
BUENOS AIRES – Processus de succession du PDG

Jeudi 25 juin 2015 – 12h45 à 13h45

ICANN – Buenos Aires, Argentine

GEORGE SADOWSKY: Mesdames, Messieurs, nous allons commencer dans très très peu de temps. Dès que nous avons un peu plus de monde dans la salle. Merci.

Bon après-midi à tous. Asseyez-vous si vous voulez bien. Nous allons commencer.

Vous êtes dans la réunion – il s’agit de – je m’appelle George Sadowsky. Vous êtes dans la réunion qui s’intitule « La recherche de PDG et les critères de sélection ». Avec moi, nous avons – j’ai des membres du Comité de recherche et de sélection auquel nous ferons référence dans quelques minutes. Notre objectif ici est, en tout premier, vous informer, vous, la communauté, de quelle est le processus de recherches des nouveaux CEO, de PDG, et de vous montrer un peu quelle est l’ampleur de la portée du travail que nous avons à faire – et nos critères de recherches, et vous demander un peu si vous avez des idées sur les différents aspects de la recherche – du processus de recherche et quels sont – il y a donc une variété d’options que nous vous donnerons afin que vous puissiez fournir vos opinions dans cette réunion. Et c’est plus ou moins un forum ouvert ; chacun peut avoir accès au microphone.

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.

Laissez-nous savoir ce que vous pensez sur ce processus. Nous essayons d'établir un groupe de candidats qui pourront faire le travail, et nous avons sélectionné la personne la plus compétente pour remplacer Fadi. Ce travail doit être fait et nous avons un délai à suivre pour le faire.

Voilà. Le Conseil d'administration a établi un Comité de recherche et – dimanche dernier. Et les noms des membres du Comité sont sur l'écran devant vous — Rinalia Abdul Rahim, Cherine Chalaby, Steve Crocker, Chris Disspain, Markus Kummer, Ram Mohan, Ray Plzak et moi-même, le président.

Je voudrais donc vous parler des délais que nous avons établis et c'est une chronologie, un ordre du jour qui est assez optimiste. Je suis sûr que nous allons pouvoir y arriver.

À la dernière phrase que vous voyez sur votre écran, Fadi nous a dit qu'il allait partir après la réunion de Marrakech au milieu de mars 2016. D'ici là, nous devrions avoir notre nouveau PDG, pour ne pas qu'il y ait de chevauchements entre les deux.

Donc, ce que l'on a fait en tant que comité, c'est de nous baser sur cette chronologie. Donc, l'ordre du jour que vous voyez sur l'écran est le résultat de cette discussion.

Nous aimerions avoir les critères et la description du travail. Donc, les qualifications des candidats. Nous aimerions faire cette liste d'ici la mi-juillet. Nous allons engager de l'expertise externe pour nous aider. Nous essayons – nous allons recevoir les candidatures d'ici la mi-

juillet jusqu'au début de septembre, et nous planifions avoir toutes ces applications en cours, avec un processus uniforme, comme nous l'avons fait en 2011.

Ensuite, nous passerons à un processus de tri, si vous voulez. Nous sélectionnerons les *applicants*, et nous diminuerons le groupe, et nous ferons des sous-groupes, et nous essaierons de faire des entrevues un peu plus intenses, et nous présenterons une liste plus courte au Conseil d'administration de l'ICANN pour qu'il y ait une discussion et une sélection qui soit faite. Nous espérons faire tout cela d'ici le début de décembre. Ensuite, nous aurons donc quelques semaines devant nous pour pouvoir négocier avec les candidats en question et régler les histoires de contrats, afin de pouvoir donner à la communauté un cadeau de Noël, donc le nom du nouveau PDG de l'ICANN.

Nous aimerions que ce processus soit très inclusif. Nous demandons des informations de chacun d'entre vous durant la réunion et aussi par courriel, des courriels adressés au Comité de recherche. Il y a une adresse mail sur l'écran, ceo-search-cmte-only@icann.org.

Les informations que vous enverrez à cette adresse courriel atteindront seulement les gens du Comité de recherches ; ce ne sera pas des courriels publics, à moins que vous vouliez que ce courriel soit public.

Nous avons fait cela parce que nous pensons que nous n'aimerions pas que ça devienne un processus de commentaires publics. Il y a des gens dans la communauté qui ne veulent pas nécessairement que

leurs opinions soient connues des autres. Donc, nous aimerions que le Comité de recherche profite vraiment des informations de tout le monde. C'est pour ça que cette liste sera une liste privée.

La chose la plus importante pour nous, c'est de nous assurer ce que le travail – quel est le travail qu'il y a à faire, quelles sont les qualifications – quelles seraient donc les qualifications de la personne qui pourrait faire le travail.

Alors, d'autres choses à considérer. Bon, bien sûr, ICANN n'est pas une organisation typique : c'est un hybride, c'est une organisation hybride. Et cela a causé quelques inquiétudes, préoccupations dans le passé. Quand on a fait notre recherche en 2011, par exemple, nous avons des difficultés à comprendre la différence entre l'ICANN et les compagnies qui sont à but non lucratif ou non.

Il est donc – le rôle, c'est un peu l'aspect – le rôle du PDG, c'est un peu comme un PDG d'entreprise où – donc, on a vraiment des défis devant nous, des défis que nous n'avions jamais eus auparavant. Personne ne sera capable de remplir cette position très très bien. Et dans le processus de recherches, lorsqu'on va éliminer les gens qui ne peuvent pas faire le travail et que vous regardez aux personnes elles-mêmes, c'est plus le profil de la personne en elle-même qui sera important, donc plus que le profil en général qui a été mis en place, disons.

Donc, nous volons savoir quelles sont les caractéristiques les plus importantes, quelles sont les caractéristiques nécessaires, quelles

sont les forces que la personne doit avoir, qu'est-ce qui est plus logique pour l'ICANN. Nous avons quatre dimensions qui nous semblent valables.

Nous avons besoin de quelqu'un qui soit capable ou qui comprend déjà très bien ce que la mission la plus importante d'ICANN est.

Ensuite, il faut que ces personnes aient la compétence de comprendre, puissent comprendre que la communauté d'ICANN, dans l'environnement, dans l'Internet, dans l'écosystème d'Internet, ses techniques, ses politiques. Et ICANN doit avoir une relation avec d'autres organisations dans l'écosystème de l'Internet, d'autres organisations qui sont responsables pour le succès de l'administration de l'Internet jusqu'à présent. Donc, il faut quelqu'un qui ait aussi des compétences de leadership et de gestion.

Nous avons un budget de 120 millions de dollars, nous avons 350 personnes du personnel, et nous sommes dans des bureaux à travers le monde, nous sommes dans le monde entier, nous utilisons des langues différentes. Et nous voulons nous assurer que la personne puisse faire le travail de façon adéquate.

Quelque chose d'un peu moins intangible, disons, mais essentiel malgré tout, le PDG doit avoir des compétences personnelles et de bonnes valeurs.

Comment nous décidons si ces compétences, ces valeurs correspondent aux exigences de l'ICANN et qu'elles soient régulières, disons, qu'elles correspondent à la communauté ICANN ?

Il y a un peu plus sur la recherche.

Nous ne planifions pas de séparer les rôles du président et du PDG. Nous cherchons une seule personne. Il n'y a pas de décision *a priori*. Notre plan est donc de trouver une personne présidente, PDG, avec la description complexe du travail de la position qui correspond aux aspects du travail, qui soient gestion ou direction.

Nous allons conserver – ce procédé sera confidentiel. Nous allons partager autant que possible avec le Conseil d'administration et la communauté lorsqu'il s'agit du processus que nous allons utiliser. Nous allons maintenir une confidentia... les choses vont être complètement confidentielles ou le plus possible quand il s'agit des gens qui vont participer à un processus. Nous voulons aussi autant que possible protéger ce moment de chevauchements entre le PDG partant et le PDG arrivant.

Je voudrais passer maintenant la parole à mes collègues qui sont là, s'ils ont quelque chose à rajouter. Sinon, nous allons ouvrir – donner la parole à la communauté pour voir si vous avez donc des commentaires.

Si quelqu'un veut rajouter quelque chose, quelque du panel... ? Non. Très bien.

Donc, nous allons passer – nous aimerions que vous veniez au microphone et que vous puissiez nous dire ce que vous avez à nous dire.

LORI SCHULMAN: Bonjour. Je suis un peu petite. Je m'appelle Lori Schulman. Je suis membre de l'IPC et je suis représentante pour l'Association des marques internationales pour l'ICANN.

La personne que vous cherchez doit avoir une intelligence au niveau commercial. Nous avons vu que durant les dernières années, alors que vous avez vu que l'ICANN a beaucoup à voir avec les noms et les chiffres, mais les problèmes que nous avons au niveau politique sur l'allocation des délégations de noms ont apporté des tas d'inquiétudes, surtout lorsqu'il s'agit des marques déposées. Je suis – ce serait bon que cette personne ait vraiment de l'expérience dans cette – dans ce domaine, qu'il s'agit de la protection du consommateur, mais aussi du côté des marques déposées. Merci.

GEORGE SADOWSKY: Merci.

JAY DALEY: Bonjour. Cinq minutes – après cinq minutes, je sais déjà que je suis intéressé.

Quand il s'agit de la communauté, nous avons besoin d'inclure la connaissance du processus du multipartite. Il faut quelqu'un qui soit familier avec ce processus. Cela a pris beaucoup de temps...

GEORGE SADOWSKY: Merci beaucoup.

SEUN OJEDEJI: Seu Ojedeji du Nigéria.

Un commentaire sur ce qui a été dit par la personne qui vient juste de parler. Je sais qu'il pense qu'il est important que quel que soit — le prochain PDG devrait – qu'il soit bien au courant des choses qui se produisent à l'ICANN en ce moment pour pouvoir garder une – ce qui se passe en ce moment à l'ICANN reste à jour durant la transition, que les choses qui se passent maintenant continuent à être peut-être – je pense qu'au niveau interne, peut-être sur le Conseil d'administration ou de la part de la communauté ou du personnel existant. Parce qu'il y a une histoire maintenant, et c'est important de conserver cela, surtout quand on sera indépendant.

Mon deuxième commentaire, il s'agit de suggérer qu'on devrait considérer la recherche d'un leader d'équipe et pas seulement un constructeur d'équipes. Fadi a fait un bon travail en construisant cette équipe. Et il a mis en place des gens qui ont des compétences. Il n'y a pas de besoin de continuer – on n'a donc pas besoin de construire, mais il faut recruter plus de personnes pour aider celles qui sont déjà là.

Aussi, est-ce que vous pouvez clarifier un point ?

Que voulez-vous dire – quel genre d'expertise sera engagé ?

Ça ne veut pas dire – est-ce que cela veut dire que le comité qui fera la révision des implications – nous allons engager un corps externe pour faire le travail ?

GEORGE SADOWSKY:

Oui, laissez-moi clarifier. Nous allons engager une compagnie. Il s'agit d'Odgers Berndtson. Les gens qui nous ont aidés il y a quatre ans. De façon à élargir la recherche le plus possible sur tous les continents, sauf l'Antarctique. Et cette compagnie a des bureaux dans tous les continents, sauf sur l'Antarctique. Donc, la recherche doit être aussi inclusive que possible. Nous ne regardons pas seulement un continent ou un pays, nous ne cherchons pas – nous voulons la personne la plus compétente, donc la recherche doit être mondiale. Ces gens-là peuvent nous aider à le faire.

Vous pouvez aussi, vous, nous aider. Vous êtes une communauté mondiale, les gens que vous connaissez – les connaissances régionales que vous avez peuvent peut-être nous aider à faire nos recherches. Vous connaissez peut-être que nous, nous ne connaissons pas. Vous pouvez donc faire partie de ce processus de recherche.

ANDRES PIAZZA:

Andres Piazza avec LACNIC. Quelqu'un a déjà mentionné ce que je voulais dire. Quand vous avez parlé des critères, ç'a été mentionné dans la communauté beaucoup de fois et même par Fadi. C'était très dur pour lui de comprendre les choses, les relations entre les différents acteurs. C'est une communauté très unique. Donc, je voulais juste renforcer le fait qu'il serait peut-être préférable d'avoir quelqu'un qui soit déjà en interne que de prendre quelqu'un en externe, si cette personne comprend vraiment ce qui nous rend très unique au départ. Merci.

GEORGE SADOWSKY: Merci.

ELLIOT NOSS: Elliot Noss avec Tucows. Je voudrais faire un commentaire. C'est la quatrième fois que je fais ce commentaire et chaque fois, j'ai envie de le redire, de le refaire ce commentaire. Je voudrais vraiment que vous compreniez. C'est une décision qui va être très difficile, bien entendu. La chose – le critère le plus important pour le prochain PDG d'ICANN, c'est qu'il faut choisir quelqu'un qui comprend très très bien l'Internet, qui comprend le rôle de l'Internet dans les cultures, dans les sociétés et dans les commerces. Cette personne devra apprécier surtout – pas seulement de faire correspondre l'Internet dans le monde que nous avons déjà, mais d'essayer d'aider l'Internet à changer le monde pour qu'il devienne – pour que ce monde devienne ce qu'il devrait être.

[Applaudissements]

GEORGE SADOWSKY: Merci, Elliot.

JOHN BERARD: Merci, George. John Berard, membre du B.C., et je suis un conseiller indépendant des États-Unis. Je parle en mon propre nom. J'ai beaucoup d'expérience quand il s'agit d'embaucher et de laisser partir des gens, de laisser aller des gens.

D'abord, quand vous cherchez un candidat, il ne faut pas être séduit par quelqu'un qui présente une certaine philosophie, il faut vraiment chercher, comme Elliot l'a dit, quelqu'un qui soit peut-être un ingénieur antipathique...

La deuxième chose. Vous voudriez peut-être trouver quelqu'un qui va représenter quelque chose, qui va avoir un aspect de lui qui soit complètement niveau.

Et puis, en troisième, combien de temps ce nouveau PDG va-t-il être en place ? Deux ans ? Trois ans ? Il y a une implication, c'est important de savoir – la décision est importante ; il y a une implication du terme de cette position.

GEORGE SADOWSKY:

Oui, je pense que vous avez raison. Quand vous arrivez à un nombre limité de personnes, vous trouvez des combinaisons auxquelles vous ne vous attendiez pas. Par exemple, vous rencontrez des gens, vous ne pouvez pas prévoir la façon dont ces personnes se présentent.

Merci.

KLAUS STOLL:

Klaus Stoll, NPOC et NCSG.

La description de la position du nouveau PDG dépendra, bien sûr, de la transition de l'IANA. Et comme on regarde votre chronologie, votre

planning, comment est-ce que vous allez faire cela vis-à-vis de la transition de l'IANA ?

GEORGE SADOWSKY: Oui, c'est une très bonne question, Klaus. Nous allons en parler. Le Comité a été juste formé il y a trois jours, quatre jours. Donc, nous en discutons de ce sujet et de beaucoup d'autres, d'ailleurs. Et merci de le préciser.

RAM MOHAN: Klaus, merci pour cela.

Je voulais juste préciser que la transition de l'IANA est un sujet important en ce moment pour cette organisation et pour la communauté. Mais c'est seulement un des facteurs. Il faut aussi que l'on cherche quelqu'un qui soit expérimenté vis-à-vis des changements, des changements rapides et significatifs.

EDUARDO DIAZ: J'ai une question. Et si nous ne trouvons pas la personne adéquate, qu'allons-nous faire ?

GEORGE SADOWSKY: Oui, c'est arrivé en 2011. Akram Atallah, qui a servi de PDG intérim jusqu'à ce que Fadi arrive, milieu septembre, il me semble. Et c'est moins une inquiétude. Nous avons un personnel très solide et qui fonctionne très bien. Le personnel senior très bien. Même les autres

couches de l'ICANN fonctionnent très bien, sont très bien capables de gérer la période intérim.

RAY PLZAK: Oui. Aussi, je sais que Fadi, souvent, cette semaine, a mentionné le fait qu'il y a un planning de succession qui est très important. La continuité est une chose importante. Il faut s'en préoccuper. Le simple fait que le PDG pourrait mourir aujourd'hui, on chercherait tout de même un PDG au milieu de la transition, ça ne changerait rien.

GEORGE SADOWSKY: Cherine.

CHERIN CHALABY: Oui. Fadi nous a dit que même après Marrakech, il sera disponible autant que possible pendant un certain temps pour nous aider avec la transition avec quelqu'un d'autre. Donc, il ne va pas disparaître du jour au lendemain.

Merci.

GEORGE SADOWSKY: Notre chronologie, donc, est optimiste. S'il faut, on prendra plus temps. Parce que nous voulons trouver la personne – nous voulons travailler sur la qualité de la personne.

Y'a-t-il quelqu'un au microphone ? Nous sommes patients...

S'il vous plaît.

LORI SCHULMAN:

Vous m'entendez ? Oh, bonjour. Lori Schulman encore au micro. Cette fois-ci, je parle en mon propre nom et en tant que femme. Je pense que ce serait intéressant et très très bon si on pouvait demander à l'ICANN de trouver une femme PDG. Cela enverrait quelqu'un de qualifié, cela enverrait un message au monde entier.

Il y a quelques semaines, j'étais à la conférence WSIS, et il y avait beaucoup de focalisations sur la participation des femmes et des filles dans la gouvernance de l'Internet. Ce serait donc une opportunité extraordinaire pour l'ICANN d'envoyer un message aux femmes qui sont actives dans le domaine.

[Applaudissements]

GEORGE SADOWSKY:

Merci.

STEVE CROCKER:

Oui, nous aimerions bien avoir une femme à la tête de l'ICANN. Ce n'est pas un problème. On a besoin de la compétence, peu importe si c'est une femme ou un homme. Tout le monde veut trouver. Si vous le pouvez, aidez-nous à trouver un ensemble de candidats très fort, important.

GEORGE SADOWSKY: Oui, je soutiens ce que Steve a dit.

Vous savez que personne au Conseil d'administration ne se présente comme candidat. D'ailleurs, ils ont signé une déclaration comme quoi cela ne les intéresse pas. Et même si on leur demandait, ils ne le feraient pas. Donc, les candidats externes sont à pied d'égalité.

S'il n'y a pas d'autres questions, je ne sais pas quoi faire !

Eh bien, nous avons peut-être terminé cette séance.

Donc, je vous donne encore une dernière opportunité de poser votre question ou faire votre commentaire. Vous avez peut-être peur de micro, je ne sais pas...

Ah, voilà quelqu'un qui arrive !

AVRI DORIA: J'aime beaucoup l'idée d'avoir une présidente femme. D'ailleurs, je vois que vous n'avez pas de femmes du Conseil d'administration dans ce comité de recherche. Donc, voilà — une petite erreur...

GEORGE SADOWSKY: En fait, Rinalia fait partie du Comité.

AVRI DORIA: Je ne savais pas. Je n'avais pas entendu cette information.

Donc, comme je le disais, je suis arrivée un petit peu en retard, et donc j'ai pu entendre ce que vous avez dit par rapport au rôle qui est, en fait, un rôle de secrétariat, de direction exécutive. Alors, je ne suis pas avocate, mais j'ai fait un petit peu des recherches sur les sociétés anonymes en Californie et donc, ce qu'on est obligé d'avoir, c'est un président. Donc, ce président, en fait, il est PDG, mais c'est un petit « c », hein — petit « p » du PDG... petit « p », petit « d », petit « g ».

Donc, est-ce que vous avez pensé à chercher un président ? Président qui serait PDG, mais – en principe, lorsqu'on recherche un PDG, on recherche une personne qui a une vision, une personne qui a un petit peu en tête leurs rêves ou leurs idées de ce qu'ils veulent faire pour la société. Et donc, dans ce cas, ne serait-il pas mieux de se focaliser sur les fonctions de président en tant que secrétaire, en tant que PDG, et de laisser la vision aux gens qui sont ici dans la salle ?

Ce qui serait bien sûr filtré par vous tous, mais en fait, vraiment, ne pas chercher la personne avec la vision.

GEORGE SADOWSKY:

Merci, Avri. Je crois qu'il y a deux composantes dans ce que vous dites.

Premièrement, si on fait de la publicité pour chercher un PDG, les gens qui sont PDG, qui sont très importants, n'est-ce pas, qui ont beaucoup de poids dans les sociétés, ils vont se présenter, alors que si c'est président, c'est beaucoup moins de poids.

Alors, la deuxième chose, c'est la façon dont le candidat prend en considération le travail. Ça, c'est très important. Et une des manières, c'est en fait — que nous avons, c'est d'écrire la description du poste de manière à réfléchir – à illustrer ce que nous souhaitons. Donc, notre objectif, c'est ça, c'est de savoir quelle est notre mission, qu'est-ce qui n'est pas notre mission. Ceci doit être transmis de manière très précise aux candidats, de manière qu'il ou qu'elle puisse savoir s'il correspond à ce rôle.

Mais merci, c'est une excellente suggestion.

Brad, y'a-t-il des personnes qui parlent à distance, qui font des commentaires à distance ?

BRAD WHITE:

Tariq vient de faire un commentaire à distance.

« Moi, je suggère que le Conseil d'administration considère ces qualités : taille de l'organisation, l'expérience en termes de gestion, de l'expérience dans le non lucratif, expérience dans la communauté de manière pertinente, et une expérience en tant que PDG, c'est peut-être le plus important. »

Et il vous remercie.

GEORGE SADOWSKY:

Merci beaucoup. Qui a mis le commentaire ?

BRAD WHITE: C'est Tariq. T-a-r-i-q.

GEORGE SADOWSKY: Merci.

Y'a-t-il d'autres commentaires des personnes dans la salle ou des personnes du Comité, je ne sais pas... ?

Steve.

STEVE CROCKER: J'aimerais répondre à la fois à ce dernier commentaire et à ce qu'a dit Avri, en partie.

Je crois que l'interprétation du terme « PDG » varie. Donc, je ne vais pas parler de l'étiquette qu'on met là-dessus, mais en termes des qualités, de toute évidence, il est obligatoire d'avoir quelqu'un qui a une certaine expérience dans le domaine de la gestion et du management. On parle beaucoup de personnel, de questions financières, etc.

Donc, ce n'est pas la totalité de l'exigence, mais c'est quand même quelque chose qui a été évident lorsque nous avons fait notre première recherche. Et c'est quelque chose que nous allons répéter maintenant.

Il est tout à fait possible qu'il y ait des questions de vision, des questions d'interne, externe, il peut y avoir des questions du type de PDG, donc changements par rapport à la stabilité. Mais le prérequis

dans tout cela, c'est d'avoir quelqu'un qui puisse gérer, avec une main de fer, et qui puisse également s'occuper des revenus, qui puisse gérer un personnel, plus de 350 employés.

Ceci on le comprend quand on ne le fait pas. Et donc, on se retrouve avec des problèmes. Donc, pour nous, c'est vraiment un prérequis, mais c'est un prérequis qui est important. Donc, nous chercherons des personnes qui ont de l'expérience dans le management et la gestion.

GEORGE SADOWSKY: Cherine.

CHERINE CHALABY: L'ICANN n'est pas vraiment une organisation très vieille, elle est même très jeune puisqu'elle a été fondée en 98. Donc, il est naturel que dans les débuts — on a 17, 18 ans —, on change de management et de style de management. Même au poste de PDG, c'est un processus normal.

Avec Fadi, nous avons eu beaucoup de chances parce que c'est un PDG du style « agent de changement », donc je dirais qu'il a changé l'organisation et qu'il l'a propulsée à un autre niveau. La mission est toujours la même, bien sûr.

Donc, je crois qu'après la transition, après Fadi, nous avons un PDG de type différent. Quelqu'un qui est vraiment un manager. Il nous faut une période de consolidation, une période où la personne se focalise sur les tâches.

Comme quelqu'un l'a dit, c'est en fait un type de PDG un petit peu différent. On ne va pas répliquer Fadi, il nous fait trouver quelqu'un qui est un petit peu différent.

GEORGE SADOWSKY:

Merci, Cherine.

Je vais conclure par la chose suivante. Il vous faut donc vous considérer, vous tous, comme faisant partie prenante du processus de recherche. Vous pouvez nous aider de plusieurs manières en écrivant les commentaires que vous avez et en les envoyant à l'adresse e-mail qui est à l'écran.

Vous pouvez également nous aider en comprenant ce dont nous avons besoin et en identifiant des candidats, afin que nous ayons suffisamment de personnes parmi lesquelles choisir. Nous vous serons très reconnaissants. N'hésitez surtout pas. Nous allons essayer de faire un bon travail et de vous obtenir un excellent candidat.

Nous avons mis la barre haute. Et nous allons faire tout notre travail possible pour trouver une personne qui puisse diriger l'ICANN et l'amener à une autre étape de maturité.

BRAD WHITE:

George, il y a un commentaire. Un commentaire du chapitre ISOC de Gambie.

« En dehors des qualités personnelles du PDG, quelles sont les qualifications auxquelles vous vous attendez de la part des candidats potentiels ? »

GEORGE SADOWSKY: Alors, je vais m'adresser au panel.

RAY PLZAK: Nous allons avoir une liste de critères et de qualifications qui sera mise en place, et c'est pour cela, justement, que nous vous demandons votre point de vue. Donc, ce groupe qui est présent dans la salle, eh bien, s'il a des qualifications spécifiques qu'il recherche, eh bien, il ne faut pas hésiter à les envoyer à l'adresse e-mail.

GEORGE SADOWSKY: OK. Moi, j'avais compris la question comme quels sont les autres critères.

CHRIS DISSPAIN: La réponse est, en fait, que nous ne savons pas encore.

GEORGE SADOWSKY: Y'a-t-il d'autres personnes qui souhaitent participer ?

Très bien. Merci – Brad.

BRAD WHITE:

De Luc Seufer – j’espère que je prononce bien son nom.

« Une idée folle. Et si c’était un PDG européen pour changer un petit peu ? L’ICANN fait des économies sur – dans le budget des bureaux d’enregistrement dans cette région, donc pourquoi pas un PDG d’Europe ! »

GEORGE SADOWSKY:

Oui, bien sûr ! Africain, Européenne, etc., Amérique latine, il n’y a aucun souci !

Merci beaucoup. Je crois que la séance suivante est le Forum public, qui commence, je crois, à 14 h... ? 14 h.

STEVE CROCKER:

Nous allons commencer rapidement, en partie parce que nous avons besoin d’une petite pause. Et puis – en fait, nous avons beaucoup de choses à faire d’ici la fin de la journée.

Donc, 14 h, n’oubliez pas ; ne soyez pas en retard.

[FIN DE LA TRANSCRIPTION]