

YEŞİM NAZLAR :

Bonjour et bonsoir à tous. Nous nous excusons du retard que nous avons pris pour commencer l'appel. Soyez les bienvenus à cette réunion de l'équipe de développement sous l'équipe de l'équipe ATLAS III ce lundi 28 janvier 2019 à 18:30 UTC.

Sur l'appel aujourd'hui sur le canal anglais, nous avons Maureen Hilyard, Olivier Crépin-Leblond, Cheryl Langdon-Orr, Tijani Ben Jemaa, Vernatius Ezeama, Pasteur Peters Omoragbon, Natalia Filina, Abdulkarim Ayopo Oloyede, Shreedeeep Rayamajhi, Priyatosh Jana, Alfredo Calderon, Eduardo Diaz, Lianna Galstyan, Alan Greenberg, Eranga Samararthna, Amir Qayyum, Aris Ignacio, Justine Chew et Alberto Soto.

Sur le canal espagnol, nous avons Sylvia Herlein Leite et sur le canal français, Gabdibé Gab-Hingonne.

Nous avons reçu les excuses de Michel Tchonang Linze, de Sergio Salinas Porto et de Kaili Kan.

Du personnel ICANN, nous avons Heidi Ullrich, Gisella Gruber et moi-même, Yeşim Nazlar. Je serai également responsable de gérer cet appel.

Nous avons des interprètes d'espagnol et de français. Les interprètes d'espagnol, ce sont Veronica et Paula et notre interprète de français sera Camilla pour ce soir.

Remarque : Le présent document est le résultat de la transcription d'un fichier audio à un fichier de texte. Dans son ensemble, la transcription est fidèle au fichier audio. Toutefois, dans certains cas il est possible qu'elle soit incomplète ou qu'il y ait des inexactitudes dues à la qualité du fichier audio, parfois inaudible ; il faut noter également que des corrections grammaticales y ont été incorporées pour améliorer la qualité du texte ainsi que pour faciliter sa compréhension. Cette transcription doit être considérée comme un supplément du fichier mais pas comme registre faisant autorité.

Avant de commencer, je voudrais vous rappeler de bien vouloir dire vos noms au moment de prendre la parole non seulement pour les procès verbaux mais également afin que les interprètes puissent vous identifier sur les canaux linguistiques.

Je vais maintenant vous céder la parole, Maureen. Merci.

MAUREEN HILYARD :

Merci Yeşim. Encore une fois, je m'excuse du retard que nous avons pris pour commencer cet appel.

Alors, cette réunion est importante du fait que nous voudrions commencer à travailler sur l'établissement des critères pour les candidats qui vont voyager à Montréal. Cette réunion est probablement un peu plus avancée vis-à-vis du temps que prévu. J'ai passé pas mal de temps, mon week-end, à essayer de rédiger un texte qui sera utile et qui nous aide à faire la sélection des candidats qui viendront.

Parmi ce que j'ai essayé de dire et de faire, sans consultation avec Alan Greenberg qui est également connecté... et on voulait avoir quelque chose à vous présenter aujourd'hui. Tout cela, pour essayer de vous expliquer pourquoi je le présenterai comme je le ferai. L'idée est d'avoir autant d'implication que possible des membres de cette équipe. Et nous essayons dans le cadre du programme ATLAS d'encourager les personnes à participer et à être actives au niveau des activités qui leur ont été assignées.

Donc j'espère qu'on pourra montrer, à ATLAS et au groupe de programmation, que nous avons des personnes qui travaillent activement au sein de ces groupes. Nous espérons que beaucoup de personnes de ces groupes s'impliqueront parce que vous êtes vous-mêmes impliqués.

Voilà, ce serait un petit aperçu. Je voudrais recevoir vos questions à la fin de la réunion si possible. Mais je voudrais savoir si en ce moment, d'après ce que j'ai dit, il y a déjà des questions. Non ? Alors voyons s'il vous plaît la présentation PowerPoint. J'espère que tout le monde la voit.

Pour renforcer nos objectifs et nos cibles pour ce groupe en particulier, la cible est de « pouvoir renforcer les capacités des dirigeants au sein d'At-Large pour avoir des leaders qui soient centrés sur la politique et qui soient visionnaires et compétents, qui défendront non seulement les droits et les intérêts des utilisateurs d'internet au sein d'At-Large mais également ils représenteront les intérêts des utilisateurs finaux de manière adéquate au sein de l'ICANN dans le cadre de leurs possibilités de participation et d'implication au niveau local et mondial. »

Donc voilà différents aspects qui sont liés à ce que nous essayons de faire, à notre mission. Ce sera très bien si au moins nous nous concentrons déjà sur les utilisateurs finaux.

Nous essayerons de nous concentrer sur les différents objectifs. Cette présentation sera disponible comme référence sur la page

du sommet ATLAS III qui est consacrée aux activités des dirigeants. Pourtant aujourd'hui, nous nous concentrerons sur le développement d'un ensemble de critères vérifiables pour sélectionner les 60 invités d'At-Large qui sont déjà actifs à l'ATLAS III.

Cette question a été soulevée, une question très pointue qui nous a été posée : comment démontre-t-on les critères ? Donc l'idée ici est d'avoir des critères qui puissent être vérifiés pour que les personnes puissent [compter] parmi leurs compétences avec ces critères qui soient vérifiés.

Voyons maintenant le but de cette activité en particulier. Nous commencerons par un examen du sondage. Et je remercie ici les 18 participants sur 27 qui nous ont répondu parce que cela nous a donné une image assez claire de ce que les gens au sein de ce groupe ressentent vis-à-vis de ce qui est important en tant que dirigeants et ce qui est important pour un dirigeant de l'At-Large.

Ce que l'on voit ici, c'est la quantité de personnes impliquées à ce groupe particulier et on voit ici leur provenance. Je vous rappelle également l'importance de votre participation à cette activité en particulier. Certaines attentes de ce groupe exigeront un certain niveau de connaissance et l'idée est de savoir ce que vous pourrez apporter à notre groupe pour nous permettre de pouvoir atteindre ces cibles que nous nous sommes proposées.

Merci Alan, c'est vrai qu'il y a une erreur de frappe. On s'en occupera tout à l'heure.

Alors merci à tous ceux qui ont participé à ce sondage. On dirait qu'il n'y avait pas de participant de NARALO. Il y avait une seule personne du groupe qui venait de NARALO, il s'agit d'une des membres d'une ALS locale. Ce serait bien de l'avoir dans l'équipe. Je ne suis pas sûre qu'elle soit présente aujourd'hui mais en tout cas, on n'avait pas de participant de NARALO.

Parmi les questions que nous avons posées, on demandait aux participants du sondage, vu ce que nous évaluons, s'il y avait des personnes qui avaient déjà occupé un poste de direction au sein de l'At-Large. Je pense que c'était une question qui était concentrée sur At-Large. Mais lorsque vous voyez ici la proportion de réponses, il y avait une quantité de personnes assez raisonnable qui avait déjà occupé un poste de direction auparavant ou l'occupait toujours. Donc on avait une certaine expérience au sein de l'équipe, ce qui montre qu'on ne commençait pas à zéro, que ces personnes qui répondaient au sondage pouvaient faire des contributions à notre discussion, que c'était des gens qui avaient une expérience personnelle, qui avaient été président de l'ALAC – il y en avait un, ce n'est pas moi. Ma contribution au sondage était en tant qu'évaluateur donc mes réponses n'étaient pas comprises parmi les résultats. Les présidents de RALO, on en avait un. Malheureusement, on n'avait

pas d'expérience au niveau des secrétariats des RALO, pas de réponse de quelqu'un qui ait eu ce type d'expérience. Hélas, c'est un poste qui existe dans toutes les RALO. Mais on voyait qu'il y avait des personnes qui ont occupé des postes de direction en dehors de l'At-Large aussi, ce qui nous apporte une autre perspective, un autre point de vue.

Par la suite, on s'est dit qu'on voudrait savoir quel était le type d'expérience que les personnes avaient eu par rapport aux cours d'At-Large. C'est également très important pour cette activité en particulier, l'activité de l'ATLAS, vu qu'Eduardo et Olivier avaient inclus les cours d'ICANN Learn comme des exigences préalables au sommet pour les programmes qu'ils vont organiser à Montréal. Et c'était très bien de voir que 60 % des répondants avaient été impliqués et recommandaient déjà certains cours. J'espère qu'Eduardo et Olivier en prendront note d'ailleurs. Plusieurs de ces personnes ont signalé les cours qu'ils leur semblaient seraient utiles pour que ces dirigeants les suivent pour améliorer leur participation. Donc c'était aussi une réponse positive.

Puis, il y avait des personnes qui ont répondu qu'elles avaient déjà été des mentors – la question, c'était s'ils avaient déjà été mentor ou pas – et donc il y avait des personnes qui avaient déjà suivi ce type d'activité que l'on pouvait proposer aux personnes qui l'avaient demandé, surtout pour ceux qui travaillent dans le domaine des politiques. Mais en tout cas, 45 % avaient une

expérience en tant que mentor, ce qui est un bon pourcentage. Donc ces personnes avaient été des mentors et des mentorés également. C'est excellent puisque ce sont des gens qui savent de quoi a besoin un mentoré également et cela leur permet d'être de meilleurs guides pour nos activités.

Puis on s'est concentrés sur les traits qui sont importants chez les bons dirigeants. Ce sont des traits, des attributs des personnes qui ont été tirés d'une liste assez générique. C'est une source assez générique si je ne me trompe. Mais je pense en tout cas que l'intérêt était de pouvoir voir quels étaient les traits qui étaient considérés d'importance pour un bon dirigeant.

Dans cette activité en particulier, les niveaux les plus élevés d'importance pour les compétences, c'est l'intégrité, l'engagement et la passion et être un bon communicateur. Ce sont les trois principaux. Il me semble que si on évalue les dirigeants que l'on a au sein d'At-Large, il est possible de voir que ce sont effectivement des traits importants que ces personnes avaient.

Passons maintenant aux attributs – et bien sûr, les traits que l'on considère les caractéristiques que l'on a ; c'est de l'inné. Mais ce sont en tout cas des caractéristiques que les personnes ont déjà mais qui peuvent être améliorées, des compétences que l'on peut apprendre pour les renforcer. On voit par exemple que les personnes peuvent être de bons communicateurs mais ils

peuvent s'améliorer également si on leur apprend de nouvelles compétences.

Le comité de programmation renforcera sans doute cette liste d'attributs qui peuvent être renforcés parmi les membres actifs qui souhaiteraient occuper un poste de direction. Donc on se penchera sur la manière de pouvoir renforcer la capacité de manière à ce que ce soit des dirigeants plus effectifs.

Bref, la communication, la promotion de la formation d'équipes et du travail en équipe, la formation d'équipes, le travail en équipe, la créativité et l'innovation sont importants. Cela est important surtout pour At-Large où on a une grande communauté où le but principale est toujours d'essayer de faire en sorte que les personnes participent, qu'elles s'impliquent, qu'elles aient toutes les informations dont elles ont besoin pour pouvoir travailler de manière active, pour que les personnes puissent faire des contributions importantes pour les différentes politiques qui sont en train d'être discutées à chaque fois.

Donc je pense qu'il est important que les personnes qui participent au sein d'At-Large connaissent certains sujets. Pour certaines des personnes, il y a des cas où on est déjà en train de travailler sur ce domaine en particulier puis il y a d'autres personnes pour lesquelles il faudra que l'on les écoute. Ce sont des personnes qui à leur tour participent de manière passive, qui écoutent, qui essaient de comprendre. Et on devrait leur faciliter

du matériel, des documents qui leur permettent de mieux comprendre parce que ce sont des sujets qui ne sont pas toujours dans leur zone de confort mais des sujets qui sont d'importance toutefois pour la communauté.

Pour qu'un dirigeant soit un bon communicateur, il y aura donc du travail à faire mais également l'aspect de la responsabilité, de la reddition de compte, de penser de manière stratégique, et d'agir de manière stratégique, de gérer les attentes même au sein de notre groupe de travail. La personne doit pouvoir travailler avec des points de vue qui soient en conflit entre eux, par exemple [inintelligible] aussi.

Mais le but pour un dirigeant est de pouvoir travailler avec différentes personnes, avec différents points de vue, de pouvoir surmonter ces différences et ces difficultés pour parvenir à des résultats effectifs au sein d'At-Large. C'est cela notre but principal.

Et puis, nous avons également demandé quels étaient les avis personnel vis-à-vis des grands aspects, des grands attributs. Il a fallu révérifier toute la liste mais on a vu quels étaient les attributs qui étaient importants en termes de compétences, de connaissances parce qu'on s'est dit que si on allait vérifier les critères, le principal était d'évaluer dans le cas d'At-Large quelles étaient les compétences qui seraient importantes et les domaines de connaissances qui seraient importantes et quels étaient les

domaines de connaissance qui seraient importants aussi pour ces dirigeants.

Donc encore une fois, on a trouvé qu'il y avait une correspondance entre les types d'attributs génériques des dirigeants, les caractéristiques génériques, et les compétences, les domaines de connaissances que les personnes ont soulevés. Lorsqu'on voyait les cinq principaux parmi la liste de compétences nécessaires pour les dirigeants d'At-Large, on avait une mission et une vision pour le futur, être un communicateur efficace, être articulé – j'essaie ici de lire autant que possible – la capacité d'organiser, de diriger bien sûr par l'exemple, de motiver l'intérêt des autres donc d'aimer le travail. Et puis on avait la responsabilité, l'honnêteté, la redevabilité.

Donc lorsque l'on regarde tout ce qui est compétences différentes, on voit qu'il y a différents critères et on se penche sur les compétences pour [inintelligible] quels seraient les indicateurs que l'on pourrait proposer pour voir comment mesurer si la personne a un niveau adéquat de cette compétence en particulier.

De la même manière, lorsqu'on voit les domaines de connaissances, on voit qu'il était intéressant de voir, bien sûr en tant que dirigeant de l'At-Large, qu'une bonne connaissance par rapport à l'ICANN serait importante. Mais par exemple au niveau de la politique, on a également vu que la connaissance était

importante. C'est très important pour les politiques de l'At-Large ; la participation et l'implication sont très importantes, surtout la politique je dirais parce que le but ici est d'impliquer les personnes et de les mettre au travail sur la politique. Donc il faut que l'on se concentre là-dessus.

Il est également intéressant de voir que la gouvernance de l'internet était un résultat qui était assez répété et la capacité de direction aussi. Et il y a beaucoup de personnes qui souhaiteraient voir que l'on vérifie que tout le monde a la possibilité d'être un dirigeant. Et cela qui était un aspect assez important pour beaucoup de personnes.

Ces personnes ont également fait allusion au DNS. Pour l'ICANN, on parlait de connaissances organisationnelles, de connaissances de l'histoire de l'ICANN. Il y a eu quelques uns qui ont fait allusion à d'autres aspects mais peut-être devrait-on les incorporer à la mission de toute façon.

Alors lorsqu'il s'agit de buts, de cibles et d'objectifs, j'ai surligné les mots qui me semblaient importants lorsque l'on aborde les critères de sélection. S'agissant de ces critères pour cette activité en particulier et dans l'ensemble pour l'ATLAS, on a décidé de garder ces concepts à l'esprit au moment de vérifier des candidatures, donc par exemple on a des bonnes compétences de direction. J'ai surligné en vert ce qui me semblait très important, donc de bonnes compétences de direction, une bonne

connaissance des sujets pertinents et des critères mesurables.
Voilà les concepts clés.

Mais on voyait également les compétences, la vision, la mission, la concentration politique et également la défense des droits des utilisateurs finaux et la représentation des intérêts de l'ICANN, d'At-Large et du monde de l'At-Large dans les activités en représentation de la RALO, de la région, etc.

ALAN GREENBERG : Maureen, excusez-moi. J'ai essayé de rester en muet mais il y a une erreur de frappe dans les cibles : c'est les intérêts des utilisateurs finaux au sein de l'ICANN et non pas seulement au sein de l'At-Large.

MAUREEN HILYARD : Oui, pardon.

ALAN GREENBERG : Je reviens en muet.

MAUREEN HILYARD : Très bien, d'accord. Alors oui, effectivement, on prenait cela en considération. Ce sont les points clés sur lesquels il faut se concentrer compte tenu des capacités, des compétences, des

domaines de connaissances qui ont déjà été discutés. D'accord ?
Donc voilà un point clé.

Je sais qu'il y a des gens qui se demandent qu'est-ce que c'est que tout cela. Le groupe est un peu plus grand que prévu à l'origine mais lorsqu'on a vu qu'il y avait tellement d'intérêt et tellement de personnes qui se sont proposées, on a voulu intégrer tout le monde. Donc tous ceux qui se sont proposés à être bénévoles voulaient bien évidemment y participer ; c'est cela que l'on a compris. Donc on a intégré tout le monde.

On s'est dit qu'on pouvait le faire en tant que groupe complet. Donc il y avait plus de personnes qui pourraient faire des contributions peut-être. Les personnes ne contribuent pas si elles sentent qu'elles vont répéter ce que quelqu'un d'autre a dit. Mais il me semblait qu'il est important que tout le monde puisse participer.

Donc j'ai vérifié toute la liste. C'était un groupe très varié. J'ai choisi des personnes qui étaient des dirigeants déjà dans d'autres groupes auparavant, qui ont déjà eu cette expérience de coordination des discussions de ces groupes en particulier. Le groupe 4 était formé de membres de LACRALO et cela était fait exprès pour que ces personnes se sentent à l'aise. C'était un groupe suffisamment grand pour leur permettre d'avoir une discussion et une contribution utile pour notre travail.

Or, mon intention était que les dirigeants – et j’ai demandé au personnel s’il serait possible que les dirigeants aient des groupes de discussion, des listes de diffusion spécifiques à ces groupes. Ce sont des listes à court terme puisque ce sont des activités à court terme. Mais plutôt que d’envoyer des courriels, l’idée était de vérifier qu’il y ait des capacités suffisantes. L’idée était de voir si tout le monde pouvait participer et que le point de vue de tout le monde [inintelligible]. C’est ce qu’on essaie de faire lorsqu’on travaille sur la politique. On se concentre sur cette activité en particulier. Voilà les groupes.

Et ce que nous allons faire, c’est cela la tâche comme telle. La plupart des activités se dérouleront par courriels mais il pourrait y avoir des conversations sur Skype également. Je ne sais pas si vous savez mais les salles Adobe Connect sont disponibles si un groupe souhaitait discuter de quelque chose. Et même, ce serait pratique pour moi parce que je pourrais voir le niveau de participation des membres du groupe plus facilement et voir quelles sont les idées qui apparaissent.

Donc le dirigeant du groupe de travail modérera la discussion. Il y aura de la coordination. Et j’espère que tout le monde contribuera, bien sûr, mais les dirigeants ont les compétences nécessaires pour comprendre ce que nous essayons de faire. Et le résultat devrait être quelque chose que l’on puisse discuter par la

suite et qu'on puisse se mettre d'accord pour pouvoir parvenir à une liste de critères.

La tâche, c'est d'utiliser les traits, les attributs, les compétences, les suggestions de connaissances dont nous avons discuté, identifier les critères, les indicateurs mesurables que votre groupe utiliserait pour sélectionner des personnes invitées au sommet ATLAS. Chaque groupe aurait des résultats différents. C'est ce que l'on prévoit. Mais on peut prévoir où l'on espère qu'il y aura des résultats communs pour que vous puissiez décider d'autant des critères que possible ou aussitôt que vous voulez ou autant que vous voulez. Mais le but étant toujours d'avoir une liste qui soit faisable, quelque chose que l'on puisse mettre en pratique.

Il faudra vérifier si cette tâche nous prendra deux ou trois semaines. Moi, je propose trois semaines. C'est vrai que c'est beaucoup de temps mais je prend en compte le temps que les personnes également ont besoin pour procéder à la discussion. Il est probable que les dirigeants m'indiquent eux-mêmes quel est le besoin de chaque groupe et au bout de cette période, les dirigeants indiqueront les résultats du groupe au reste de la sous-équipe, le 11 ou le 18 février suivant le besoin de temps. Et on aurait une discussion la semaine suivante pour créer une liste définitive à partir de ces travaux qui soit présentée par l'équipe ATLAS au reste de l'équipe ATLAS combinée à l'ALAC à Kobe.

Voilà la fin de ma présentation. Je vois Tijani qui lève la main.

TIJANI BEN JEMAA : Merci Maureen. Sur la page trois de votre présentation, j'ai vu que vous parliez de 18 personnes sur 27. Si je ne trompe, 18 personnes, ce sont des personnes qui ont répondu au sondage. Mais 27, était-ce la quantité de personnes qui l'on reçu ?

MAUREEN HILYARD : Oui. C'était les personnes qui appartenait à notre équipe, oui.

TIJANI BEN JEMAA : Très bien. Je ne vois pas NARALO ici sur le camembert, sur le graphique.

MAUREEN HILYARD : Oui, effectivement. Si vous regardez la liste des dirigeants, il n'y a qu'un membre de NARALO qui fait partie de la liste. Si je ne me trompe, il s'agit de [Justine]. Elle est membre d'une ALS locale qui a récemment été ajoutée à la liste. Mais si je ne me trompe, il y avait trois membres de NARALO qui se sont proposés mais qui après ont décidé de participer à un autre groupe de programmation. Mais il n'y avait pas de membres de NARALO qui aient choisi de participer à ce groupe.

TIJANI BEN JEMAA : D'accord. Et puis je pense que c'est une chose de définir des critères mais dans votre texte, il est dit qu'il devait s'agir de critères mesurables ou faisables. Comment comptons-nous mesurer ces critères ? Quelles seront les mesures pour vérifier ces critères ? Vous les trouverez où, ces indicateurs ? C'est quelque chose que l'on doit également définir. Merci.

MAUREEN HILYARD : Merci Tijani. J'ai essayé de l'expliquer. Certains des critères pouvaient ne pas être facile à mesurer ; je l'ai dit. Donc par exemple l'expérience au sein de groupes de travail, on pourrait dire qu'ils ont été des membres d'un tel groupe ou d'un autre mais pas en tant que président. En tout cas, ils vont devoir expliquer le niveau de participation et d'implication qui s'appliquera probablement à une certaine mesure mais qui n'aura pas de mesure concrète. Et là, on dépendra des gens pour savoir s'il y a une mesure.

Cheryl ?

CHERYL LANGDON-ORR : Je pense que ce que vous venez de dire est très important pour répondre à la question de Tijani sur les mesures. C'est vrai qu'il y a des aspects qui sont plus facile à mesurer que d'autres. Mais l'expérience par exemple, les compétences, des déclarations que nous faisons en tant qu'individu au sein de notre groupe ainsi

qu'en tant équipe ou groupe, sous-équipes, ce sont des aspects sur lesquels nous allons travailler pour nous assurer que la nouvelle génération soit mieux équipée et plus efficace et que les dirigeants soient plus effectifs. C'est votre but. Et là, je fais allusion à la performance. Je pense que la performance, c'est également quelque chose qui doit être mesurable.

Ce n'est pas tout simplement question de dire : « J'ai participé à un tel groupe ou à un autre. » ou « J'ai fait partie des activités de tel ou tel groupe. » Mais si vous êtes un mauvais président, vous gérez mal les travaux de votre groupe, je pense que c'est cela qui serait préoccupant et il faudra vérifier si la personne a fait du bon travail ou pas lorsqu'elle a occupé ce poste. C'est cela qui sera important pour cette nouvelle génération de dirigeants pour les aider à évaluer leurs performances. Si vous avez quelqu'un qui vous dit : « J'appartiens à 16 groupes de travail. » mais qu'après, cette personne ne participe pas vraiment aux travaux de ces groupes de manière active, c'est cela qu'il faudra vérifier, les mesures de performance et si ce sont des mesures valables. Vous voyez pourquoi les personnes se trouvent du mauvais côté des attentes, des formations, des méthodologies, des paires, [inintelligible] à mesurer les attentes.

Moi, je ne suis pas aussi aimable que vous. Toutefois, comme je disais, ce sont des aspects qui sont mesures du côté quantitatif et pas qualitatif. Un jour, on pourra discuter de la manière

d'analyser cela si vous voulez parce que moi-même, j'ai eu des expériences sur des analyses non-quantitatives pendant mes années d'université, donc je pourrai vous aider à le faire si vous voulez. Merci.

MAUREEN HILYARD : Merci Cheryl.

Maintenant, Abdulkarim.

ABDULKARIM OLOYEDE : Merci. J'ai deux questions dont la première concerne ce groupe [inintelligible]. Si j'ai bien compris, au cours des deux ou trois semaines à venir, les personnes échangeront et présenteront leurs travaux. Mais comment vous attendez-vous à ce que ces personnes atteignent des résultats avant la réunion de Kobe [inintelligible] ?

Et puis d'autre part, je ne suis pas très sûr de comment cela fonctionnera. Donc je voudrais demander cela.

MAUREEN HILYARD : Merci Abdulkarim. Votre connexion n'était pas très bonne mais il me semble avoir compris quelle était la question. C'est vrai qu'on a peu de temps mais une fois qu'on a décidé des critères et des indicateurs, ce que l'on présentera à Kobe, nous espérons qu'on ouvrira ou lancera l'appel à candidatures. Jusqu'à ce moment-là,

les candidatures impliqueront également non seulement un critère mais également la participation dans les cours de préparation que le comité de programmation a également prévu. Donc dans le cadre des candidatures, il faudra non seulement rencontrer les critères que nous voyons mais également des critères que nous avons prévus.

Nous avons deux ou trois semaines. Nous sommes en train de créer une liste de critères. Donc il y aura une date butoir pour que les groupes créent leurs critères. Une fois que cela aura été fait, nous nous réunirons au sein de ce groupe. Les dirigeants des groupes discuteront des critères et des points communs pour discuter des critères qui sont importants, des critères qui ne sont pas aussi importants et de s'ils sont ou pas des indicateurs appropriés que l'on demande aux candidats. Donc nous ferons cela également avant Kobe. Et puis nous aurons une réunion avec l'équipe de programmation et de direction pour que tout le monde ait une idée et que tout le monde ait l'occasion et finalement, une liste que nous présenterons à Kobe.

Alan ?

ALAN GREENBERG :

Merci. Pour ce qui est des critères, des mesures, etc., il serait très bien si tout dans la vie était mesurable de manière concrète, si l'on pouvait dire tous ceux qui ont 5 gagnent, tous ceux qui ont

moins de perdent, etc. Mais je crois que nous ne pourrons pas réunir ce type de mesures ; ce n'est pas toujours possible.

Donc pour définir les critères, il faut que l'on se demande comment on compte poser la question et vérifier que l'on aura des réponses qui nous permettent de juger nous-même le résultat. Ce n'est pas toujours facile mais il faut que l'on reconnaisse qu'il faudra que ces questions difficiles soient prises en fonction des réponses des personnes ou en fonction de ce que les personnes puissent démontrer pour que tout le monde sache comment on pense réunir les réponses et comment on pense avancer.

Cela dit, nous avons très peu de temps. Maureen vient de répondre et de décrire énormément de travail qui devra se faire au cours des prochaines semaines. Tout ce travail aurait dû avoir été fait avant janvier mais ce n'est pas le cas. Maintenant, on travaille avec une liste de temps. Pourtant, on ne peut pas changer la date butoir à laquelle il faut commencer à proposer des personnes pour les voyages. Donc on aura beaucoup de travail à faire pour y arriver au cours des semaines prochaines. C'est ce que nous essayons de faire. Merci.

MAUREEN HILYARD : Merci Alan.

Olivier ?

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND : Merci Maureen. Est-ce que vous m'entendez bien ?

MAUREEN HILYARD : Oui, on vous entend très bien. Allez-y.

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND : D'accord. J'avais une question à vous poser et je parle ici en tant que dirigeant dans notre groupe. L'un des critères est que toutes les mesures pertinentes aient été prises et que tout le monde ait suivi la bonne voie. D'accord ? C'est cela que je voulais vous rappeler.

MAUREEN HILYARD : Oui, merci Olivier. On devrait également l'inclure. En ce moment, le travail principal se concentre sur l'organisation des critères et comme je l'ai dit, les exigences préalables seront également incluses parmi les critères. Merci.

Y a-t-il d'autres questions à poser ? Je sais que Justine avait des questions dans le chat. J'espère tout avoir précisé. Alberto lève la main. Allez-y Alberto.

ALBERTO SOTO : Peut-être en cas de doute, puisqu'on n'aura d'entretien comme je l'ai dit, mais peut-être qu'on pourra demander aux dirigeants des

RALO lorsqu'on aura des doutes parce que comme vous savez, il faut que l'on connaisse les gens qui appartiennent à la RALO. Donc peut-être qu'on pourrait utiliser cette solution ou cet outil.

MAUREEN HILYARD :

Merci Alberto. Comme cela a déjà été dit, il y a des personnes qui présenteront des candidatures que nous ne connaissons peut-être pas ; ce sont des gens qui sont peut-être actifs dans des domaines où on n'a pas beaucoup de participation. On discutera avec les dirigeants des RALO. Donc les gens qui ont un point fort en particulier dans un domaine, une connaissance particulière dans un domaine, tout cela sera considéré.

Lorsqu'on verra les candidats de manière active au cours de prochaines semaines, je pense, il y aura plus d'activités, plus de travail. Eduardo et Olivier verront également beaucoup de travail. Ce sont des gens qui vont être de bonnes ressources également pour nous, qui vont nous aider à examiner et évaluer ces résultats. C'est très important de nous assurer que l'on ait suffisamment de candidats. D'accord ?

Y a-t-il d'autres questions ? Non ? [inintelligible]. Oui, d'accord. On espère ne pas devoir suivre cette voie parce qu'il s'agit de ce profil au sein de l'At-Large. Le domaine de la politique sera très important mais il pourrait y en avoir d'autres qui finiront [inintelligible], à la politique. Donc on verra que tous ces aspects soient également compris et évalués, c'est-à-dire que dans vos

groupes de travail, on pourrait prendre note de la manière dont nous comptons évaluer le potentiel des personnes actives qui sont des jeunes prometteurs ou des personnes qui ont un rôle de direction très actif. Il faut considérer le fait que ces personnes vont sans doute porter des candidatures.

Ce que nous avons décidé pourtant est la chronologie. C'est une question clé pour nous. Avons-nous besoin des trois semaines ? Sylvia ? Cela fait du bien de vous avoir parmi nous. Est-ce que Sylvia est sur un autre canal linguistique ?

YEŞİM NAZLAR : Pardon Maureen, je vérifie avec les interprètes. Est-ce que Sylvia est en train de parler ? On ne l'entend pas. Non, elle ne parle pas finalement.

MAUREEN HILYARD : D'accord.

SYLVIA HERLEIN : Est-ce que vous m'entendez ?

MAUREEN HILYARD : Oui, on vous entend.

SYLVIA HERLEIN : Vous m'entendez ?

MAUREEN HILYARD : Oui, on vous entend.

SYLVIA HERLEIN : J'espère que vous m'entendrez correctement. Nous avons 60 personnes que nous pourrions inviter. Est-ce que nous allons prendre en considération le pourcentage minimum pour la représentation de chaque RALO ? Est-ce que ce sera un critère, la représentativité des différentes RALO ?

MAUREEN HILYARD : Merci Sylvia de cette question. On vérifie le potentiel des dirigeants des différentes RALO. Bien sûr, on espère recevoir des participants actifs de toutes les RALO. Je ne pense pas que chacune des régions présentera la même quantité de candidats. On a différents types de postes.

On voudrait penser qu'il y aura des participants actifs dans les différentes RALO qui voudront s'impliquer et qui voudront participer à cette liste de 60 invités. Mais en ce moment, je ne peux pas garantir qu'il y aura une représentation équitable, bien qu'on aimerait bien voir que toutes les RALO soient représentées.

Alan ?

ALAN GREENBERG : Merci. Certes, il serait bien d'avoir une représentation assez équitable. S'il y a de bons candidats, c'est le but que nous essayerons de viser. Les gens de chaque RALO vont devoir travailler pour pouvoir s'assurer qu'elles ont de bons candidats et que le message sera envoyé.

Cela dit, nous finirons avec des personnes qui auront été sélectionnées qui ne pourront pas voyager par exemple ou qui, à la dernière minute, ne pourront pas participer. Donc on n'a pas cible ou de minimum mais c'est l'idée.

MAUREEN HILYARD : Très bien, merci Alan. On n'a plus de temps, notre interprète de français va devoir nous quitter.

Donc la question : est-ce qu'il nous faut deux ou trois semaines ? Je dirais deux semaines. Il va falloir qu'on travaille beaucoup.

Notre prochaine réunion sera la semaine du 11 février. Les dirigeants vont devoir préparer un message. D'accord, donc deux semaines et une semaine de back up. Très bien. On verra comment cela va et on enverra un message d'ici deux semaines à tous les groupes pour voir comment cela fonctionne.

Et les EOI pour les candidats seront envoyés le 15 février. On fera cela et puis on verra. Je suis en train de travailler à titre personnel

pour organiser les listes de diffusion. J'espère qu'on pourra le faire. Et je m'attends vraiment à voir les idées que chaque groupe trouvera. Vous pouvez tous commencer à essayer de préparer les idées que vous pourrez présenter à votre groupe et au dirigeant de votre groupe.

Alan, vous levez la main pour quelque chose ?

ALAN GREENBERG : Oui. Je demandais des précisions. Vous avez dit deux semaines et une semaine de back up. Cheryl dit que les EOI sont envoyés d'ici deux semaines de toute façon. On ne peut pas avoir les deux.

MAUREEN HILYARD : Moi, je n'avais pas compris qu'il fallait envoyer ces déclarations ou manifestations d'intérêt d'ici deux semaines. Donc deux semaines.

ALAN GREENBERG : D'accord. Très bien, oui.

MAUREEN HILYARD : Ce sera deux semaines. Organisez-vous et on verra si on peut préciser et on vérifiera quelle sera la date de la prochaine réunion. On a beaucoup de travail, beaucoup de pain sur la planche.

Merci d'avoir participé aujourd'hui. J'apprécie vraiment la discussion. Et oui, j'espère qu'on pourra avoir de bonnes [inintelligible]. Merci à tous et au revoir.

YEŞİM NAZLAR : Nous allons déconnecter maintenant. Ayez une bonne fin de journée. Au revoir !

[FIN DE LA TRANSCRIPTION]