



**FITFOR THE
FUTURE**

Entretien – Panayotis G. Anastassopoulos

WP 2

Activité 1 (Entretien avec les
dirigeants)

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 :	25.07.2025
Nom de l'intervieweur :	Chara Stassinopoulou
Consentement à la collecte de données	Oui
Remarques supplémentaires sur l'entretien	-

Rencontrez le dirigeant

Nom :	Panayotis G. Anastassopoulos
Âge :	48
Sexe :	Masculin
Fonction et poste actuels :	PDG
Années d'expérience professionnelle :	28
Années dans des postes de direction :	13
Organisation :	Autorité portuaire de Patras
Secteur d'activité :	Autorité gouvernementale générale
Pays / Ville :	Grèce Patras
Taille de l'organisation :	☐ Micro ☐ Petite ☐ Moyenne ☒ Grande

Contenu principal de l'entretien

Section de l'entretien	Résumé des réponses	Citations sélectionnées
Le parcours vers le leadership Moments clés, défis, valeurs	Le parcours de leadership de M. Anastasopoulos s'étend sur plus de 13 ans et couvre plusieurs postes de direction, alliant des responsabilités techniques et administratives. Avant de devenir PDG de l'Autorité portuaire de Patras, il a occupé des postes départementaux et de coordination qui l'ont exposé à des projets gestion, collaboration interinstitutionnelle, et travail d'équipe leadership au sein de des systèmes complexes. Ces expériences lui ont permis d'acquérir différentes perspectives sur le leadership, allant de la gestion pratique et collaborative à la prise de décisions stratégiques et à l'engagement des parties prenantes au niveau institutionnel. Il souligne que le fait d'apprendre de ses erreurs et d'observer le fonctionnement des équipes à tous les niveaux a été essentiel pour façonner son style de leadership inclusif et pragmatique. Son passage de postes techniques à des fonctions de direction a renforcé sa conviction que la communication authentique, la simplicité dans la résolution des problèmes et le partage d'une vision commune sont les fondements d'un leadership efficace. Il met en avant l'importance d'apprendre de ses erreurs et insiste sur le travail d'équipe et le partage d'une vision commune. Fier d'une communication authentique avec les gens.	« Mes erreurs m'ont façonné ; l'important est d'en tirer des leçons précieuses. » « L'essentiel est que chacun adhère à la vision. »
Votre approche du leadership Inclusion, prise de décision, vision	Mettre l'accent sur le respect, les relations quotidiennes et la simplification des processus grâce à la technologie. Promouvoir l'appropriation collective de la vision organisationnelle et des changements holistiques et bien planifiés. La durabilité est essentielle,	« Même un simple « bonjour » a son importance. » « Ici, la durabilité n'est pas négociable ; elle fait partie de notre réalité quotidienne. »



	en particulier sur le plan économique et environnemental. Il cultive la copropriété de la vision de l'organisation grâce à une communication transparente	
--	---	--





et une prise de décision inclusive. Des réunions régulières permettent le personnel à examiner les progrès réalisés et à apporter des idées pour les projets à venir. En tant que PDG maintient une **politique de porte ouverte**, invitant tous les employés à faire des suggestions , quel que soit son poste, et veille à ce que les idées fructueuses soient reconnues publiquement reconnues publiquement. Par exemple, le personnel impliqué dans des projets de développement durable ou d'amélioration des processus est remercié lors des réunions et invité à co-présenter les résultats. Cette approche participative, qui allie accessibilité, transparence et reconnaissance, crée un sentiment d'objectif commun et de responsabilité, où chaque membre de l'équipe a le sentiment d'avoir un véritable intérêt dans l'avenir du port.

Stratégies de changement pour des résultats durables et positifs	Dans son leadership quotidien, la collaboration et la durabilité ne sont pas des objectifs abstraits, mais des pratiques intégrées. Par exemple, l'autorité portuaire s'est associée à KOISPE FAROS, une coopérative sociale locale qui emploie des personnes souffrant de troubles psychosociaux, pour gérer une partie de son entretien et de ses espaces verts. Cette collaboration garantit non seulement un travail de qualité, mais favorise également l'inclusion sociale et l'emploi local, transformant ainsi un besoin opérationnel courant en une initiative socialement responsable. De même, il applique une logique fondée sur les données et la transparence dans ses décisions quotidiennes : les données de performance et les indicateurs environnementaux sont examinés lors des réunions du personnel, afin de garantir que les améliorations en matière d'efficacité ou d'utilisation des ressources correspondent aux objectifs de durabilité. Ces exemples montrent comment des partenariats inclusifs et une prise de décision rationnelle et fondée sur des données concrètes constituent le fondement de son style de leadership, traduisant la durabilité à long terme en actions quotidiennes tangibles qui profitent à la fois au port et à la communauté environnante. Il estime que la transformation du port profite directement à la ville.	<i>« Lorsque les choses sont complexes, nous devons penser simplement afin que la solution soit réalisable. »</i> <i>« La métamorphose du port va transformer la ville elle-même. »</i>
Préjugés et appartenance Outils, pratiques, sensibilisation	Promouvoir la transparence, la communication ouverte et l'accès aux données. Introduire des espaces de travail ouverts pour encourager le dialogue. Organiser régulièrement des réunions avec le personnel pour	<i>« La transparence et la communication sont les meilleurs outils pour lutter contre les préjugés. »</i> <i>« La création d'espaces ouverts a donné aux gens une totale liberté de</i>



	Dans le cadre d'une interaction spontanée, le PDG organise chaque mois des sessions « Open Table », au cours desquelles les employés de tous niveaux peuvent poser des questions ou proposer directement des améliorations. Ce mélange de transparence structurée et d'accessibilité quotidienne contribue à démanteler la hiérarchie, à prévenir les malentendus et à instaurer un véritable sentiment de confiance et d'appartenance parmi le personnel.	
Partager ce qui fonctionne Inspiration, exemples, outils transférables	Prône la transparence, le respect et l'inclusivité dans la résolution des problèmes. Les employés peuvent partager leurs idées ou leurs propositions d'amélioration via des canaux de messagerie électronique dédiés et des formulaires de suggestion numériques, tandis que les groupes interdépartementaux utilisent des espaces de travail en ligne communs pour coordonner leurs actions. Parallèlement, le site web public de l'organisation sert de vitrine à la transparence. portail, partageant les résultats en matière de développement durable avec les citoyens et les partenaires. Ces technologies peu coûteuses complètent la culture du bureau ouvert et les réunions, transformant la la transparence et la participation en une pratique quotidienne. S'inspire d'une communication authentique et d'une volonté de créer un monde meilleur pour la prochaine génération.	<i>« Peu importe qui fournit la solution, ce qui nous importe, c'est la solution elle-même. »</i> <i>« Ma source d'inspiration, c'est l'avenir de ma fille ; je veux qu'elle vive dans un monde meilleur. »</i>