



Entretien - Mescladis

WP 2

Activité 1 (Entretien avec les
dirigeants)

Développé par la Chambre de commerce italienne | Juin 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Métadonnées de l'interview

Date de l'interview :	25/06/2025
Nom de l'intervieweur :	Nicole Bergamin et Ludovica Stasi
Consentement à la collecte de données	Oui
Remarques supplémentaires sur l'entretien	

Rencontre avec le dirigeant

Nom	Claudia Sanguinetti
Âge :	49
Sexe :	Femme
Fonction et poste actuels :	Directrice des affaires économiques et financières
Années d'expérience professionnelle :	29 ans
Années dans des postes de direction :	29 ans
Organisation :	Association pour les femmes dans le sport professionnel
Secteur d'activité :	Hôtellerie, culture, éducation
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	Elle a fondé Mescladis avec l'actuel directeur général, Martin, elle n'est donc pas devenue leader, mais a commencé sa carrière en tant que leader. À l'heure actuelle, la fondation est divisée en départements, auxquels sont déléguées les activités. Le travail d'équipe est très important. Chaque semaine, une réunion est organisée avec chaque service afin de discuter des résultats, des objectifs, des problèmes, etc. Le travail d'équipe permet aux gens de se sentir impliqués et de comprendre ce qu'ils font et pourquoi.	« Nous travaillons beaucoup en équipe, nous organisons de nombreuses réunions opérationnelles et, parfois, des réunions de réflexion. [...] Grâce à cette dynamique, tout le monde se sent très impliqué et comprend pourquoi il fait ce qu'il fait. »
Votre approche du leadership Inclusion, prise de décision, vision	Pour aider les gens à se sentir impliqués et respectés, il est essentiel de les impliquer littéralement dans la prise de décision, d'écouter leur opinion. Si les gens se sentent impliqués, ils s'engagent dans ce qu'ils font. Chez Mescladis, il existe une grande diversité en termes de genre, de culture et d'âge. Il est donc essentiel pour Mescladis que chaque personne se sente impliquée et intégrée. La durabilité (économique, sociale, environnementale et émotionnelle) est le leitmotiv de Mescladis. Chaque décision, chaque activité est menée dans un souci de durabilité. De plus, l'équipe et les étudiants sont formés afin de toujours respecter le pilier de la durabilité.	« Les équipes sont très engagées. Chaque fois que quelque chose ne fonctionne pas, nous nous réunissons et organisons des réunions extraordinaires si nécessaire. [...] Tout le monde donne son avis pour trouver une solution. » « Chez Mescladis, nous le répétons sans cesse : ce n'est pas un travail où « vous devez faire ceci, suivre ces ordres », mais plutôt un défi créatif, où il faut réfléchir à la manière



Co-funded by
the European Union

		d'atteindre un objectif, ce qui donne aux gens le sentiment d'être impliqués. » « La durabilité joue un rôle central. Parmi
--	--	---



		Nous sommes 100 personnes, toutes différentes en termes de culture, de genre et de sexe. »
Stratégies de changement pour des résultats durables et positifs	Une fois encore, le travail d'équipe est fondamental : impliquer l'équipe, l'écouter, l'impliquer dans la prise de décision, lui permettre de comprendre ce qu'elle fait, pourquoi et comment elle doit agir pour atteindre un objectif et, par conséquent, l'aider à être motivée. Pour évaluer les résultats, les chiffres sont très importants. Il existe de nombreux indicateurs, tels que le pourcentage de produits provenant de fournisseurs durables dans le menu, le pourcentage d'étudiants qui ont réellement été intégrés dans la société, par exemple en trouvant un emploi.	« Il est essentiel de disposer d'une équipe engagée, que vous devez également impliquer dans la prise de décision, en lui expliquant où nous allons, pourquoi nous faisons quelque chose, quels sont les risques et les objectifs. Chaque membre comprend ce qu'il fait et pourquoi il le fait, et est plus motivé pour mener à bien les activités. »
Préjugés et appartenance Outils, pratiques, sensibilisation	L'organisation met en œuvre divers outils et pratiques pour promouvoir l'inclusion et réduire les préjugés, tels que des cours et des formations sur le genre, l'homophobie et le racisme, ainsi qu'un protocole clair pour traiter les comportements discriminatoires. De plus, afin d'aider les personnes à se sentir impliquées, elle organise chaque mois une réunion à laquelle les 100 personnes peuvent participer et parler de leurs problèmes, de leurs doutes, etc. Malgré cela, il est également possible de soulever des questions à tout moment. Il est également important pour l'organisation que l'équipe comprenne l'objectif de son travail, s'engage à atteindre les objectifs de Mescladis et reconnaisse la valeur de sa contribution individuelle au projet collectif.	« Tout comportement raciste, sexiste et irrespectueux est une ligne rouge à ne pas franchir. Lorsque cela se produit, nous en discutons et prenons des mesures afin que la personne responsable prenne conscience de ses actes. » « Qu'ils comprennent ce qu'ils font, qu'ils s'engagent à atteindre les objectifs de Mescladis et qu'ils comprennent la contribution du travail de chacun. »
Partager ce qui fonctionne Inspiration, exemples, outils transférables	L'organisation s'engage à former des équipes diversifiées en termes de nationalité, d'âge et de genre (hommes, femmes, personnes transgenres, etc.), en favorisant toujours le respect, la collaboration et une compréhension claire du rôle de chacun au sein de l'équipe. L'inspiration et l'apprentissage continu proviennent du réseautage avec des spécialistes. Ces collaborations permettent le partage des meilleures	« Nous travaillons beaucoup au sein de notre réseau, car chacune des organisations avec lesquelles nous collaborons travaille avec des groupes spécifiques et dispose d'experts qui peuvent nous apporter quelque chose,



Co-funded by
the European Union

	pratiques, l'accès à des connaissances spécialisées et l'enrichissement des stratégies d'inclusion grâce aux expériences de différents groupes.	qui nous inspirent et dont nous pouvons beaucoup apprendre. »
--	---	---

