



**FITFOR THE
FUTURE**

Entretien – Aimilia Diamantopoulou

WP 2

Activité 1 (Entretien avec les
dirigeants)

Développé par EMVIO | Novembre 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Métadonnées de l'entretien

Date de l'interview :	23.07.2025
Nom de l'intervieweur :	Chara Stassinopoulou
Consentement à la collecte de données	Oui
Remarques supplémentaires sur l'entretien	-

Rencontrez le dirigeant

Nom :	Aimilia Diamantopoulou
Âge :	46 ans
Sexe :	Femme
Fonction et poste actuels :	Fondatrice
Années d'expérience professionnelle :	27 ans
Années dans des postes de direction :	20 ans
Organisation :	Rhyme & Reason & Rima Language Tech Culture
Secteur d'activité :	Services linguistiques
Pays / Ville :	Grèce Patras
Taille de l'organisation :	☐ Micro ☒ Petit ☐ Moyen ☐ Grand

Contenu principal de l'entretien

Section de l'entretien	Résumé des réponses	Citations choisies
Le chemin vers le leadership Moments clés, défis, valeurs	Elle a fondé deux entreprises de services linguistiques, passant d'une entreprise individuelle à une équipe reconnue. Elle a dû relever le défi de concilier entrepreneuriat, maternité et perceptions liées au genre, tandis que la technologie, principalement les modèles d'apprentissage automatique des langues, et l'innovation ont façonné son leadership.	« Rien ne vous prépare à un rôle de leadership... Parfois, c'est simplement la vie qui vous y amène. » « Le fait d'être une femme a certainement joué un rôle, en particulier dans la façon dont les clients me percevaient au début. »
Votre approche du leadership Inclusion, prise de décision, vision	Elle met l'accent sur le respect, la communication ouverte et la flexibilité. Elle instaure la confiance par l'équité, encourage la liberté de création et résout les conflits par le dialogue. L'esprit d'équipe et le soutien mutuel sont essentiels.	« Chaque personne est différente... Le mieux que vous puissiez faire est d'essayer de vraiment les voir comme humain . » « Nous avons presque toujours réussi à résoudre les conflits de la manière la plus douce possible. »
Stratégies de conduite du changement pour des résultats durables et positifs	Elle promeut la durabilité à long terme, l'inclusion et la joie au travail. Elle organise des initiatives telles que <i>Language Tech Patras</i> afin de connecter la communauté au sens large. Cette initiative est décrite sur le site web de Rhyme & Reasons comme suit : « Language_Tech Patras concentre sur les nouvelles tendances technologiques dans le domaine des langues services. Le forum annuel sert de plateforme de rencontre et de réseautage entre traducteurs, sous-titres, linguistes, éditeurs et informaticiens. Il y sont abordés les nouveaux développements façonnés par l' IA et autres technologiques , contribuant ainsi à l'apprentissage tout au long de la vie des	« Nous travaillons très dur, mais même dans les moments difficiles, nous parvenons à rire. » « L'objectif est de fournir d'excellents services dans les délais impartis. La manière dont chacun s'y prend dépend de lui. »



Co-funded by
the European Union

participants, dans le but de
favoriser les liens entre les établissements universitaires, les
organismes industriels et les





	professionnels. » Extrait octobre 2025 à partir de https://www.reason.gr/language_tech-patras-2025-en/ Donne la priorité à la flexibilité et à l'équilibre pour son équipe majoritairement féminine.	
Préjugés et appartenance Outils, pratiques, sensibilisation	Utilise la technologie (sondages, enquêtes) pour recueillir les opinions des équipes, mais souligne que le dialogue réel est le plus efficace. L'équilibre entre les sexes n'était pas un problème puisque	« <i>les meilleurs résultats sont obtenus grâce à la discussion</i> ».



	La plupart des employés sont des femmes ; elle s'attache plutôt à créer des espaces détendus et sécurisés propices au partage. Dans la pratique, ces « espaces » sont informels et centrés sur l'humain, il ne s'agit pas de salles physiques ou de sessions formelles. L'équipe se retrouve souvent autour d'activités informelles en dehors des heures de travail, comme un déjeuner partagé, un verre en soirée ou une petite fête après l'achèvement d'un projet. Ces cadres détendus permettent aux idées et aux préoccupations d'émerger naturellement, ce qui contribue à instaurer la confiance et l'inclusion plus efficacement que des réunions structurées. Parfois, même une courte pause-café ou un échange humoristique au bureau peut constituer un « espace sûr » où les membres de l'équipe se sentent à l'aise pour partager leurs réflexions.	<i>« Les choses importantes surgissent souvent lors d'une conversation informelle, sans pression. »</i>
Partager ce qui fonctionne Inspiration, exemples, des outils transférables	Elle s'inspire de l'initiative « New European Bauhaus » de l'UE LinkedIn et diverses expériences culturelles. La personne interrogée s'appuie sur le Le cadre du nouveau Bauhaus européen n'est pas une politique descendante, mais un guide boussole pour tous les jours décision. Ses principes — <i>du développement durable, de l'inclusion et de la beauté dans le travail et le design</i> se reflètent dans la manière dont L'équipe fixe des objectifs et examine les progrès réalisés. Par exemple, des réunions trimestrielles et de courts sondages internes permettent d'évaluer si les projets en cours sont conformes aux objectifs d'inclusion et de durabilité (par exemple, charge de travail équitable, dans le travail avec les clients). Les briefs de projet et les mémos internes comprennent un bref « Question d'enregistrement » inspirée par ces valeurs : <i>Ce projet reflète-t-il la créativité, l'attention et l'inclusivité ?</i> Lorsque de nouveaux membres rejoignent l'équipe, le cadre est présenté de manière informelle lors des sessions d'intégration ou de formation, ce qui les aide à de comprendre la culture de l'entreprise. Les séances de réflexion après	<i>« Le New European Bauhaus est un excellent cadre qui nous aide à définir objectifs et mesurer l'impact. »</i> <i>« Je trouve une grande inspiration dans les discussions à l'intérieur et à l'extérieur de mon équipe. »</i>



Co-funded by
the European Union

les projets majeurs
s'en servent également comme prisme de discussion pour évaluer ce
qui a favorisé le bien-être de l'équipe
et ce qui pourrait être amélioré la prochaine fois. Elle recommande



Co-funded by
the European Union

également d'utiliser des cadres clairs pour la durabilité et l'inclusion. Elle accorde de l'importance à l'apprentissage continu, littérature et échanges intersectoriels.	
--	--

