

YEŞİM NAZLAR :

Bonjour, bon après-midi et bonsoir à tous. Soyez les bienvenus à cet appel du groupe de travail sur le programme ATLAS III le 25 février 2019 de 13:00 à 14:00 UTC.

Aujourd'hui sur le canal anglais, nous avons Eduardo Diaz, Cheryl Langdon-Orr, Olivier Crépin-Leblond, Beran Dondeh, Hong Xue, Vanda Scartezini, Alfredo Calderon, Nadira Al-Araj, Alan Greenberg et Lutz Donnerhacke.

Sur le canal espagnol, nous avons Lilian De Luque Bruges. Et sur le canal français, nous avons Michel Tchonang Linze.

Nous avons reçu les excuses de Joanna Kulesza, Ali AlMeshal et du côté du personnel, Heidi Ullrich.

Pour l'appel d'aujourd'hui, du personnel, nous avons Gisella Gruber et moi-même, Yeşim Nazlar. C'est moi qui vais m'occuper de la gestion de l'appel d'aujourd'hui. Nous avons des interprètes d'espagnol et de français. Nos interprètes d'espagnol sont Claudia et David et nos interprètes de français sont Aurélie et Jacques.

Avant de commencer, un petit rappel pour vous demander de bien vouloir indiquer votre nom, non seulement pour la transcription mais également pour les interprètes.

Je vais maintenant céder la parole à vous, Eduardo. Merci.

---

***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.***

---

EDUARDO DIAZ : Merci Yeşim, merci à tous de participer à cet appel. L'objectif principal de cet appel est de s'assurer que tout le monde comprenne bien ce qu'on essaie de faire – je suis sûr que vous le savez mais si vous avez des questions à poser, n'hésitez pas à le faire – et voir également quel est l'état d'avancée des progrès jusqu'à présent des deux sous-groupes qui travaillent actuellement sur ce programme puisqu'il s'agit de sous-groupes sur le programme.

Donc le premier, c'est le renforcement des capacités qui est présidé par Joanna et Alfredo. Alfredo, peut-être que vous pourriez nous donner les dernières informations par rapport aux travaux que vous avez fait jusqu'à présent au sein de ce groupe de travail ? On aimerait savoir si la date butoir de mars va être respectée. Autre question qu'on voulait vous poser, est-ce qu'il y aura des programmes fixés pour les gens qui vont participer à ATLAS III ? Donc la date butoir, c'est celle du 1<sup>er</sup> mars.

ALFREDO CALDERON : Merci. Vous pouvez m'entendre ? Vous m'entendez bien ?

EDUARDO DIAZ : Oui.

ALFREDO CALDERON : Merci. Tout d'abord, veuillez m'excuser parce que la semaine dernière, je n'ai pas pu participer à votre appel. C'était un jour férié au Porto Rico mais pourtant, j'ai dû travailler comme un jour normal. Bref, je n'ai pas pu participer à l'appel.

---

Effectivement, nous avons des cours fixés comme Joanna vous l'a dit au cours du dernier appel, et on essaie de voir quels seront les cours nécessaires. Et je crois que cet après-midi, à 13:00 heure locale de Porto Rico, nous avons un autre appel pour peaufiner tous ces détails.

Donc nous avons, si je me souviens bien, une série de sept cours. On a fixé cette condition au cours d'un appel précédent. Donc cinq cours comme cours nécessaires que doivent suivre les participants s'ils veulent participer à ATLAS III.

Et il y a deux semaines, avec Olivier, on a commencé à tester certains webinaires. Et peut-être que vous vous en souviendrez par rapport aux commentaires qu'a fait Olivier par le passé, on a un problème par rapport aux webinaires parce que les webinaires ont été faits par l'intermédiaire d'Adobe Connect et il y a un certain nombre de problèmes qui sont liés à cela, par rapport aux gens qui vont écouter et voir les webinaires.

Donc ce qu'on a essayé de faire, c'est de sélectionner les présentations et travailler là-dessus. Il y a eu un problème, quelqu'un voyait un écran vide. Olivier, lui, a pu suivre toute la présentation sans avoir aucune diapositive vite.

Donc à la suite de cela, on a essayé de résoudre ce problème technique – c'est un problème technique pour nous – parce qu'il nous fait décider cet après-midi si on va laisser les webinaires tels qu'ils sont avec l'introduction, les interruptions, les questions à la fin, l'évaluation, sondage, etc., bref toute la mécanique traditionnelle d'un webinar, ou pas. Et à la suite de cela, j'ai demandé à Judith Hellerstein de prendre

---

contact avec nous parce qu'elle, elle sait comment accélérer ce processus et rendre les choses plus simples.

Et comme cela a été dit au cours des appels passés, cela va prendre entre une et 12 heures entre l'enregistrement, l'édition, pour faire tout ce que je vous ai dit auparavant. Donc il faut qu'on prenne une décision là-dessus.

Et par rapport à la question des programmes, j'espère que nous aurons les cours fixés d'ici le 1<sup>er</sup> mars 2019. J'ai lancé un appel à volontaires pour qu'ils m'aident à travailler là-dessus. Et pour l'instant, je n'ai reçu aucune réponse à cet appel à volontaires au sein du groupe. Donc on va voir ce qui va se passer cet après-midi, si quelqu'un se porte volontaire pour m'aider là-dessus. Mais jusqu'à présent, pas de réponse.

La question de savoir si on va avoir un programme en place, on va avoir les cours nécessaires ou qu'il faut suivre pour se présenter à ATLAS III sur ICANN Learn et on va voir si d'autres cours seront disponibles. Peut-être qu'ils le seront mais pas pour la date butoir du 1<sup>er</sup> mars. Donc il y aura des cours suggérés pour ceux qui veulent s'inscrire avant la date butoir des inscriptions d'ATLAS III. Mais ces cours ne seront pas obligatoires ; ils seront suggérés. Pour l'instant, on ne peut pas établir une liste concrète parce qu'on ne sait pas s'ils seront disponibles ou pas, ces cours.

Donc voilà en gros le résumé des activités de mon groupe de travail. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me les poser. Je vois qu'il y a une question. Alan ?

---

ALAN GREENBERG : Merci beaucoup. Oui, je comprends pourquoi on ne peut pas dire que ces cours sont obligatoires. Mais pourquoi ne pas rendre ces cours obligatoires entre la période d'acceptation et ATLAS III et en faire des cours obligatoires ? On peut dire qu'ils sont nécessaires, ces cours, et envoyer des rappels en disant qu'il est vivement conseillé de suivre ces cours.

ALFREDO CALDERON : Merci, Alan, de cette question. Oui, en fait, je suis d'accord avec vous. Si on dit sur le site web ou quelque soit l'application qui va être postée qu'il y aura peut-être d'autres cours obligatoires avant le 1<sup>er</sup> avril, je suis d'accord avec vous, on devrait le faire, et faire en sorte que les personnes qui s'inscrivent soient au courant de cela.

EDUARDO DIAZ : Merci Alan. Je comprends votre suggestion. Est-ce que vous parlez du fait d'avoir d'autres cours après le 1<sup>er</sup> avril ou le fait que les gens soient acceptés pour aller à ces cours ?

ALAN GREENBERG : Je ne sais pas quel est le calendrier prévu, mais l'un ou l'autre.

EDUARDO DIAZ : La date butoir pour l'acceptation, c'est le 1<sup>er</sup> mai. Et une fois que les gens sont acceptés, après le 1<sup>er</sup> mai, on va leur indiquer les cours. Si on met des cours en disant qu'ils sont obligatoires, c'est difficile parce qu'on ne peut pas le faire après le 1<sup>er</sup> mai. Cela n'a pas de sens. Vous me suivez ?

ALAN GREENBERG : Oui mais on peut leur demander. Peut-être qu'en l'état actuel des choses, on peut leur demander de suivre ces cours parce qu'en fait, c'est très dur de s'assurer que les personnes ont suivi et écouté sur Adobe Connect. Si on pense qu'avant octobre – parce que la période entre mai et octobre est longue –... donc on peut dire aux gens à ce moment-là : « Faites un auto-rapport. » Ensuite, rien ne les empêche de mentir, de dire qu'ils ont suivi le cours et ce n'est pas le cas.

EDUARDO DIAZ : Oui. On peut en reparler mais j'ai bien pris note de votre commentaire, Alan.

ALAN GREENBERG : Merci.

EDUARDO DIAZ : La question que j'ai est la suivante : avant le 1<sup>er</sup> mai ? S'il y a un cours qui apparaît avant le 1<sup>er</sup> mai, alors ce cours sera nécessaire, obligatoire, et ce sera pris en compte. Donc combien de cours seront indiqués avant le 1<sup>er</sup> mai pour que les gens aient le temps de les suivre, ces cours ? Cela, c'est la question importante.

La question que j'ai par rapport au programme... Oui, vous avez la parole Alfredo.

---

AFREDO CALDERON : La manière dont les webinaires vont fonctionner est la suivante. On va demander à Elizabeth, qui est la personne chargée d'ICANN Learn, de télécharger ces cours sur ICANN Learn. Donc on aura la preuve que les gens ont au moins cliqué sur la vidéo du webinaire et qu'ils l'ont vue jusqu'à la fin. C'est la raison pour laquelle si on utilise les webinaires, on va avoir des questions auxquelles ils vont devoir répondre pour s'assurer qu'ils ont bien vu la vidéo, le webinaire en question.

Si on ajoute des cours après le 1<sup>er</sup> avril, alors il faut que le groupe de travail sur le leadership voit si la date butoir du 1<sup>er</sup> mai s'applique ou pas.

EDUARDO DIAZ : Merci Alfredo. Donc en ce qui concerne le programme, si j'utilise ICANN Learn, il y a des cours qui peuvent être mis comme étant obligatoires. C'est un petit peu comme cela que cela marche. Les personnes qui vont sur ICANN Learn...

ALFREDO CALDERON : Oui. La manière dont cela fonctionne, il va y avoir un classeur ou un fichier, un dossier qui sera indiqué comme étant groupe de cours, plusieurs cours, des cours qui devront être suivis.

EDUARDO DIAZ : Olivier, allez-y.

---

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND : Merci beaucoup Eduardo. Donc si je comprends bien, après avoir parlé avec Joanna, d'ici Kobe, ces cours devraient être prêts. Donc on va voir comment cela marche. On parlait de cours supplémentaires, c'est ce dont parlait Joanna. Mais ma question principale sera sur le cours consacré à la GNSO. Plutôt que de corriger les erreurs de ce cours, je sais qu'il y a un nouveau cours qui très bientôt sera prêt sur la GNSO. Donc vous en savez plus à ce sujet ?

ALFREDO CALDERON : Merci Olivier de cette question. Non, je n'ai pas plus de nouvelles à ce sujet. Je suis en contact avec Elizabeth depuis deux semaines et je lui pose beaucoup de questions. Mais il y a des questions juridiques qui se posent. Ils sont en train de revoir un petit peu le contenu du cours et elle n'a pas une idée très précise de quand ce cours sera prêt. Voilà où nous en sommes d'après les informations d'Elizabeth.

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND : Je rebondis là-dessus. C'est essentiel de l'avoir, ce cours, d'établir ce cours sur la GNSO ; c'est important. Mais je pense que d'ici les deux ou trois semaines à venir, nous aurons plus d'informations à ce sujet Merci.

EDUARDO DIAZ : Merci. Et bien vous voyez à l'écran, vous avez un calendrier. Et cela, c'était basé sur les formulaires de dossier de demande. Maureen m'a dit que ces dossiers de demande seront en ligne dès le premier jour de Kobe, c'est-à-dire le 9 mars. C'est là où les dossiers seront en ligne. Nous avons encore un peu de temps pour finaliser tout cela, mais nous devons le faire avant le neuf mars.



---

Vous voulez rajouter quelque chose, Alfredo ?

ALFREDO CALDERON : Oui. Ma suggestion est la suivante. C'est que nous utilisions les cours que nous connaissons qui n'ont pas besoin de changement. Et une fois que les cours révisés seront prêts, nous réviserons la liste de cours. Et nous pourrions peut-être faire quelque chose une fois que les personnes auront déposé les dossiers de demande et ont été admises. On pourra faire des webinaires, peut-être.

EDUARDO DIAZ : Donc est-ce que vous pouvez redire cela un petit peu plus tard ?

ALFREDO CALDERON : Oui.

EDUARDO DIAZ : Olivier, vous êtes à la maison ou vous êtes toujours dans le métro ?

YEŞİM NAZLAR : Eduardo ? Olivier a été déconnecté et nous essayons de le rappeler très rapidement.

EDUARDO DIAZ : Est-ce que nous devons l'attendre ? Quelle est la procédure ? Est-ce que cela va prendre du temps pour qu'il soit reconnecté ? Quelques minutes ?

---

En attendant, le prochain point de l'ordre du jour, c'est une mise à jour du sous-groupe consacré au programme et consacré notamment aux différents horaires et heures de travail pour ATLAS III. Il y a un lien et nous avons donc ce programme d'ATLAS III. Est-ce que vous pouvez nous en dire plus, Glenn ? Je sais que c'est vraiment très provisoire mais cela nous donne une idée un petit peu de comment se déroulera ATLAS III à Montréal et cela nous donne une idée du travail de votre groupe également. Oui, allez-y.

GLENN MCKNIGHT : Bonjour. Je crois que Vanda va nous en dire plus. Vanda, vous êtes là ?

EDUARDO DIAZ : Vous m'entendez ? Allez-y Vanda.

VANDA SCARTEZINI : Avec Glenn, nous avons travaillé à un programme provisoire avec quelques idées concernant le contenu du programme. Ce qui compte le plus pour moi et pour nous, c'est qu'il y ait une formation de ces personnes au leadership. Il faut qu'on ait un contenu qui nous permette d'atteindre cet objectif de formation au leadership.

J'ai déjà travaillé à des cours sur le leadership et je me suis informée et ce qu'il y a de plus intéressant, c'est qu'on ait des objectifs partiels. On peut avoir un sous-objectif qui nous permettrait d'obtenir notre objectif tout entier.

---

Nous ne sommes pas encore tombés d'accord, nous ne sommes pas encore tombés d'accord, on n'est pas encore rentrés dans les détails. Nous sommes en plein dans ce travail définissant un calendrier.

Et avec Glenn, nous avons un formulaire pour sélectionner des personnes et pour placer ces personnes dans ces différents cours. Je crois que c'est bien de savoir qui a le plus de connaissances de ces formations parce que nous avons besoin de groupes qui vont atteindre de véritables résultats et mieux comprendre les compétences en leadership et les comportements de leadership dans un environnement multiculturel.

Donc voilà ce que nous avons fait jusqu'à présent. Nous sommes en train d'organiser cela. Nous aurons un autre appel aujourd'hui pour parler plus en détail de cela.

Un autre problème qui se pose, c'est la question des salles pour les réunions en petits groupes. Est-ce que l'on peut diviser ces salles ? Comment seront-elles divisées ? Est-ce qu'il y aura des petits groupes qui pourront travailler ? Parce que pour apprendre le leadership, vous avez besoin de vous entraîner, vous avez besoin d'expérience. Sinon, cela ne mène à rien et vous n'atteignez pas vos objectifs.

Voilà le premier document. Et d'ici à la semaine prochaine, nous aurons plus d'informations et un calendrier plus précis à vous soumettre. Merci beaucoup. Et je repasse le micro à Glenn pour plus de commentaires. Merci.

EDUARDO DIAZ :

Oui, Glenn, allez-y.

---

GLENN MCKNIGHT : Oui. Bonjour à toutes et à tous. On n'a pas encore grand chose à partager en ce qui concerne ce programme parce qu'on ne veut pas avoir de doublon. On a besoin de retours. Je crois que notre première étape, c'est lister les sujets qui nous intéressent et réfléchir au format en petits-groupes. Par exemple, nous avons besoin d'être sûrs d'avoir les salles nécessaires pour mener ce travail, pour travailler de cette manière, donc commencer avec quels sont les sujets à couvrir. Nous attendons vos suggestions également sur les sujets à couvrir. Mais ce n'est qu'un début. Je n'ai pas grand chose d'autre à dire.

Cet après-midi, nous aurons une réunion et d'ici la fin de la journée, nous aurons sûrement un document provisoire.

EDUARDO DIAZ : Merci beaucoup Glenn. Alfredo, vous avez la parole.

ALFREDO CALDERON : Merci Eduardo. Glenn et Vanda, j'ai une question. Vous voulez repartir un petit peu en arrière. Il y a des thèmes à couvrir à Montréal. Vous allez travailler étroitement avec le groupe de renforcement des capacités d'At-Large, avec Joanna notamment, parce qu'il va y avoir des webinaires et ces webinaires peuvent nous permettre de développer ces thèmes et les activités qui se dérouleront à Montréal. Tout particulièrement dans les séances en petits groupes, vous allez devoir mesurer le fait qu'ils ont atteint des objectifs d'apprentissage.

---

EDUARDO DIAZ :                      Merci beaucoup Alfredo. Alan ?

ALAN GREENBERG :                    Merci. Quel est le pourcentage de temps dans le cadre de ce programme ? J'aimerais dire autre chose après cela.

EDUARDO DIAZ :                      Vous parlez de quoi ? Du temps pour le développement du programme ou le temps pour le faire le programme, combien de temps on a ? On a cinq jours.

ALAN GREENBERG :                    Non, je comprends bien. Mais quel est le pourcentage du temps consacré au développement du leadership, au développement des compétences en leadership ?

EDUARDO DIAZ :                      Ah, dans la semaine toute entière. Je vois. Nous nous concentrons principalement sur le renforcement du leadership.

ALAN GREENBERG :                    Ce que je crois comprendre, c'est que c'est le leadership au sens large. Donc tous les membres de l'ALAC sont des leaders dans la communauté.

Ce qui m'inquiète un petit peu, c'est que si on passe beaucoup de temps dans le programme à Montréal à parler de compétences en leadership, de motivation, de direction de réunions, moi, je pense que ces personnes, en effet, seront la nouvelle génération de leaders d'ALAC.

---

Mais on a aussi besoin de personnes qui travaillent beaucoup. Si l'on passe énormément de temps – c'est un bon programme – mais si on passe énormément de temps sur le leadership à Montréal, sur cet aspect uniquement plutôt que d'obtenir plus de personnes qui se mettent au travail, qui travaillent vraiment à ces thématiques...

EDUARDO DIAZ : Merci Alan. On va reprendre cette discussion sur le leadership parce qu'il faut des orientations claires par rapport à ce qu'on attend d'ATLAS III. Et notre objectif principal, c'était de développer le leadership. Donc on peut combiner le développement de leadership avec le travail concret. Donc utiliser des politiques concrètes pour renforcer le leadership.

ALAN GREENBERG : En fait, la question, c'est qu'est-ce qu'on fait d'autre, quel est le pourcentage de cela par rapport au pourcentage du reste.

EDUARDO DIAZ : Vanda, vous avez la parole maintenant.

VANDA SCARTEZINI : Merci Alfredo. Je ne sais pas, Alfredo, s'il y a réellement des webinaires sur le leadership dans ICANN Learn. Peut-être qu'il s'agit d'un nouveau webinaire dont je ne connais pas l'existence parce qu'il y a un nouveau logiciel qui est utilisé et je n'en ai pas connaissance mais en tout cas, moi, je n'ai trouvé aucun webinaire centré sur le renforcement de capacités de leadership. Mais on peut en reparler, Alfredo, parce que si

---

vous pouvez trouver quelque chose pour faire en sorte qu'on soit plus préparés là-dessus, cela nous aiderait beaucoup. Parce qu'être leader dans une communauté, c'est une chose, mais je pense qu'on doit s'assurer de savoir comment être leader par rapport à la diversité culturelle et aux questions transversales parce que cela, c'est le plus important pour être leader au sein de la communauté de l'ICANN.

Pour répondre à l'intervention d'Alan, c'était la première question que j'ai posée à Maureen et à Olivier dès le début de nos discussions au sein d'ATLAS III. Je pense que nous pouvons avoir ces formations en les combinant à un travail sur le programme de renforcement de leadership. On peut utiliser cela pour leur apprendre comment avoir une coopération accrue, une confiance accrue et comment administrer les groupes dans cet environnement en utilisant les thématiques et les questions politiques de tel sorte qu'on peut utiliser tout ce qu'ils ont appris pendant les webinaires – cela, c'est pour les préparer à mieux comprendre l'environnement ICANN. Et on peut utiliser les ateliers de travail pour les leaders pour les aspects plus pratiques pour le renforcement de capacités pour travailler dans cet environnement.

Voilà ce à quoi j'ai pensé. Je n'en ai pas encore parlé avec les collègues du groupe, donc là, j'exprime une opinion tout à fait personnelle.

EDUARDO DIAZ :

Merci Vanda. Carlton.

CARLTON SAMUELS :

Vous m'entendez bien ?

---

EDUARDO DIAZ : Oui, tout à fait.

CARLTON SAMUELS : J'écoute, je suis cette conversation et j'ai l'impression qu'en fait, on se trouve face à un dilemme parce que si vous regardez ce qu'on essaie de faire, on essaie de créer des leaders, ce qui veut dire qu'il faut qu'il y ait un engagement à long terme. Donc si on veut former des leaders, il faut un engagement à long terme. Et cela veut dire aussi qu'il faut investir dans ces formations à long terme de leadership. Il faut qu'il y ait un engagement à long terme des deux côtés.

Mais il y a eu souvent la réclamation au sein d'At-Large que certains dominant les priorités. Donc je ne sais pas ici si on répond à cette réclamation. Ce que je sais, c'est que ce que l'on veut, c'est qu'il y ait un engagement à long terme. Et peut-être que cela, il faut l'équilibrer avec des accusations réitérées, à savoir qu'on ne permet pas à de nouvelles personnes de se joindre à nous. Voilà, c'est une observation dont je voulais vous faire part.

ALFREDO CALDERON : Merci Carlton. Est-ce que quelqu'un d'autre souhaite faire un commentaire par rapport à ce qui vient d'être dit ? Cheryl.

CHERYL LANGDON-ORR : Pour répondre à Carlton, bien entendu, le dilemme dont il a parlé et la manière dont on pourrait essayer de régler cela et surmonter ce dilemme, c'est d'avoir un certain nombre de nouveaux leaders



---

émergents dans le programme ATLAS qui émaneraient du programme ATLAS III. De nouveaux leaders, donc, qui soient dûment préparés pour assumer ce leadership et pour prendre les rênes des travaux de l'ICANN, qu'ils puissent disposer des connaissances nécessaires et, plus important encore, qu'ils puissent assurer leur propre relève. Donc cela, pour moi, c'est une opportunité unique qu'il nous faut saisir pour assurer la relève.

EDUARDO DIAZ :

Merci Cheryl. Je ne sais pas si Olivier ou Alfredo souhaite intervenir ?

ALFREDO CALDERON :

Merci Eduardo. Je dois dire que je suis d'accord avec Cheryl. Voilà comment je vois les choses. L'équipe de leadership qui doit fixer les critères, c'est elle qui doit prendre en considération le fait qu'on ne cherche pas des gens qui commencent tout juste à s'impliquer. Mais il faut trouver des gens qui assument un rôle de leadership et qui sont déjà impliqués. Et je prends mon propre cas. Moi, je copréside un certain nombre de groupes de travail.

Donc si on peut faire en sorte que ce soit des gens qui sont impliqués et qu'on voit par les candidatures que ces candidats ont le potentiel, les capacités nécessaires pour devenir leader, c'est cela qu'on cherche. Donc en fait, on ne cherche pas des gens qui soient nouveaux au sein de l'ICANN mais qui sont déjà impliqués dans toute une série d'activités. Donc voilà ce que je voulais suggérer.

---

EDUARDO DIAZ :                      Merci. Olivier ?

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND :      Merci Eduardo. Oui, j'écoute les différentes interventions et je suis d'accord. Je pense qu'on ne devrait pas chercher des raisons et dire : « Voilà, on veut de vieilles personnes, de nouvelles personnes. » On veut simplement des gens qui vont être actifs. Donc si c'est quelqu'un de nouveau, qui vient de commencer aujourd'hui et qui dit : « Voilà, je veux être actif. Je suis tous les cours. » Parfait, alors on a tout à fait la possibilité de les faire participer.

Oui, vous disiez ? Excusez-moi, j'ai oublié d'éteindre mon micro.

Donc ici, l'important, c'est que le programme qu'on a, c'est plus qu'un programme de leadership. Cela permet de connaître tous les tenants et les aboutissants du renforcement de capacités. Et au-delà de cela, on peut avoir ensuite une réunion face-à-face. Et si vous avez une introduction à l'ICANN, une réunion en face à face, un webinaire et si vous avez quelque chose qui inclut un facilitateur externe ou nous ou autre qui va pouvoir aider cette personne, c'est comme cela qu'on va pouvoir tirer pleinement parti d'une rencontre physique avec ces personnes.

Et excusez-moi, je ne me souviens plus quand Gisella allait confirmer les arrangements pour la plénière et les réunions parallèles parce que cela va être très difficile pour le groupe de travail sur le programme de commencer à mettre en place réellement le programme s'ils se fondent sur le calendrier des réunions prévues actuellement.

---

EDUARDO DIAZ : Oui Gisella, allez-y.

GISELLA GRUBER : Merci Eduardo. Je voulais simplement dire que j'ai une réunion à Kobe le 8 mars avec l'équipe des réunions et je pense que cela va être beaucoup plus simple une fois que je serai assise à côté de la personne pour voir le calendrier. Et si vous le souhaitez, une autre personne peut m'accompagner. Donc on va pouvoir aborder toutes ces questions à Kobe. Donc si vous voulez bien être patient d'ici le 8 mars, j'aurai une réponse à vous donner et je pourrai revenir vers ce groupe pour vous dire quel est le résultat de cette réunion.

EDUARDO DIAZ : Merci Gisella. Donc la date butoir pour ce groupe, ce sera dans quelques mois encore mais la raison pour laquelle on en parle aujourd'hui... Qui est-ce, pardon ?

DANIEL NANGHAKA : Daniel.

EDUARDO DIAZ : Alan d'abord puis vous, Daniel.

ALAN GREENBERG : Merci. En fait, c'est un peu tard pour dire cela mais je pense qu'on a besoin de définition de ce qu'on entend par leadership. Olivier a commencé en disant quelque chose qui s'apparente beaucoup à mon idée, c'est-à-dire des gens qui savent des choses sur l'ICANN. On ne

---

ne passe pas une annonce dans le journal pour trouver des gens, non. On demande à des gens qui suivent des cours avec des choses très simples.

Donc on ne parle pas simplement de gens qui soient impliqués de manière active dans les processus de l'ICANN et en faire des leaders, des administrateurs de processus ; je pense qu'on cherche des gens qui sont intéressés par l'ICANN, les inviter à en savoir plus sur l'ICANN, leur montrer comment ils peuvent participer. Et on espère qu'ils puissent devenir Leader avec un grand « L », mais la plupart ne sont certainement pas encore actifs à l'ICANN. Parce que sinon, quel est l'intérêt de leur expliquer ce qu'est la GNSO, l'ICANN s'ils y sont déjà ?

Donc la définition de leadership, j'ai l'impression qu'on n'a pas tous la même idée là-dessus. Si on est tous d'accord sur la définition de leadership, on va pouvoir beaucoup mieux élaborer le programme ensemble de manière détaillée. Parce que pour l'instant, j'ai l'impression qu'on a différents points de vue sur la question.

EDUARDO DIAZ :

Merci Alan. Je vais maintenant clore la discussion après l'intervention de Daniel. Gisella, vous vouliez intervenir de nouveau puisque je vois votre main levée ? Daniel, allez-y.

DANIEL NANGHAKA :

Merci. J'espère que vous m'entendez bien. Ce que je voulais dire, c'est que je serais très heureux de voir, après la réunion de Kobe, quels sont les impacts des groupes de travail sur le leadership et le programme.

---

INTERPRÈTE : Je m'excuse mais c'est très difficile de suivre l'intervenant.

DANIEL NANGHAKA : D'après ce que j'ai pu comprendre, ce sera soit parce que les membres ne sont pas au courant ou ne connaissent pas bien les procédures de PDP...

Donc l'objectif principal de la réunion de Kobe pour ATLAS III devrait se concentrer sur les programmes de renforcement de capacités pour un leadership efficace ou pour une inclusion efficace. Et je pense qu'on devrait également permettre de mettre en place une stratégie nécessaire pour le leadership. Il faut que les gens puissent participer. Et là, je parle de certaines personnes de mon équipe qui disent oui s'il y a participation. Et ensuite, comment participer de manière efficace. S'il y a sensibilisation, comment est-ce qu'on peut mesurer l'efficacité de la sensibilisation ? Il faut pouvoir mesurer l'impact. Cela serait très important pour évaluer ce qu'on fait. Merci. À vous, Alfredo.

EDUARDO DIAZ : Merci Daniel. Est-ce qu'il y a des commentaires sur ce que Daniel a mentionné ? Merci Daniel.

Olivier, vous voulez passer à la troisième partie sur le sous-groupe des résultats, parler du sous-groupe des résultats ?

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND : Merci beaucoup Eduardo. Nous pouvons en effet passer au point cinq de notre ordre du jour, donc le sous-groupe des résultats. Je vais passer la parole à Carlton et à Nadira pour voir s'il y a eu des avancées

---

concernant le résultat de Montréal, comment nous allons pouvoir mesurer le résultat de la réunion ATLAS III. Je sais que je vais reparler à Nadira et à Carlton cette semaine dans un autre appel mais j'aimerais savoir où ils en sont actuellement. Qui est-ce qui veut prendre la parole, Carlton ou Nadira ?

CARLTON SAMUELS :

Nous n'avons pas encore eu de réunion sur ce résultat. Nadira a posté quelques une de ses idées, un cadre dans lequel nous devrions travailler et nous allons renforcer cela cette semaine.

Il me semble que ce que nous devons principalement faire, c'est de décider d'un format, comment allons-nous engager les personnes dans le processus et qu'il y ait une bonne compréhension des comptes rendus auxquels on s'attend. Donc on va travailler cette semaine et nous allons rajouter des points cette semaine.

NADIRA AL-ARAJ :

Merci. Carlton a mentionné différents points mais pendant la réunion, moi, je voulais rajouter également une évaluation des séances. Cela fait partie également d'une évaluation mais surtout d'un retour d'informations que nous aurons de la part des participants. Et je crois que c'est important. Ces évaluations représenteront un résultat de la réunion de Montréal. Nous aurons plus à vous en dire lors de la prochaine réunion puisque nous allons continuer de notre côté notre travail.

---

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND : Est-ce qu'il y a d'autres questions ? Vous pouvez prendre la parole. Ce que je voulais dire par rapport aux résultats, c'est que est-ce qu'il va y avoir une déclaration comme on l'a fait à ATLAS III ? On avait fait une déclaration commune. Est-ce que vous avez réfléchi à la possibilité d'avoir une déclaration commune à la suite de la réunion ? Est-ce que cela vous paraît quelque chose de valide ?

CARLTON SAMUELS : Comme vous le savez, lors d'ATLAS I et d'ATLAS II, il y avait un sous-groupe qui avait travaillé à une déclaration, en effet, à la suite de la réunion.

Je crois qu'on voudrait travailler un petit peu différemment. Avec Nadira, nous avons parlé de capturer le retour de ces personnes. Donc nous assurer du type de document qui a bien fonctionné et de ce qu'ont retiré les participants. Pour ATLAS II, nous n'avons pas eu toujours de bons retours d'informations et de bonnes évaluations. Donc il faut qu'on s'assure que cela ne se passe pas de la même manière pour ATLAS III. C'était des prototypes un petit peu lors d'ATLAS II qu'on avait utilisés. Donc il est important de bien capturer les informations à la suite des séances, d'obtenir le feedback de ces personnes et aussi d'être cohérent par rapport aux résultats qu'on aura obtenus pour la réunion toute entière.

En ce moment, nous sommes en train de déterminer comment nous allons collecter ce retour d'informations. Et nous aurons plus à vous dire la prochaine fois qu'on se réunira.

---

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND : Alan Greenberg.

ALAN GREENBERG : Oui. Si j'ai bien compris, Carlton, je soutiens tout à fait. Il me semble que c'est un processus pour essayer d'avoir plus de personnes qui vont travailler complètement plutôt que d'avoir des leaders qui vont dire à l'ICANN quoi faire. Dans le rapport, je crois qu'on va peut-être se rendre compte qu'il y a des éléments qui ne fonctionnent pas dans le fonctionnement d'ICANN et qui gênent l'avancée des personnes. Peut-être qu'il faudra l'indiquer. Mais je crois que notre objectif doit être un rapport plus qu'une déclaration, un rapport sur les processus qui fonctionnent bien et ceux qui fonctionnent moins bien, donc faire des recommandations. Et cela, c'est absolument nécessaire.

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND : Merci Alan. D'autres points ?

Donc cette semaine, il y aura un appel avec Nadira, Carlton, Eduardo et moi-même. Nous allons continuer à travailler sur ces processus de résultats. C'est absolument essentiel de le faire avant la réunion de Kobe, avant de lancer le processus de sélection parce que l'investissement d'ATLAS III, qui est important au fond, on va juger ATLAS III sur les résultats. C'est pour cela que l'on veut mettre l'accent là-dessus, pas seulement sur le papier mais également au niveau des communautés, un renforcement véritable. On parle d'instruments de mesure, de chiffres.



---

Nous avons ce programme consacré au leadership. Est-ce qu'on s'attend à avoir des instruments de mesure pour assurer le suivi de la réunion ? Est-ce que j'ai été clair ? Je ne sais pas.

CHERYL LANGDON-ORR :

Merci. Oui. Je ne veux pas prêter à confusion. Les instruments de mesure, les chiffres, les indicateurs que l'on pourrait développer, il y a toujours des statistiques, il y a toujours des chiffres qui se dégagent. Néanmoins, ce qui me semble important – et j'ai pas mal d'expérience dans le domaine pour trouver des preuves, pour avoir des éléments concrets, pour la prise de décision – dès le départ, il me semble qu'il faut tomber d'accord sur un ensemble d'attentes et dire : « Après la réunion de Montréal, la communauté At-Large mesurera la continuité, la poursuite de l'engagement des participants qui sont venus à ATLAS III. Donc on va suivre de près et chiffrer l'engagement. » Cela, c'est quelque chose de mesurable, c'est quelque chose sur lequel on peut faire des rapports. Il y a des méthodes pour suivre l'engagement des participants à ATLAS III après la réunion de Montréal. Il y a les commentaires que ces personnes vont faire, leur participation.

Je pense qu'on pourra faire une révision, une analyse de la réunion de Montréal à la suite de celle-ci. Il faut des aspects mesurables, le type d'indicateurs qu'on va utiliser, dans telle région, dans chaque région, nous allons voir un pourcentage de participation accru ou quoi que ce soit, un engagement accru. Dans chaque région géographique, plus de personnes s'engagent et sont plus actives à la GNSO, à la ccNSO et s'engagent plus dans le développement de politiques. Donc je crois

---

qu'on peut trouver des indicateurs de performance à ce niveau. Et cela peut être tout à fait mesurable.

Le retour sur l'investissement de Montréal, c'est par exemple tous les mois ou tous les trimestres voir à quel point on a eu un retour sur l'investissement avec une participation accrue. Ce peut être un modèle d'amélioration continue également, plus dynamique. Il faut y réfléchir. Il faut clairement dire ce que l'on essaie d'obtenir et comment on va le mesurer.

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND : Merci beaucoup Cheryl. Je vois qu'Alan Greenberg est tout à fait d'accord avec vous. Je veux remercier tout le monde parce que nous sommes pratiquement à la fin de notre appel. Utiliser des statistiques et avoir raison grâce à des statistiques ou d'une manière empirique ; il faut y réfléchir. Je crois qu'on a fait une bonne mise à jour aujourd'hui. Est-ce qu'il y a d'autres personnes qui veulent prendre la parole ou est-ce que nous allons conclure ? Je ne vois personne voulant prendre la parole. Carlton a mentionné, en effet, les indicateurs. Il a parlé de l'investissement. On va reparler de cela lors des prochains appels.

Lundi prochain, nous aurons un autre appel. Et il y a une rotation. Gisella, c'est quand notre prochain appel ? Est-ce que vous pouvez nous dire cela ?

YEŞİM NAZLAR : C'est Yeşim. La semaine prochaine, nous n'avons pas d'interprétation. Les interprètes seront en déplacement. Vous pouvez faire l'appel sans

---

interprétation mais ce sera à 18:00 UTC dans le cadre de notre rotation des appels.

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND : Je comprends que les interprètes seront en déplacement et certains d'entre nous également. Mais nous avons, je crois, absolument besoin de faire un appel parce que nous avons trois semaines très occupées devant nous. Moi, je pourrai gérer l'appel. Eduardo, lui, sera en déplacement ; donc je gèrerai l'appel la semaine prochaine, lundi prochain.

Je remercie tout le monde. On ne pourra pas avoir d'interprétation la semaine prochaine mais nous aurons plus de détails sur le renforcement des capacités, plus d'informations, des réponses à nos questions. Donc ce sera un appel peut-être plus court.

Mais je vous souhaite une excellente semaine. Nous pouvons maintenant conclure cet appel. Merci beaucoup, au revoir.

YEŞİM NAZLAR : Merci beaucoup. Nous allons maintenant clore cet appel et vous remercier. Au revoir.

**[FIN DE LA TRANSCRIPTION]**