



Entretien avec Rita Ventura (CS Wind)

WP 2

Activité 1 (Entretien avec des dirigeants)

Développé par l'université d'Aveiro | Juillet 2025
PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Métadonnées de l'entretien

Date de l'entretien :	18 juillet 2025
Nom de l'intervieweur :	Raquel Castro Madureira et Marlene Amorim
Consentement à la collecte de données	Oui, le consentement a été donné
Remarques supplémentaires sur l'entretien	Entretien réalisé en portugais

Rencontrez le dirigeant

Nom :	Rita Ventura
Âge :	43
Sexe :	Femme
Fonction et poste actuels :	Responsable de l'équipe People & Culture
Années d'expérience professionnelle :	Plus de 20
Années à des postes de direction :	Plus de 10
Organisation :	CS Wind
Secteur d'activité :	Industrie / Énergies renouvelables
Pays / Ville :	Portugal / Gafanha da Nazaré et Sever do Vouga
Taille de l'organisation :	☐ Micro ☐ Petite ☐ Moyenne ☒ Grande

Contenu principal de l'entretien

Section de l'interview	Résumé des réponses	Citations choisies
Le chemin vers le leadership Moments clés, défis, valeurs	Le parcours de Rita Ventura vers le leadership n'a pas été façonné par l'ambition, mais par la nécessité. Elle a endossé des rôles de leadership lorsque le soutien faisait défaut ou que les systèmes échouaient. Des défis majeurs, tels que le fait d'avoir grandi dans une famille touchée par le chômage, ont profondément influencé ses valeurs, favorisant l'empathie et un style de leadership centré sur les personnes. Elle est particulièrement fière d'initiatives telles que la fourniture de kits scolaires et le soutien éducatif aux enfants des employés. Rita favorise un environnement de travail épanouissant en intégrant l'empathie, la structure et l'inclusion dans la culture de l'organisation.	« Une forme de leadership qui émerge lorsque personne d'autre n'intervient. » « Cette expérience des difficultés de la vie réelle rend son leadership non seulement stratégique, mais aussi profondément humain. »
Votre approche du leadership Inclusion, prise de décision, vision	Rita garantit l'inclusion et le respect grâce à des canaux de communication réguliers, tels que des sondages anonymes. Des initiatives telles que les journées familiales et les cadeaux éducatifs pour les enfants favorisent un lien émotionnel fort entre les employés et l'organisation. Elle a mené des programmes transformateurs tels que le soutien à la formation continue des employés. Rita prend ses décisions dans une optique de durabilité, en accordant une grande importance à la responsabilité environnementale, à l'éducation et à l'intérêt collectif. Elle encourage l'intégration des travailleurs étrangers et investit dans leur bien-être en leur apportant un soutien juridique, social et en matière de logement.	« Ce qui s'applique à l'un doit s'appliquer à tous. » « C'est une entreprise, pas un parc d'attractions. Mais les gens doivent se sentir à l'aise ici. » « Réfléchissez avant d'agir : derrière les données, il y a toujours une personne. »
Mener le changement Stratégies pour des résultats durables et positifs	Son leadership est guidé par la résilience, l'intelligence émotionnelle et une approche structurée. Elle encourage le partage des responsabilités grâce au modèle de partenariat commercial dans les ressources humaines, qui favorise la responsabilisation et la proximité. L'impact est mesuré à l'aide d'enquêtes de satisfaction, d'indicateurs clés de	« Joignez le geste à la parole. » « Les gens prennent naturellement leurs responsabilités. car ils font confiance au système et à la



Co-funded by
the European Union

performance en matière de formation et de commentaires. Elle
veille au bien-être des personnes et à la préservation de la planète grâce à des
supports multilingues et

et grâce à son leadership.



	parrainages éducatifs et soutien aux travailleurs peu qualifiés et étrangers. Son approche reflète un leadership agile, un cycle vivant où les politiques se transforment en pratiques quotidiennes, où les commentaires deviennent des idées et où chaque enquête conduit à de nouvelles mises à jour, garantissant ainsi que l'inclusion et le souci des personnes ne cessent jamais d'évoluer.	
Préjugés et appartenance Outils, pratiques, sensibilisation	Rita favorise l'inclusion grâce à des outils pratiques tels que des événements multiculturels, des aménagements alimentaires, une communication basée sur l'IA et un solide soutien juridique et social. Elle estime que pour créer un espace où s'expriment des voix diverses, il faut mettre en place des systèmes intentionnels qui permettent aux gens de se sentir en sécurité. Son leadership vise à intégrer l'humanité et l'empathie dans les décisions, en gardant toujours à l'esprit l'être humain derrière chaque donnée.	« Les gens s'ouvrent lorsqu'ils se sentent en sécurité et respectés. » « Réfléchissez avant d'agir : il y a toujours une personne derrière les données. »
Partager ce qui fonctionne Inspiration, exemples, outils transférables	Elle met en avant des pratiques reproductibles : • Modèle de partenaire RH • Récompenses symboliques pour la formation des adultes • Parrainage axé sur les jeunes • Événements favorisant l'engagement familial • Utilisation de l'IA pour la communication interne multilingue Elle puise son inspiration dans son réseau RH international, son expérience personnelle et une réflexion continue fondée sur l'empathie et l'équité.	« Je recherche activement des outils qui correspondent à mes valeurs d'empathie, d'inclusion et d'équité systémique. » « Tirer les leçons de ses erreurs renforce une culture d'intelligence collective. »