
ICANN75 | Réunion générale annuelle – Atelier de renforcement des capacités d’At-Large : l’art de diriger
Mercredi 21 septembre 2022 – 15h00 à 16h00 KUL

YEŞİM SAĞLAM :

Bonjour, bienvenue à l’atelier de travail de l’At-Large de renforcement de capacités, l’art d’être leader. Je m’appelle Yeşim Saglam et je suis chargée de la participation à distance pour cette séance. Veuillez noter que cette séance est enregistrée et qu’elle est régie par les normes de comportement attendues à l’ICANN.

Pendant cette séance, les questions ou les commentaires soumis dans la fenêtre du chat sur Zoom seront lus à haute voix s’ils sont soumis dans le bon format tel qu’indiqué sur le chat. Si vous participez via audio, à distance, veuillez attendre jusqu’à ce qu’on vous appelle par votre nom pour activer votre micro sur Zoom. Pour ceux d’entre vous qui se trouvent dans la salle principale ici en plénière, veuillez lever la main sur Zoom et lorsqu’on vous appellera par votre nom, allumez votre micro de table.

Pour le bien des autres participants, veuillez indiquer votre nom pour la transcription et parlez à un rythme raisonnable. Les participants dans la salle sont invités à prendre un récepteur et à utiliser leurs propres écouteurs pour écouter l’interprétation.

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.

Toutefois, veuillez vous souvenir d'enlever vos écouteurs lorsque vous activez votre micro de table afin d'éviter toute interférence. Les participants à distance peuvent avoir accès à l'interprétation par l'intermédiaire de la barre d'outils sur Zoom.

Sur ce, je vais maintenant céder la parole à Hadia Elminiawi, présidente du groupe de travail chargé de l'organisation de cet atelier sur le renforcement des capacités d'At-Large.

HADIA ELMINIAWI :

Merci beaucoup Yeşim. Pouvons-nous avoir la présentation à l'écran s'il vous plaît ?

Bienvenue à tous. Je suis présidente du groupe de travail sur l'atelier de renforcement des capacités d'At-Large. M'accompagnent Cheryl Langdon-Orr et Sarah Kiden. Vous êtes ici à l'un des ateliers de travail organisé par l'At-Large sur le renforcement des capacités. Étant donné l'importance des leaders et de votre contribution à tous, cet atelier de travail nous permettra de réfléchir aux principales caractéristiques d'un bon leader.

Veuillez noter qu'il s'agit d'une session interactive. Nous allons utiliser un Jamboard. Si vous n'en avez pas utilisé auparavant, ne vous inquiétez pas, on vous indiquera comment cela fonctionne. Surtout, n'hésitez pas à poser des questions si vous ne savez pas comment utiliser ce Jamboard ou de quelle manière comment y

accéder. On va vous indiquer l'hyperlien dans un instant sur le chat. Vous trouverez cet hyperlien également sur la présentation qui figure sur l'agenda.

Je vais donner la parole maintenant à Sarah, qui va vous expliquer de quoi il retourne.

SARAH KIDEN :

Bonjour. Comme Hadia l'a dit, on souhaite que cette séance soit aussi interactive que possible. On va faire une petite expérience aujourd'hui avec ces deux tableaux, ces deux feuilles blanches, qu'on a de part et d'autre de la salle.

Pour les participants qui sont à distance, Yeşim va poster d'abord la première question.

« Je considère qu'un bon leader, c'est... » C'est la première question. Il faut que vous y répondiez. Question 2 : « J'aspire à être... tel leader. » Veuillez nous indiquer avant de répondre si vous répondez à la question 1 ou à la question 2. Et après cette séance, on va comparer toutes les réponses et peut-être partager ces résultats lors du prochain atelier de renforcement des capacités.

HADIA ELMINIAMI :

Merci Sarah.

On va passer à la première diapo du Jamboard. Je ne sais pas si vous y avez eu accès, on vous laisse encore quelques minutes. Vous trouverez également l'hyperlien vers le Jamboard dans le chat.

Conformément à Wikipédia, on a plus de 850 définitions de ce qu'est le leadership. Toutefois, pour cette séance, on ne va pas parler de définition, je vous laisse lire les définitions dans les livres, on va plutôt se concentrer sur les pratiques dans le domaine de leadership fondées sur les connaissances et compétences partagées. Diapo suivante, s'il vous plaît.

Première question : « Pensez-vous que le leadership, c'est finalement un petit cercle fermé réservé à une poignée de personnes ? Oui ou non ? » Il suffit que vous cliquiez sur oui ou sur non en fonction de votre réponse et que vous la colliez dans le cercle.

CHERYL LANGDON-ORR : Allez, tout le monde participe, vous répondez oui ou non et vous indiquez oui ou non dans le cercle. Pensez-vous que le leadership est quelque chose de réservé à une petite poignée de personnes ?

TOMMI KARTTAAVI : Il semblerait que quelqu'un ait besoin d'une autorisation pour accéder au Jamboard.

CHERYL LANGDON-ORR : Toutes nos excuses. Normalement, ce Jamboard aurait dû être paramétré pour ne pas demander d'autorisation préalable.

HADIA ELMINIAWI : Très bien. Ça y est, vous y avez accès. Veuillez réessayer, s'il vous plaît.

Ce qu'on veut traiter ici, c'est le leadership et le leadership dans le contexte de l'ICANN. C'est ce qui nous intéresse. Pensez au leadership comme une série de compétences, de compétences qu'on peut répéter et qui, au fil du temps, vont constituer les caractéristiques mêmes du bon leadership. Passons à la diapo suivante, s'il vous plaît.

Alors, qu'est-ce que le leadership ? Là encore, vous avez quelques Post-it, vous les voyez ici, que vous pouvez coller dans le cercle si vous considérez que ce sont des caractéristiques propres du leadership.

ORATEUR NON-IDENTIFIÉ : On me demande une autorisation également, semble-t-il.

CHERYL LANGDON-ORR : Pouvez-vous de nouveau regarder les paramètres d'autorisation ? En attendant, ce sont des journées très longues.

Je m'appelle Cheryl Langdon-Orr si vous ne le savez pas. Et l'un des objectifs de cet exercice, c'est de vous amener à réfléchir à ce qui, d'après vous, constitue le leadership, parce qu'on a tous nos propres expériences, notre propre bagage d'expérience. On a tous en tête notre propre modèle de leadership. Et si vous le permettez, je crois que nous sommes tous déjà leaders dans cette salle, parce que si vous êtes ici, vous avez déjà été sélectionnés pour assumer un rôle de leadership, pour représenter les utilisateurs finaux dans votre propre communauté. D'une certaine manière, nous sommes déjà leaders et on vous invite à réfléchir à ce que sont les principales caractéristiques de bons leaders et quelles sont les compétences et qualités que vous aimeriez acquérir ou modifier.

Alors, est-ce que vous avez pu rentrer ? Plus de demande d'autorisation ? Parfait.

HADIA ELMINIAMI :

Très bien. Alors, allez-y, je vous invite à répondre et à choisir le Post-it qui, d'après vous, répond à la question. Une fois que vous décidez des méthodes à utiliser dans votre travail, finalement, il y a un certain nombre de compétences que vous répétez.

Faire bien les choses, c'est également une compétence importante pour le leadership, les petites choses qu'on fait bien. Renforcer la confiance et le respect chez les membres de votre

équipe. Le leadership, comme toute autre compétence, ne peut pas s'improviser. Le leadership, c'est quelque chose qui se construit patiemment et lentement. Le leadership, en tant que série de compétences, fait que l'on doit apprendre sur le tard.

Le leadership, qu'est-ce que c'est ? Le leadership, c'est construit sur une série de pratiques. Mais le jugement pour choisir quand il faut utiliser ou déployer certaines habitudes, c'est là tout l'art d'être un bon leader. Et c'est ce qu'on apprend au jour le jour dans son activité. Et peu importe si on est bardé de diplômes ou pas, ce n'est pas cela qui fait que vous soyez un bon leader. Diapo suivante, s'il vous plaît.

Ici, nous parlons de leadership dans le contexte de l'ICANN. Je n'ai mis que deux Post-it ici, mais vous êtes bien entendu invités à ajouter votre propre Post-it sur le Jamboard. Pour ce faire, il faut que vous alliez sur la quatrième icône en haut à gauche et que vous cliquiez dessus. Yeşim, vous pouvez nous aider ? Vous allez à gauche, vous cliquez dessus et vous le déplacez pour le coller sur le Jamboard.

J'ai indiqué uniquement deux Post-it : le leadership collaboratif et savoir-faire face aux conflits. L'ICANN, comme on le sait, est un modèle multipartite. Par conséquent, il a besoin de bonnes caractéristiques de leadership collaboratif. Pourquoi ? Parce qu'il s'agit, à l'ICANN, de permettre aux gens de travailler ensemble, de partager les responsabilités et d'acquérir de plus en plus de

compétences dans le domaine de la collaboration. Pratiquer le leadership collaboratif, c'est important dans le modèle multipartite, parce que les approches qui fonctionnent dans un environnement ou un contexte où les leaders ont une autorité formelle sont vouées à l'échec ici.

Un autre Post-it que j'ai indiqué : savoir gérer les conflits. Les conflits émergent lorsque les parties ou individus ont des intérêts différents et ont du mal à se consulter et à parler. Et je pense qu'en tant que communauté, nous en sommes les témoins dans nos PDP, très souvent.

Autre Post-it qu'on voit à l'écran qui parle de diversité, autonomiser les communautés ou leur donner plus de pouvoir. On va rassembler toutes les informations données sur le Jamboard. On va vous laisser l'accès à ce Jamboard pendant 10 jours.

CHERYL LANGDON-ORR : J'ai oublié de vous dire : si quelqu'un donne la réponse que vous pensiez donner, pas de problème, cela ne nous empêche pas de répondre. C'est pour avoir une idée, c'est une petite introduction au développement de leadership. Et si vous nous suivez dans la série d'ateliers de renforcement de compétences, sachez que c'est une source d'informations très riche pour nous. Cela nous

aide à mieux concevoir les prochains ateliers qu'on va vous proposer.

HADIA ELMINIAMI :

Merci beaucoup. On passe à la diapo suivante. Oui, effectivement, c'est bien rempli, cette diapo.

Style de leadership et l'ICANN. Tous les styles de leadership ne sont pas forcément tout à fait adaptés à l'utilisation des différentes parties de l'ICANN ou, d'une manière plus générale, au modèle multipartite de l'ICANN. Si vous pensez que c'est un style de leadership qui s'adapte à l'ICANN, vous le mettez dans l'encadré « Oui ». Si vous considérez au contraire que cela ne s'adapte pas au modèle ICANN, vous le glissez dans l'encadré « Non ». On vous laisse 20 petites secondes pour répondre, 30 secondes pour répondre.

CHERYL LANGDON-ORR :

Je dois dire qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. Ce dont on vous parle, ce n'est pas forcément quelque chose qui convient à votre industrie de production dans le monde du codage. Il faut garder en tête ce qu'il vous faut pour être les meilleurs leaders possibles pour avoir les meilleurs résultats au sein de l'ICANN. Je vois qu'il y a des Post-it qui vont dans les « Non » et c'est très bien aussi parce que cela nous donne des points de discussions.

HADIA ELMINIAMI : Sachez que ce Jamboard restera ouvert après les discussions, donc vous pourrez continuer à remplir les fiches. Prochaine diapo, s'il vous plaît.

C'est un exercice rapide qui vous permet de trouver votre style de leadership. Nous n'allons pas vous dire quel type de leader vous êtes, c'est à vous de trouver la réponse. Peut-être que vous avez plusieurs styles de leadership.

Par exemple, vous avez un conflit avec un membre de votre équipe. Qu'est-ce que je fais ? A, B ou C ? J'ai confiance aux membres de mon équipe. ; absolument, un peu ou pas du tout.

CHERYL LANGDON-ORR : J'espère ne pas voir trop d'orange dans la deuxième partie, mais il faut être honnête. Si vous n'avez pas confiance, faites-le-nous savoir.

HADIA ELMINIAMI : Prochaine diapo.

Vous pouvez encore continuer à répondre.

La question 3 : « Certains membres de mon équipe sont hautement qualifiés et motivés. A. Je les laisse libres pour faire ce qu'ils font le mieux. B. Ils ont souvent des réunions de

planification avec moi. C. Ils sont sujets aux mêmes stratégies et processus que les autres. »

Question 4 : « La meilleure façon d'assurer que mon équipe atteigne ses objectifs. Un, deux, trois. »

Apparemment, je vais très rapidement.

Prochaine question : « Nous avons un délai de huit heures pour un projet que j'estime nécessite 16 heures. A. Je communique le délai et je laisse mon équipe au travail ; B. je demande à mon équipe de savoir quelle est la meilleure façon d'arriver à respecter le délai ; C. je donne des instructions et des objectifs à chaque membre.

6 : « La mauvaise performance devrait être A. punie ; B discutée ; C. laissée parce que cela s'arrangera naturellement. » Prochaine diapo.

7 : « Je dois développer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie de réseaux sociaux. A. Je crée la stratégie moi-même et je la vends à mon équipe B. J'explique le défi à mon équipe et je demande de voir des suggestions pour atteindre cet objectif. C. Je passe le bébé à mon équipe et je leur demande de revenir vers moi avec un plan.

Essayer de mettre la réaction qui correspond à la façon dont vous réagiriez dans cette situation.

Question 8 : « J'aime : A. laisser les décisions à mon équipe ; B. prendre une décision mais d'abord avoir l'avis de mon équipe ; C. laisser l'espace à mon équipe et je leur laisse le temps de faire ce qu'ils ont besoin de faire. »

Donc, 9 : « J'ai un nouveau membre dans mon équipe. A. Je le laisse trouver la meilleure façon de travailler. B. Je l'invite à des réunions collaboratives. C. Je reste avec lui jusqu'à ce qu'il comprenne les processus et mes attentes. »

Question 10 : « Selon moi, les bons leaders sont : A. ceux qui savent le mieux, c'est pour cela qu'ils sont les leaders ; B. ceux qui sont humbles ; C. ceux qui comprennent que la meilleure équipe travaille de manière concertée ; D. ceux qui laissent l'espace à leur équipe de travailler.

Vous aurez le temps de continuer à répondre aux questions. Sur la base de vos réponses, à la fin, nous essayerons de tirer des conclusions. La prochaine diapo, s'il vous plaît.

Question 11 : « Si on me demande si j'aime être au service de mon équipe, je dis : A. je ne suis pas sûr ; B. oui, absolument ; C. je suis consterné.

Question 12 : « J'observe qu'il y a un membre de mon équipe qui n'est pas motivé, donc : A. je suis ses tâches de près pour être sûr qu'il suit les procédures correctement ; B. je fais plus d'efforts

pour l'inclure dans les discussions ; C. je me mets en retrait parce qu'il a sûrement besoin d'espace. »

Voici la dernière série du [inaudible] A, B ou C ? Nous avons trois styles de leadership. A : vous êtes plutôt autoritaire ou vous avez un style autocratique, vous consultez rarement les membres de votre équipe, vous dites ce que vous voulez qu'il fasse, comment vous souhaitez qu'il le fasse et quand ; B : vous êtes plutôt démocratique ou participatif, vous établissez les paramètres et vous avez le dernier mot ; C : votre style est plutôt laisser-faire et vous aimez déléguer, vous laissez libre cours à votre équipe de faire ce qu'elle doit faire pour atteindre ses objectifs.

Là encore, sachez que c'est anonyme. On ne va pas savoir que c'est Sarah qui a mis C, que c'est moi qui ai mis B. N'hésitez pas à vous amuser. Je ne connais pas les réponses de Sarah ni de Cheryl.

INTERPRÈTE : Nous avons des commentaires hors micro.

HADIA ELMINIAMI : Prochaine diapo. On attend la prochaine diapo, s'il vous plaît.

Voici la dernière question de cette partie : « Est-ce que j'adopte le bon style ? Sinon, qu'est-ce que je peux faire pour changer mon style ? »

Il faut se poser les questions suivantes plusieurs fois par an, parce que nos réponses peuvent évoluer. Répondre à ces questions vous permet de voir le paysage, voir où vous en êtes et vos lacunes. Cela vous permet de mettre en pratique vos capacités défaillantes. Plus vous vous y entraînez, mieux ce sera.

Ce que vous pouvez faire, par exemple, c'est de choisir une capacité, un style ou une caractéristique que vous souhaiteriez avoir et entraînez-vous pendant trois mois à adopter ce style et vous verrez qu'après plusieurs mois, cela devient beaucoup plus facile. Après, dans le temps, vous commencerez à maîtriser ce style ou cette capacité. Cela devient une habitude. Il faut juste répéter, répéter et répéter.

Nous avons mentionné plusieurs exemples. Choisissez l'un des points et entraînez-vous pendant plusieurs mois pour voir ce qui en résulte.

CHERYL LANGDON-ORR : Continuez à mettre vos Post-it comme bon vous semble. Vous pouvez même écrire vos propres styles de leadership, mais nous avons en déjà préchoisi quelques-uns avec Sarah.

Ces jolies images sont là pour vous montrer le large éventail qui a été fait sur le leadership dans le monde académique. On l'a déjà dit, il existe plus de 800 définitions du leadership et du style de leadership. Sauf si vous voulez vraiment dédier la plupart de

vosre carrière à comprendre chaque définition, il a été démontré avec l'expérience que certaines caractéristiques conviennent à certains milieux, certaines industries.

Par exemple, les ventes : on voit avec l'expérience et le temps qu'il y a certains points qui sont très bénéfiques. Souvent, vous entendrez dire par exemple dans une candidature d'embauche : « Voici les capacités requises. » Faites attention à l'industrie ou au contexte ; que ce soit la production, le développement et la recherche, la gestion ou autre, cela peut changer. On peut avoir une liste différente de caractéristiques requises.

Là, nous sommes dans un domaine de renforcement de capacités et de recherche des bénévoles. Déjà, vous êtes des leaders au sein de vos communautés. Vous avez déjà fait le choix d'être des leaders. Ce que nous souhaitons faire, c'est d'optimiser ce programme pour que vous puissiez l'appliquer au sein de l'ICANN.

Si vous êtes à la hauteur de notre défi, si vous choisissez de participer à notre série, on vous demande de choisir d'identifier une lacune que vous avez pour le style de leadership qui convient à notre travail, que ce soit gestion du temps, etc. Si vous décidez de participer et d'être les meilleurs leaders possibles dans le contexte de l'ICANN, cela peut vous aider dans le monde réel. On aura peut-être oublié, mais il existe un monde, le monde réel.

En participant à cette initiative, vous allez forcément vous améliorer. Ceci sera forcément applicable et bénéfique, quelle que soit votre industrie, parce que c'est toujours bien de s'améliorer, que ce soit au sein de l'ICANN ou ailleurs.

Un appel à l'action. Certains pensent que c'est une caractéristique importante. Est-ce que je peux avoir la prochaine diapo, s'il vous plaît ? Excusez-moi pour cette diapo qui est très chargée. Malheureusement, on aurait dû passer par ICANN Learn pour pouvoir mieux présenter les choses. Peut-être que le président de l'ALAC va réfléchir à cette approche pour faire en sorte que tous les outils utilisent le même format. On a ici beaucoup d'informations que je vous invite à lire par la suite.

Mais d'une manière générale, comme on en a déjà parlé, nous considérons que, parmi les catégories et styles de leadership les plus communes, si on regarde ce qui se passe dans le secteur des ventes et dans le secteur discours, d'abord, il faudrait que vous voyiez ce que vous êtes capable de faire et ensuite, ce que vous êtes à même de faire dans le contexte de l'ICANN.

Prenons un petit peu de temps pour regarder les mots qui sont associés au style ventes par rapport au style discours. En fonction du contexte où vous voulez l'utiliser, vous utilisez telle ou telle compétence. Si vous allez par exemple mettre en place un style de ventes, il y a des choses qui vont faire écho chez vous, à savoir une approche plus démocratique des choses. Vous avez le

sentiment que vous êtes en train de servir votre communauté. Vous pouvez être dirigeant depuis l'intérieur, depuis derrière les autres d'ailleurs, pas forcément depuis le premier poste. Donc, vous avez un grand sentiment de service. Ensuite, vous accompagnez, vos coachez. Et là, il ne s'agit pas d'être serviable à merci. Non, il s'agit de vouloir servir. Donc, c'est le leadership de la part de quelqu'un qui se place derrière les autres plutôt que devant. Voilà ce qu'on a dans le style ventes.

Pourquoi on l'appelle style ventes ? Parce que ces leaders viennent avec leurs propres capacités à vous encourager à partager une vision particulière. Que cette vision soit celle qui a été créée par le groupe ou qu'eux-mêmes amènent cette vision, ils sont à même de vendre le concept et ceci peut s'avérer très utile. On va le voir dès le forum public d'ici moins de 24 heures. Voilà mon idée, suivez-moi.

Maintenant, le style discours, c'est un style très courant, populaire, qui peut s'avérer très utile dans de nombreux domaines, mais qui est très souvent associé à une certaine hiérarchie. Parfois, on a besoin de travailler dans un modèle hiérarchique, donc il ne faut pas ignorer ce style, mais posez-vous la question : est-ce que c'est le type de caractéristiques dont j'ai besoin et qu'il faut que je développe pour être un bon leader ?

Ensuite, dans la deuxième partie de la diapo, en bas, vous voyez un petit peu plus de détails dans les sous-divisions dans ces deux

styles. Sur le graphique, vous voyez les différents titres des caractéristiques propres à ces deux styles. Pourquoi c'est en forme de cercle ? Parce que cela vous montre que vous pouvez passer d'une étiquette à l'autre, que c'est quelque chose de mouvant. Si vous êtes bon, vous allez pouvoir également osciller entre l'un et l'autre en fonction de ce dont vous avez besoin. Ce sont des diagrammes assez simples. Si vous voulez des choses plus compliquées, on peut vous les donner, mais j'aimerais autant ne pas le faire. On va passer la diapo suivante, s'il vous plaît.

Ici, nous rentrons un petit peu plus dans le détail entre les styles autocrate et démocrate. Là encore, les deux présentent des avantages et des inconvénients. D'abord, la liste des choses dans lesquelles vous êtes à l'aise. Si vous n'êtes pas à l'aise, il faudrait apprendre à le faire. Si naturellement vous êtes de cette manière, alors pas de problème. Mais si vous êtes différents, il faudrait essayer d'adopter ces caractéristiques.

Je vais maintenant céder la parole à Sarah pour faire un petit exercice, un petit jeu. Sarah.

SARAH KIDEN :

Merci Cheryl, merci Hadia.

Je vous invite maintenant à vous lever pour aller coller sur les deux tableaux, deux feuilles blanches qui sont au fond de la salle.

Prenez un petit Post-it et répondez à la première question : démocratique ou autocrate. Levez-vous et allez remplir les petits papiers qui sont au fond de la salle.

CHERYL LANGDON-ORR : Si vous vous êtes déjà levé, je vous invite à lire un petit peu ce qui est à l'écran. Voilà une petite sélection de choses qui sont identifiées dans de nombreux environnements et contextes en dehors de l'ICANN. D'ailleurs, on commence par quelque chose d'assez logique : être à l'heure pour le début d'une réunion – c'est une excellente chose – et terminer une réunion à temps. S'il manque des choses ici et si vous le voulez, surtout, n'hésitez pas à ajouter votre propre suggestion à cette liste.

Voilà, vous avez 10 minutes. Arrêtez d'écrire vos e-mails, arrêtez d'aller sur Internet pour faire vos transactions bancaires, on se lève et on fait le petit jeu. Merci.

HADIA ELMINIAMI : Oui et ensuite, on se retrouve pour voir les résultats. Merci.

SARAH KIDEN : Excusez-moi tous, je crois que j'ai oublié d'expliquer l'exercice pour les personnes en ligne.

Question 1 : « Je considère qu'un bon leader, c'est... » Donc, vous répondez à cette première question. J'ai vu « capacité à déléguer, etc. » comme réponse, donc très bien.

Pour la deuxième question : « J'aspire à être un leader... » Donc, quel type de leader aspirez-vous être ? C'est la deuxième question.

CHERYL LANGDON-ORR : Il vous reste deux minutes avant qu'on vous rappelle ici, autour de la table.

HADIA ELMINIAWI : Nous revoilà pour analyser le Jamboard. Sur cette diapo, vous voyez des Post-it qui incluent des pratiques des actions et des compétences qui peuvent s'avérer utiles. Par exemple, de quoi ai-je besoin pour me sentir préparé ? D'abord, pour chaque question, posez-vous la question à vous-même : « Que dois-je faire pour me préparer à cette réunion ? » Et pour trouver la réponse, peut-être qu'il faudra relire des documents, examiner l'ordre du jour, voir quels sont les objectifs de la réunion, vous assurer que les points d'action de la réunion précédente ont été traités, utiliser à bon escient votre temps, arriver à l'heure pour le début de la réunion, bien gérer le temps de la réunion aussi.

Et souvenez-vous qu'à l'ICANN, nous sommes une communauté de volontaires qui consacrent leur temps et leurs efforts à participer à l'espace des identificateurs uniques. Et ne pas utiliser le temps à bon escient, cela veut dire que vous gaspillez le temps des autres. Souvenez-vous aussi quel est l'objectif de votre travail.

Ensuite, lorsque vous vous trouvez dans une situation où la valeur n'est pas évidente, cela peut se passer par exemple lorsque vous travaillez sur un PDP et vous arrivez à un moment où vous n'y voyez plus la valeur, il en va de votre responsabilité professionnelle et personnelle en tant que leader du groupe de redynamiser le groupe, de redynamiser les réunions. Lorsque vous vous trouvez dans une situation où la valeur de ce que vous faites n'est pas claire, n'est pas évidente, il faut bien chercher, parce que la valeur est toujours là. Donc, même si les choses prennent une tournure que vous n'attendiez pas et que vous ne parvenez pas à atteindre tel objectif, essayez d'en atteindre un autre, parce que cela peut être utile aussi.

Ensuite, faites-vous une petite liste de qui connaît quoi. Cela peut être utile pour les PDP. Si vous avez cette petite liste de qui connaît quoi, cela va vous aider à optimiser vos ressources et à augmenter la productivité de votre groupe. Si vous connaissez les points forts de chacun des membres de votre groupe, vous

pourrez utiliser de la meilleure manière votre temps et vous aurez des réunions plus productives.

Poser des questions, c'est aussi très important, mais il faut poser les bonnes questions. Et je pense que c'est ce qu'on fait lorsqu'on pose des questions, on essaie de poser les bonnes questions. Mais à mesure que les réunions ont lieu, que le travail avance, il y a peut-être un certain nombre de questions essentielles qu'il faut poser.

On en a déjà parlé, assurez-vous que vous sachiez qui sait quoi. Cela peut sembler simple, mais c'est loin de l'être. Cela va vous aider à sortir le meilleur de chacun des membres de votre équipe.

Parfois, il faut que vous augmentiez la productivité de votre équipe. Les leaders doivent montrer l'exemple, par exemple se montrer responsables, aider les autres. Je fais les choses même si c'est de manière répétitive et j'essaie de ne pas trop m'engager si je n'ai pas suffisamment de temps. Et parce que je n'ai pas pu bien apprécier tout le travail qu'il allait falloir que je fasse, pas de problème pour que je dise à mon équipe que, finalement, je ne peux plus m'occuper de ce groupe ; non, ce n'est pas possible. Il ne faut absolument pas renoncer à vos engagements préalables.

Ensuite, partagez vos connaissances. Lorsque vous allez à une réunion où il n'y a pas d'information, partagez les informations dont vous disposez avec votre équipe.

Également, faites confiance à votre équipe. Si les choses ne se passent pas comme prévu, ne réagissez pas de manière excessive, ne faites pas de macro-gestion, ne punissez pas.

Voilà donc les petits Post-it que j'avais notés. Bien entendu, il y a beaucoup d'autres choses. Là encore, le Jamboard est ouvert ; n'hésitez pas à coller vos Post-it. D'ailleurs, nous allons réunir ces notes pour essayer d'élaborer et de rédiger un guide pratique à l'attention des leaders de l'ICANN. Diapo suivante, s'il vous plaît.

Parlons des prochaines étapes et de l'avenir. Comme je l'ai dit, on lira vos réponses sur le Jamboard et on souhaite organiser des réunions et des activités afin d'améliorer votre pratique de leadership. Cette séance a été une expérience, donc on aimerait votre retour, savoir si cela vous a été utile, si cela vous a plu et ce qu'on peut faire pour améliorer.

Maintenant je vais céder la place à Sarah et ensuite à Cheryl.

SARAH KIDEN : Merci à tous d'avoir participé à cette expérience et n'hésitez pas à nous faire parvenir vos observations.

CHERYL LANGDON-ORR : Mesdames, messieurs, tout le monde souhaite s'améliorer et faire du travail sur soi. On souhaite surtout, au sein de l'ICANN, vous

accompagner. Nous aussi, nous pouvons apprendre et dites-nous la meilleure façon de vous accompagner.

La chose la plus importante à tenir en compte, c'est que, qui que ce soit, il faut avoir un échange. Puisque vous êtes des bénévoles ou que vous travaillez avec des bénévoles, vous donnez de votre temps. Tout le monde donne de son temps et il faut respecter le fait que tout le monde ne va pas à la même vitesse. Mais il faut avoir la confiance. Si vous avez une relation de confiance et quelqu'un se sent à l'aise de dire : « Je suis désolé Sara, je ne peux pas le faire » et le dit clairement, tout le monde gagne, il n'y a pas de mal. Cela met les choses au clair et permet par la suite de mieux travailler.

Pour terminer, amusez-vous. Ce n'est pas une comédie musicale, mais ce n'est pas la vie ou la mort non plus. Donc, essayez de vous amuser et j'espère qu'aujourd'hui, vous avez apprécié cette approche un peu différente vers le renforcement des capacités.

Merci à tous, merci l'équipe technique et merci les interprètes. Au revoir.

[FIN DE LA TRANSCRIPTION]