



**FIT FOR THE
FUTURE**

Interview - Irini Iacovidou

WP 2

Activité 1 (Entretien avec les
dirigeants)

Développé par Eurosucces Consulting | Juillet 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Métadonnées de l'interview

Date de l'interview :	02/07/2025
Nom de l'intervieweur :	Antonia Nikolaidou, chef de projet chez Eurosucccess Consulting
Consentement à la collecte de données	Oui. Le consentement est implicite par la participation active à une interview vidéo publique et la signature d'un formulaire de consentement.
Remarques supplémentaires sur l'entretien	Vidéo disponible ici : https://www.youtube.com/watch?v=4xb5eNwb4_s

Rencontrez le leader

Nom :	Irini Iacovidou
Âge :	27
Sexe :	Femme
Fonction et poste actuels :	Responsable du département Projets
Années d'expérience professionnelle :	5 ans
Années dans des postes de direction :	Moins d'un an
Organisation :	COMCY
Secteur d'activité :	ONG
Pays / Ville :	Chypre / Nicosie
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	Le parcours d'Irini en matière de leadership a été façonné par la confiance, le mentorat et l'observation. Bien que son entrée dans le monde du leadership se soit déroulée relativement sans heurts, elle a travaillé dur pour gagner en crédibilité dans un domaine où son jeune âge était souvent sous-estimé. Elle attribue son évolution au soutien de ses collègues et à son processus d'apprentissage réflexif. Parmi les moments clés qui ont façonné son style de leadership empathique, on peut citer la gestion des relations avec les clients et la dynamique interne. Elle est particulièrement fière des relations saines et basées sur la confiance qui règnent au sein de son équipe.	
Votre approche du leadership Inclusion, prise de décision, vision	Irini souligne l'importance d'une communication honnête, de la confiance et d'une appropriation collaborative. Des réunions bilatérales hebdomadaires permettent aux membres de l'équipe de se sentir écoutés, tandis que des pratiques inclusives et une prise de décision partagée renforcent l'engagement. Elle dirige actuellement les efforts visant à mettre en œuvre des lignes directrices structurées pour la gestion de projets, en équilibrant les systèmes techniques et une culture de l'attention. La durabilité dans le leadership est considérée sous l'angle du bien-être humain et de la conscience environnementale.	
Stratégies de changement pour des résultats durables et positifs	Elle encourage la collaboration par le biais de réunions mensuelles, de séances de brainstorming et d'une autonomie axée sur la responsabilité. L'impact est mesuré à la fois par le biais de retours d'information et du	



	suivi des valeurs mises en pratique. Son objectif est de créer une structure durable pour un succès à long terme et de promouvoir un équilibre entre le bien-être personnel et la performance professionnelle.	
Préjugés et appartenance	COMCY intègre des pratiques inclusives dans toutes ses opérations : feedback à 360 degrés,	



Outils, pratiques, sensibilisation	Séances trimestrielles d'auto-réflexion, recrutement inclusif et sensibilisation à la réduction des préjugés. Ces mesures sont intégrées à la culture de l'organisation plutôt que considérées comme des formations isolées. Irini souligne l'importance de normaliser la sensibilisation aux préjugés et de donner la parole à la diversité.	
Partager ce qui fonctionne Inspiration, exemples, outils transférables	Sans s'appuyer sur des outils fixes, Irini promeut un état d'esprit axé sur l'adaptabilité, la représentation et le soutien personnalisé. L'inspiration vient du fait de se tenir informé et d'apprendre des autres dans le domaine. Une leçon clé est que les préjugés sont humains, mais qu'ils doivent être reconnus et remis en question de manière cohérente.	