



**FIT FOR THE
FUTURE**

Entretien – Charitini Maria Skoulidi

WP 2

Activité 1 (Entretien avec les
responsables)

Développé par EMVIO | Novembre 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Métadonnées de l'interview

Date de l'interview :	29.07.2025
Nom de l'intervieweur :	Chara Stassinopoulou
Consentement à la collecte de données	Oui
Remarques supplémentaires sur l'entretien	-

Rencontrez le dirigeant

Nom :	Charitini Maria Skoulidi
Âge :	48 ans
Sexe :	Femme
Fonction et poste actuels :	PDG Responsable du département international de p-consulting.gr
Années d'expérience professionnelle :	27 ans
Années à des postes de direction :	17 ans
Organisation :	p-consulting.gr
Secteur d'activité :	Conseil, recherche, services technologiques (TIC)
Pays / Ville :	Grèce Patras
Taille de l'organisation :	☐ Micro v Petite ☐ Moyenne ☐ Grande

Contenu principal de l'entretien

Section de l'entretien	Résumé des réponses	Citations sélectionnées
Le chemin vers le leadership Moments clés, défis, valeurs	Elle a bâti sa carrière pendant de nombreuses années dans le conseil et les TIC, guidée par des mentors. Elle souligne que les erreurs et les échecs ont été des moments d'apprentissage essentiels. Elle est particulièrement fière de son équipe solide et solidaire.	« Les erreurs et les échecs ont été les tournants les plus décisifs de mon parcours. » « L'équipe est l'alpha et l'oméga de notre entreprise. »
Votre approche du leadership Inclusion, prise de décision, vision	Elle accorde de l'importance à l'empathie et à la communication ouverte. Elle encourage l'autonomie tout en fournissant des conseils. Elle discute activement des projets de l'entreprise avec son équipe afin de qu'ils se sentent comme des membres d'une famille. Elle a introduit le télétravail pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.	« Je crois fermement à l'empathie et à l'importance de se mettre à la place des autres. » « Le télétravail a aidé collègues à concilier vie familiale et vie professionnelle. »
Stratégies pour un changement durable Stratégies pour des résultats durables et positifs	La prise de décision repose sur l'expérience, l'intuition et l'évaluation minutieuse des données. Elle promeut l'égalité de traitement, l'inclusion et la durabilité environnementale. Elle sollicite en permanence les commentaires des participants aux événements et des partenaires afin d'améliorer l'impact.	« Il vaut mieux prendre une décision, même si mieux vaut agir que de laisser les choses suivre leur cours. » « La durabilité doit être le mot clé pour chaque entreprise. »
Préjugés et appartenance Outils, pratiques, sensibilisation	Politiques établies en faveur de l'égalité des chances et du respect de la diversité. Met l'accent sur la prévention par le dialogue ouvert et l'expression démocratique. Estime que chacun doit se sentir libre d'être soi-même au travail. Afin d'encourager une ouverture et une confiance sincères, elle a veillé à ce que l'entreprise mette en œuvre plusieurs pratiques simples mais efficaces : Les réunions régulières de l'équipe et les comptes rendus de projet prévoient du temps pour que chacun puisse partager son point de vue ou proposer des changements, afin de s'assurer qu'aucune opinion ne soit négligée. Des enquêtes internes anonymes sont parfois distribuées afin de recueillir des commentaires sur le climat de travail et l'inclusion, en complément des discussions ouvertes.	« Nous devons prévenir les problèmes plutôt que de les résoudre après coup. » « La liberté d'exprimer ses opinions sans crainte est essentielle. »

	La PDG organise des entretiens individuels avec les membres de l'équipe afin de traiter les problèmes dès leur apparition, conformément à sa conviction qu'il vaut mieux prévenir que corriger. Des canaux de communication dédiés (forums en ligne et groupes de discussion) permettent au personnel de s'exprimer des idées ou des préoccupations en dehors des cadres formels. Ces pratiques favorisent un environnement de travail sûr et démocratique , où l'expression sans crainte des opinions fait partie de la culture quotidienne et ne se limite pas aux procédures officielles.	
Partager ce qui fonctionne Inspiration, exemples, outils transférables	Prône l'acceptation, l'empathie et le travail d'équipe comme principes fondamentaux. Souligne que chaque organisation doit adapter ses méthodes à son contexte. S'inspire de ses propres expériences face aux préjugés sexistes et de la promotion d'environnements ouverts et favorables. L'environnement favorable est maintenu grâce à des habitudes simples et structurées qui encouragent l'ouverture et l'équilibre, telles que : Les réunions de coordination hebdomadaires réservent toujours du temps pour les réflexions personnelles et les commentaires, ce qui contribue à prévenir les tensions et à favoriser la collaboration. La flexibilité des horaires et le télétravail sont la norme, soutenus par des plateformes numériques qui favorisent une communication transparente et le suivi conjoint des tâches. L'entreprise organise régulièrement des formations internes, souvent dans le cadre de projets Erasmus+, sur des thèmes tels que l'innovation numérique, la durabilité et l'égalité. Des célébrations régulières en équipe et des moments de reconnaissance créent une atmosphère positive et renforcent le sentiment d'appartenance.	« L'acceptation, l'empathie et le travail d'équipe sont les points de départ pour tous. » « En tant que femme occupant un poste de direction, j'ai moi-même été victime de préjugés, ce qui me rend plus consciente. »