



Interview - Soliha

WP 2

**Activité 1 (Entretien avec les
dirigeants)**

Développé par BGE Ile Conseil | Octobre 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Métadonnées de l'entretien

Date de l'entretien :	25/07/2025
Nom de l'intervieweur :	Marie-Ange GAY
Consentement à la collecte de données	OUI
Remarques supplémentaires sur l'entretien	Leadership axé sur l'inclusion sociale, la dignité et l'accessibilité pour les populations vulnérables (en particulier les personnes âgées)

Rencontrez le dirigeant

Nom :	Vanina Battesti
Âge :	45
Sexe :	Femme
Fonction et poste actuels :	Directrice
Années d'expérience professionnelle :	15 ans
Années dans des postes de direction :	15 ans
Organisation :	SOLIHA
Secteur d'activité :	Logement social / Inclusion / ONG
Pays / Ville :	France / Bastia (Corse)
Taille de l'organisation :	☐ Micro X ☐ 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	Vanina Battesti s'est profondément engagée dans la promotion du logement comme outil d'inclusion sociale. Au sein de SOLIHA, elle soutient les populations vulnérables, en particulier les personnes âgées confrontées à l'isolement, à la discrimination et à l'inaccessibilité du logement. Les moments clés de son leadership ont été marqués par des situations difficiles qui l'ont poussée vers une vision plus humaine et inclusive. Elle met l'accent sur la dignité, l'écoute active et le partenariat avec les acteurs locaux.	« Le logement ne doit pas être considéré comme une solution purement technique, mais comme un puissant moteur d'inclusion sociale. » « Ces expériences m'ont poussé à adopter une vision plus large et plus centrée sur l'humain du leadership. » « Je suis particulièrement fier d'avoir contribué à changer notre façon de travailler en plaçant l'humanité, la dignité et l'inclusion au cœur de nos actions. »
Votre approche du leadership Inclusion, prise de décision, vision	Son leadership est guidé par la durabilité dans ses dimensions environnementales, sociales et humaines. La prise de décision est axée sur l'impact à long terme pour les bénéficiaires, en particulier les personnes âgées vulnérables. Elle vise à favoriser une culture de travail où les membres de l'équipe se sentent valorisés, encouragés à réfléchir à leur impact et connectés à une mission plus large. Elle souligne également l'importance de la collaboration avec les partenaires locaux afin d'amplifier leur impact collectif.	« Nous considérons notre impact non seulement en termes de logements rénovés, mais aussi en termes de confiance restaurée. » « Travailler chez SOLIHA, ce n'est pas seulement traiter des dossiers, c'est aussi aider des personnes qui, souvent, ne font plus confiance au système. » « J'essaie de créer un environnement où l' chacun se sent écouté,

		valorisé et encouragé. »
Mener le changement Stratégies pour des résultats durables et positifs	Le rôle de Vanina se situe à la croisée des préoccupations sociales et environnementales. Elle veille à ce que les projets améliorent à la fois les conditions de vie des populations et la durabilité environnementale. Son leadership repose sur l'écoute active, l'intelligence collective,	• « Prendre soin des personnes sans se soucier de leur environnement serait incomplet. »
	et partage les responsabilités au sein de son équipe. Elle évalue l'impact grâce à des retours qualitatifs et aux changements observés dans les pratiques de l'équipe. En 2024, environ 105 personnes ont bénéficié du soutien de SOLIHA Haute-Corse pour rendre leur logement plus accessible et plus confortable. Cela représente environ 80 demandes soumises et traitées au cours de l'année.	• « Je m'appuie sur l'écoute et une perspective à long terme lorsque les choses se compliquent. » • « Chacun sait qu'il a un rôle essentiel à jouer. »
Préjugés et appartenance Outils, pratiques, sensibilisation	SOLIHA a mis en place des pratiques de communication inclusives afin de réduire les obstacles rencontrés par les personnes âgées, notamment en utilisant un langage simplifié, des documents en gros caractères et un accompagnement en personne. L'organisation réfléchit régulièrement à des cas concrets afin de lutter contre les préjugés inconscients. Vanina insiste sur la création d'espaces où les personnes, tant les bénéficiaires que le personnel, peuvent s'exprimer librement et élaborer ensemble des solutions.	• « Nous adaptons notre façon de communiquer : nous reformulons les choses en termes simples, utilisons des documents en gros caractères et prenons le temps d'expliquer chaque étape. » • « Il faut créer les conditions propices pour que les gens puissent s'exprimer à leur manière. » • « Cela nous a montré à quel
		point il est important d'écouter
		toutes les voix. »
Partager ce qui fonctionne Inspiration, exemples, outils transférables	Elle recommande une réflexion régulière en équipe basée sur des situations réelles afin de favoriser l'inclusion et la prise de conscience des préjugés. Vanina s'inspire de son expérience directe sur le terrain et de ses interactions quotidiennes avec ses collègues et les bénéficiaires. Ce processus d'apprentissage continu façonne les pratiques inclusives de l'organisation.	• « Même à petite échelle, certaines pratiques peuvent faire une réelle différence. »
		• « Ce sont souvent les situations concrètes



Co-funded by
the European Union

		et les conversations avec les bénéficiaires ou les collègues qui m'aident à identifier les préjugés. »
--	--	--

