Espace européen de la recherche (EER) depuis 2012. Pour favoriser l'égalité des genres dans la R&I, la Commission européenne soutient une approche de changement institutionnel par la mise en œuvre de plans d'actions visant à l'égalité des genres (PEG) dans les organisations de R&I, qui sont devenus un critère d'éligibilité pour tous les organismes publics, les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche souhaitant participer au programme Horizon 2020. D'autres efforts pour soutenir l'égalité des genres et l'inclusivité dans la R&I sont développés en collaboration avec les États membres et les parties prenantes dans le cadre de l'agenda politique de l'EER 2022-2024.

Malgré les progrès réalisés en matière d'égalité des genres dans le système européen de R&I, les inégalités persistent. Par exemple, comme le souligne le rapport She Figures 2021, moins d'un tiers des étudiants de premier cycle en sciences et en ingénierie dans l'UE sont des femmes (31,3%), et si la proportion de femmes augmente légèrement parmi les titulaires d'un doctorat (38%), l'écart entre les sexes se creuse à mesure que les niveaux d'ancienneté augmentent, les femmes ne détenant que 17,9 % des postes de professeur titulaire en ingénierie et technologie. De même, au niveau de l'UE, moins de 11% des demandes de brevets émanent de femmes.

La Commission européenne s'emploie à remédier à la sous-représentation des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et de l'entrepreneuriat (STM), par le biais d'un certain nombre d'initiatives conformes au nouvel agenda européen de l'innovation, à la stratégie européenne pour les universités et au financement ciblé par le Conseil européen de l'Innovation.

Shemakes.eu fut un projet pionnier pour la promotion de l'innovation et du leadership des femmes par le biais de la formation, du mentorat et du renforcement de la communauté dans le secteur du textile et de l'habillement. Grâce à la variété de ses activités et les synergies avec d'autres projets, celui-ci a inspiré nombre de femmes et de jeunes filles à suivre une formation en STM (Science, Technologie, Ingénierie, Mathématiques) et à aller au-delà des trajectoires professionnelles attendues.

Félicitations pour votre travail et pour avoir été présenté comme une réussite dans la brochure Cordis parmi d'autres projets inspirants sur la réduction de l'écart entre les sexes en STM\*. Nous sommes impatients d'en savoir plus sur les projets futurs de ce projet de deux ans!

\* <https://op.europa.eu/s/xNvt>

# Le(s) livre(s) shemakes.eu

par FRÉDÉRIQUE THUREAU

Dirigeante de Cedecs-TCBL



**LE PROJET SHEMAKES.EU** (n° 101006203, Horizon 2020) vise à explorer comment des structures d'opportunités aident les femmes à développer leur valeur, notamment par la science et l'innovation, dans le secteur du textile-habillement.

Les réseaux Fabricademy et TCBL se sont associés pour proposer un modèle opérationnel fondé sur trois piliers: 1) des parcours d'apprentissage, pour former les femmes aux activités scientifiques et technologiques; 2) des services supports pour accompagner les femmes dans cette voie vers l'innovation; 3) une gestion de la réputation pour leur fournir des modèles féminins d'expertise, d'expérience et de confiance.

La conférence hybride finale (30 novembre 2022) a donné naissance à ce livre. Quatre rubriques – Inspirer, Partager, Témoigner et Impacter – sont proposées :

**Inspirer** réunit trois voix du secteur du textile et de l'habillement, expertes des économies créatives urbaines (MARIANGELA LAVANGA), de l'industrie (BILL MACBETH) et du design systémique (BECKY EARLEY).

**Partager** commence par les principaux défis et la synthèse des résultats obtenus (FRÉDÉRIQUE THUREAU), suivi d'un aperçu détaillé des activités et de leurs modèles sous-jacents (CECILIA RASPANTI).

**Témoigner** résume trois tables rondes qui ont été menées avec des partenaires, des Labs transfert<sup>1</sup> et des Ambassadeurs sur leur expérience du projet (ALEXANDRA KOREY).

**Impacter** donne les premiers résultats sur l'impact, mesuré par la théorie du changement (KERSTIN JUNGE) et réfléchit sur la durabilité de ce projet à partir d'une conversation avec certains de ses dirigeants (ISTA BOSZHARD).

Comme shemakes.eu a toujours été une entreprise collective, cette publication se termine par des informations sur les contributeurs, les résultats et le devenir de ce projet. Initialement produit et imprimé en anglais, il est également disponible sous forme de PDF<sup>2</sup> téléchargeable en espagnol, français, grec et italien.

**FABRICADEMY** fait partie du mouvement Fab Lab (1 700 Labs mondiaux, 1000 heures de modules d'apprentissage).

**TEXTILE AND CLOTHING BUSINESS LABS (TCBL)** accompagne la transition de la filière économique textile-habillement, à la fois via une association (62 Labs européens, 250 entreprises, 17 projets, 7 modèles stratégiques d'intervention) et une société de services (15 personnes).

<sup>1</sup> 12 nouveaux Labs associés au projet en 2022, en plus des 6 Labs du Consortium initial

<sup>2</sup> <https://www.shemakes.eu/welcoming-differences-book>

## La Tapisserie de Florence

La tapisserie de Florence est un artefact représentant notre réflexion collective autour du projet. Créé lors de l'assemblée générale du consortium en septembre 2022, il est notre réponse à la question «*Que signifie shemakes pour vous?*».

Nous avons commencé par réfléchir individuellement à cette question et à lister des mots-clés sur des post-it, qui ont été ensuite regroupés, discutés et thématiques. Divisés en sous-groupes pour chaque thématique, nous avons pratiqué une activité de couture collective qui rappelle délibérément la tradition des femmes travaillant ensemble sur une courtepointe ou un travail à l'aiguille, et fournit un espace d'expression et de discussion. Nous avons travaillé avec des matières mises au rebut, des chutes associées au recyclage de la laine, des fils recyclés ainsi que des aiguilles de toutes sortes, de la colle et de la peinture. Assemblée et accrochée, cette œuvre d'art de presque 2x3,5 mètres raconte comment l'innovation et la créativité commencent par une étincelle; elle passe par l'écosystème de l'innovation, représenté par une ligne continue et cousue avec des nœuds; il y a une zone qui représente des activités et leur documentation précise; et enfin nous nous retrouvons avec une belle communauté désordonnée, colorée et collaborative.





# INSPIRER

# Problèmes structurels de genre dans les métiers universitaires et créatifs

par MARIANGELA LAVANGA

*Université Erasmus de Rotterdam*



**Dr MARIANGELA LAVANGA** est professeure associée d'économie culturelle et d'entrepreneuriat à l'Université Erasmus de Rotterdam.

Elle est coordonnatrice académique de la mineure en Industrie de la mode et du master en Économie culturelle et entrepreneuriat. Dans le cadre de la *Stratégie 2024* de l'Université Erasmus de Rotterdam et au sein de la plateforme Design Impact Transition (DIT), elle est responsable académique pour le développement des nouvelles formes de transformation par la recherche, d'éducation et d'engagement au service de la transition durable de l'industrie de la mode et du textile.

**EN TANT QUE FEMME D'ORIGINE ITALIENNE** qui vit aux Pays-Bas depuis près de 20 ans, j'ai connu deux cultures différentes. J'ai grandi dans une petite ville du sud de l'Italie, où ma mère était enseignante en mathématiques au lycée. Elle a continué à travailler à temps plein avec ses trois filles et a rendu notre enfance inspirante et stimulante. Même dans cette petite ville, je ne me suis jamais sentie traitée différemment parce que j'étais une femme. Après mes études en économie à l'Université Bocconi de Milan, je suis venue aux Pays-Bas où j'ai développé mes recherches sur la Culture et la Créativité dans les Villes et plus tard je me suis mise au défi de me concentrer sur le design et la mode à l'Université Erasmus de Rotterdam.

Il m'a fallu du temps pour réaliser qu'être une femme n'est pas un problème de femme mais un problème structurel dans une société. Je pensais que l'Italie n'était pas méritocratique – il fallait avoir des relations pour obtenir un emploi dans le milieu universitaire – et j'ai découvert que les Pays-Bas ne l'étaient pas non plus: beaucoup de doctorantes quittaient leur emploi ou prenaient un temps partiel peu après avoir eu un bébé. Personnellement, j'ai entendu plusieurs fois «*Je ne savais pas que tu étais ambitieuse*», ou «*Tu devrais prendre un travail à temps partiel maintenant que tu as un enfant*» ou même «*Tu ne devrais pas travailler si dur, tu devrais t'amuser*».

En 2018, j'ai suivi un cours sur Erasmus Women in Academia et j'ai réalisé que la proportion de femmes professeures aux Pays-Bas était l'une des plus faibles d'Europe, bien en dessous de 20%. Heureusement, plusieurs initiatives ont été développées pour augmenter ce pourcentage, et le Réseau néerlandais des femmes professeurs (LNVH) surveille l'évolution de cette tendance tout en aidant à autonomiser davantage de femmes dans le milieu universitaire, même si la route est longue et incertaine (25% d'ici 2025, 50% d'ici 2040?). La professeure HANNEKE TAKKENBERG, directrice du Centre Erasmus pour les Femmes et les Organisations (ECWO) et du Réseau Néerlandais des Femmes Professeures (LNVH), est très impliquée dans l'autonomisation des femmes à des postes de direction, tant dans le milieu universitaire qu'au-delà. Elle a récemment partagé avec moi un article de la Harvard Business Review<sup>1</sup> sur une nouvelle façon de penser le marrainage, comme un éventail de cinq degrés de soutien qui va du mentor à l'avocat. Les femmes ont besoin d'être davantage marrainées pour progresser dans leurs carrières.

<sup>1</sup> <https://hbr.org/2019/08/a-lack-of-sponsorship-is-keeping-women-from-advancing-into-leadership>

Je peux faire des parallèles avec les secteurs créatifs. Dans l'art et la mode, l'écart entre les sexes est lié à la façon dont la renommée se construit. Le talent est l'un

# Une nouvelle façon de penser: le marrainage

Le marrainage n'est pas un choix binaire, dans lequel on s'engage totalement ou pas du tout. Il s'agit d'un éventail de différents types et degrés de soutien.

© HBR - Herminia Ibarra

Relation privée



Relation publique



1

## MENTOR

Apporter des conseils, du soutien ou du coaching

2

## STRATÉGISTE

Partager des « informations d'initiés » sur l'avancement professionnel ; élaborer une stratégie pour aller de l'avant

3

## CONNECTRICE

Présenter à des personnes influentes ; parlez d'elle avec vos collègues

4

## POURVOYEUSE D'OPPORTUNITÉS

Proposer une opportunité à forte visibilité

5

## AVOCATE

Défendre publiquement une promotion ; se battre pour elle dans des contextes où elle ne peut pas se battre pour elle-même

*« Ce que j'ai aimé dans le projet shemakes.eu, c'est qu'il s'est attaqué à certains de ces problèmes structurels, en développant des communautés connectées et solidaires, et en co-créant des projets et des soutiens de femmes, même dans un contexte de pandémie. »*

des facteurs les plus importants pour évaluer le succès des artistes et la qualité de leur travail, et son approximation est la célébrité—basée sur la visibilité à travers des prix et récompenses, des musées, des galeries, des boutiques, des magasins, etc. Les artistes masculins sont plus souvent parrainés—on leur donne plus d'opportunités d'être visibles, et par conséquent, ils sont perçus comme plus talentueux et donc gagnent plus. Des chercheurs australiens (HOFFMANN ET COATE, 2022) ont démontré que si la peinture d'une femme artiste est préférée à celle d'un homme, cette préférence change pour celle de l'homme lorsque les participants sont récompensés pour avoir choisi la toile la plus chère ou celle peinte par l'artiste le plus célèbre. La discrimination sexuelle apparaît clairement. De plus, si quelques artistes et créateurs de renom gagnent beaucoup d'argent, la grande majorité appartient à la longue traîne<sup>2</sup> et lutte pour gagner sa vie—notamment lorsque ces artistes sont à temps partiel ou indépendants—comme le sont encore souvent les femmes aujourd'hui. Dès 1998, la professeure de mode féministe ANGELA McROBBIE avait interviewé de jeunes créatrices de mode à Londres et identifié un schéma similaire : niveau élevé de stress, d'épuisement et d'auto-exploitation, travail jour et nuit, pas de pause, pas de salaire réel.

<sup>2</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Long\\_tail](https://en.wikipedia.org/wiki/Long_tail)

Le contexte pandémique récent a exacerbé ces problèmes de genre. Au début 2020, des chercheurs au Royaume-Uni (COMUNIAN AND ENGLAND, 2020) ont analysé environ 20 enquêtes sur l'impact du Covid-19 sur l'art et la culture au Royaume-Uni. Ils ont noté le désintérêt à expliquer en quoi le Covid pouvait avoir un impact différent sur les travailleurs créatifs, en particulier sur les femmes, les minorités et les personnes handicapées. Ils soutiennent également que, malgré la crise financière de 2008 et la crise du Covid-19, les perspectives à court terme et les politiques ad hoc sont toujours prévalentes dans ces secteurs, ce qui les empêche de repenser leur structure d'emploi à long terme de manière plus juste et inclusive.

La professeure HANNEKE TAKKEBERG m'a également fait prendre conscience du supposé «biais de distance» discuté dans une étude récente de la Harvard Business Review<sup>3</sup>. Il a été identifié, car les femmes travaillant à domicile ont été plus discriminées que les hommes lors de la pandémie: dans les environnements hybrides ou virtuels, les femmes parlent moins et se sentent plus timides que les hommes, et leurs managers estiment qu'elles travaillent moins (car elles sont censées passer du temps à la maison et aux tâches familiales). Elles auront alors moins accès au mentorat et au marrainage.

<sup>3</sup> you can find the figure here: <https://hbr.org/2019/08/a-lack-of-sponsorship-is-keeping-women-from-advancing-into-leadership>

# Accompagner les entrepreneuses pour accélérer la transition écologique de l'industrie

par **BILL MACBETH**

*Textile Centre of Excellence*



**BILL MACBETH OBE FRSA** est le directeur général du Textile Centre of Excellence (TCoE) à Huddersfield, au Royaume-Uni. Le Centre se consacre à l'amélioration des compétences et des bases de recherche pour les industries textiles en Angleterre. Il a créé, dirigé et participé à de nombreux projets innovants (au niveau du Royaume-Uni et de l'UE) axés sur l'éducation et le développement des compétences, l'entrepreneuriat, le développement de processus et la durabilité.

### **LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE EST UNE PRIORITÉ ÉLEVÉE DANS L'AGENDA INDUSTRIEL.**

La plus grande menace dans notre industrie du textile-habillement est la crise du recrutement et de la capacité à attirer des personnes compétentes pour rejoindre nos entreprises. La mission principale du Centre d'excellence textile est ainsi de développer et d'offrir les apprentissages techniques et les formations en compétences dont l'industrie textile a besoin pour garder une longueur d'avance sur ses concurrents. La durabilité est devenue de plus en plus critique pour toutes les entreprises avec lesquelles nous travaillons, lorsqu'elle crée un avantage concurrentiel et améliore l'efficacité opérationnelle.

### **Les femmes qui créent de nouvelles entreprises se heurtent à l'obstacle du financement**

L'Extended Venture Report<sup>1</sup> met en évidence les problèmes d'inégalité et de soutien au lancement de nouvelles entreprises. Au Royaume-Uni, 82% des startups sont fondées par des hommes et 43% des investissements en capital-risque sont fournis à des entreprises dont les diplômés sont issus de seulement quatre universités : Oxford, Cambridge, Stanford et Harvard. Moins de 5% des investissements en capital-risque vont aux entreprises dont le fondateur est une femme, moins de 2% aux entreprises dont le fondateur est noir ou appartenant à une minorité ethnique et moins de 7% aux entreprises dont le fondateur n'est pas diplômé de l'université. Cela suggère qu'au Royaume-Uni, l'investissement du secteur privé est entre les mains d'hommes blancs, diplômés d'un petit nombre d'universités et qui soutiendront ceux qu'ils connaissent. C'est un système qui se perpétue, même face aux statistiques et aux études qui montrent que les entreprises fondées par des femmes ont tendance à mieux réussir que les entreprises fondées par des hommes.

<sup>1</sup><https://www.extend.vc/reports>

Cependant, il y a des raisons d'être optimiste car le financement public est de plus en plus sensible aux circonstances locales. Dans le West Yorkshire, qui comprend Bradford, Huddersfield, Halifax et Leeds, un financement du secteur public est mis en place pour soutenir les nouvelles PME du textile et habillement créées par notre communauté, jeune et diversifiée – rappelons que Bradford est appelée la ville la plus jeune d'Europe, avec plus de 50% des personnes âgées de moins de 25 ans. Deuxièmement, le

financement est de plus en plus délégué du centre vers la sous-région pour soutenir les entreprises manufacturières—plus importantes dans le West Yorkshire que partout ailleurs—et pour soutenir le mouvement croissant des entrepreneurs et entrepreneuses ayant le potentiel le plus élevé d'améliorer les systèmes actuels et de suivre le rythme des défis liés à la durabilité. Le gouvernement britannique a reconnu la mode et le textile comme un secteur clé pour l'innovation et a lancé un fonds de 30M£ pour aborder les problèmes et les opportunités liés à la durabilité dans le secteur. Un premier appel à projet est centré sur les problèmes de tri et de recyclage et un fonds de 19M£ a été lancé afin de soutenir cinq projets de recherche et de conception d'écosystèmes de transition écologique, où des universitaires, des industriels et de nouveaux entrepreneurs se réuniront pour élaborer différents scénarios sur la façon de transformer la production linéaire en production circulaire à l'échelle nationale. Sont également prévues des subventions en espèces allant jusqu'à 50 000£ pour les entreprises proposant des idées commercialement viables qui peuvent être lancées et déployées et déployées à l'échelle industrielle.

Avec ces fonds et ces subventions, de petites entreprises innovantes comme celles initiées par shemakes, devraient jouer un rôle clé dans l'écosystème de la transition écologique, car ces petites entreprises sont agiles, démontrent la pertinence de nouvelles approches en temps réel et elles peuvent influencer la transformation d'entreprises plus importantes.

### **Dans le domaine de la durabilité, nous nous concentrons sur quatre domaines :**

#### **Matières premières et approvisionnement**

Les universités et les centres de recherche travaillent avec de petites entreprises et des startups pour démontrer comment des matériaux comme le chanvre, le lin ou le bambou, ainsi que des colorants naturels et bactériens, peuvent être utilisés et constituer des alternatives préférables aux matériaux traditionnels.

#### **Technologies de traitement**

Pour utiliser moins d'énergie, moins d'eau, moins de produits chimiques et pour produire moins de déchets et moins d'émissions. Notre industrie



**LE TEXTILE CENTRE OF EXCELLENCE** est un organisme de formation basé à Huddersfield (Yorkshire). Il rassemble une centaine de membres payants qui sont principalement des fabricants de textile pour les maisons de luxe, pour les clients stars de l'automobile, de l'aérospatiale et des industries technologiques, mais aussi des designers dans l'industrie du vêtement. Il travaille en étroite collaboration avec des universités, des centres de recherche, des écoles et des collègues.

réclame à cor et à cri de nouvelles approches, et dans ce créneau, il existe d'énormes opportunités et un fort potentiel d'amélioration.

### Produit et cycle de vie

Où les gens commencent à penser radicalement—réinventer, reconvertir, réutiliser et évidemment trier et recycler—et à aborder le problème à l'échelle industrielle.

### Nouveaux modèles commerciaux

par exemple en passant d'une production linéaire à une production circulaire, en introduisant des concepts tels que la servitisation ou la co-conception avec les clients, et la production à la demande pour de plus petits volumes inférieurs pour des produits sur mesure ayant une plus grande valeur, où les clients paient ces produits avant qu'ils ne soient fabriqués.

**EN CONCLUSION,** le secteur T&H a besoin de personnes innovantes et créatives comme vous pour remettre en question les pratiques actuelles, briser les règles et démontrer comment nous allons concevoir un avenir meilleur. Ce dont vous avez besoin, c'est de financement et d'investissement, de connexions, de plateformes et de partenariats. Mieux vous pourrez vous connecter et créer des plateformes, plus vous réussirez à développer vos compétences, à renforcer vos capacités et à obtenir le financement dont vous avez besoin pour grandir. L'une des plateformes avec lesquelles vous devriez vous connecter est l'association TCBL. C'est un mélange de chercheurs, de gens pratiques de l'industrie comme moi et de quelques fous anarchiques qui remettent tout en question. C'est une plateforme qui stimulera de nouvelles idées et de nouvelles approches et nous aidera tous à jouer un rôle dans la conduite du changement du secteur textile et habillement.

# Complexité, Compassion et Courage:

vers un modèle holistique  
et multisystèmes pour  
un changement conçu et  
conduit par les femmes

par BECKY EARLEY

*Centre for Circular Design*



**BECKY EARLEY** est professeure de Circular Design Futures, cofondatrice du Center for Circular Design, cofondatrice de la Journée mondiale des textiles circulaires 2050, membre du comité consultatif et conseillère du projet, et responsable d'un des Labs transfert de shemakes.

**LA DURABILITÉ** a toujours été qualifiée de problème épineux et l'inégalité entre les sexes en est un aussi (RITTEL ET WEBBER 1973). Les deux nécessitent des approches systémiques transdisciplinaires et collaboratives de la part de designers créatifs et puissants au-delà de ce qu'ils croient et ressentent actuellement. Cet exposé est une opportunité pour rassembler certaines de mes réflexions sur les méthodes, les outils et la manière dont nous pouvons opérer le changement vers de nouveaux systèmes. Au CCD, nous avons toujours été une équipe à prédominance féminine et les valeurs du projet shemakes sont alignées sur ce qui a été intégré dans notre travail. Il s'agissait essentiellement de créer une communauté d'actrices du changement dans un cadre universitaire, pour s'attaquer aux problèmes climatiques par le biais de projets de recherche sur le textile.

La conception systémique est l'espace où nous pouvons adopter une pratique systémique—disons en tant que designer textile—et utiliser la **pensée systémique** pour créer une image d'un changement plus large. La **conception systémique** est une orientation, pas une discipline. Vous entrez en tant qu'expert dans votre domaine—teinture naturelle, laine, impression par transfert thermique—vous êtes l'expert dans ce domaine et vous travaillez avec la création des systèmes, le partage des connaissances afin de comprendre l'interdépendance, les flux (MEADOWS 1999, 2008).

**La conception participative** et la co-conception (McKERCHER 2022) sont des approches dans lesquelles shemakes a excellé. Au lieu de concevoir pour les gens, vous concevez avec des gens. Lorsque nous concevons avec des gens, nous avons une chance d'arriver à des systèmes de produits et de services qui sont davantage utiles, nécessaires et peut-être aussi plus équitables. Dans le **design de transition** (IRWIN 2015), nous travaillons plus en accord avec le lieu, la communauté et le monde naturel. Nous pouvons faire du **développement de scénarios** ou de la **conception spéculative** (DUNNE & RABY 2013) car il est important, qu'en tant que concepteurs et créateurs, nous montrions ce qui n'est pas possible ou ne se produit pas actuellement. Nous avons besoin de montrer de nouveaux futurs à supposer—à imaginer et à rêver—pour montrer comment les choses pourraient être; parce que nous ne pouvons pas accepter ce que nous avons. Nous avons tous encore besoin de textiles et de vêtements, mais il existe un espace pour les créatrices où le design fondamental peut être puissant.

**LE CENTRE FOR CIRCULAR DESIGN (CCD)** a été créé en 2017 et est basé au Chelsea College of Arts de l'Université des Arts de Londres. Le CCD se concentre sur la recherche par le design de matériaux, de modèles et de mentalités circulaires et vise à accélérer la transition vers la conception d'un avenir circulaire où les textiles, les matériaux et les objets sont conçus, produits, utilisés et éliminés de manière radicalement nouvelle.

Gender Visions, atelier shemakes au CCD, Londres (avril 2022), animé par Sanne Visser et Marilena Georgantzi



Je pense que nous sommes à l'aube d'un moment où cela va devenir de plus en plus important. Un travail brillant à observer est *Fashion Fictions*—un projet où vous pouvez participer à la conception de mondes futurs (TWIGGER HOLROYD 2021).

Je crois que shemakes nous a montré qu'il existe un réel potentiel pour une théorie systémique du changement dirigée par des femmes. La **Théorie du changement** concerne les actions uniques et ultérieures que nous pourrions entreprendre en tant que concepteurs, ainsi que les impacts et les structures que nous pourrions continuer à créer. La **Théorie systémique du changement** va plus loin, au-delà d'une série de boîtes isolées—les actions individuelles—et reconnaît et valorise les interconnexions et les intersections (MURPHY & JONES 2020).

Je crois que les femmes designers ont une forte curiosité naturelle et des compétences pour explorer ces interconnexions et intersections. Je crois fermement qu'en tant que femmes créatrices et *makers*, nous avons un ensemble de compétences sous-utilisées qui, à mon avis, sont essentielles pour créer le type de changement dont l'industrie et la culture ont besoin.

### ***Complexité – comprendre les intersections au début d’un processus***

Au CCD, DR ROSIE HORNBUCKLE se concentre sur la complexité des designs collaboratifs—son travail consiste à comprendre l’écosystème du projet ou l’ambition que nous avons, comment les matériaux peuvent faire la différence—comme un objet frontière—et où se situent les *trous noirs* de la connaissance, qui parmi nous n’est pas impliqué, qui n’est pas attiré ou que nous ne remarquons pas, et comment ils ont besoin que nous leur parlions (HORNBUCKLE 2021). Pour notre travail dans shemakes, nous avons pu explorer le potentiel de la laine circulaire au Royaume-Uni et rassembler diverses points de vue du milieu universitaire. Nous avons également présenté ces idées à l’événement Design Research Society (DRS) à Bilbao, où nous avons organisé un atelier sur l’apport de la diversité et de l’inclusivité dans les futurs projets de conception de textiles de mode circulaires.

### ***Compassion – voir et se soucier de toutes les perspectives qui se croisent***

En termes simples, nous ne pouvons pas imposer les mêmes attentes et mesures à tout le monde. La manière dont les choses sont mises en place—les indicateurs clés de performance et l’évaluation des différents scénarios que les gens ont en termes de carrière—doivent changer. Nous devons repenser la façon dont le financement, les projets et les descriptions de poste fonctionnent; et je pense que nous avons besoin de plus de femmes impliquées dans cette réécriture; ramener la compassion et la communauté au cœur du travail qui doit être fait.

### ***Courage – faire en sorte que le changement se produise même quand les forces peuvent être contre vous***

Souvent, nous ne reconnaissons pas le fait que nous devons vraiment travailler davantage à rendre les jeunes femmes et les femmes plus courageuses. Il s’agit de comprendre qu’il est normal que vous ne vous sentiez pas sûre de vous, mais ce n’est pas de votre faute. C’est le contexte, et pour de nombreuses raisons, nous devons toutes devenir plus courageuses. Je choisis mes mots très soigneusement ici!

Demandez-vous: dans ce projet, quelles peurs avez-vous surmontées et quelles peurs devez-vous encore surmonter? Je pense que nous pouvons toutes être des leaders à notre manière et si nous pouvons simplement comprendre ce qui nous retient et ce dont vous avez peur, vous arriverez à découvrir en fait toutes les opportunités réelles de croissance et de changement, ainsi que votre propre idée du succès.

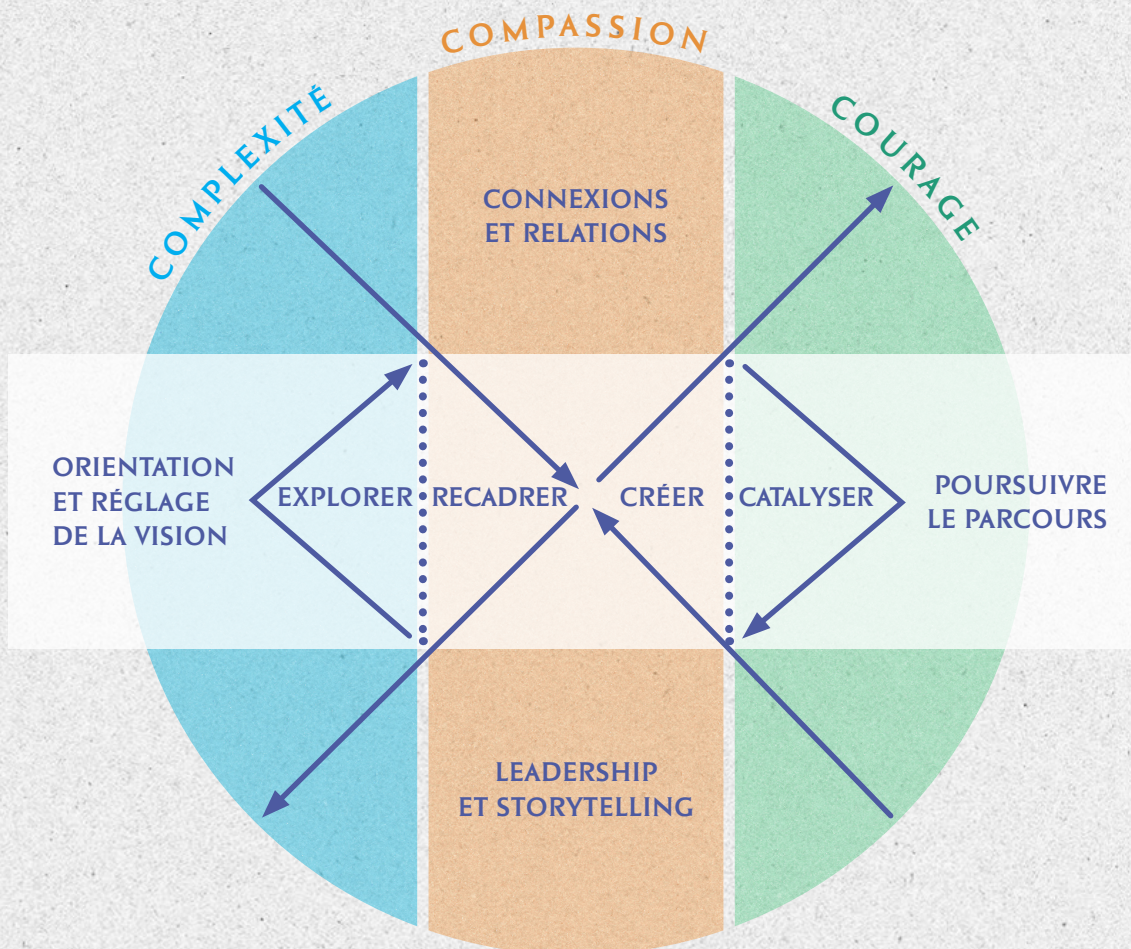
### Le Modèle CCC

Le cadre de conception systémique du Design Council est vraiment utile. Il permet d'identifier les penseurs systémiques, les leaders et les *storytellers*, les designers et les *makers*, les connecteurs et les organisateurs. C'est ce dont *shemakes* était rempli—ainsi vous avez vraiment intégré ce paradigme de la conception systémique. Donc, si nous prenons également en compte la complexité, la compassion et le courage, cela donnera une saveur féminine au changement systémique; nous pourrons utiliser nos compétences de fabrication, de créativité et de beauté des textiles pour conduire et imposer le changement.

**NOUS AVONS UN BESOIN URGENT** de femmes et d'hommes penseurs systémiques complexes, compatissants et courageux, leaders et storytellers, designers et makers, connecteurs et organisateurs, qui accordent la priorité aux personnes et à la planète. Nous avons besoin que toutes et tous travaillent de manière inclusive et accueillante, en collaborant et en créant des liens—en proposant, en créant et en itérant des solutions réflexives—tout en cherchant à être empathique et à soutenir les autres.

# Le Modèle CCC

intégrer la complexité, la compassion et le courage dans le modèle de conception systémique du Design Council



## Références

- DESIGN COUNCIL (2021) *System-shifting Design. An Emerging Practice explored. Relating Systems Thinking and Design, 2022 Symposium*, University of Brighton, UK
- DUNNE & RABY (2013) *Speculative Everything: Design, Fiction, and Social Dreaming*. Boston: MIT Press
- HORNBUCKLE (2021) *Mobilizing Materials Knowledge: exploring the Role of Samples for Supporting Multidisciplinary Collaborative Design for Materials Development*. The Design Journal
- ICHIOKA, S. (2021) *Flourish: Design Paradigms for Our Planetary Emergency*. Axminster: Triarchy Press
- IRWIN, T. (2015) *Transition Design: A Proposal for a New Area of Design Practice, Study, and Research*. Design and Culture
- MCKERCHER, K. (2022) *What is co-design? Beyond Sticky Notes*
- MEADOWS, D.H. (1999) *Leverage Points: Places to Intervene in a System*. The Sustainability Institute [Preprint]
- MEADOWS, D.H. (2008) *Thinking in Systems: A Primer*. London, UK: Chelsea Green Publishing
- MURPHY, R.J.A., JONES, P. (2020) *Systemic Strategy: Systemic design methods for complex systems change*, in: *Proceedings of Relating Systems Thinking and Design (RSD9) 2020 Symposium*. Ahmedabad, India
- RITTEL, H.W.J., WEBBER, M.M. (1973) *Dilemmas in a general theory of planning*. Policy Sciences
- SEVALDSON, B. (2017) *Redesigning Systems Thinking*, Form Akademisk - forskningstidsskrift for design og designdidaktikk, 10
- TWIGGER HOLROYD, A. (2021) *Writing alternative fashion worlds: frustrations, fictions and imaginaries*. Responsible Fashion Series, University of Antwerp, 14-22 October







# PARTAGER



# Le défi de shemales: combler les écarts de valeur entre les sexes

par FRÉDÉRIQUE THUREAU

*Cedecs-TCBL*



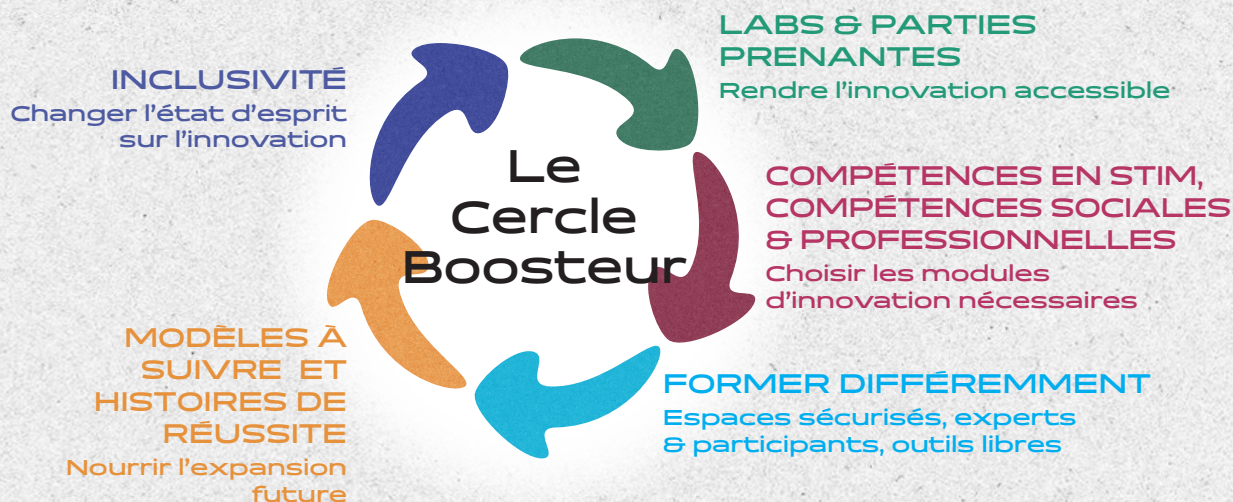
**FRÉDÉRIQUE THUREAU** accompagne les PME et entrepreneurs dans leur stratégie et leur développement d'innovations responsables. En tant que partenaire du réseau Textile and Clothing Business Labs ([www.tcbl.eu](http://www.tcbl.eu)) et à la tête de sa société de services, Cedecs-TCBL, elle gère et contribue à des projets pour aider à transformer le secteur du textile-habillement face à ses défis d'innovation, p. ex. [shemakes.eu](http://shemakes.eu) (comment structurer les opportunités d'innovation pour aider les femmes innovatrices), ou [herewear.eu](http://herewear.eu) (comment soutenir l'adoption d'une nouvelle filière textile basée sur les déchets, locale et circulaire). Frédérique anime également des ateliers de formation dans ses domaines de compétences, principalement dans des écoles d'ingénieurs.

### EXPLORER COMMENT ACCROÎTRE LA VALEUR ASSOCIÉE AU GENRE

dans le secteur du textile-habillement soulève des questions sur les raisons pour lesquelles la valeur des femmes est toujours à la traîne par rapport à celle des hommes et sur la manière d'accroître la valeur des femmes pour combler cet écart entre les sexes.

En moyenne, les femmes en Europe sont moins payées que les hommes – l'écart salarial est de 16 % – mais plus important encore, elles gagnent moins – l'écart de revenus est de 36 % – car il existe des différences significatives en matière de taux d'emploi, de temps partiels et de part de cadres supérieurs entre les deux sexes. Le paradoxe est que les Européennes sont plus instruites, mais cela ne se convertit pas en emploi, en statut ou en salaire, ce qui cause beaucoup de frustration et un écart économique – on a calculé que si les femmes étaient employées à leur niveau de capacité, le PIB européen augmenterait de 3,3 points au lieu de stagner. Cet écart de revenus est particulièrement visible dans le secteur du textile-habillement, un secteur féminisé – les femmes représentent 87 % de la main-d'œuvre dans l'habillement et 50 % dans le textile – avec des femmes bloquées au niveau de l'encadrement intermédiaire.

Cependant, le sens de la valeur a changé. Le secteur du textile-habillement a été contraint, depuis plus de 20 ans, de passer d'un modèle de surproduction et de surconsommation à un modèle plus systémique et durable, d'un modèle à bas coûts et à fortes marges – au détriment des personnes et de la planète – à un modèle de juste valeur et de juste prix, incluant les personnes et la planète. Cette transition s'est accélérée en raison des récentes turbulences mondiales qui ont provoqué un arrêt de la logistique internationale, un accès réduit à l'énergie fossile et des protestations sociales menées par des citoyens inquiets. À condition que l'innovation soit accessible aux hommes comme aux femmes, la construction de la valeur aujourd'hui doit reposer sur l'innovation et la confiance.



### L'écosystème d'opportunités shemakes

Pour que ce changement se produise, shemakes.eu s'est demandé si le changement viendrait de l'intérieur—en réformant la chaîne de valeur linéaire la plus courante, celle qui consiste à prélever des ressources—fabriquer en grandes quantités—gaspiller—ou de l'extérieur—en signalant des modèles commerciaux alternatifs susceptibles de faire changer le secteur T&C. L'option *outsider* semblait être un moyen plus facile pour les femmes d'explorer en profondeur les alternatives de la chaîne de valeur, durables, basées sur la science et la technologie, et par conséquent de multiplier les possibilités de démontrer leur valeur.

Cette structure d'opportunités a été plusieurs fois revue et a pris la forme ultime d'un Cercle Boosteur. Par rapport au modèle opérationnel initial à trois piliers, shemakes en a conçu un circulaire, où le changement part de l'état d'esprit des Labs, pour permettre à ceux-ci de devenir des centres connus pour l'innovation, où des modules d'innovation scientifique et technologique peuvent être enseignés (et appris) activement, dans des espaces sûrs, par des experts et d'autres participants et en utilisant des outils libres, tout cela pouvant alimenter l'expansion future de notre réseau à travers des histoires de réussite et des modèles, et bouclant ainsi un cercle vertueux.

### Six résultats majeurs alignés sur cette hypothèse du Cercle Boosteur

❶ Premièrement, nous avons établi notre vision du genre, et nous l'avons incarnée. La vision de shemakes est à la base constituée de cinq valeurs, où *Accepter les différences* est la valeur centrale qui représente la partie inclusive du Cercle Boosteur. Le niveau intermédiaire montre que l'action (faire) est indissociable de la relation (interconnecter). Au niveau supérieur, les Labs ciblent de futurs *game changers*, allant des concepteurs très scientifiques aux concepteurs très créatifs, et incluent les enfants (8-18 ans), spécifiquement visés par le parcours d'apprentissage Curiosity.

Comme le dit KERSTIN JUNGE (TIHR): «une vision va des valeurs aux actions et aux objectifs».

# vision du genre

Ensemble, nous transformons le rôle des femmes dans le textile-habillement

Ensemble, nous trouvons l'inspiration pour mener le changement dans le textile et habillement

## Notre communauté de *game changers*

Des jeunes filles curieuses du textile et de la technologie

Des jeunes femmes qui veulent un nouveau regard sur le textile et l'habillement

Des femmes innovantes avec une carrière dans le textile et l'habillement

Des artistes textiles, créateurs de mode, entrepreneurs, militants

Des Labs shemakes.eu et les communautés dans lesquelles ils sont intégrés

## La manière de travailler de shemakes

### Ce que nous faisons

Apprentissage/expérimentation par le collaboratif et la pratique

Combiner les compétences textiles traditionnelles des femmes avec les dernières technologies

Des femmes qui prennent des risques, innovent et sont créatives

Les femmes à la tête du changement dans le secteur T&C

### Comment nous nous relions

Réseauter avec les femmes du T&C

Créer des espaces sûrs pour que les femmes puissent expérimenter et innover ensemble

Nourrir la fierté des femmes dans leur créativité et encourager le partage des connaissances

Aborder et remettre en question les hiérarchies existantes

Reconnaître les émotions dans la décision et le changement

## Nos valeurs

### Égalité

Les femmes participent et sont récompensées de manière égale dans l'éducation et le travail T&H

### Collectif

Travailler avec d'autres partageant des valeurs similaires

### Accepter les différences

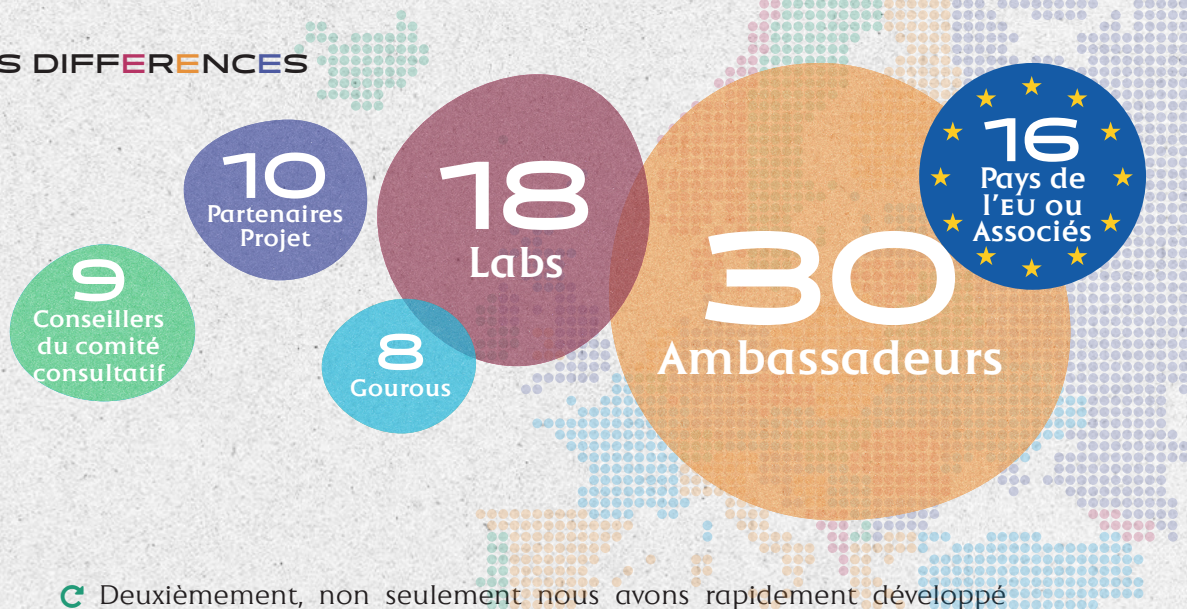
Valoriser toutes les femmes et les jeunes femmes et leurs contributions indépendamment de leurs origines et auto-identification de genre

### Empowerment

Les femmes et les jeunes femmes doivent diriger le changement dans le T&H et ne pas être freinées par les stéréotypes de genre

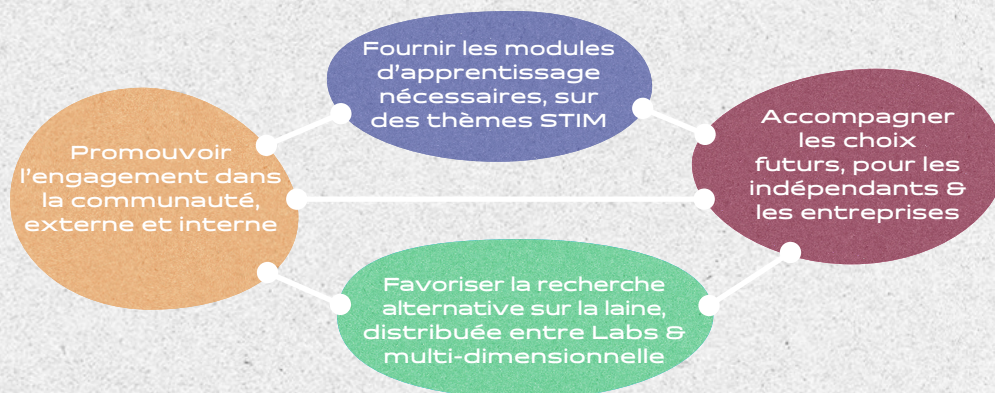
### Inspirer

Les femmes et les jeunes femmes concernant les opportunités dans le T&H



☞ Deuxièmement, non seulement nous avons rapidement développé un réseau, de 6 à 18 Labs, de 12 à 30 Ambassadeurs, avec 8 Gourous et 9 Conseillers, soutenus par 4 Partenaires du Consortium, mais nous avons également réussi à créer une nouvelle communauté, doublant le nombre de liens entre tous les membres, reliant tous les membres ensemble.

☞ Troisièmement, nous avons découvert que notre écosystème était basé sur un modèle de 4 types d'activités (au lieu de 3 cursus d'apprentissage et 3 supports à l'innovation), qui servaient également de 4 points d'entrée pour naviguer dans l'écosystème.



Ces points sont:

**L'engagement communautaire**, pour mobiliser les acteurs et le réseau des Labs dans la réflexion-action sur le genre.

**Les modules des parcours d'apprentissage basés sur les STIM**, pour que les femmes et les jeunes filles développent leurs compétences et les appliquent aux défis de durabilité du secteur.

**Les recherches thématiques distribuées entre les Labs**, une invitation à explorer la filière laine et à développer collectivement trois projets créatifs et utiles.

**L'innovation et le soutien aux entreprises**, pour aider les femmes à transformer les idées et les connaissances acquises, dans leurs carrières et via l'entrepreneuriat.

☞ Quatrièmement, la documentation. Grâce à tous nos Labs, toutes les activités ont été documentées (65 nouvelles activités) et leurs modèles et

outils sont disponibles dans un référentiel open-source appelé le shemakes toolkit, pour tout Lab intéressé à les reproduire ou à compléter cette documentation avec de nouveaux modules. Accessible via le site Web, la boîte à outils libre est également décrite dans une courte vidéo.

🕒 Cinquième point : le facteur humain, dirigé par ADRIANA CABRERA. Rien dans la magie de shemakes ne pouvait opérer sans la contribution des Gourous, Ambassadeurs et Conseillers. Au quotidien, les Gourous—experts chevronnés qui aident les nouveaux Labs à développer leurs activités et les accompagnent au-delà de leurs propres limites—et les Ambassadeurs—participants de la première phase qui partageaient activement leur expérience avec les Labs associés—ont joué un rôle clé pour être les pollinisateurs de la communauté. Plus occasionnellement, les Conseillers, parmi lesquels BILL MACBETH et BECKY EARLEY (MARIANGELA LAVANGA aurait pu aussi être une Conseillère), étaient de grandes voix du secteur du textile et habillement qui nous ont aidés à réfléchir sur nos défis et nos solutions.

🕒 Enfin, notre portée finale était bien au-dessus des attentes du projet! Plus de **2000** participations engagées dans plus de **100** activités.

## EN UN MOT

Sur la base d'une vision partagée et orientée vers l'action, l'écosystème shemakes a soutenu et développé une communauté de Labs engagés, qui ont exploré les questions de genre et d'innovation, fourni aux femmes et aux jeunes filles une expertise et une autonomisation dans des compétences spécifiques (traditionnellement associées aux hommes) et sont entrés dans cet écosystème sous différents angles/territoires afin d'apporter innovation et business au secteur textile-habillement. Les Gourous et les Ambassadeurs furent des modèles d'expertise et des aides, pour soutenir et documenter les activités de la boîte à outils (en accès libre). Dans ce contexte, nous invitons les prochains Labs et participants à prendre le train de shemakes en marche.

# Les activités de shemakes: au cœur de l'écosystème shemakes

par CECILIA RASPANTI

*Waag TextileLab Amsterdam*





**CECILIA RASPANTI** est une chercheuse en création de mode et textile, et une experte en fabrication numérique. Elle est co-fondatrice du programme éducatif distribué dans le monde entier, *Fabricademy: textile and technology academy*, et co-fondatrice / leader du *TextileLab Amsterdam de Waag*, plusieurs fois récompensé. Elle y dirige la recherche créative et le développement technologique de nouveaux concepts et de visions alternatives pour l'industrie du textile-habillement.

**AU SEIN DE SHEMAKES**, les Labs constituent le terrain de jeu de l'exploration – des lieux axés sur la communauté et les valeurs, qui explorent et favorisent un accès alternatif à un large éventail de technologies et d'échange de connaissances en réseau. Ils sont un terreau fertile pour l'innovation et le changement pionnier dans la société, souvent de manière non conventionnelle, à travers des activités et des actions co-créatives alimentées par des individus qui visent à faciliter et à soutenir les autres.

Le réseau shemakes Labs est fortement marqué par l'étendue de ses opérations et la complémentarité de ses compétences, ce qui permet aux Labs de naviguer entre et de traduire, dans les deux sens, les connaissances techniques pratiques d'un côté, la recherche etc l'enseignement de l'autre, à travers des approches méthodologiques et de modélisation spécifiques. Cette alliance en réseau permet le *bricolage* systémique nécessaire pour travailler à la fois localement et en réseau, et pour créer des outils et des modèles reproductibles mais adaptables, plutôt que des activités ponctuelles.

À cet égard, **les activités** constituent le cœur du projet – elles sont ce qui nous permet d'explorer comment les expériences, les valeurs, les approches, les méthodes et les outils peuvent soutenir l'autonomisation des jeunes filles et des femmes de nos communautés collectives, tout en créant un espace d'apprentissage, de développement et d'échanges de connaissances et points de vue.

En deux ans de shemakes, nous avons déployé un large éventail d'activités, regroupées en deux approches complémentaires: les **Parcours d'apprentissage** coordonnés par Anastasia Pistofidou et Marion Real; et les **Services d'innovation** coordonnés par CECILIA RASPANTI, ISTA BOSZHARD et BEATRIZ SANDINI.

Les **Parcours d'apprentissage**, axés sur les enfants, les adolescentes et les innovatrices, ont permis d'explorer comment s'autonomiser par l'enseignement et l'apprentissage des technologies, par des ateliers pratiques et des sessions d'échange: incarner nos valeurs et nos stratégies d'autonomisation dans des modes de transfert et d'acquisition des connaissances et dans leur dynamique.

Les **Services Innovation** sont partis des besoins des Labs et de leurs communautés, principalement des populations adultes des Labs et

forment ensemble un environnement en réseau qui se concentre sur la croissance et l'autonomisation des uns et des autres en échangeant des perspectives, en soutenant le changement dans la lenteur en s'attaquant collectivement aux défis et aux opportunités.

Chaque shemakes Lab a une approche spécifique qui s'exprime dans un mélange unique de qualités: chaque Lab opère une sélection d'activité qui active les communautés locales, responsabilise et défie le statu quo de manière proactive, et respecte les valeurs fixées par shemakes. Après deux ans d'activités, nous constatons que:

Nos **actions communautaires** ont mobilisé **820** participants, en offrant **15** services

Les **74** activités de nos **Parcours d'apprentissage** ont mobilisé **900** participants

Plusieurs **Labs** ont mené des recherches collaboratives sur les chaînes de valeur de la **Laine**, avec des activités attirant plus de **300** participants

**17** services dédiés aux entreprises et à l'innovation ont permis à **230** femmes d'aller plus loin!

Ces activités forment ensemble un modèle par accumulation, une sorte d'itinéraire que les Labs peuvent emprunter en reproduisant ou en ajoutant des ateliers, des modèles d'événements et bien plus encore, tous documentés, pour mettre en marche les apprentissages et la manière de travailler propres à shemakes.

Ce modèle comprend trois niveaux :

- Une approche axée sur les valeurs – une vision ombrelle qui unit les Labs dans une même orientation: les 5 valeurs shemakes.
- Les opérations du Lab – pour mettre en évidence et comprendre l'individualité de chaque Lab au sein d'un réseau qui favorise la multiplicité et reconnaît la diversité des contextes, besoins et opportunités locaux.
- Les outils et formats d'activités – un large éventail d'instructions pratiques, que n'importe quel lab peut utiliser en accédant simplement à notre boîte à outils en accès libre.

AXÉ SUR LES VALEURS	OPERATIONS	ACTIVITÉS
<b>COMMENT</b>	<b>QUI</b>	<b>QUOI</b>
5 valeurs shemakes et une vision partagée fondée sur ces valeurs	Caractérisation des Labs et de leur portefeuille global	Services d'innovation et parcours d'apprentissage
Une vision commune axée sur les valeurs pour enracer les Labs dans leur globalité, où les principes assurent et créent la base d'une attitude de facilitation et servent de guides pour concevoir et déterminer les activités.	Comprendre comment chaque Lab diffère de l'un à l'autre, quelle est la valeur et l'essence de chaque Lab individuellement, même si tous les Labs partagent un ensemble global de valeurs shemakes.	Ensemble d'outils, d'activités et de formats partagés pour activer la communauté locale, à tous les différents niveaux et pour de multiples points d'entrée.

Les activités sont l'espace où les Labs entrent en action, en utilisant leur ensemble unique de connaissances, de la technique à la facilitation, et offrent un ensemble de points de départ et d'outils pour mettre la vision en pratique. Ils sont regroupés en 4 pôles, couvrant 6 types d'activités.

ENGAGEMENT DANS LA COMMUNAUTÉ	PARCOURS D'APPRENTISSAGE	RECHERCHE DISTRIBUÉE MULTI LABS	ENGAGEMENT ENTREPRISE	
Communauté locale selon le principe de l'hélice quadruple	Enfants, adolescents, 25+ Musées, écoles, Labs	Communauté locale et réseau de Labs	Communauté locale d'entrepreneurs, de startups et d'entreprises	<b>QUI</b>
Roue du changement de comportement	Ateliers, apprentissage par la pratique, clubs, symposiums	Modèle Bioshades Design + Make + Place	Soutenir, amplifier, réseauter	<b>COMMENT</b>
Questionnaires, conférences, sessions de co-création, création de GEDP	Développer des compétences techniques & relationnelles	Recherche en réseau sur la laine & les femmes, ateliers et événements	Co-développer & coacher, visibilité & pitching, collaborer & connecter	<b>QUOI</b>

## Engagement dans la collectivité

Les activités d'engagement communautaire sont au cœur de tout laboratoire qui opère pour changer ou remettre en question le statu quo, car ses opérations et sa vision sont à la fois alimentées par, et intégrées aux besoins et opportunités qui émergent de la collectivité. Toutes les activités de cette section sont en fait co-créatives par nature, et explorent le rôle, les expériences et les difficultés des hommes et des femmes qui les soutiennent dans la transition vers un environnement plus égalitaire.



LUNDIS DE LA LAINE  
à Waag, Pays-Bas



Atelier E-Monster,  
Fab Lab León, Espagne

Les activités disponibles dans cette section sont organisées de manière à soutenir la croissance de la communauté dans son ensemble; ils ont impliqué plus de 800 participants à ce jour. Elles commencent par des questionnaires de base – pour comprendre et identifier le statu quo local, les obstacles et les besoins, jusqu'aux discussions où la communauté Lab est au centre de l'échange de connaissances, à la fois en tant qu'expert et recevant du public.

Dans les sessions de co-création et les plans d'égalité des genres, les Labs et la communauté s'engagent ensemble pour créer la vision d'un nouveau statu quo, et lentement mettre en œuvre la roue du changement.

Les laboratoires qui ont exploré les outils et les formats pour ces activités dans shemakes sont Redu, Waag TextileLab Amsterdam, Decode, RogCenter, Centre of circular design à l'UAL et VivaLab.

## Parcours pédagogiques pour enfants et adolescents

Ce sont les premiers points d'entrée d'apprentissage pour la génération jeune et curieuse du public des Labs. Découvrir et explorer la technologie, fabriquer et assembler soi-même, développer des compétences générales en groupe pour favoriser l'égalité et l'autonomisation tout en apprenant.

L'apprentissage shemakes s'appuie sur des sujets de recherche issus des programmes Fabricademy et Poderosas, qui sont réadaptés et revisités pour s'adapter aux jeunes générations et se déploient en une plus grande variété de formats tels que des ateliers courts, des formations de formateurs, des clubs et des symposiums. Ceux-ci sont apportés au public du Lab et étendus à d'autres espaces dans l'entourage des Labs tels que les musées, les écoles et les universités.

Le savoir-faire technique et l'accès aux machines et aux logiciels répondent à la curiosité et favorisent les découvertes d'un jeune groupe de pionniers en devenir, apprenant ensemble dans un cadre facilitateur de promotion vers l'égalité des chances.

## «Les 74 activités de nos parcours d'apprentissage ont attiré 900 participants.»

Nos parcours d'apprentissage engagent les enfants et les adolescents. Ils ont été menés et développés par FabLab León, IAAC, Onl'fait, VivaLab, Redu, Le Textile Lab Lyon, Decode, RogCenter, GreenFabric, Textile Prototyping Lab et Vivistop.

### Recherche textile en réseau

Parallèlement aux activités d'apprentissage pour les jeunes générations, les Labs shemakes proposent un autre modèle pour apprendre et interagir dans la recherche entre Labs, un modèle de recherche distribuée multi Labs, fondée sur l'activité BioShades et issue du projet TCBL.

Ici, les Labs sont partis d'un défi commun autour des fibres de laine et ont exploré le rôle des femmes et des Labs dans ce contexte, en lançant en mai 2022 les *Lundis de la laine* impliquant 10 Labs.

Ces activités de recherche sont fondées sur une feuille de route collective – un ensemble d'étapes à envisager entre les labs, qui conduisent à la création et à l'échange de connaissances entre les Labs et leurs communautés locales ou globales.

Les Labs ont exploré les fibres de laine dans 3 directions de recherche et collaborations parallèles, chacune façonnant l'un des *Lundis de la laine*:

- **Cartographier** – pour découvrir la dynamique locale et européenne de la laine, tout en connectant et en mettant en valeur les femmes qui en favorisent la dynamique de changement.
- **Concevoir** – pour redécouvrir et adapter les connaissances sur la teinture et la coloration à l'échelle d'un Lab durable.
- **Fabriquer** – pour prototyper des outils et des machines simples qui servent à explorer le processus de fabrication de la laine.

Presque tous les Labs shemakes ont participé aux *Lundis de la laine*, qui étaient dirigés par Waag, IAAC et Redu; ensemble, ils ont simultanément activé et relancé la voie biosourcée, une voie en croissance pour contribuer à la transition des textiles vers la durabilité.

## Business & Innovation

La communauté plus entrepreneuriale entourant les Labs shemakes a été accueillie et soutenue par des ateliers business et innovation et des séances de réseautage et de mentorat. Des innovatrices ont été interviewées et leurs besoins et leurs approches mis en évidence pour la diversité de leurs qualités et de leurs parcours professionnels souvent non conventionnels.

Au total, 230 femmes ont été accompagnées pour aller plus loin dans leurs parcours d'innovation, où deux axes de croissance et d'accompagnement ont été identifiés :

- Le parcours professionnel s'est davantage concentré sur les startups et les entrepreneuses qui ont pour objectif de travailler au sein de l'industrie, et d'y créer des voix, des réseaux et des connexions renouvelés.
- Le parcours d'innovation s'est concentré davantage sur les innovateurs indépendants, agissant dans des réseaux distribués plus petits – souvent dans le but de créer des carrières non conventionnelles ou non traditionnelles – axés sur la recherche et l'innovation avec des technologies plus disruptives.

Ces deux axes forment les deux faces d'une même médaille, soutenant différentes approches et embrassant une plus grande variété de femmes motrices de changement dans le domaine du textile. Les Labs ayant participé à ces sections sont Waag TextileLab, makesense, Lottozero, ZipHouse, TPL, Le Textile Lab Lyon, Farmlab et Icelandic Textile Center.

**DE TOUTES CES ACTIVITÉS, il ressort que les Labs shemakes forment ensemble une plateforme en réseau, locale et internationale qui soutient les femmes de tous âges dans la transition vers l'égalité des sexes et dans la découverte de leurs forces au service d'une industrie textile en constante évolution.**

**Les Labs forment l'espace où la « magie » peut se produire, où les Gourous et les communautés se rencontrent pour apprendre, pour guider et soutenir le changement ensemble – créant des environnements propices à l'apprentissage collectif.**

Boutique éphémère  
avec prototypes au  
Ziphouse Fashion  
Innovation Hub en  
Moldavie les 4 et 5  
juin 2022









# TEMOIGNER



ACCEPTER LES DIFFERENCES

# Témoignages et conversations

par ALEXANDRA KOREY

*Flod*



**ALEXANDRA KOREY** (PhD en histoire de l'art de l'Université de Chicago) est une experte dans la communication accessible de concepts complexes à travers les mots et les images. Elle combine l'approche d'une formation universitaire avec plus d'une décennie d'expérience dans la gestion des médias sociaux. Basée à Florence, en Italie, son agence Flod est spécialisée, entre autres, dans la communication pour le développement durable dans l'industrie textile.

**CES CONVERSATIONS** mettent en lumière les expériences de celles qui ont dirigé les activités shemakes à chaque étape du processus. Lors de la conférence finale shemakes, cela s'est déroulé à travers trois groupes distincts, chacun composé d'un Lab partenaire initial, de responsables de Lab de transfert et d'Ambassadrices shemakes. Ce qui suit est un résumé discursif des trois conversations tenues par les participants, d'abord des parcours Curiosité et Découverte, puis de la recherche distribuée multi-Lab, et enfin des parcours Innovation et Entrepreneuriat.

### Conversations sur les Parcours Curiosité et Découverte

Quand on parle d'activités de shemakes, on trouve finalement utile de regrouper les deux parcours d'apprentissage dédiés à deux tranches d'âge différentes: Curiosité, qui s'adressait aux jeunes filles de 8 à 18 ans, et Découverte, aux jeunes femmes de 18 à 25. Il y a, et il doit y avoir, une continuité entre ces deux tranches d'âge en matière d'éducation aux STIM (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques), qui dans shemakes se caractérise par une intégration des textiles innovants avec les éléments de création du vêtement.

Le parcours Curiosité a été développé par NURIA ROBLES du Fab Lab León, qui a d'abord commencé à réfléchir aux activités qu'elle pourrait développer pour encourager l'apprentissage des compétences STIM, techniques et relationnelles, alors que nous étions au milieu du confinement pandémique. Cela a donc été un facteur important de la conception de ce parcours: comment fêter et animer ces activités auprès des jeunes filles et comment susciter leur intérêt, de manière sûre et accessible en cette période historique particulière.

*«Nous avons une expérience antérieure avec des enfants, garçons et filles, avec notre groupe Poderosas, explique Nuria, où nous fabriquions des jouets en cousant du fil conducteur, etc. Il était donc assez facile de développer les activités à partir de là. Dans ce contexte, nous avons observé que certaines jeunes filles ont commencé à apprendre aux plus jeunes du groupe, devenant comme par magie les prototypes de nos futures Ambassadrices».*

ALEXANDRA BALTAZAR dirige Viva Lab à Porto, au Portugal, et a eu l'opportunité de travailler avec Nuria et son équipe, y compris de jeunes Ambassadrices qui se sont rendues à Porto pour y proposer des ateliers. La conduite de cinq activités dans ce Lab Transfert permettait d'avoir une perspective locale sur l'atelier qui pourrait le mieux réussir. Pour Alexandra, c'était *J'ai customisé*

#### Participants des Parcours Curiosité et Découverte :

NURIA ROBLES  
Fab Lab León - Curiosité

SHANNON SYKES  
On'fait - Découverte

ALEXANDRA BALTAZAR  
Viva Lab, Porto - Curiosité

VALENTINE FRUCHART  
Green Fabric, Brussels -  
Découverte

DIANE WAKIM  
Ambassadrice - Découverte

Atelier E-Monster,  
Fab Lab León,  
Espagne



Ateliers  
biomatériaux, RogLab, Slovénie



mon t-shirt, une activité de personnalisation textile numérique qui initie les enfants à la découpe laser. *«Cela leur a montré le potentiel de la fabrication numérique et c'était aussi quelque chose qu'ils pouvaient faire à la maison ou à l'école sans découpe au laser, explique Alexandra, afin qu'ils puissent faire une version low-tech avec des copines, ou customiser leurs propres vêtements et, au final, il y a eu plus de filles au Fab Lab, donc ça a fonctionné comme une sorte de publicité pour nous!»*

Bien sûr, les activités pour les 8 ans sont assez différentes de celles pour les 16 ans... Ou peut-être pas? Notre Ambassadrice DIANE WAKIM a animé des ateliers du parcours Découverte, mais elle travaille également au Textile Lab à Lyon, France où, en tant que Lab Transfert, il fallait développer le parcours Curiosité. Elle s'est focalisée sur l'adaptation des activités pour le segment le plus âgé du groupe Curiosité, les 16-18 ans. Pour cette tranche d'âge, les activités les plus populaires du parcours Curiosité comme les E-Monstres, qui introduisent le concept de textiles électroniques et de capteurs souples dans des objets en feutre, ont été développées en activités plus stimulantes construites autour de thèmes qui leur plaisent. Ainsi, elles ont fabriqué des chaussures E-Dancing qui étaient des pantoufles en feutre connectées à un circuit et un logiciel pour produire de la musique, et c'était un atelier organisé avec des lycéennes. Diane pense que *«dans le parcours Curiosité, à tout âge, il y a un élément d'engouement et de curiosité qui doit être équilibré avec le fait d'être stimulant et intrigant. Par rapport aux femmes avec qui j'ai eu la chance de travailler dans des écoles de design dans le cadre du parcours Découverte, les jeunes participantes ont besoin d'être accompagnées d'un peu plus près car elles ont peut-être un peu plus peur de la technologie qui se surmonte en suivant des étapes. Plus tard, les apprentis ont des idées plus solides, et des ateliers sont donc conçus pour leur donner plus de temps pour développer ces idées de manière créative»*.

Lorsque nous ciblons les étudiantes en âge post-secondaire, il semble qu'il n'y ait pas de plafond à la créativité et au nombre d'activités qui peuvent être développées.

«Dans le parcours *Curiosité*, à tout âge, il y a un élément d'engouement et de curiosité qui doit être équilibré avec le fait d'être stimulant et intrigant.»

Le parcours *Découverte* intègre des compétences générales et des techniques variées: SHANNON SYKES, de *Onl'fait*, en a noté quelques-unes avec enthousiasme, par exemple, «travailler avec différents types de matériaux comme la biofabrication ou les bactéries champignons, mélanger l'électronique et les textiles, mais aussi des techniques traditionnelles telles que le moulage à levier et le drapage mélangé avec la fabrication numérique et la programmation et le codage. Pour ce groupe d'âge, nous leur montrons le potentiel de ces technologies, leur enseignons des compétences, puis chaque femme se fait son propre programme, en fonction de ses antécédents et ses compétences qui se combinent. Lorsque nous avons transféré les premières activités initiales dans les nouveaux Labs, nous avons travaillé dans différentes cultures, différentes universités, donc les choses ont été adaptées et de nouveaux objectifs ont été fixés. Dans ce groupe, il n'y a vraiment aucune limite à la créativité, donc les options et les activités sont infinies ». Grâce à ces type d'activités, les silos technologiques et artistiques sont démontés—les textiles, comme l'a observé Diane, sont en fait très techniques, et le codage peut être très créatif.

Dans son Lab *Transfert*, *Green Fabric* à Bruxelles, VALENTINE FRUCHART et son équipe ont animé trois ateliers qui comportaient tous une part de codage, en adéquation avec les compétences de son équipe mais aussi de son Ambassadrice. «Nous voulions vraiment montrer que le textile est une opportunité pour apprendre à coder et devenir innovant dans ce domaine, explique Valentine, mais pour que ce soit attrayant, nous n'avons pas dit "tu vas apprendre à coder ici", mais on a plutôt promu les ateliers comme travaillant avec une machine à broder ou une machine à tricoter!» Les participants ont rapidement découvert que pour broder leurs motifs, ils devaient d'abord apprendre à les coder, et bien que certains aient peut-être hésité au départ, ils se sont finalement sentis plus forts parce qu'ils ont réalisé qu'ils étaient capables, avec les bonnes instructions et le bon environnement, de maîtriser cette technologie. Diane, qui était Ambassadrice de ces ateliers, se dit récompensée par l'expérience: «J'avais un peu peur au début d'enseigner le code à des gens qui n'y connaissaient rien et c'était une grande joie de les voir l'aborder à leur manière et discuter de la manière dont ils pourraient l'inclure dans leur processus de conception».

Certes, un aspect qui nous préoccupe est de savoir comment maintenir vivante l'étincelle initiale que nous pourrions créer dans un atelier *Curiosité*, pendant la puberté et toutes les distractions qui en découlent, jusqu'à l'âge où les étudiants

### LES LUNDIS DE LA LAINE à Waag, Pays-Bas



### Explorations des LUNDIS DE LA LAINE, Farm Lab, Autriche

rejoignent l'université. Une première étape est d'avoir accès à l'espace et à son équipement technologique, et aux connaissances qui y sont associées. Pour l'accès aux connaissances, la boîte à outils libre shemakes est une étape majeure.

Pour l'accès au Lab, on pourrait imaginer des collaborations entre Fab Labs et institutions d'éducation qui permettraient des adhésions gratuites pour les étudiants inscrits ou les alumni. Ils auraient accès à l'équipement ainsi qu'à l'espace Lab au moment crucial de leur entrée sur le marché du travail. Shemakes a déjà créé un premier point de contact avec la technologie et avec ces laboratoires pour de nombreuses femmes, dont certaines sont déjà revenues pour terminer des projets et en démarrer de nouveaux. Nous pensons qu'avec une collaboration continue et une approche structurée de l'éducation alternative inter-Lab pour tous les groupes d'âge, nous pouvons guider plus de femmes vers l'intégration de technologies innovantes dans les textiles.

### Les projets multi Labs

La laine, matière naturelle à l'histoire profonde et riche, offre un terrain d'expérimentation à la découverte de nouveaux modèles durables—qui pourraient bien s'appuyer sur d'anciens modèles—de production locale. Shemakes a organisé une série d'événements appelés les *Lundis de la laine* qui ont été accueillis avec beaucoup d'intérêt par les partenaires, les Labs locaux et la communauté shemakes en ligne, et c'est la partie la plus visible de notre recherche multi Labs. Dans cette conversation, nous parlons avec CECILIA RASPANTI de Waag et deux chercheuses très qualifiées, PETRA GARAJOVA et SANNE VISSER, qui étaient nos Ambassadrices dans ce domaine.

Les activités menées autour de la laine se basent sur deux modèles différents. Comme l'explique Cecilia, «le modèle pratique, en 11 étapes, a commencé comme un modèle en 9 étapes développé dans le cadre du projet TCBL, lorsque nous avons réalisé la première expérience de Lab hybride et distribuée, Bioshades.

Les participants aux  
projets multi Labs:

CECILIA RASPANTI  
Waag

PETRA GARAJOVA  
Ambassadrice

SANNE VISSER  
Ambassadrice

«*Nous pouvons établir des liens entre les thèmes des femmes, du patrimoine, de la production locale, de l'innovation, de l'autonomisation et de l'indépendance.*»

*Avec la laine, nous sommes allés plus loin et j'ai été heureuse de travailler avec MARION REAL de IAAC pour étudier la modélisation de ce processus plus que pour diriger les activités. Le modèle accompagne les Labs au niveau du réseau, avec des étapes qui intègrent l'échange de connaissances puisque chaque Lab travaille au niveau local.*». Ce second modèle propose trois prismes qui ont façonné nos explorations collectives: cartographier, concevoir, fabriquer. Les Labs ont exploré leurs écosystèmes locaux à travers une cartographie (cartographier), l'expérience de pratiques originales autour de procédés de teinture naturels durables (concevoir) et la fabrication d'outils open-source pour créer ce que nous appelons *Petites usines de laine* (fabriquer).

Les dates de ces événements, tout au long du mois de mai 2022, représentaient chacune un de ces points de vue. La participation à la fois en ligne et par de nombreux Labs locaux a apporté une large gamme de perspectives et d'expertises différentes, et ces activités ont été créées au niveau local. Par exemple, les Labs ont présenté comment ils aborderaient la coloration naturelle en fonction de la disponibilité locale. Cecilia les résume: «*Silvia de Farmlab en Autriche a utilisé l'écorce des différents types de bois de la région, à Amsterdam, un arc-en-ciel entier est sorti de seulement trois colorants locaux, à Barcelone, le travail avec les déchets alimentaires a été recyclé en coloration et en Roumanie, ils ont fait un beau travail en imprimant avec des fleurs et d'autres plantes*». Lors de la journée consacrée aux outils open-source, nous avons de nouveau échangé des connaissances, par exemple sur la grande variété de détails apparemment simples comme les broches de chute, et nous avons constaté qu'il y avait encore beaucoup à explorer sur ce sujet qui est inextricablement lié historiquement au travail des femmes, c'est donc quelque chose que nous devons approfondir.

En effet, dans son travail au Centre for Circular Design au Royaume-Uni, SANNE VISSER dit que l'équipe à laquelle elle contribue a parlé aux chercheuses et artisanes britanniques de ce thème de la laine. Grâce à une expérience directe d'autres cultures, il a été observé qu'à peu près partout, de la Mongolie à l'Inde en passant par le Nigeria, il existe de nombreuses similitudes dans la façon dont le travail de la laine est transmis à travers la lignée familiale féminine. Les innovations et les compétences ici sont liées aux questions de genre, et en considérant la laine comme une solution possible à la crise climatique actuelle, le rôle des femmes et le pouvoir de leurs connaissances sur le sujet remontent à la surface.

Dans les Labs shemakes, Cecilia observe que nous sommes majoritairement des femmes, et nous travaillons à élever la laine au niveau de la synergie entre l'artisanat et l'innovation. Elle dit que nous sommes intuitivement allées dans certaines directions, telles que la réduction d'échelle des machines pour qu'elles soient disponibles en open-source et bricolables par soi-même, qui peuvent être liées à l'autonomisation: en Inde, le rouet est le symbole de la révolution, et dans ce contexte, les femmes sont encouragées à filer leur propre tissu de coton. Nous pouvons donc établir des liens entre les thèmes des femmes, du patrimoine, de la production locale, de l'innovation, de l'autonomisation et de l'indépendance.

Un élément genré apparaît également concernant les activités réalisées avec la laine. Le filage, par exemple, est associé à l'artisanat féminin. Mais Sanne et Petra racontent que les gens sont souvent surpris lorsqu'ils trouvent des femmes travaillant avec de la laine en incorporant des éléments de technologie de pointe ou en fabriquant des machines. Les recherches de Petra dans le cadre de son projet final Fabricademy à l'IAAC sous la direction d'ANASTASIA PISTOFIDOU mettent en lumière les utilisations innovantes possibles de l'excès de laine, qui est souvent brûlé, en extrayant la kératine et en l'imprimant en 3D, donnant une fonction essentielle à ce déchet. Bien que certains pourraient qualifier ces activités de scientifiques, Petra rappelle qu'elle n'avait aucune expérience préalable avec la chimie utilisée pour développer son projet qui a été primé. Elle envisage de possibles utilisations innovantes de l'excès de laine, qui est souvent brûlé, en extrayant la kératine et en l'imprimant en 3D, donnant une fonction essentielle à ce déchet. Sanne, quant à elle, travaille le cheveu humain, qu'elle met en parallèle avec le *cheveu* de mouton à chaque étape de la cueillette, du lavage et de l'essorage, et aussi dans la manière dont les relations se tissent entre les producteurs (coiffeurs ou agriculteurs) et les femmes qui transforment ces produits.

Dans le projet, et dans cette conversation, nous n'avons fait qu'effleurer la surface de l'objet laine. Plus nous réfléchissons à la fois aux actions physiques liées à la fabrication de la laine et aux implications de genre inhérentes à celle-ci, plus nous prenons conscience que les modèles créés dans ce domaine et l'approche à l'échelle des Labs pourraient s'appliquer à toute nouvelle recherche sur d'autres fibres ou sur des matériaux biosourcés.

## Innovation et Business

Dans shemakes, nous avons séparé les activités du Parcours Apprentissage de l'Innovation et des activités liées à l'entrepreneuriat, mais nous pouvons en fait les considérer comme les deux faces d'une même pièce car les deux domaines de travail aident les femmes à trouver leur chemin dans le contexte

Participant·es au  
Parcours Innovation et  
Entrepreneuriat :

BÉATRIZ SANDINI  
Waag - Parcours  
Innovation

VICTOR SENA  
Makesense -  
Entrepreneuriat

CAROLINE TULGARA  
Ziphouse - Entrepreneuriat

ALEXANDRA FLOREA  
Ambassadrice,  
Entrepreneuriat





Atelier VISION  
DE GENRE,  
CCD, UK



BRUNCH MODE,  
Ziphouse, Moldova

économique. Mais parce qu'elles travaillent à l'intersection du textile et de l'innovation, il est tout à fait possible que l'emploi qu'elles souhaitent n'existe pas encore, ou qu'elles aient besoin de développer des compétences ou des connaissances pour être prêtes pour cet emploi.

Le Parcours Innovation commence par des enquêtes ou des entretiens qui permettent à un Lab de comprendre les besoins de sa communauté d'innovatrices. Sur la base de ces actions d'ancrage, les Labs développent des services, des outils ou d'autres aspects qui créent un environnement propice pour que ces femmes soient encouragées à devenir artistes, designers, chercheuses ou peut-être à créer une start-up. Les activités de support à la création d'entreprise, en revanche, sont destinées aux entrepreneuses. Ces femmes ont déjà une idée de start-up, mais elles ont besoin d'aide pour développer des compétences et des réseaux concrets pour garantir le succès de la création de leur entreprise, et bien entendu les ateliers développés dans cette section répondent à ces besoins.

Trois verbes sont communs à notre démarche dans ces deux domaines du projet: *Soutenir, Amplifier, Réseauter*. VICTOR SENAVER, qui a dirigé le module d'entrepreneuriat, les résume. «*Les entrepreneurs doivent connaître tant de compétences, de la gestion de projet aux communications et tellement plus encore, donc dans la phase Soutenir, nous les aidons à relever ces défis en trouvant des mentors qui peuvent gérer ou enseigner ces compétences. Amplifier consiste à briser les barrières du secret qui accompagnent souvent le fait d'avoir une bonne idée, car parler d'idées est un moyen de rencontrer les bonnes personnes, de s'assurer que votre projet est bon ou de résoudre des problèmes sans avoir à réinventer la roue. Et Réseauter rassemble les bonnes personnes autour de vous pour un financement futur, du personnel ou tout type de collaboration*».

La collaboration est la clé de la réussite que Carolina nous a racontée à propos de Ziphouse, le Lab qu'elle dirige depuis cinq ans en Moldavie. En menant des activités shemakes, elle s'est rendu compte que dans le passé tout reposait sur elle en tant que mentor, connectrice et organisatrice, mais après avoir organisé les activités de réseautage shemakes, cela a ouvert une relation différente et plus collaborative entre les participants, ces jeunes designers qui n'avaient pas échangé d'expériences



## LE THEATRUM ANATOMICUM

a accueilli la conférence shemakes. Un cadre approprié pour la conférence dans le plus ancien bâtiment non religieux d'Amsterdam, où se réunissaient les communautés professionnelles en Europe connues sous le nom de guildes.



auparavant. *«J'ai donc compris que nous devions simplement leur permettre de collaborer, et y parvenir était très stimulant pour notre équipe ; encouragés par la volonté des créateurs de participer et d'organiser des événements, nous avons organisé un grand défilé de mode pour quelque 600 participants!»*

Dans le parcours Innovation, nous inversons l'ordre de ces verbes, en commençant par Réseauter. Comme l'explique Beatriz, dans ce secteur innovant, beaucoup d'entre nous ne savent pas où nous en sommes dans nos carrières, donc ce processus a commencé par un exercice de cartographie de carrière et ce qui en est ressorti était d'une extrême complexité, avec des femmes qui ne s'intégraient pas dans un métier traditionnel spécifique; certaines pouvaient par exemple concevoir leur propre collection tout en collaborant avec une université ou une start-up pour faire de la recherche sur les matériaux. Cela a fourni un cadre dans lequel les femmes pouvaient s'identifier, et pour les Labs, cela a fondé les activités qui ont suivi (Soutenir) et alimenté directement l'idée d'Amplifier, car les femmes ont partagé leurs expériences et ont commencé à s'inspirer les unes des autres.

Dans son propre parcours de carrière, le tournant pour Beatriz, qui avait fait des études commerciales et travaillait dans la vente au détail de mode en plus d'avoir sa propre ligne d'accessoires, fut de croiser Fabricademy, où elle a réalisé qu'il pouvait y avoir un espace alternatif pour l'innovation en dehors du traditionnel mannequin. *«J'utilisais juste des matériaux, des tissus qui étaient disponibles sur le marché, mais je n'aurais jamais pensé à les fabriquer moi-même, ni à appliquer la fabrication numérique à mes sacs».* Pour Alexandra, experte en développement durable et diplômée en génie chimique, un retour à ses racines roumaines pendant la pandémie a donné envie de faire quelque chose pour sa communauté locale; avec un accès facilité au surplus de laine, sa marque propose un pull au centre d'une série de systèmes interconnectés qui rappelle la conception circulaire, l'analyse du cycle de vie... *«Je travaille toujours sur ce système et je pense à ma marque non pas comme une marque de mode mais comme une exploration et une recherche sur le patrimoine roumain et comme une clé de ce que nous pouvons faire avec la laine à l'avenir».*

**NOUS POUVONS DIRE EN TOUTE CONFIANCE** que l'écosystème d'innovation créé par shemakes est solide, car il fonctionne avec les nombreux facteurs mentionnés dans nos conversations comme facilitateurs pour les entrepreneuses et les innovatrices. Nous avons parlé de la nécessité de réseauter et de créer des liens, d'apprendre et d'échanger des compétences, d'avoir accès à des lieux et des outils, ainsi que de cartographier et de réfléchir sur cet écosystème. Ce qui a émergé lors de notre événement final est un fort désir de continuer à travailler sur des thèmes et des activités shemakes qui peuvent être reproduits n'importe où grâce à la documentation de la boîte à outils en accès libre shemakes, et de maintenir et d'étendre le réseau qui s'est déjà révélé très efficace dans l'autonomisation des femmes de l'industrie du textile-habillement.





# IMPACTER

Quels ont été  
les effets de  
shemakes ?

Hypothèses de  
modélisation de  
son «impact» social

par KERSTIN JUNGE

*Institut Tavistock des Relations Humaines*



**KERSTIN JUNGE** (PhD, MA, MrE, P3CCert) est responsable de recherche et consultante, avec 20 ans d'expérience dans la gestion et la direction de projets d'évaluation. Cela comprend : la co-création de la *Théorie du Changement* et des logiques d'intervention avec les innovateurs sociaux et les décideurs politiques, la conception de cadres d'évaluation et d'approches d'évaluation et la coordination globale du projet. Kerstin est l'une des formatrices en évaluation de l'Institut Tavistock et a co-écrit des publications sur les approches/méthodes d'évaluation.

**LE PROJET SHEMAKES** a été accompagné d'une évaluation complète du processus, des résultats et de l'impact. L'approche d'évaluation a fonctionné avec la culture, la vision du changement et a incorporé des théories intégrées dans la conception du projet. Cette approche, retenue par les partenaires de shemakes, portait sur la différence à opérer et comment cela devait être fait. En plus de l'évaluation liée à la dimension du genre, une des techniques de base que nous avons utilisée était la *Théorie du Changement*. La Théorie du Changement rend explicites les voies de causalité supposées entre le contexte, les interventions-actions, réalisations, résultats et impacts, et articule les hypothèses sous-jacentes en relation avec le contexte ou les voies de causalité qui doivent s'articuler pour que les résultats et les impacts soient atteints. Les techniques de collecte et d'analyse des données et d'évaluation testent et modifient ces hypothèses. L'évaluation de shemakes a utilisé des méthodes à la fois qualitatives et quantitatives, notamment : une analyse des réseaux sociaux, une enquête de fin de projet auprès de tous les participants et membres de l'écosystème, et des entretiens qualitatifs dans le cadre d'études de cas approfondies axées sur les shemakes Labs. Le diagramme ci-dessous montre un parcours causal très simplifié et linéaire pour shemakes, du contexte à l'impact prévu.

## La théorie générale du changement de shemakes



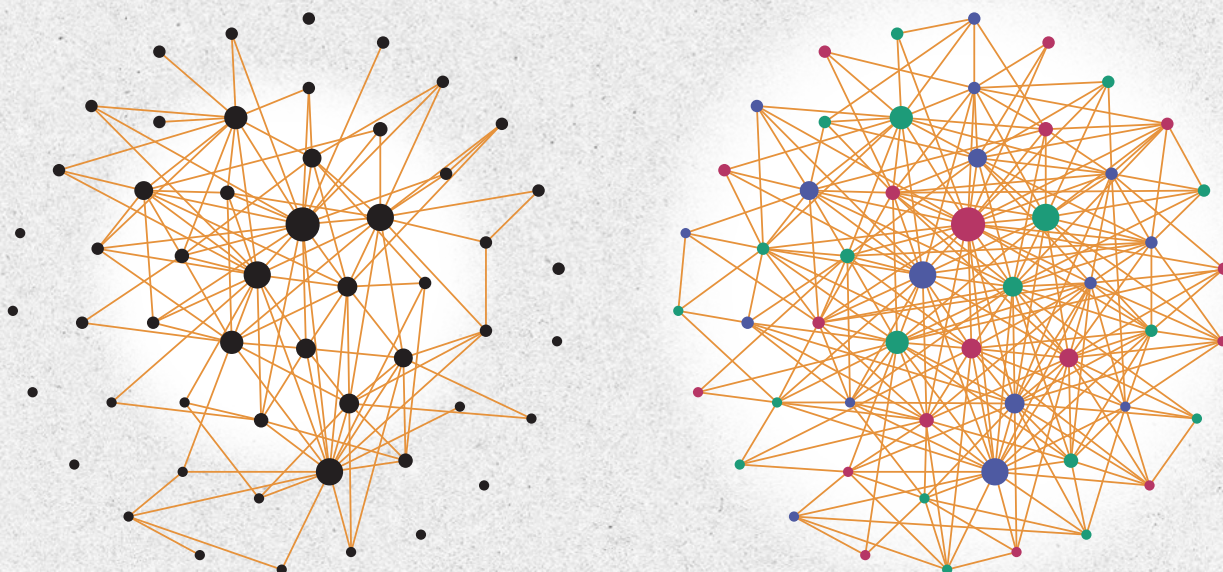
Conformément au schéma ci-dessus, les changements sociaux obtenus par shemakes seront dans la catégorie des résultats plutôt que dans la catégorie des impacts, car ces derniers sont plus systémiques et ont tendance à prendre plus de temps à se matérialiser.

### Shemakes a créé un réseau plus fort...

Shemakes souhaitait réunir deux ensembles de réseaux et leurs forces respectives (TCBL et Fabricademy) pour travailler ensemble et créer les conditions permettant aux innovatrices d'être autonomisées et d'assumer différents rôles (à plus forte valeur) dans le secteur.

L'analyse du réseau social shemakes a montré que pendant la mise en œuvre du projet, et grâce au mode de travail collaboratif de shemakes, les connexions entre les membres du réseau ont plus que doublé (augmentation de 154%), bien que la force moyenne des connexions n'ait pas changé. Nous avons également constaté que certains laboratoires élaboraient des plans concrets pour continuer à collaborer sur des activités conjointes après la fin du financement de shemakes. Cela indique une pérennité possible du réseau.

## Le réseau avant et pendant shemakes





## ... qui a créé et incarné un système de valeurs différent pour les femmes dans le secteur T&C...

Shemakes a créé et incarné une culture organisationnelle basée sur cinq valeurs qui représentent une alternative au système de production et d'innovation actuel et dominant dans le textile-habillement. Des acteurs clés y ont adhéré et les ont incarnés alors qu'ils s'adonnaient aux activités de shemakes. Par exemple, la plupart des Gourous et Ambassadeurs shemakes qui ont répondu à notre enquête finale pensent que shemakes leur a donné l'occasion de montrer comment ils travaillent et pratiquent un autre type de leadership. Ainsi, cela montre la création active et l'existence d'une culture de genre alternative au sein du secteur T&C.

## Les valeurs shemakes

### ÉGALE

Les femmes participent et sont récompensées de manière égale dans l'éducation et le travail T&C

### COLLABORATIVE

Travailler avec les autres  
Partager des valeurs similaires

### INSPIRANTE

Les femmes et les jeunes filles sur les opportunités en T&C

### ACCEPTER LES DIFFÉRENCES

Valoriser toutes les femmes et les jeunes filles et leurs contributions indépendamment de leurs origines et de leur auto-identification de genre

### AUTONOMISANTE

Les femmes et les jeunes filles doivent diriger le changement dans les T&C et ne pas être freinées par les stéréotypes de genre

# 92%

adhèrent aux valeurs shemakes

## Valeurs support de la communication (%)

90

A montré la valeur que les femmes ajoutent au secteur

59

Les ont aidées à voir les choses que peuvent faire les femmes dans le secteur T&C qu'elles pensaient ne pas leur être accessibles avant

### ... soutenues par la communication

La communication a contribué à la vision shemakes et à la mission de shemakes de dépeindre les femmes sous un jour différent. La communication shemakes était une action en soi qui reposait sur l'utilisation de voix directes des femmes et sur des informations simples pour ouvrir les esprits à la valeur des femmes et, à travers cela, changer les points de vue sur la valeur que les femmes ajoutent au secteur. Et selon les réponses à notre enquête, cela a fonctionné: 90% des répondants à notre enquête pensaient que la communication shemakes montrait la valeur ajoutée des femmes au secteur T&C; 59% pensent que cela les a aidées à voir que les femmes peuvent faire des choses dans le secteur T&C qu'elles pensaient ne pas leur être accessibles auparavant. Une analyse de régression mathématique confirme que les activités de communication ont contribué au partage de la vision shemakes.

### La sensibilisation au genre au sein de l'écosystème a été accrue...

Les données d'évaluation qualitatives et quantitatives suggèrent qu'au niveau individuel et organisationnel, shemakes semble avoir réussi à accroître la sensibilisation au genre. Par exemple, à partir d'une de nos études de cas sur les activités d'engagement communautaire shemakes, nous avons appris que les activités incarnées ont déclenché des changements assez profonds dans la sensibilisation au genre chez les participantes. Cela a motivé certains des acteurs présents localement (dont les Labs shemakes) à adopter certains de ces outils dans leurs propres organisations et même à chercher à les alimenter dans d'autres coopérations.

«(...) Peut-être que la plus grande réussite a peut-être été l'élaboration d'un plan interne pour l'égalité des sexes (...). L'écrire a été un travail d'équipe grâce auquel nous avons tous appris et découvert de nombreux aspects d'un comportement inclusif et non sexiste sur le lieu de travail. L'idée du GEP a été initialement présentée lors de la réunion des parties prenantes où nous avons discuté de la nécessité d'un tel document dans chaque entité/université/entreprise. Alors que nous travaillions sur notre GEP, d'autres parties prenantes ont demandé plus d'informations pour démarrer la leur» (répondant à l'enquête shemakes). Une série de résultats complémentaires de sensibilisation au genre a été signalée par les répondants à l'enquête. Celle-ci est présentée à la page suivante.

## Gains en matière de sensibilisation au genre (%)

● (Tout à fait) En désaccord ● Neutre ● D'accord ● Tout à fait d'accord



Apporter des changements à mon organisation pour encourager l'égalité des genres



Rechercher des collaborations avec des personnes partageant les mêmes idées



Parler avec d'autres des questions de genre dans le secteur (via les médias sociaux ou d'autres moyens)



Dénoncer un comportement genré au travail ou dans mes études



Mieux comprendre le type d'environnement nécessaire pour réussir en tant qu'innovatrice dans le secteur T&C



Être davantage certaine de ma contribution au secteur T&C en tant que femme



Comprendre que je peux contribuer à promouvoir l'égalité des genres



Être plus consciente que les innovatrices du secteur T&C peuvent être confrontées à des inégalités parce que les institutions les traitent injustement



Apprécier les complexités du genre



Prendre davantage conscience quand des femmes ou moi-même sont traitées différemment des hommes au travail ou dans mes études

«Participer en tant que partenaire de shemakes dédié à une tâche spécifique m'a fait réaliser que je serais capable de contribuer aussi d'autres manières; l'environnement propice a fait me sentir capable d'élargir mes compétences dans de futurs projets.»

### ... ainsi que des connaissances et des compétences

Les résultats de différentes sources de données d'évaluation convergent autour de certains résultats clés. Il est clair que shemakes a créé des gains de connaissances et de compétences, à la fois techniques et humaines, ainsi qu'une confiance accrue et un sentiment d'inspiration pour essayer de nouvelles choses que ce soit parmi les participantes ou les organisations membres de l'écosystème.

## Gains de compétences et de connaissances (%)



La position unique qu'occupent les Labs shemakes dans leur environnement local a été un facteur important contribuant à ces gains de compétences, ainsi que l'approche pédagogique avec des méthodes d'apprentissage actif.

Tous les Labs shemakes sont uniques dans leur mission, leur équipement et le public qu'ils desservent. Par conséquent, ils ont pu offrir aux femmes et aux jeunes filles avec lesquelles ils travaillaient une expérience unique. L'approche par des méthodes d'apprentissage actif shemakes (axée sur le processus, la collaboration, l'expérimentation – circonscrite dans une culture de soutien basée sur les valeurs shemakes et incarnée par les animatrices shemakes ainsi que la structure des ateliers) a joué un autre rôle important. Cette approche, en plus de soutenir l'acquisition de compétences techniques, peut renforcer l'auto-efficacité et les compétences en leadership, tout en fournissant de nouvelles perspectives sur la valeur de la collaboration interdisciplinaire.

«Rencontrer des femmes sur le terrain qui ont des idées passionnantes et les exécutent. Nous nous sommes tout de suite mises au niveau. Avec l'une je collaborerais en novembre. Avec une autre, j'ai visité sa performance en direct et je suis restée en contact. Des contacts très spéciaux; très rares à trouver!»

Il y avait aussi le sentiment que ces nouvelles compétences mettaient les participantes sur une voie où elles pouvaient accéder à des opportunités auxquelles elles n'auraient peut-être pas eu accès auparavant. Par exemple, exposer des étudiantes à l'expérience E-textiles dans un contexte où le secteur T&C est stratégiquement positionné sur les textiles techniques leur a permis d'acquérir une expérience dans ce domaine, leur permettant potentiellement d'envisager des rôles avec une composante e-textiles, sachant que les femmes ont tendance à être plus hésitantes quand il s'agit de postuler à des postes où elles ne répondent pas à tous les critères exigés.

### Opportunités et connexions (%)



### EN GUISE DE RÉFLEXIONS FINALES

Shemakes a consciemment créé une organisation temporaire avec un système de valeurs incarnées différent de celui des systèmes dominants de l'industrie du textile-habillement et de l'innovation. Cela a semblé avoir trouvé un écho auprès des participantes et leur a ouvert des opportunités d'apprentissage, de réseautage et potentiellement de travail. Outre le réseau tangible de Labs proposant des activités désormais testées, ce travail basé sur des valeurs doit donc être considéré comme faisant partie des structures d'opportunité créées par le projet pour soutenir une plus grande égalité entre les sexes parmi les innovateurs T&C.

# À garder à l'esprit: réflexions pour l'avenir

par ISTA BOSZHARD

*Waag TextileLab Amsterdam*



**ISTA BOSZHARD** est co-fondatrice du Waag TextileLab Amsterdam et chargée de cours à l'Institut de la mode d'Amsterdam (AMFI) et à l'Université des sciences appliquées d'Amsterdam (AVAS).

Dans son travail de designer indépendante, elle se concentre sur l'innovation culturelle pour l'industrie du textile-habillement, remettant toujours en question le statu quo auquel nous sommes habitués et explorant des alternatives souhaitables qui, espérons-le, rendront obsolètes les systèmes destructeurs.

**LE PROJET SHEMAKES** a fonctionné à l'intersection de deux problèmes dans l'industrie du textile et habillement: l'écart d'égalité entre les sexes et le besoin pressant d'innovation pour se transformer en une industrie durable. Dans cette industrie, la majeure partie de la main-d'œuvre est représentée par des femmes, mais seulement 14% environ des grandes marques ont un cadre féminin à leur tête. Les femmes sont toujours moins payées pour un travail égal, elles sont moins présentes dans les startups, les entreprises dirigées par des femmes reçoivent moins d'argent des investisseurs, il y a un manque de modèles et les stéréotypes sont la norme. Mais nous devons reconnaître les capacités d'innovation des femmes qui sont nécessaires pour changer les choses et leur en donner les moyens. Le projet shemakes a créé un écosystème d'opportunités basé sur la valeur pour les femmes innovatrices dans lequel elles ont eu accès à des compétences, des connaissances et un réseau, tout en changeant la façon de travailler ensemble. Lors de l'événement final du projet, quelques sujets liés à shemakes ont été abordés lors d'un panel avec BECKY EARLEY, KERSTIN JUNGE, MARIANGELA LAVANGA, BILL MACBETH et CECILIA RASPANTI, modéré par ISTA BOSZHARD. Voici quelques réflexions à garder à l'esprit, tout en faisant avancer les résultats du projet.

### Les femmes dans les STEM

Il y a toujours un fort préjugé selon lequel les jeunes filles sont mauvaises en mathématiques ou dans les matières techniques et même dans le milieu du textile, les gens peuvent être condescendants. Mais elles réussissent très bien dans les matières liées aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STEM) à un jeune âge jusqu'à ce que les stéréotypes s'installent et influencent leurs choix futurs. Et tout au long de l'histoire, le textile et l'innovation sont toujours allés de pair avec des femmes jouant un rôle central.

Dans Fabricademy (tout comme dans shemakes), les femmes surperforment tout en travaillant sur des missions qui incluent l'ingénierie, la programmation, la biotechnologie et le travail avec des machines et des logiciels complexes. *«C'est peut-être la façon dont les cours, leurs sujets et leurs devoirs sont organisés et le langage esthétique qui s'entremêle qui fait prospérer les femmes»*, selon Raspanti. *«Ou l'environnement dans lequel les étudiantes travaillent ensemble et se soutiennent au lieu de se concurrencer, cela est fortement stimulant»*.

«Reconnaissons que nous sommes différentes et efforçons-nous d'être valorisées de la même manière.»

### Nous ne sommes pas tous égaux

La difficulté avec ces sujets est que les stéréotypes sont en embuscade. Souvent, des traits considérés comme féminins ont été mentionnés dans le projet, comme la (perte de) confiance, la sensibilité et l'attention. Junge a expliqué que « si nous disons que les femmes n'ont pas confiance en elles, ce qui est un discours très courant, nous en faisons un trait inhérent à une femme de ne pas avoir confiance en elle, mais par rapport à quel contexte? C'est pourquoi nous avons besoin d'avoir une connaissance des structures, de comprendre quand la confiance de quelqu'un est mesurée par une (si vous voulez bien utiliser le mot) "norme patriarcale" ». Autonomiser les femmes avec un réseau comme shemakes, est un humus intéressant et précieux, rempli d'expérimentations pour modéliser un système de valeurs différent.

L'idée que nous sommes égaux pourrait-elle nous empêcher d'accepter les différences? Selon Lavanga, on pense souvent qu'aux Pays-Bas tout le monde est égal et a les mêmes opportunités. «Penser ainsi nous empêche de vraiment valoriser les différences et de nous demander si nous sommes vraiment perçues comme égales. Avons-nous aussi vraiment les mêmes chances que les hommes d'obtenir le même travail et le même salaire malgré notre sexe?» Reconnaissons que nous sommes différentes et efforçons-nous d'être valorisées de la même manière.

### De la diversité à l'appartenance

Tout au long du projet, les femmes ont partagé des expériences au cours desquelles elles ont ressenti qu'elles devaient s'adapter à un environnement qui ne leur convenait pas. Elles ont baissé la voix pour avoir un son plus masculin, changé leur comportement ou leur façon de s'habiller. Earley: «Je viens de suivre le cours Leadership féminin académique dans le monde académique. Fascinant parce que certaines des séances étaient "comment interrompre les hommes quand ils couvrent votre voix dans les réunions de comité", littéralement». Les femmes (en tant que personnes) doivent-elles apprendre à s'adapter à un système ou à un environnement dominant, ou l'environnement doit-il changer pour accueillir des personnes et des méthodes de travail différentes?

Raspanti a souligné qu'«il devrait y avoir une multiplicité d'approches qui permettent à différentes personnes de s'intégrer». Où les gens peuvent prendre la parole, mais aussi savoir s'écouter et faire de la place aux



«*Guider à travers des processus de transformation et de création en combinant différentes méthodes telles que la narration, la co-création, la conception et la réflexion sur des scénarios.*»

personnes moins dominantes. Cela part de la diversité, vers l'inclusion jusqu'à un sentiment d'appartenance qui fait que les gens restent sur un lieu de travail et encouragent ensemble un environnement favorable.

### **S'approprier**

Il est frappant de constater que les femmes sont présentes en large majorité dans le domaine du textile et de la durabilité et dans shemakes une grande variété de femmes et de jeunes filles (leaders) se sont connectées en un rien de temps, travaillant ensemble sur des objectifs communs. Les femmes (sans créer de nouveaux stéréotypes) sont-elles vraiment qualifiées pour reconstruire une industrie plus durable et inclusive dans laquelle différentes personnes prospèrent?

Selon Macbeth, c'est simple: *«vous regardez la situation où nous avons des problèmes sur le marché, nous n'avons pas suffisamment de bonnes personnes avec des idées pour résoudre réellement les problèmes graves que nous avons. Nous avons besoin de diversité pour faire face aux défis et d'une vision à long terme»*. Earley souligne que nous devons être préparées à un changement culturel et social phénoménal à un rythme que nous n'avons jamais connu auparavant. *«Le genre d'industries semblables à des dinosaures va changer radicalement au cours des 10 prochaines années et les femmes doivent s'approprier les différences que nous avons vécues. En tant que femmes, nous devons nous approprier ce que nous allons faire à l'avenir et devenir très conscientes de nous-mêmes et être prêtes à intervenir lorsque notre instinct nous parle. Cela demande du courage»*.

### **UNIR LES FORCES**

Pour résumer, cette époque exige des changements et des innovateurs de toutes sortes. Nous devons continuer à travailler sur des écosystèmes d'opportunités flexibles basés sur le partage de valeurs et créer des environnements propices dans lesquels une diversité de personnes peut faire valoir les talents, les visions et les compétences en leadership. Des structures dans lesquelles nous sommes complémentaires les uns des autres, travaillant sur des enjeux pressants, complexes, entrelacés et interdisciplinaires. Shemakes est un exemple en tant que tel. Bravo à tout le beau travail qui a été porté au monde, à l'écosystème et aux réseaux qui se mettent en place, et aux graines qui sont plantées pour continuer!





# INFORMATION



# shmak



Ce projet a reçu un financement du programme de recherche et d'innovation Horizon 2020 de l'Union européenne dans le cadre de la convention de subvention n° 101006203

Autonomiser les futures innovatrices de l'industrie de la mode durable grâce à l'inspiration, aux compétences et aux réseaux



## LABS

### Centre for Circular Design

University of the Arts London - RU  
circulardesign.org.uk

### Decode Fabrication Laboratory

Grèce - decodefablab.com

### Fab Lab León

Espagne  
fablableon.org

### FarmLab.at

Autriche  
farmlabat.wordpress.com

### Green Fabric

Belgique  
greenfabric.be

### IAAC | Fab Lab Barcelona

Espagne  
fablabbcn.org

### Le Textile Lab

France  
letextilelab.com

### Lottozero textile laboratories

Italie  
lottozero.org

### Makesense

France - makesense.org

### Onl'Fait

Suisse - onl'fait.ch

### REDU

Roumanie - redu.org

### RogLab

Rog Centre Creative Hub - Slovanie - center-rog.si

### Textile Prototyping Lab (TPL)

Allemagne - textileprototypinglab.com

### TextileLab Waag

Pays-Bas  
waag.org/en/lab/textilelab

### The Icelandic Textile Center,

TextileLab - Islande - textilmidstod.is

### VIVA Lab

Portugal - vivalabporto.com

### VIVISTOP Užupis

Lithuanie  
vivistopuzupis.lt

### ZIPHOUSE Fashion Innovation Hub

Moldavie - ziphouse.utm.md

## SOCIÉTÉS

Flod - Italie - flod.it

Matrix - Allemagne - matrix-gruppe.de

Tavistock Institute - Allemagne

tavistock.org

Cedecs-TCBL - France

cedecs-tcbl.com

## PERSONNES

Adina Orboi, Ambassadrice - Roumanie

Adrian Torres, Ambassadrice - Espagne

Adriana Cabrera, Gourou, Manager Innovation - Allemagne

Alexandra Florea, Ambassadrice, Directrice de Création à ISAI - Roumanie, Italie

Alexandra Korey, Associée Communications à Flod - Italie

Anastasia Pistofidou, Gourou, Architecture - Espagne

Andrea Wolf-Simone, Ambassadrice, Créatrice Concept - Suisse, Lituanie

Andreea Sofronea, Gourou, Arts Performances & Théâtre, Mode - Roumanie

Aurélien Mossé, Conseillère, Directrice du groupe Soft Matters à l'Ensad Lab - France

Beatriz Sandini, Gourou, Gestion d'entreprise - Pays-Bas

Bill Macbeth, Conseiller - Royaume-Uni

Blanca, Ambassadrice - Espagne

Camille Le Gal, Ambassadrice, Co-fondatrice de Fairly Made - France

Capucine Robert, Ambassadrice - France

Carla, Ambassadrice - Espagne, Portugal

Carolina Tulgara, Ambassadrice - Moldavie

Cecilia Raspanti, Gourou, Co-fondatrice du Waag TextileLab - Pays-Bas

Daniela Toccafondi, Conseillère, Directrice de Prato Futura - Italie

Diane Wakim, Ambassadrice, Ingénieure en informatique - Belgique, France, Suisse

Elvys Sandu, Gourou, Co-fondateur de REDU - Roumanie

Frédérique Thureau, Conseil en innovation responsable, Directrice de Cedecs-TCBL - France

Gabriela Macoveiu, Conseillère, Directrice de RDA NE - Roumanie

Grace Jun, Conseillère, CEO de Open Style Lab, Professeure - USA

Irene Caretti, Ambassadrice, Designer & Maker - Autriche, Pays-Bas

Ista Boszhard, Co-fondatrice du Waag TextileLab - Pays-Bas

Jessica Stanley, Ambassadrice, Chercheuse en E-textile - Slovanie, Pays-Bas

Jooyoung Park, Ambassadrice - Allemagne

Kerstin Junge, Tavistock Institute - Royaume-Uni, Allemagne

Lucia, Ambassadrice - Grèce, Espagne

Lucija Jankovec, Ambassadrice - Slovanie

Marilena Georgantzi, Ambassadrice - Royaume-Uni, Roumanie

Marion Real, Gourou, Chercheuse en conception systémique - Espagne

Marjana Raspor, Ambassadrice - Slovanie

Marte Hentschel, Conseillère, CEO de Sqetch - Allemagne, Pays-Bas

Maurane Montreau, Ambassadrice - France

Melanie Martin, Ambassadrice - France, Moldavie

Nuria Robles, Gourou, Génie Mécanique et Co-fondatrice de FabLab León - Espagne

Petra Garajova, Ambassadrice, Designer - Espagne, Islande

Rebecca Earley, Conseillère, Co-fondatrice du Centre for Circular Design - Royaume-Uni

Rita Perdigo, Ambassadrice - Portugal

Sanne Visser, Ambassadrice - Royaume-Uni

Shannon Sykes, Gourou - Suisse

Silvia Brandi, Conseillère, CEO de Atlas of the Future - Autriche

Silvia Piantini, Ambassadrice - Italie

Tasneem Hussain, Ambassadrice, Ingénieure électrique et électronique - Espagne, Allemagne

Valeria Valotto, Conseillère, Responsable des affaires publiques et de la collecte de fonds, VP Progetto Quid - Italie

Victor Senave, Gourou, Entrepreneuriat - France



**shemakes**

[www.shemakes.eu](http://www.shemakes.eu)

**TCBL**



[www.tcbl.eu](http://www.tcbl.eu)

**Cedecs  
TCBL**

[www.cedecs-tcbl.com](http://www.cedecs-tcbl.com)

## REMERCIEMENTS

Pour le soutien opérationnel et stratégique à shemakes, merci à l'équipe de Cedecs-TCBL : Jesse Marsh, qui a rendu ce projet possible et a gardé un œil sur le projet depuis les coulisses ; Thanos Contargyris, qui a géré notre participation technique, Caterina Ailiesei, qui a apporté son expérience pratique et Marco Cusenza, qui a coordonné l'administration du projet.

Pour le soutien constant de la Commission européenne, nous tenons à remercier notre Chargée de Projet, RAQUEL FERNANDEZ-HORCAJADA.

Pour la tapisserie de Florence, nous tenons à remercier les entreprises de Prato qui ont fait don de matériaux : Beneficio, Betta Knit et Goritex, ainsi que le personnel du laboratoire partenaire Redu qui a cousu le produit final.

Graphique de la page 12 avec l'aimable autorisation de Prof. HANNEKE TAKKENBERG © HBR HERMINIA IBARRA

## CRÉDITS

Photos de la tapisserie de Florence et du Theatrum Anatomicum : TRACY RUSSO

Photos pages 20, 49 au CCD, Londres : ANGELA TOZZI

Photo page 36 à Waag, Pays-Bas : MARCO BADIANI

Photos pages 36, 44 au Fab Lab León, Espagne : ADRIÁN TORRES

Photos pages 39, 49 à Ziphouse, Moldavie : LENA BANNAIA

Photo page 44 à RogLab, Slovénie : DOMEN PAL

Photo page 46 à Waag, Pays-Bas et au Farmlab, Autriche : Flod

## ACCEPTER LES DIFFÉRENCES

est disponible à la commande en version imprimée en anglais et en version PDF téléchargeable en anglais, français, grec, italien et espagnol sur : [www.shemakes.eu/welcoming-differences-book](http://www.shemakes.eu/welcoming-differences-book)

**Audasud**

Audasud est une marque éditoriale dont l'engagement, résolument environnemental et culturel, est matérialisé par la publication d'ouvrages ayant pour impulsion notre patrimoine naturel et culturel.

### Audasud

8 avenue Victor Hugo, F34200 Sète - France  
[www.audasud.fr](http://www.audasud.fr) / [contact@audasud.fr](mailto:contact@audasud.fr)

Copyright © 2023 Audasud  
Imprimé en Mars 2023  
par Pixartprinting Spa in Italy

La version anglaise a été  
imprimée sur du papier  
cert FSC®



## TYPOGRAPHIE

Ce livre est composé en *Cedecs* pour les titres, une police de caractères exclusive créée pour Cedecs-TCBL. Les textes ont été composés en *Gabor Plakát*, deux polices créées par Jean-Renaud Cuaz. La typographie *Gabor Plakát* provient de Mermoz, une série de capitales conçue par le graphiste Paul Gabor (1913-1992) pour le phototirage.

Les affiches (*plakát* en hongrois), qu'il réalisa en Hongrie vers 1983 et pour lesquelles il dessinait le style typographique des titres, servit de base à ses capitales, en s'inspirant des gravures lapidaires romaines. *Gabor Plakát* est composé d'une large gamme de styles romains et italiques : minuscules, petites capitales, caractères alternatifs et ligatures, qui s'accordent parfaitement avec les capitales conçues par Paul Gabor.

© Cedecs & Gabor Plakát by Typorium (2022)

Conception  
graphique et  
réalisation  
**DESIGN  
CUAZ**



repair

is the

new cool

# ACCEPTER LES

# DIFFERENCES

*dans le textile & habillement et au-delà*

Les défis environnementaux auxquels notre planète fait face nécessitent une vision à long terme et, pour répondre à ses menaces actuelles, une communauté innovante et diversifiée d'esprits créatifs. En particulier dans le textile-habillement (T&H) où la plus grande menace est une crise du recrutement de personnes compétentes. Or, si les femmes étaient employées à leur niveau de capacité, le PIB européen augmenterait de 3,3 points au lieu de stagner. La difficulté vient des préjugés et des stéréotypes qui se cachent dans un environnement dominant. Les femmes doivent-elles s'adapter à cet environnement ou est-ce à celui-ci de changer pour accueillir des personnes et des méthodes de travail différentes ?

Ce livre donne la parole – par une série de textes signés d'experts européens et illustrés de graphiques éloquentes – au projet shemakes et à son réseau de Labs textiles qui rendent compte de leurs expérimentations et innovations. Des femmes créatives qui remettent en question les pratiques actuelles, brisent les règles et s'activent à concevoir un avenir meilleur.



**FLASHEZ CE QR-CODE**

pour télécharger ce livre en anglais, espagnol, français, grec, italien

ISBN-7-82957-724-3



UNE PUBLICATION

**Audasud**

LABEL ÉDITORIAL