



Entretien - Impulsa Igualdad

WP 2

Activité 1 (Entretien avec des
leaders)

Développé par la Chambre de commerce italienne | Juin 2025



**Co-funded by
the European Union**

Métadonnées de l'interview

Date de l'interview :	30/06/2025
Nom de l'intervieweur :	Nicole Bergamin
Consentement à la collecte de données	Oui
Remarques supplémentaires sur l'entretien	

Rencontre avec le dirigeant

Nom :	Pablo Gonzales Armenteros
Âge :	32
Sexe :	Masculin
Fonction et poste actuels :	Technicien projets européens
Années d'expérience professionnelle :	5 ans
Années dans des postes de direction :	1 an
Organisation :	Impulsa Igualdad
Secteur d'activité :	ONG
Pays / Ville :	Espagne
Taille de l'organisation :	☐ Micro ☒ 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	Il a appris à devenir un leader en travaillant comme pigiste et animateur de camp. Lorsqu'il était animateur de camp à 18 ou 19 ans, il avait beaucoup de responsabilités, et ces responsabilités assumées dès son plus jeune âge l'ont beaucoup aidé à atteindre ce poste. Un leadership efficace commence par des limites clairement définies : savoir ce que l'on attend de chaque personne et ce que chaque individu peut attendre de l'organisation. Lorsque ces limites sont respectées, elles renforcent la confiance et la cohérence, favorisant une stabilité qui crée une base sur laquelle la charge de travail peut éventuellement augmenter sans causer de dysfonctionnement, grâce à des processus efficaces et à une forte cohésion d'équipe.	« Le tout est plus grand que la somme de ses parties. »
Votre approche du leadership Inclusion, prise de décision, vision	Il est important que chacun ait le sentiment d'être responsable de son travail. Tout le monde doit non seulement avoir une idée claire de ses responsabilités, mais aussi se sentir responsable, c'est-à-dire pouvoir dire « ceci est mon travail ».	« Nous sommes une organisation sociale qui se concentre sur le handicap des personnes ayant des besoins importants en matière d'accessibilité physique [...] tout ce que nous faisons doit aller dans ce sens, dans la lutte contre cette inégalité. »
Stratégies de changement pour des résultats durables et positifs	La collaboration avec d'autres domaines et la répartition des tâches ont contribué à un changement significatif.	« Il faut toujours être honnête et direct. Il est essentiel d'être clair. C'est la seule façon de faire fonctionner les choses. »
Préjugés et	Des réunions internes ont lieu toutes les deux semaines, tandis que des	« Qu'ils se sentent bien dans leur



Co-funded by
the European Union

appartenance Outils, pratiques, sensibilisation	réunions plus importantes rassemblant tous les membres de la Confédération sont organisées tous les mois ou tous les deux mois. Ces réunions permettent de partager les dernières informations, les meilleures pratiques et les connaissances.	travail, qu'ils aient le sentiment que leur travail a un impact à la fois sur la société et sur
---	--	---





	Dans cet environnement, il est essentiel d'établir des limites claires et de favoriser les compétences relationnelles, en comprenant que la valeur d'une personne ne réside pas uniquement dans ses compétences techniques (compétences spécialisées), mais aussi dans sa capacité à communiquer et à collaborer. Grâce à une communication efficace et à la reconnaissance de l'impact du travail, tant sur le plan social que personnel, l'objectif est que chaque personne se sente bien, valorisée et épanouie dans son travail.	eux-mêmes, c'est-à-dire qu'ils se sentent épanouis en accomplissant ce travail. »
Partager ce qui fonctionne Inspiration, exemples, outils transférables	Il est essentiel de créer des espaces où chacun peut exprimer ses besoins, de partager les connaissances et de compter dans l'équipe des personnes disposant de connaissances spécifiques à qui l'on peut poser des questions.	« Nous créons des espaces où chacun peut exprimer ses besoins. »