

APPENDIX 8: Interview of Mimi Vang – June 26, 2017

Mimi Vang: Mimi entered in the organization in 2006 and worked during five years as a volunteer. Her last year, in 2012, she worked on the national level as part of a National Support Team (NST) in the Talent Management section. This consisted in coaching the Local Committees. She has also been elected as president of a Belgian University, ICHEC. These two positions allowed her to experiment GVTs management.

Mimi (Interviewee): M

Thibault (Interviewer): T

T: Bonjour Mimi, peux-tu te présenter et me décrire ta position à l'AIIESEC ?

M : J'ai été étudiante il y a un petit temps, mais j'ai commencé l'AIIESEC en 2006 et j'ai finis en 2012, donc pendant 6 ans. Les 5 premières années c'était de manière bénévole et puis la dernière année j'ai travaillé au niveau nationale, donc c'était mon premier job. Dans l'AIIESEC, j'ai été membre la première année, la deuxième année j'ai fait VP Project pour AIIESEC Ichec. Ensuite j'ai fais NSP (National Support Team) dans la section talent management, donc tout ce qui est coaching pour les comitees, organisation de conférences, le contenu des conférence, etc. J'étais donc « trainer ou facilitator ». Ensuite j'ai fait deux ans en tant que présidente à l'Ichec et je suis passé au niveau national pour ma dernière année et là j'ai fais directrice de campus recruitment experience. C'était tout ce qui est job days, job fair. Je les vendais et je les organisais. Donc j'ai eu pas mal d'expérience virtuelle.

T : concernant l'AIIESEC même, leur vision est « peace and fulfilment of humankind's potential ». Peux-tu me décrire plus en détail ce que cela signifie ?

M : L'AIIESEC a été créée 1948, juste après la 2^e guerre Mondiale, donc il y a 7 personnes qui se sont regroupées pour créer quelque chose, pour faire en sorte que tout ce qui s'est passé à cause de la 2^e GM, ne puisse plus se reproduire. Donc, ils se sont dit que pour pouvoir faire ça, il faudra ouvrir l'esprit des gens et faire en sorte qu'ils se comprennent, qu'ils comprennent les différentes cultures, les façons de vivre et également les éduquer au niveau leadership. Ceci pour que les jeunes de ce moment-là deviennent les leaders de demain. Je pense que c'est toujours d'actualité, d'autant plus avec les news d'aujourd'hui.

Ce que l'AIIESEC fait, c'est donner des trainings, faire en sorte qu'on ait des formations, plus que juste le scolaire et universitaire. Comprendre le monde dans lequel on vit, se comprendre soi-même, comprendre les autres, comment gérer une équipe, comment interagir avec d'autres personnes, que ce soit physique ou virtuel. Et ensuite ils donnent un complément dans le sens où on aura une expérience à l'étranger ou avec des gens de l'international pour justement comprendre les différentes cultures et ne pas faire les mêmes erreurs du passé, comme les guerres mondiales.

T : Les membres de l'AIIESEC requièrent 4 compétences : Self aware, empowering others, world citizen, solution oriented. Peux-tu m'en dire plus ?

M : Self Aware c'est simplement prendre conscience de toi, de tes compétences, tes faiblesses et tes forces et surtout ce que tu veux faire dans la vie. De manière professionnelle avoir une

vision professionnelle mais aussi personnelle de ta vie et prendre conscience de toi dans tous les sens du terme.

Empowering others, le but de l'AEISEC c'est d'avoir un impact positif sur la société. Donc ce n'est pas juste penser qu'à toi mais penser également aux autres. Avoir un impact sur les autres pour qu'ils deviennent meilleurs et rendent le monde meilleur.

World citizen, c'est s'ouvrir au monde, aux autres cultures, il n'y a pas que ta vie dans ta vie, il y a le reste du monde.

Solution oriented, il y a toujours une solution à n'importe quel challenge, il n'y a pas de problèmes mais juste des défis à relever. Dans n'importe quel cas, il faut trouver la solution et y aller.

T : Au niveau de la structure, comment fonctionne l'AEISEC ?

M : L'AEISEC se décrit comme une grosse organisation, c'est comme une société multi nationale. Il y a le quartier général qui se trouve à Rotterdam, qui chapeaute le tout, avec le Président, VP et directeur et ceux-là donnent la direction d'où va l'AEISEC en sachant que le leadership change tous les ans. Il faut garder en tête qu'il y a beaucoup de changement mais c'est ça qui fait la beauté de l'AEISEC mais qui fait aussi sa fragilité. Le HQ ne change pas la vision, ils donnent juste la guidance pour l'année en cours et gardent en tête les objectifs tous les 5 ans (2015-2020-2025-...).

T : Existe-t-il un genre de campagne présidentielle ?

M : Toujours et ce pour n'importe quel niveau. En faite, quand tu postules pour un job, que ce soit du bénévolat ou un job rémunéré (au niveau national ou international car full time job), il y a une campagne dans le sens où tu vas postuler de manière écrite, ensuite, si t'es retenu, tu passes des interviews. Ça dépend des pays, des committees, parfois on passe qu'une interview, parfois plusieurs. En Belgique t'en passes également, ce que j'ai fais et après tu es élu, les gens qui ont le droit de vote choisissent et c'est comme ça que t'as droit à un mandat de 1 voir 2 ans. Ou un mandat d'un an pour lequel tu dois repostuler pour avoir à nouveau le poste. Cela s'applique de manière générale, à tous les niveaux pour ce qui concerne les élections.

Pour revenir à la structure, il y a la structure internationale (HQ à Rotterdam). Ensuite, il y a la structure nationale. Donc au niveau international, ils vont passer leur vision, leurs goals, leurs objectifs et vont tout rediviser en fonction des régions dans le monde. Et vraiment comme une société, t'auras l'Amérique du Nord, l'Amérique Latine, l'Europe, l'Asie, l'Afrique, ...

Ensuite t'as des présidents et VPs le niveau national qui sont le comité exécutif du comité national.

Si tu compares ça à Coca Cola, leur HQ est aux USA et il y a Coca Belgique et donc pour celui-ci il y a toujours un président et un comité d'exécutifs. Et y en a un pour chaque département : HR, Sales, Finance, ... Chaque département aura son représentant et ça ça diffère des pays puisqu'il y en a qui lient certains départements aux autres et y en a qui ont tellement de membres en dessous qu'ils sont obligés de les diviser.

Rattaché au niveau national, t'as, ce qu'on appelle, NST (National Support Team). Ce sont ceux qui vont aider niveau national, parce que tu ne peux pas être partout au moment où c'est un peu le rush. Donc t'as besoin de gens qui ont envie de donner du temps, qui ont de l'expérience également à donner pour coacher les committees et qui sont alignés avec les objectifs du comité national et international.

A côté de ça ensuite il y a le niveau local, ce sont les comités dans les universités. Dans mon temps il y en avait 12 (aujourd'hui 7, je pense). Et chaque comité a son président et son comité exécutif avec les VPs et ensuite y a les membres. A l'AIIESEC, le plus haut placé n'a pas tous les droits, ça vient d'en dessous. Donc, ce sont les membres qui votent pour le président et VPs, c'est eux qui choisissent. Ensuite ce sont les VPs et le président qui vont à l'AG pour voter et élire au niveau national et ne niveau national va élire ensuite le niveau international. Donc ça remonte, c'est ça qui fait la différence avec les grosses multinationales.

T : Passons maintenant aux VTs à l'AIIESEC, quels sont les plus gros challenges auxquels fait face un manager d'une VT ?

M : Je pense que c'est comme partout, c'est d'avoir un contact avec ton équipe, de un, et de deux, être sûr que ça roule. Parce que si la personne n'est pas à côté de toi, c'est plus compliqué. Y a rien à faire, des contacts physiques, l'un à côté de l'autre, ça passe beaucoup plus vite, il y a des informations dans les emails. De manière virtuelle, tu vas parler par téléphone, par skype, email, facebook, whatsapp et y a des informations qui vont se perdre. Dans l'email, c'est de la communication écrite, tu n'as pas le ton de la personne, tu ne la vois pas, pas de voix, donc la personne risque de l'interpréter d'une manière différente. Du coup t'as pas l'occasion de poser tes questions directement, tu dois les reposer en fonction de ce que t'as compris en lisant. C'est ça qui rend la chose difficile. C'est vraiment garder le contact, passer l'information de manière claire et nette. Et que la personne en face ait compris la même chose que ce que je voulais exprimer dans un email.

T : A l'inverse, quels seraient, pour toi, les facteurs de succès pour les VTs ?

M : Tu peux être partout dans le monde et si ça fonctionne bien, c'est d'avoir cette multiculturalité et les expertises de ces gens. Tu peux être dans un même pays, mais la personne n'est pas aussi douée qu'une personne à l'autre bout du monde et c'est justement ça qui fait que de manière virtuelle tu peux aider quelqu'un mais il faut que la communication soit nickel.

T : A travers la littérature, j'ai sélectionné la confiance au sein des équipes VTs. Est-elle importante ? Pourquoi ? Comment l'établis-tu ?

M : Je pense que c'est un facteur clés mais même au niveau physique quand t'as la personne en face de toi, il faut avoir un minimum de confiance. Virtuellement, tu dois avoir confiance également mais encore plus parce que tu n'es pas à côté pour check, savoir si la personne fait bien son boulot, qu'il arrive au meeting à temps, etc. tu ne sais pas. Donc, il faut définitivement de la confiance dans l'équipe.

T : Comment construis/établis-tu cette confiance ?

M : Sur base de tes actions. Je pense que oui t'as l'intégrité, t'auras le travail derrière. La transparence, ben tout simplement savoir si moi j'ai fais ça, moi j'ai fais ça, je ne cache pas les informations, on bosse tous ensemble donc il faut arriver à avoir un minimum de transparence. Il faut de la proactivité également. Mais je pense qu'un facteur clés pour travailler virtuellement, c'est la communication. Que ce soit par email, téléphone et surtout si tu travailles virtuellement c'est de passer des coups de fil assez souvent. Car comme je disais, un email tu peux l'interpréter de pleins de façons différentes alors qu'un coup de fil c'est différent, et si tu passes par Skype, t'as les vidéo conférence, tu peux voir la personne, le body language, qui font que c'est différent. C'est je pense assez important.

T : Une fois la confiance établie, comment fais-tu pour la maintenir ? Y a-t'il, par exemple, un rendez-vous hebdomadaire pour parler de tout et n'importe quoi ?

M : Oui, alors nous on avait un rendez-vous hebdomadaire, « le Monday meeting ». Pour savoir ce que t'as fait la semaine passée, où on en est, ce qu'on va bosser cette semaine, si besoin d'aide. Faire une mise au point chaque semaine. Quand l'échéance de ton projet est de plus en plus proche, tu passes les appels encore plus souvent (tous les 2-3 jours).

T : Tu penses que la confiance a un impact sur performance de la VT ?

M : Oui, ça c'est sur et certain. Si tu ne fais pas confiance à tes équipes, tu vas micromanager, je pense qu'il faut donner un peu d'indépendance et d'autonomie aux gens. Et si t'as pas confiance, tu vas micromanager, tu vas penser que le faire tout seul, tu le feras mieux. Dans ce cas tu vas travailler seul et donc ça sert à rien d'avoir une équipe. Tout dépend un peu de tes objectifs.

T : Un autre facteur de succès est la culture, joue-t-elle un rôle important à l'AIIESEC ?

M : Oui je pense que c'est très important. De un, tu as la culture dans le sens où chaque individu vient avec sa propre histoire, sa propre éducation. En Europe, on a encore une éducation assez ressemblante mais si tu pars en Afrique ou en Asie, la culture est différente, Donc si tu communique avec eux, ça sera une autre sorte de communication. De un, le timing n'est pas le même, ils sont en avance ou en retard par rapport à nous en terme de fuseau horaire. Et puis, il y a certains mots que tu vas utiliser, qui de leur côté va être interprété différemment. De plus, comme on utilise l'anglais qui n'est pas toujours la langue maternelle de chacun, il faut être sûr d'utiliser les bons mots car ceux-ci peuvent avoir un autre impact d'une culture à l'autre. C'est très important d'être sur la même longueur d'onde.

T : Vous utilisez l'Anglais à l'AIIESEC ?

M : Oui.

T : Et dans les comités locaux, à l'Ichec par exemple ?

M : Tout dépend si t'as des erasmus, nous en avons beaucoup. Le comité national et international est de toute façon en Anglais. Donc toutes les communications qui sortent sont en Anglais. C'est vrai dans des comités francophones ou néerlandophones, on parle soit français soit néerlandais. Mais quand on pat en conférence nationale, c'est d'office en Anglais pour éviter les problèmes de langue. Mais dès qu'il y a un erasmus qui ne parle pas la langue, on switch en anglais.

Mais toute information qui sort doit être en anglais.

T : Comment fais-tu face à cette multiculturalité dans une équipe virtuelle ? Cultural trainings ?

M : Je pense qu'on n'en a pas fait de mon temps, mais c'est quelque chose, je pense, d'important. Quand j'étais au niveau national, on avait un training pour tous les internationaux, sur la culture belge. Au niveau virtuel, on ne l'a pas instauré comme ça. Quand tu fais un briefing, on va parler un peu de la culture belge en 10 minutes, mais il n'y aura pas de présentation d'une heure et demi sur la culture belge. Tandis que quand une personne vient

vivre en Belgique et vient travailler pour la Belgique, dans ce cas-là, on a une session une heure à deux heures pour lui expliquer l'historique de la Belgique, comment interagir avec les belges et pourquoi ils réagissent d'une certaine manière.

Au niveau virtuel, on va simplement leur dire les tendances de la Belgique, si t'es Américain et que tu parles comme ça en Belgique, ça ne passera pas. Ou nous Européen qui allons en Asie, il faut s'adapter.

Un exemple au niveau culture, d'habitude on fait de campagnes AIESEC pour recruter des membres, c'est-à-dire des étudiants. Donc on fait une campagne direct, ciblée sur les étudiants. En Chine, ils doivent avoir l'accord de leurs parents pour pouvoir rentrer dans une association d'étudiants. Donc la campagne de l'AIESEC était ciblée sur les parents qui eux à leur tour vont pousser les étudiants à rentrer dans l'AIESEC, donc c'est une autre culture, une autre façon de penser. Donc c'est très important de connaître la culture et savoir comment ils fonctionnent dans les autres pays.

T : Au niveau de la communication, est-elle important dans les VTs ?

M : Oui, elle est clé. En plus c'est virtuel donc il faut que ce soit clair, net, régulier, et s'il y a le moindre souci il faut prendre son téléphone et appeler.

T : Quelles sont les procédures à l'AIESEC ?

M : On a le rendez-vous hebdomadaire tous les lundi matin pour savoir où on en est. Ce qu'on avait aussi, c'est un tableau où chaque personne de l'équipe disait, dedans pour que ce soit clair et transparent pour tout le monde, cette semaine je suis en vacances donc je ne travaillerai pas, ou cette semaine je suis au bureau et je travaillerai sur ... et tu cites 3 objectifs de la semaine. Donc, le lundi on fait une réunion pour savoir où on en était. Donc le chef d'équipe reprenait cette liste et disait : « Thibault, ton objectif A, t'en es où ? Tu travailles dessus, tu n'as pas encore fini = je le mets en orange/ tu n'as pas commencé du tout parce que y a eu quelque chose en dernière minute qui est arrivé = je mets en rouge (ça veut dire que tu dois bosser dessus) / et si c'est vert, c'est que j'ai bossé dessus, donc c'est bon, on peut mettre un autre objectif cette semaine sur lequel bosser ». Ça c'était la procédure, mais toutes les équipes ne font pas ça, mais ça c'était la mienne. On bossait comme ça pour savoir où on allait.

Je pense que tu n'as pas de procédures en tant que telle, ça tourne tout seul, chacun travaille de son côté et après tous les lundis on retombe dessus.

T : La communication sociale est-elle également importante ?

M : Oui, je pense que c'est important de commencer par un « comment tu vas », « as-tu passé un bon weekend ? », ... Il faut connaître le state of mind de ton équipe mais de l'individu également qui partage cette expérience avec toi pour savoir par exemple sa sœur se marie, il y a eu un décès, ... C'est une manière aussi d'alléger le travail de la personne, de l'aider, d'être derrière. On ne s'est peut-être jamais vu, mais au final en ayant travaillé une année virtuellement, on a l'impression de se connaître.

T : Concernant les social skills, comment établis-tu une relation entre les membres de ton équipe virtuelle ?

M : Lors de la toute première réunion, on s'est tous présentés, en fonction de la taille de l'équipe aussi. Ça devrait être entre 6 et 12, jamais plus. Plus, c'est insupportable, il y a trop de monde qui interagit. Lors de la première réunion tout le monde doit se présenter, dire pourquoi t'es là,

tes objectifs personnels et professionnels et c'est important pour le chef d'équipe pour savoir comment motiver ses équipes, savoir l'expertise des gens. Et pour les autres, savoir comment on pourrait s'entraider, comment interagir entre eux. Il y'en a qui préfère le téléphone. C'était une des questions qu'on avait : « Vous préférez skype, téléphone, emails, WhatsApp, ... ? ». Ce qu'on a également fait, c'est de créer un groupe fermé sur Facebook. Et lorsqu'il se passait quelque chose d'amusant, on le publiait en photo ou autre. Ça développe une connexion même si on ne se voit pas physiquement.

Aujourd'hui les gens le font sur Whatsapp parce que c'est juste plus simple.

T : Cela permet également de garder une cohésion entre les membres ?

M : Oui, de faire en sorte que tu fais partie de quelque chose sans avoir jamais vu les personnes en face.

T : Comment motives-tu les membres de ton équipe ? Quels sont les moyens ?

M : La motivation dépend un peu des gens et de leur objectif. En tant que chef d'équipe, il est important de savoir les motivations qu'il y a derrière chacun. Y'en a qui veulent apprendre, y'en a qui veulent partager des informations, y'en a qui sont experts en quelque chose. Il faut savoir un peu de au delà de travailler tous ensemble, pourquoi le membre est venu là, c'est quoi sa motivation et tout ce que tu veux en tirer à la fin de cette expérience, de façon personnelle. En tant que chef d'équipe, il faut essayer de garder ça en tête et pouvoir essayer de redonner ça aux gens virtuellement. Il y en a qui veulent tout simplement apprendre à connaître d'autres gens dans le monde, y'en a qui veulent apprendre quelque chose de très spécifique. Et tu fais le lien entre les gens, mais, en tant que chef d'équipe, il faut s'en souvenir qu'au bout de six mois ce que les gens t'ont dit au tout premier meeting c'est important et qu'il faut garder en tête.

T : Et est-ce que la reconnaissance permet également de motiver les membres ?

M : Oui, clairement. Mais alors, les gens sont différents, y'en a qui sont reconnaissants avec un merci et une tape sur le dos : « t'as super bien fait ton travail ». Et puis t'en as d'autres qui sont reconnaissants avec quelque chose de plus matériel. Si c'est important que t'as bien bossé, on t'envoie à telle conférence pour justement que tu en parles ou y'en a d'autres un email qui dit : « merci pour votre aide car ça a super bien fonctionné » c'est différent mais je pense que c'est important également la reconnaissance parce que les gens au final travaillent et ont besoin d'être reconnu ou recevoir un merci, un mot gentil.

T : Concernant le mission & goal clarity, est-il important d'être sûr que la mission soit bien comprise, claire pour pouvoir avancer et atteindre une certaine performance ?

M : Oui ! Je pense que c'est aussi un facteur clé. Mais c'est surtout, de un, si tu travailles virtuellement c'est que tu as créé un groupe pour à la base faire quelque chose. Donc il faut que t'ai une vision et un objectif final. Le but c'est qu'il soit atteint dans une certaine période de temps (6 mois, 1 an ou plus). Et peut-être que tu vas travailler un an et que tu vas redonner ça à une autre équipe qui sera aussi virtuelle. Mais c'est important que ce soit clair et de savoir où on va parce que sur un an tu risques de te perdre. Il faut que tout le monde soit sur la même longueur d'ondes et qu'on avance pour la même chose.

T : A quelle fréquence tu t'assures que cet objectif est toujours en tête, est toujours aussi clair ?
A quelle fréquence tu vas reclarifier les choses ?

M : Donc toutes les semaines on se retrouve pour les objectifs de la semaine. Mais le tout premier meeting tu as l'objectif de l'année, l'objectif final avec les facteurs clés de succès qui vont faire qu'on arrive à cet objectif là. Ensuite en fonction de ces facteurs clés, on a des actions à lancer et c'est sur ça qu'on va travailler chaque semaine. Du coup, l'objectif est créé au premier meeting, au dernier meeting tu vas assesser si c'est réussi ou pas, l'objectif final et entre on avait au bout de 6 mois, on a fait un assessment de tes performances pour voir où tu en étais, au niveau de l'équipe et au niveau de la vision globale des choses. Et tous les mois, on regarde où on en est au niveau des actions et des objectifs. Donc normalement au fur et à mesure, tes objectifs devraient devenir oranges et puis verts.

T : Concernant le leadership, quelles sont, selon toi, les compétences qu'un leader de VTs devraient avoir à l'AIESEC?

M : Tu es à la tête d'une équipe, tu dois avoir les compétences de chef d'équipe, savoir gérer une équipe mais savoir interagir avec les gens, savoir les motiver, savoir les remettre à leur place s'il faut. Il y a également le côté analytique, vérifier si tes objectifs ont été atteints, qu'est ce qui bloque, pourquoi tu coinces sur certaines choses. Tu dois toi en tant que leader penser au côté analytique, chiffre parce que tu vas devoir reporter à d'autres gens. Et puis t'as le côté social, tu dois avoir un quotient émotionnel, tu dois savoir l'adapter aux gens. De manière virtuelle, justement pour qu'il y ait une cohésion de groupe tu dois faire un effort extra pour pouvoir motiver tout le monde, garder tout le monde motivé sur les mêmes objectifs, que les gens donnent toujours autant. Tu gères une équipe au final, même si les membres sont assis aux 4 coins du monde, ça reste une équipe, ton équipe. D'habitude ce qu'on faisait au début, et qu'on essaye de faire c'est de se voir au moins une fois tous ensemble. Pour que ce ne soit pas juste trop virtuel mais qu'on puisse aussi mettre un visage sur un nom. Donc se voir juste une fois et puis alors travailler de manière virtuelle et puis alors au dernier meeting donner des résultats et qu'on soit tous là.

T : Donc il y a une réunion physique alors ?

M : Oui on essaye.

T : Durant cette réunion vous parler boulot ou d'autres choses ?

M : On fait les deux, on parle boulot puis le soir tu vas prendre un verre et manger avec tous tes collègues. On essaye que ce soit quand même humain même si ce n'est pas facile. Il y a des conférences dans l'AIESEC, dans mon temps il y en avait une par jour. Donc on essayait de se réunir à une des conférences et puis normalement au niveau national ou international ils ont le budget pour te réunir toute ton équipe.

T : Dernier facteur de succès, la technologie et les outils, quels sont les technologies que vous utilisez pour communiquer entre vous ?

M : Ça a changé depuis, mais on utilisait la plateforme interne, pas la plus pratique, les email, téléphone, skype, Facebook Messenger. On se créait des groupes Facebook.
Je connais pas du tout SLACK.

T : Au niveau de la performance, comment évalues-tu la performance des tes membres ? De manière individuelle, collective ? A quelle fréquence ?

M : Chaque semaine c'est de manière collective, ça prend 30 min même pas sauf s'il y a un souci et qu'il faut en discuter plus longtemps. Mais après, tous les mois le chef d'équipe, on a une interaction individuelle de 30 min pour savoir comment se sent la personne, si ça va aller. Et même entre eux, ils peuvent le faire. Mais en tant que chef d'équipe c'est une fois par mois, et puis tu vas un peu plus en profondeur tous les trimestres et surtout pour le semestre, au bout de 6 mois, la tu vas en profondeur en regardant les objectifs personnels de la personne, ses attentes et compare le tout et on voit où on en est, si c'est toujours ce qu'il veut faire. Y a des gens qui rechantent parce qu'ils découvrent qu'en fait que l'expert qu'on avait, il y a quelqu'un d'autre encore plus expert, mais que cette personne est meilleure dans quelque chose d'autre et donc on le reshift.

T : Qu'est ce qui montre qu'une équipe virtuelle à l'AIÉSEC est performante ? Est-ce uniquement sur base des objectifs atteints ou également au niveau interne de l'équipe, si la cohésion est bonne, la motivation, donc l'environnement de l'équipe.

M : Je pense que ça dépend de l'objectif que t'as fixé au début, je pense que pour les gens externes à l'équipe, ça va être l'objectif final tout simplement, si l'équipe entière a atteint cet objectif oui ou non. En tant que chef d'équipe et membre d'équipe, je pense que t'auras envie de garder un bon souvenir et donc tu vas faire en sorte que ça se passe bien pour avoir une certaine satisfaction. Si tout se passe bien, tu pourras encore garder contact longtemps avec ton équipe. Donc c'est hyper important, ces gens là si ça se trouve tu vas aller voyager et puis tu passes par chez eux et tu pourras enfin le voir en vrai.

T : De manière générale, comme le turnover est assez élevé, au final on ne voudrait pas seulement atteindre les objectifs sans se soucier si l'équipe en tant que telle a bien fonctionné ? Car l'échéance n'est que d'un an et que l'année prochaine on sera peut-être même plus dans la même équipe.

M : Non je ne pense pas. De un, parce que l'AIÉSEC c'est bénévole, sauf au national et international. Donc tu dois avoir une très grande motivation derrière pour, de un, être dans l'AIÉSEC, de deux, bosser. Ça reste une ASBL mais elle brasse quand même beaucoup d'argent, il y a de sérieux objectifs financiers, il y a beaucoup de choses à faire derrière et à faire tourner, tu ne peux pas juste t'en foutre. Ceux qui s'en foutent, malheureusement on les met dehors parce que ça nuit à l'association même de l'AIÉSEC. Donc malgré qu'il y ait une équipe après, il y en a où tu vois qu'ils font ça juste un an et qu'au bout de 6 mois ils en ont marre et attendent juste la fin et jettent juste les choses à la fin à l'équipe suivante. Mais, il y en a d'autres qui prennent leur temps, qui effectuent une bonne transition et vont reprendre le boulot. Quand tu regardes, depuis 1948 jusqu'à maintenant c'est toujours là, même s'il y a eu des hauts et des bas. Le leadership change tous les ans et pourtant l'AIÉSEC est toujours. Il y a des gens motivés pour comprendre qu'il faut passer les choses d'année en année.