



# CONFERENCE

# 2022

## Rabat, Maroc

"La mise en œuvre et la promotion des principes d'une gouvernance efficace pour ne laisser personne ni aucun endroit de côté"

25-29  
Juillet

Appel à  
contributions

[www.iasia-conference2022.org](http://www.iasia-conference2022.org)

## Table des matières

<b>AIEIA 2022</b> .....	3
<b>Lignes directrices et délais</b> .....	5
<b>Groupe de travail I de l'AIEIA : Programme d'éducation et de formation : aligner missions et qualité</b> .....	8
<b>Groupe de travail II de l'AIEIA : Éthique et culture du secteur public</b> .....	11
<b>Groupe de travail III de l'AIEIA : Réforme du secteur public</b> .....	14
<b>Groupe de travail IV de l'AIEIA : Gouvernance et développement infranationaux</b> .....	16
<b>Groupe de travail V de l'AIEIA : Genre, diversité et équité</b> .....	18
<b>Groupe de travail VI de l'AIEIA : Gouvernance, leadership et gestion du Secteur Public</b> .....	21
<b>Groupe de travail VII de l'AIEIA : Politique publique, prise de décision publique et mise en œuvre des politiques</b> .....	23
<b>Groupe de travail VIII de l'AIEIA : Gestion des ressources humaines du secteur public</b> .....	25
<b>Groupe de travail IX de l'AIEIA : Dimensions internationales de l'Administration Publique</b> .....	27
<b>Groupe de travail X de l'IISA : Administration publique dans les États fragiles et touchés par des conflits</b> .....	30
<b>Thème de la Conférence AIEIA : « La mise en œuvre et la promotion des Principes d'une Gouvernance Efficace - ne laisser personne ni aucun endroit de côté »</b> .....	31
<b>Séminaire Doctoral AIEIA</b> .....	33

## AIEIA 2022

La [conférence AIEIA 2022](#) aura lieu à Rabat, au Maroc, du 25 au 29 juillet 2022, et sera organisée par l'Association internationale des écoles et instituts d'administration (AIEIA), Cités et Gouvernements Locaux Unis d'Afrique (CGLU) et l'Académie Africaine des Collectivités Locales (AACL) en partenariat avec la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales - Agdal de l'Université Mohammed V de Rabat.

Le thème principal de la conférence s'intitule : "**La mise en œuvre et la promotion des principes d'une gouvernance efficace - ne laisser personne ni aucun endroit de côté**", qui comprend les 11 principes de gouvernance efficace conçus par l'UN-CEPA (Le Comité des experts de l'administration publique des Nations Unies) et approuvés/adoptés par l'ECOSOC (Le Conseil économique et social des Nations Unies) pour le développement durable. L'efficacité a été soulignée, à savoir la compétence, l'élaboration de politiques judicieuses et la collaboration. Un autre domaine d'intérêt essentiel est la responsabilisation, l'intégrité, la transparence et le contrôle indépendant étant les éléments essentiels. L'accent mis sur une approche inclusive souligne la notion de ne laisser personne de côté par la non-discrimination, la participation, la subsidiarité et l'équité intergénérationnelle qui sont impératives pour la pérennité des générations futures.

[Consultez le site Web AIEIA 2022](#)

La conférence réunira des praticiens, universitaires, doctorants et jeunes chercheurs en administration et management publics, ainsi que des intervenants d'autres disciplines qui s'engageront dans des débats et discussions d'actualité sous formes de :

- Sessions plénières
- Panels/forums spéciaux et
- Sessions des groupes de travail permanents et ad hoc

Nous aimerions vous inviter à soumettre vos résumés sur les domaines d'intervention des différents groupes de travail permanents de l'AIEIA, détaillés ci-dessous, ainsi que sur le thème principal de la conférence. Les résumés peuvent être en anglais, français ou en arabe.

#	Nom du groupe de travail	Poste	Nom
I	Éducation et formation en administration publique	Directeur de projet	Blue Wooldridge
		Co-président	Ludmila Gajdosova
		Co-président	Hendri Kroukamp
II	Éthique et culture dans le secteur public	Co-président	Najat Zarrouk
		Co-président	Pregala Pillay
III	Réforme du secteur public	Directeur de projet	Randhir Auluck
IV	Gouvernance infranationale et développement	Directeur de projet	Cristina Rodriguez-Acosta
		Président	Amitava Basu
V	Genre, diversité et équité	Directeur de projet	Laila El-Baradei
VI	Gouvernance, leadership et gestion du secteur public	Directeur de projet	Juraj Nemec
		Co-président	Liezel Lues
		Co-président	Yingchun Sun
VII	Politique publique, prise de décision et mise en œuvre des politiques	Directeur de projet	Michiel S de Vries
		Co-président	Christina Andrews
		Co-président	Henry Wissink
VII	Gestion des ressources humaines du secteur public	Directeur de projet	Liza van Jaarsveldt
		Président	Chafika Agueznay
IX	Dimensions internationales de l'administration publique	Directeur de projet	Adrian Velazquez Vazquez
		Co-président	Frank Naert
		Co-président	Ruben Dario Echeverri
X	Administration publique dans les États fragiles et touchés par un conflit	Directeur de projet	Tamer Qarmout
	Thématique de la conférence : «La mise en œuvre et la promotion des principes d'une gouvernance efficace - ne laisser personne ni aucun endroit de côté» Anglais/Français	Directeur de projet	Liza van Jaarsveldt
		Président	Hassane El Arafi
Séminaire doctoral		Directeur de projet	Michel De Vries
		Président	Hendri Kroukamp

## Lignes directrices et délais

### Format attendu du papier et présentation orale

Le format et la structure d'un papier devrait refléter sa catégorie, soit un papier de recherche, un papier théorique, ou alors un cas d'étude. Les auteurs sont demandés de suivre les normes académiques à cet égard. Ceux qui vont potentiellement présenter leurs travaux, doivent se préparer pour une présentation orale de 15 minutes au maximum. L'utilisation de supports visuels technologiques comme Powerpoint est encouragée, mais ce n'est pas une obligation.

Les papiers doivent avoir une base conceptuelle claire et répondre aux normes méthodologiques de recherche. Les papiers peuvent être basés sur des recherches empiriques ou des études de cas. Pour les études de cas sur un seul site, un effort doit être fait pour identifier la pertinence des résultats dans d'autres contextes, introduisant ainsi une dimension internationale comparative.

Tous les papiers académiques sont les bienvenus - quantitatifs, qualitatifs, études de cas, revues de littérature, etc. La valeur ajoutée, les objectifs, les méthodes de recherche et les résultats (et leurs limites) doivent être explicitement formulés. La présentation orale doit se concentrer sur les questions et les résultats de la recherche et leurs limites.

Lors de la soumission d'un résumé, les auteurs sont priés de suivre la structure proposée :

- Sujet
- Objet du document envisagé
- Conception/méthodologie/approche appliquée
- Principaux résultats
- Les implications pratiques
- Originalité/valeur

En général, le **résumé** du papier doit consister d'environ 400 à 500 mots et doit fournir un aperçu des objectifs/buts ; méthodologie de recherche suivie ; résumé des domaines d'intervention et les principales conclusions. Le **document final** devrait comprendre environ 6 000 à 8 000 mots.

## Calendrier

<b>13 Juin 2022</b>	Date limite de soumission des résumés.
<b>30 Juin 2022</b>	Avis aux auteurs des Contributions
<b>10 Juillet 2022</b>	Documents finaux dus : Date limite de soumission
<b>A définir</b>	Ouverture des inscriptions

## Instructions de soumission

Veuillez créer un compte ici : <https://www.conftool.org/iasia-conference2022>

- Allez dans « Vos soumissions » et sélectionnez un groupe de travail ou une piste.
- Veuillez suivre les instructions spécifiques données dans l'appel à communications.
- Si vous y êtes invité, ajoutez une pièce jointe.

## Inscription

- La participation à la conférence est conditionnelle au paiement des frais d'inscription.
- Les frais de conférence seront communiqués prochainement.
- Les frais d'inscription couvrent : la participation à la conférence, à une réception et au dîner. L'inscription en ligne est également disponible.

## Prix du meilleur papier

Les « meilleurs papiers » soumis à un groupe de travail seront considérés pour publication dans la Revue internationale des sciences administratives ; la revue en ligne de l'association (Developments in Administration) et dans d'autres journaux partenaires et seraient également éligibles pour une nomination au prestigieux prix Pierre DeCelles.

## Libre accès

Les participants peuvent s'inscrire au programme Open Access de l'IISA. Leurs papiers complets seront examinés et transmis aux revues partenaires de l'IISA. Pour plus de détails, veuillez [accéder à ce lien](#).

Contact : [info@iasia-conference2022.org](mailto:info@iasia-conference2022.org)

**Groupe de travail I de l'AIEIA : Programme d'éducation et de formation : aligner missions et qualité**

<b>Directeur de projet :</b>	<b>Prof. Dr. Blue Wooldridge</b> Université du Commonwealth de Virginie (États-Unis)
<b>Co-président :</b>	<b>Mme Ludmila Gajdosova</b> NISPAcee (République slovaque)
<b>Co-président :</b>	<b>Prof. Dr. Hendri Kroukamp</b> Université « Free State » (Afrique du Sud)

[Courtes biographies et contacts](#)

## Introduction

Le groupe de travail I, Programmes d'éducation et de formation : aligner missions et qualité, est considéré par beaucoup comme le « cœur » de la conférence annuelle de l'AIEIA. Les papiers présentés dans le cadre de ce groupe de travail, axés sur l'amélioration de l'enseignement, l'amélioration de la recherche et le développement d'écoles et d'instituts d'administration (EIA) performants, sont pertinents pour chacun des autres groupes de travail.

Le thème de la conférence de l'AIEIA de cette année à Rabat, au Maroc, " *La mise en œuvre et la promotion des principes d'une gouvernance efficace - ne laisser personne ni aucun endroit de côté* ", offre de nombreuses opportunités à ceux qui souhaitent présenter leurs réflexions lors des sessions parrainées par le groupe de travail I. Le thème de la Conférence AIEIA 2022 se concentre sur les problèmes les plus urgents auxquels notre société est confrontée tels que « Réduire les inégalités sociales » ou « Promouvoir la justice sociale ». La recherche a suggéré que les inégalités sociétales sapent la confiance de la communauté. L'inégalité croissante favorise les conflits statutaires, la discrimination sociale et affaiblit la volonté de la majorité de s'organiser pour défendre les intérêts communs contre les intérêts privés de quelques-uns. L'inégalité corrode les liens sociaux, érode l'amitié, diminue la participation civique et atténue la confiance dans le gouvernement. Au niveau individuel, il a été constaté que les inégalités entravent le développement cognitif des enfants.

Les deux livres (et articles) des épidémiologistes britanniques Dr. Richard Wilkinson et Dr. Kate Pickett, « The Spirit Level » (2009) et « the Inner Level » (2019) ainsi que le « TED Talk » de Wilkinson, présentent un examen utile des recherches à ce jour. Certes, la pandémie de Covid-19 a mis en lumière de nombreuses inégalités à travers le monde. De plus, il a été suggéré que "les gouvernements à tous les niveaux sont en partie responsables de bon nombre des inégalités flagrantes que nous constatons aujourd'hui et devraient donc ouvrir la voie à des solutions". Par conséquent, le groupe de travail encourage les papiers qui répondent aux questions de recherche suivantes :

Compétences requises par nos étudiants/participants : Quelles sont les compétences requises par nos étudiants/participants pour relever les défis d'assurer que nous atteignons l'objectif de « *Mettre en œuvre et promouvoir des principes de gouvernance efficaces pour ne laisser personne, ni aucun endroit de côté* » ?

Méthodes pédagogiques : Quelles sont les « meilleures » méthodes pour développer ces compétences et pour quels types d'élèves/participants ?

Méthodes de divulgation : Quelles sont les « meilleures » stratégies pour divulger les instructions (conférences, vidéo, Internet, virtuel, hybride, Packs d'apprentissage, etc.) pour acquérir ces compétences ?

Recherche : Quelles recherches doivent être menées par le personnel et les étudiants/participants sur les conditions requises, les conséquences et les pratiques pour atteindre l'objectif de "Mise en œuvre et promotion de principes de gouvernance efficace pour ne laisser personne, ni aucun endroit de côté ?"

Évaluation : Comment évaluons-nous si nos étudiants/participants acquièrent ces compétences ?

Ecoles et Instituts d'Administrations : Comment concevoir et gérer des écoles et instituts d'administration (EIA) qui répondent à cette thématique ?

Programmes – Comment concevons-nous les programmes d'études et quelles sont les nouvelles compétences requises par nos enseignants, afin qu'ils soient en mesure de faire face aux défis de ce thème ?

Quels sont les autres sujets pertinents pour la conception et la gestion des EIA ?

Les présentations portant sur ces questions sont les bienvenues. Ces papiers peuvent être basés sur des recherches empiriques, des considérations théoriques et/ou des études de cas. Pour les études de cas sur un seul site, tous les efforts doivent être faits pour identifier la pertinence des résultats par rapport à d'autres situations. Dans chaque présentation, les implications fondées sur des données probantes pour l'amélioration de la formation et de l'éducation et/ou la gestion et la conception des écoles et des instituts d'administration doivent être claires.

Les critères utilisés par la direction du GT I pour la sélection des présentations comprennent :

- La pertinence de la présentation pour l'étude de la pédagogie de l'administration publique
- La pertinence de la présentation pour la pratique de la pédagogie de l'administration publique
- La présentation ajoute-t-elle une valeur unique à l'étude et/ou à la pratique de la pédagogie de l'administration publique ?
- La pertinence et la cohérence de l'argumentation
- L'originalité de la formulation de la question/problème de recherche
- L'importance des résultats pour d'autres EIA
- La qualité et la compréhensibilité de l'écriture

## Groupe de travail II de l'AIEIA : Éthique et culture du secteur public

### Co-présidents :

**Dr. Zarrouk Najat**

Académie Africaine des Collectivités Territoriales (ALGA)  
de CGLU Afrique (Maroc)

**Prof. Dr. Pregala Pillay**

Université de Stellenbosch (Afrique du Sud)

[Courtes biographies et contacts](#)

### Introduction

Récemment, la question de l'éthique et de la culture de l'administration publique a dominé le débat sur l'amélioration de l'efficacité et l'efficience du secteur public. En réponse à l'incidence croissante de la nature, de l'ampleur et de la portée de la corruption et des comportements contraires à l'éthique, des appels ont été lancés pour une éthique stricte du secteur public et les fonctionnaires ont été appelés à être plus responsabilisés, responsables et transparents afin de refléter les normes de moralité les plus élevées pour nourrir et maintenir une gouvernance efficace.

L'ECOSOC a approuvé et adopté en 2018 les 11 Principes pour une Gouvernance Efficace parmi lesquels on retrouve la responsabilité par l'intégrité, la transparence et le contrôle indépendant.

Dans le contexte de la crise pandémique du Covid-19 qui a dicté et imposé l'état d'urgence sanitaire pendant plus de deux ans, plusieurs rapports et documents ont évoqué les risques de corruption et de comportements contraires à l'éthique des fonctionnaires et cadres d'établissements publics à caractère public très sensible comme dans les secteurs de la santé et de l'éducation.

Dans ce groupe de travail, nous accueillons les contributions qui interrogent la relation entre la culture éthique et la mise en œuvre de principes de gouvernance efficaces. L'éthique dans le secteur public est un concept important car il fait référence au fonctionnement efficace, efficient et professionnel du gouvernement et des personnes qu'il sert et aux valeurs, normes

et croyances partagées qui peuvent stimuler un comportement éthique et contribuer à renforcer la confiance dans les institutions publiques.

Dans ce contexte, l'éthique et les cultures éthiques dans le secteur public sont compromises par le fléau de la corruption qui est un phénomène multiforme qui continue de prospérer dans plusieurs administrations et services publics. Il a des conséquences désastreuses sur le développement social, économique, technologique et environnemental et affecte les personnes, la planète, la prospérité, la paix et les partenariats, comme le préconisent l'Agenda 2030 pour le développement durable et l'Agenda africain 2063. Nous sommes confrontés à la dure et malheureuse réalité de son impact sur, entre autres, l'économie politique, les relations de pouvoir, les complexités politiques, la captation de l'État, les anomalies de développement, les inégalités et les exclusions.

Dans de nombreuses sociétés, la corruption s'est « normalisée » et dans l'esprit des objectifs de développement durable, celui de ne laisser personne de côté, ni aucun endroit de côté, la guerre contre la corruption peut être gagnée si nous nous efforçons tous de la combattre par l'amplification d'une culture éthique.

## Les questions

Pour parvenir à une gouvernance éthique dans la quête de mise en œuvre des principes de gouvernance efficace, les gouvernements, les décideurs politiques, les chercheurs, les universitaires, les dirigeants et les étudiants doivent réfléchir, d'une façon concertée, aux questions clés suivantes :

- Où en sommes-nous dans la mise en œuvre des Agendas 2030 et 2063, au niveau mondial et en Afrique, concernant en particulier l'ODD16 (l'Objectif du Développement Durable N° 16) et les Aspirations Africaines ?
- Que signifie le concept de gouvernance publique éthique et y a-t-il une crise de la gouvernance éthique ?
- Comment promouvoir une culture éthique en résonance avec le service au public et promouvoir l'intégrité, la transparence, le contrôle indépendant et la responsabilité dans les institutions et secteurs publics à tous les niveaux de gouvernance ?

- De quelles manières les exigences et les cadres réglementaires sont-ils capables d'inculquer des cultures éthiques dans le secteur public et est-il nécessaire d'introduire des réformes éthiques ?
- Comment justifier le traitement des personnes avec respect, équité, justice et égalité d'une part, mais en même temps perpétuer la violation flagrante des droits fondamentaux et des libertés civiles, l'exclusion, la discrimination des communautés particulièrement rurales, vulnérables et marginalisées ?
- De quelles manières les gouvernements peuvent-ils renforcer leurs institutions et renforcer leurs initiatives de lutte contre la corruption pour tenir leur promesse de ne laisser personne de côté, ni aucun endroit de côté ?
- Quelles leçons et meilleures pratiques (du nord et du sud) peuvent être recommandées pour stimuler et inspirer la confiance dans le gouvernement et la gouvernance ?
- Les mécanismes d'apprentissage et d'examen par les pairs peuvent-ils contribuer à prévenir et combattre la corruption et les comportements contraires à l'éthique à tous les niveaux de gouvernance ?
- Comment pouvons-nous nous engager à créer un environnement propice à une gouvernance publique propre, éthique et équitable qui ne laisse personne, ni aucun endroit de côté ?
- Quels sont les principaux piliers d'une feuille de route solide pour prévenir et combattre la corruption et les comportements contraires à l'éthique dans la gouvernance publique aux niveaux mondial, régional, national et infranational ?

### Comment faire une contribution?

- Présentations PowerPoint
- Papiers scientifiques
- Présentation des bonnes pratiques et études de cas
- Apprentissage par les pairs
- Examen par les pairs

## Groupe de travail III de l'AIEIA : Réforme du secteur public

**Directeur de projet :** **Dr. Randhir K. Auluck**  
 Université de Westminster (Royaume-Uni)

[Courtes biographies et contacts](#)

### Introduction

L'objectif du groupe de travail sur la réforme du secteur public est d'encourager l'exploration et le débat sur les approches comparatives de la réforme de la fonction publique, y compris la réforme législative, les réformes politiques, la structuration des services publics, la gouvernance de la fonction publique, l'engagement des citoyens et la transformation des services publics. Ce scénario s'inscrit dans le contexte des objectifs mondiaux de développement durable et de l'opportunité que cela a créée pour l'éradication de l'extrême pauvreté et la garantie que personne ne soit laissé de côté. Nous souhaitons examiner la manière dont les programmes de réforme de la fonction publique de différents pays répondent de manière authentique et significative à l'intention derrière l'impératif « Ne Laisser Personne De Côté » (NLPDC). Une attention particulière devrait être accordée à : le gouvernement, la société civile et les entreprises qui travaillent ensemble pour éliminer l'extrême pauvreté et ne laisser personne de côté par : des politiques gouvernementales qui s'alignent durablement sur les causes profondes de la pauvreté, de la marginalisation et de l'exclusion ; des politiques et des pratiques gouvernementales qui répondent de manière responsable aux besoins de ses citoyens les plus vulnérables ; et, avec des données solides exploitées pour atteindre, suivre et évaluer le progrès du développement durable et l'objectif NLPDC.

Nous accueillons les papiers basés sur des analyses empiriques et/ou des études de cas axées sur la pratique. Nous accueillons favorablement les papiers analysant les développements au niveau des politiques et/ou des pratiques, soit en tant que cas d'un seul pays, soit en tant que cas comparatifs de plusieurs pays.

Nous encourageons particulièrement une analyse détaillée d'un volet ou d'un aspect spécifique de la réponse d'un gouvernement à l'objectif NLPDC plutôt qu'un aperçu général et un compte rendu purement descriptif de l'approche adoptée par un gouvernement particulier.

Nous accueillons particulièrement les papiers qui sondent l'interaction entre l'interface entre le gouvernement central et le gouvernement local en termes de mise en œuvre des politiques et d'améliorations de la prestation.

## Les questions

- De quelle manière l'objectif « ne laisser personne ni aucun endroit de côté » a-t-il affecté le programme de réforme de la fonction publique ?
- Quelles mesures ont été prises par le gouvernement central et local pour garantir qu'aucun citoyen ou utilisateur de services ne soit laissé de côté, en particulier dans un monde post-covid ?
- Quels types de changement de politique l'objectif « ne laisser personne ni aucun endroit de côté » a-t-il déclenché ?
- Quels types de transformation de la prestation de services le « ne laisser personne ou endroit de côté » a-t-il promu (en particulier dans les domaines de service qui accusent un retard) ?
- Quels types d'approches d'engagement des citoyens ont émergé (en particulier dans les communautés considérées comme privées de leurs droits) en réponse au programme « ne laisser personne ni aucun endroit de côté » ?
- Quels types de bonnes pratiques cela a-t-il encouragé en termes de bonne gouvernance, de transparence et de responsabilité ?

<b>Groupe de travail IV de l'AIEIA : Gouvernance et développement infranationaux</b>	
<b>Directeur de projet :</b>	<b>Prof. Dr. Cristina Rodriguez-Acosta</b> Université internationale de Floride (États-Unis)
<b>Président :</b>	<b>Professeur Amitava Basu</b> Centre de gestion environnementale et de développement participatif, New Delhi (Inde)
<a href="#">Courtes biographies et contacts</a>	

## Introduction

Le bilan de la pandémie de COVID-19 a permis d'aborder ouvertement les problèmes des systèmes de santé inadéquats, des lacunes dans la protection sociale et des inégalités structurelles. La pandémie a également posé un sérieux défi aux moyens de subsistance. La réduction des déplacements, de la consommation et des investissements, ainsi que la production restreinte, ont eu d'énormes impacts socio-économiques, en particulier pour les plus vulnérables.

Pour faire face aux dommages causés par la pandémie de COVID-19, la gouvernance revêt une importance considérable en se concentrant sur l'inclusivité, l'accessibilité et la responsabilité.

## Sous-thèmes

Dans ce contexte et dans le contexte plus large du thème de la conférence, le Groupe de travail IV sollicite des communications sur les points suivants :

- **Repenser la gouvernance de la ville** : COVID-19 n'est peut-être pas la dernière pandémie. D'autres défis, en particulier le changement climatique, se profilent de manière menaçante. La gouvernance urbaine intégrée et une combinaison d'approches axées sur la technologie ainsi que sur l'homme sont propices à des mécanismes de réponse rapides et efficaces pour une gestion urbaine intelligente.

- **Politique publique pour une croissance inclusive et verte** : Les villes ont subi la pression de la crise du Covid-19. Dans l'ère post-pandémique, les villes ont un rôle clé à jouer pour mettre en œuvre des mesures à l'échelle nationale et fournir des stratégies de relance ascendantes et innovantes pour des villes inclusives et vertes.
- **Gouvernance démocratique et participative** : Un Aperçu Comportemental (AC) fait partie de la réponse holistique à la pandémie de Covid-19. Réfléchir aux défis et aux opportunités permet aux gouvernements de promouvoir la résilience en préparant le AC aux crises futures et à la prise de décision rapide.
- **Confiance du public dans le gouvernement local** : la pandémie de Covid-19 a mis en évidence la qualité de la gouvernance et la compétence des gouvernements locaux. En temps de crise, les gens se tournent vers les gouvernements locaux pour obtenir de l'aide. Lorsque les gouvernements locaux échouent, leur crédibilité et leur légitimité se dissipent. Développer la compétence et la confiance est important.

## Groupe de travail V de l'AIEIA : Genre, diversité et équité

**Directeur de projet :**

**Prof. Dr. Laila El-Baradei**

Université américaine du Caire (Égypte)

[Courte biographie et contacts](#)

### Introduction

Le thème de la conférence de cette année a une influence directe sur le groupe de travail : genre, diversité et équité. L'agenda 2030 pour le développement durable est clair dans sa vision et son objectif d'éliminer la pauvreté et la faim partout ; lutter contre les inégalités au sein des pays et entre les pays ; créer des sociétés justes et inclusives ; protéger les droits humains et promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles. Cependant, ces aspects restent un défi pour la plupart des pays du monde. Selon le rapport de l'ONU, « Les femmes dans le monde 2020 : tendances et statistiques », moins de 50 % des femmes en âge de travailler sont sur le marché du travail, un chiffre qui a à peine changé au cours du dernier quart de siècle.

En outre, vingt-cinq ans après l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin par l'Assemblée générale de l'ONU, les progrès vers l'égalité de pouvoir et l'égalité des droits pour les femmes restent insaisissables. Très peu de pays ont atteint l'égalité des sexes et la crise du Covid-19 a menacé les gains limités qui ont été réalisés. Pendant les confinements liés à la Covid-19, de nombreuses femmes et filles ont été isolées dans des environnements dangereux où elles couraient un risque accru de subir des violences.

Étant donné que les aspects liés au genre, à la diversité et à l'équité restent une préoccupation et un défi mondiaux, ce groupe de travail appelle à la participation et à la soumission de papiers liés au thème de la conférence pour s'assurer qu'aucune femme, fille ou enfant ne soit laissé de côté dans la recherche du genre, la diversité et l'équité par tous les gouvernements.

Les papiers soumis à ce groupe de travail peuvent aborder l'un des thèmes suivants :

- Dans quelle mesure l'Agenda 2030 garantit-il les droits des personnes marginalisées ? Quels sont les exemples de projets et de programmes qui ont été mis en œuvre par différents gouvernements nationaux à l'appui de l'Agenda 2030 et de sa tentative de « ne laisser personne de côté » ? Qu'est-ce qui fonctionne et qu'est-ce qui ne fonctionne pas ?
- Sur le plan théorique, quelles sont les principales différences entre l'équité entre les genres, l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes ?
- Pourquoi est-il important de prendre en compte les questions de genre, d'équité et de diversité lors de l'élaboration de politiques, de la conception de programmes et de la mise en œuvre de services gouvernementaux ?
- Comment renouveler l'idéologie du développement durable pour aider à surmonter les inégalités en matière de santé, d'éducation et d'autres services publics ?
- Comment la diversité et l'équité peuvent-elles être promues et soutenues au sein de l'effectif de la fonction publique ?
- Comment le Covid-19 a-t-il affecté les questions liées au genre, à la diversité et à l'équité ?
- Pourquoi les questions de genre, de diversité et d'équité sont-elles devenues moins pertinentes pour les gouvernements pendant la pandémie de Covid-19 ?
- Comment la pandémie de Covid-19 a-t-elle influencé l'éducation des filles dans le monde ?
- Comment ramener les questions liées aux droits des femmes et des filles dans le débat mondial dans un monde post Covid-19 ?
- Qu'ont fait les gouvernements du monde entier pour protéger les femmes et les groupes marginalisés pendant la pandémie de Covid-19 ? Et dans quelle mesure ces efforts ont-ils été efficaces ?

- Que peut-on faire pour s'assurer qu'aucune femme ou fille ne soit laissée de côté dans un monde en évolution rapide ? Et quelles sont les réussites des efforts du gouvernement pour autonomiser les femmes et mettre en œuvre des politiques de développement inclusives ?
- Les femmes et les filles sont les plus durement touchées pendant les guerres et les conflits. Existe-t-il des exemples d'études de cas documentées d'initiatives gouvernementales et à but non lucratif visant à répondre aux besoins des femmes pendant les conflits, les guerres et les facteurs contraignants de migration et de déplacement ?

**Groupe de travail VI de l'AIEIA : Gouvernance, leadership et gestion du Secteur Public**

<b>Directeur de projet :</b>	<b>Prof. Dr. Juraj Nemec</b> Université Masaryk de Brno (République tchèque)
<b>Co-présidents :</b>	<b>Prof. Dr. Liezel Lues</b> Université « Free State » (Afrique du Sud)
	<b>Prof. Dr. Yingchun Sun</b> Académie chinoise de gouvernance (Chine)

[Courtes biographies et contacts](#)

## Introduction

Le domaine thématique central du Groupe de travail VI est la gouvernance et le leadership. Le groupe maintient également son intérêt pour la gestion publique et ses sous-domaines. Personne n'aurait pu prévoir la complexité de l'environnement mondial actuel et ses effets sur la gouvernance publique, le leadership et la gestion dans le monde entier. Les dirigeants du secteur public sont confrontés à un avenir très différent - le soi-disant monde VICA dominé par la Volatilité, l'Incertitude, la Complexité et l'Ambiguïté. Les ministères du secteur public opérant dans cet environnement dynamique et en évolution rapide nécessitent une quantité importante de re-planification, de travail d'équipe, de leadership audacieux et de pratiques de gestion novatrices. L'accent doit être mis sur le développement de dirigeants et de gestionnaires du secteur public dotés d'un caractère agile et de compétences innovantes, en changeant la culture du leadership tout en aidant les communautés à développer des pensées indépendantes.

Nous sollicitons des papiers et des propositions axées sur l'avenir de la gouvernance, du leadership et de la gestion du secteur public dans le contexte plus large des principes de gouvernance efficace.

## Les questions de recherche incluent, par exemple, des problèmes tels que :

- Qu'attend-on de la direction et de la gestion du secteur public pour s'assurer que « aucune personne ni endroit ne soit laissé de côté » ?
- Que faut-il changer dans la gouvernance et la gestion du secteur public pour garantir l'inclusivité ?
- La prochaine génération de fonctionnaires est-elle prête à prendre des décisions de leadership audacieuses, à faire des suggestions novatrices et à devenir les leaders dont nous avons besoin ?
- Comment mobiliser les citoyens pour participer de manière significative aux processus de gouvernance axés sur le développement durable et la réalisation des ODD ?
- Des systèmes de gouvernance responsables, réactifs et inclusifs peuvent-ils être mis en place pour garantir une réduction des inégalités et de l'exclusion ?
- Quel est le rôle des jeunes générations pour assurer une gouvernance réactive et un développement durable ?

## Groupe de travail VII de l'AIEIA : Politique publique, prise de décision publique et mise en œuvre des politiques

<b>Directeur de projet :</b>	<b>Prof. Dr. Michiel S de Vries</b> Université Radboud (Pays-Bas)
<b>Co-présidents :</b>	<b>Prof. Dr. Christina Andrews</b> Université fédérale de São Paulo (Brésil)
	<b>Prof. Dr. Henry Wissink</b> Université du KwaZulu-Natal (Afrique du Sud)
<a href="#">Courtes biographies et contacts</a>	

### Introduction

Bien que les papiers sur le sujet général de ce groupe de travail soient toujours les bienvenus, le thème lié à la conférence de cette année met les gouvernements du monde entier au défi de considérer comment les politiques publiques contribuent au bien-être et à la prospérité de nos pays et du monde. Dans une dispense post-pandémique, nous sommes confrontés non seulement à des inégalités croissantes, mais également à la menace d'une instabilité politique et environnementale croissante.

Nous n'avons pas seulement besoin des idées de bonne gouvernance, de gestion et d'administration efficaces, mais nous devons également tenir compte des impacts de la manière dont les idéologies, les agendas personnels et les aspirations des politiciens et des décideurs se matérialisent dans les politiques publiques, tant au niveau mondial que national.

De plus en plus, le recours aux préceptes de la démocratie et de la bonne gouvernance doit être complété par des considérations sur la nature du comportement et l'importance de la moralité dans notre approche. Pouvons-nous considérer ce que nous devons garantir en termes de moralité, d'équité, de droits de l'homme, de dignité et de prospérité pour tous à mesure que nous progressons dans la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) ?

Cette année, le groupe de travail VII s'intéresse particulièrement aux papiers traitant des questions suivantes :

- Comment nous assurer que les idées liées à la moralité dans la prise de décision sont incluses ou intégrées dans nos approches lorsque des politiques, des plans et des programmes sont conçus ?
- Comment s'assurer que les meilleurs intérêts des bénéficiaires de services/citoyens sont pris en compte lors de la mise en œuvre des politiques ?
- Pourquoi ne réussissons-nous pas à faire ce qui semble souvent si clair et si simple à concevoir en termes de développement durable ?
- Comment pouvons-nous nous assurer que les politiciens et les chefs d'entreprise ne s'en tirent pas en utilisant la rhétorique comme base pour contourner la responsabilité ?
- Comment mettre en œuvre la « gestion des conséquences » lorsque les décideurs ne parviennent pas à produire les résultats promis ou convenus dans la mise en œuvre de ce qui est généralement considéré comme des politiques bien conçues ?
- Avons-nous une réponse à l'augmentation apparente des tendances dictatoriales, de la corruption et des malversations dans de nombreux pays ?

En particulier, des études de cas illustrant comment certains ou plusieurs de ces problèmes et dysfonctionnements ont été traités dans la gestion des politiques seront les bienvenues.

**Groupe de travail VIII de l'AIEIA : Gestion des ressources humaines du secteur public**

<b>Directeur de projet :</b>	<b>Prof. Dr. Liza Van Jaarsveldt</b> Université de l'Afrique du Sud (Afrique du Sud)
<b>Co-président :</b>	<b>Dr. Chafika Agueznay</b> Ecole Nationale Supérieure de l'Administration (ENSA) (Maroc)

[Courtes biographies et contacts](#)

**Introduction**

Le thème de la conférence « mettre en œuvre et promouvoir des principes de gouvernance efficaces - ne laisser personne, ni aucun endroit de côté » a une influence directe sur les responsabilités des départements de gestion des ressources humaines (GRH) dans les gouvernements du monde entier. Les personnes sont au cœur des organisations publiques. Sans les personnes, ni les ODD ni les fonctions liées au gouvernement ne seront atteintes. Par conséquent, l'utilisation efficace, efficiente et optimale des ressources humaines (RH) au sein des organisations publiques est essentielle. Une planification et un développement appropriés ainsi que des fonctionnaires formés, motivés et compétents sont nécessaires pour concrétiser la vision, la politique, les buts, les aspirations et les objectifs des ODD tout en veillant à ce que personne ou endroit ne soit laissé de côté. Les fonctionnaires doivent trouver des solutions novatrices aux problèmes alors que les ressources se font de plus en plus rares. D'autres aspects liés aux ODD qui influencent le travail des départements de GRH incluent la création d'un environnement de travail sûr et sécurisé qui favorise les besoins d'une main-d'œuvre diversifiée et vulnérable. La promotion de l'égalité des genres reste un aspect important qui doit être atteint, ainsi que la prévention de la discrimination et le soutien aux besoins de la main-d'œuvre publique

handicapée. Les gestionnaires des ressources humaines ainsi que les fonctionnaires doivent avoir une idée claire du but et de l'orientation pour s'assurer qu'une culture d'excellence est créée dans la fonction publique. De nouvelles connaissances sur la théorie et la pratique de la GRH peuvent aider les organisations publiques à atteindre leurs objectifs de réalisation des ODD et d'amélioration de la vie des citoyens. Le groupe de travail sollicite des propositions de papiers sur la gestion des ressources humaines du monde entier.

Les papiers peuvent aborder l'un des thèmes suivants :

- Quelles sont les fonctions clés des départements de GRH pour s'assurer qu'aucune personne ni aucun endroit ne soit laissé de côté ?
- Quel type de ressources humaines sont nécessaires pour soutenir la réalisation des ODD ?
- Quelles sont les approches alternatives pour le développement des ressources humaines dans un environnement de travail diversifié et complexe ?
- Comment les aspects liés à l'équité entre les genres, à la discrimination et au handicap peuvent-ils être abordés dans la fonction publique ?
- Comment motiver les fonctionnaires à soutenir et à mettre en œuvre les ODD ?
- Comment la planification future peut-elle être mise en œuvre avec des ressources humaines limitées ?
- Comment créer une culture d'excellence dans la fonction publique ?
- Quelles pratiques innovantes de GRH peuvent soutenir la mise en œuvre des ODD pour garantir qu'aucune personne ni endroit ne soit laissé de côté ?

**Groupe de travail IX de l'AIEIA : Dimensions internationales de l'Administration Publique**

**Directeur de projet :**

**Prof. Dr. Adrian Velazquez Vazquez**  
 Université de La Verne (États-Unis)

**Co-présidents :**

**Prof. Dr. Frank Naert**  
 Université de Gand (Belgique)

**Prof. Ruben Dario Echeverry**  
 Université de la Vallée (Colombie)

[Courtes biographies et contacts](#)

### Introduction

La gouvernance inclusive exige que les gouvernements écoutent la voix des gens pour « ne laisser personne de côté ». Il est dans l'intérêt des gouvernements d'impliquer la société civile dans les processus de prise de décision pour la conception et la mise en œuvre des politiques, démontrant une approche collaborative de la gouvernance. Par conséquent, les gouvernements doivent dialoguer avec les citoyens, être inclusifs et rester responsables même avec des ressources limitées.

La pandémie de Covid-19 a exacerbé les carences des systèmes de gouvernance et diminué les perspectives d'atteinte des ODD d'ici 2030. Par ailleurs, de nombreux pays, quel que soit leur niveau de développement, font face à un nombre croissant d'engagements internationaux dans les domaines du développement économique, de la santé publique, l'égalité des sexes, la défense et la sécurité, la préservation de l'environnement, l'éradication de la pauvreté, les mouvements migratoires et d'autres domaines. Parallèlement à ces engagements, leur propre participation aux nouveaux systèmes de gouvernance multilatérale a gagné en pertinence, où les politiques publiques

partagées, la médiation internationale et la résolution des conflits mondiaux sont souvent discutées, conçues et mises en œuvre.

Par conséquent, une convergence étroite est primordiale entre les actions des administrations publiques nationales, de la société civile organisée et même des systèmes de gouvernance mondiale. Cependant, la conception et la mise en œuvre de l'action gouvernementale omettent souvent de prendre en compte les dimensions internationales pertinentes des organisations multilatérales et les sensibilités de la société civile. L'objectif du groupe de travail IX est d'explorer les formes et les espaces que génère une telle convergence. Les contributions qui analysent les approches innovantes de ces défis, en tenant compte des problèmes et des objectifs énoncés dans les ODD, ainsi que les études portant sur la conception et la mise en œuvre de pratiques de gouvernance collaborative avec des composants inclusifs et coopératifs, avec des enseignements d'une large applicabilité au niveau international, présentent un intérêt particulier.

Afin d'atteindre cet objectif, les questions de recherche suggérées à explorer dans ce groupe de travail comprennent :

- Comment les pratiques de gouvernance collaborative ont-elles contribué à des mesures gouvernementales plus inclusives ?
- Quelles leçons peut-on tirer des efforts de collaboration visant à étendre l'impact et les services gouvernementaux en période de turbulences ?
- Comment les acteurs internationaux et les gouvernements peuvent-ils mettre en œuvre des processus et trouver des solutions pour se rapprocher de la réalisation des ODD et « ne laisser personne ni aucun endroit de côté » ?
- Quelles étapes, programmes et actions sont nécessaires dans une arène de gouvernance mondiale post-Covid ?

Les anciens participants qui souhaitent poursuivre les axes de recherche établis lors des conférences précédentes de l'AIEIA sont également encouragés à soumettre leurs travaux. Les praticiens et les universitaires praticiens intéressés à participer aux activités du groupe de travail peuvent soumettre des présentations PowerPoint annotées et exhaustives pour examen. Les manuscrits

IASIA  
International Association of Schools  
and Institutes of Administration

AIÉIA  
Association Internationale des Écoles  
et Instituts d'Administration

# CONFERENCE 2022

Rabat, Maroc



sélectionnés dans cette conférence seront considérés pour une future publication dans les périodiques de l'IASA.

[www.iasia-conference2022.org](http://www.iasia-conference2022.org)

29/34

"La mise en œuvre et la promotion des principes d'une gouvernance efficace pour ne laisser personne ni aucun endroit de côté"

**Groupe de travail X de l'IASA : Administration publique dans les États fragiles et touchés par des conflits**

**Directeur de projet :** **Dr. Tamer Qarmout**  
 Institut d'études supérieures de Doha (Qatar)

[Courte biographie et contacts](#)

**Introduction**

Les États fragiles et touchés par un conflit se caractérisent par un conflit ou des troubles civils en cours, l'absence d'État de droit, une légitimité internationale contestée et des institutions de gouvernance faibles ou absentes. L'engagement de l'ONU à « ne laisser personne de côté » dans la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD) 2030 est donc considéré comme un défi, voire une tâche irréaliste. De plus, les impacts sociaux et économiques de la pandémie de Covid-19 et l'état actuel de la politique internationale ont exacerbé les conditions socio-économiques dans ces pays. Des facteurs tels que les perspectives économiques mondiales négatives, la difficulté du financement et les priorités économiques changeantes des pays donateurs auront finalement un impact sur la mise en œuvre et les progrès des ODD.

L'incapacité de la communauté internationale à résoudre les conflits en cours dans des pays tels que l'Irak, le Yémen, la Libye, la Syrie, l'Afghanistan, la Palestine occupée, et à résoudre ceux qui sont gelés comme ceux du Kosovo, du Haut-Karabakh, sans parler de la prévention de nouveaux conflits, comme celui qui vient d'éclater en Ukraine, est en outre révélateur d'une nouvelle ère de tensions et de polarisation du système international. De tels développements auront non seulement un impact sur les progrès dans la mise en œuvre des ODD, mais aussi sur l'engagement de l'ONU à « ne laisser personne ni aucun endroit de côté ». Dans ce panel, nous invitons les universitaires, les chercheurs et les praticiens à soumettre des papiers qui traitent des politiques, stratégies et réponses de la communauté internationale dans la mise en œuvre des ODD dans les États fragiles et touchés par des conflits.

**Thème de la Conférence AIEIA : « La mise en œuvre et la promotion  
 des Principes d'une Gouvernance Efficace - ne laisser personne ni aucun  
 endroit de côté »**

<b>Directeur de projet :</b>	<b>Prof. Dr. Liza Van Jaarsveldt</b> Université d'Afrique du Sud (Afrique du Sud)
<b>Co-président :</b>	<b>Prof. Dr. Hassane El Arafi</b> Enseignant-chercheur-conseiller / Spécialiste du Secteur public Université Mohammed V de Rabat (Maroc)

[Courtes biographies et contacts](#)

## Introduction

« La mise en œuvre et la promotion des principes d'une gouvernance efficace - ne laisser personne ni aucun endroit de côté » sont devenus les objectifs essentiels des activités gouvernementales à travers le monde. Il est de la responsabilité de chaque gouvernement d'assurer le bien-être de ses citoyens. Ce bien-être, selon le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (ONU-DAES 2019), nécessite une bonne gouvernance et un développement durable. La réalisation d'une bonne gouvernance et d'un développement durable selon l'ONU-DAES nécessite la mise en œuvre et la promotion de principes de gouvernance efficace qui incluent la compétence, l'adoption rationnelle de politiques par les pouvoirs publics, la coopération, l'intégrité, la transparence, le contrôle indépendant, la non-discrimination, la participation, la subsidiarité et l'équité. La mise en œuvre d'une gouvernance efficace peut donner aux gouvernements les moyens de veiller à ce que personne ne soit laissée de côté et qu'aucun endroit ne soit délaissé. L'agenda 2030 pour le développement durable est clair dans sa vision et ses objectifs d'éliminer la pauvreté et la faim partout dans le monde ; de lutter contre les inégalités au sein des pays et entre les pays ; de construire des sociétés

pacifiques, justes et inclusives ; de protéger les droits humains et promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles ; et d'assurer la protection durable de la planète et de ses ressources naturelles. Ce groupe de travail vise à examiner les expériences nationales pour mettre en œuvre ces principes de gouvernance efficace afin de ne laisser personne de côté et de ne négliger aucun endroit dans une perspective de développement durable.

### Appel à communications

Les propositions de contributions soumises pour ce groupe de travail peuvent aborder l'un des thèmes suivants :

- Que veut-on dire par « principes de gouvernance efficace » ?
- Comment mettre en œuvre ces principes de gouvernance efficace ?
- Qu'est-ce qui est exigé des gouvernements pour assurer que personne ne soit laissé de côté et qu'aucun endroit ne soit délaissé dans un environnement mondial complexe et difficile ?
- Quel rôle l'élaboration des politiques publiques joue-t-elle dans la promotion d'une gouvernance efficace ?
- Comment renouveler l'élan vers une gouvernance durable ?
- De quoi les gouvernements ont-ils besoin pour renouveler l'attention portée à la réalisation de l'agenda 2030 pour le développement durable ?
- Comment peut-on lutter contre l'accroissement de la faim, de la pauvreté et des inégalités dans un monde post pandémie ?
- Le rôle des femmes et la responsabilisation des filles peuvent-ils être réalisés de manière durable ?
- Que peut-on faire pour promouvoir la participation citoyenne afin de renforcer une gouvernance efficace et responsable ?
- Comment soutenir les droits de l'homme et l'équité en matière de gouvernance ?
- Quel est le rôle des fonctionnaires pour s'assurer que des principes d'une gouvernance efficace soient durablement ancrés ?
- Comment les fonctionnaires peuvent-ils soutenir le programme de développement durable à l'horizon 2030 et s'assurer que personne ne soit laissé de côté et/ou qu'aucun endroit ne soit délaissé ?

## Séminaire Doctoral AIEIA

<b>Directeur de projet :</b>	<b>Prof. Dr. Michiel S de Vries</b> Université Radboud (Pays-Bas)
<b>Co-président :</b>	<b>Prof. Dr. Hendri Kroukamp</b> Université « Free State », Afrique du Sud

[Courtes biographies et contacts](#)

### Description et objectif du Séminaire

Le séminaire doctoral de l'AIEIA offre aux jeunes chercheurs une occasion unique de s'engager dans une communauté de recherche internationale et interdisciplinaire. Le séminaire doctoral offre aux doctorants l'occasion de présenter et de discuter de leur cadre de recherche, de leur méthodologie et de leurs résultats à des chercheurs seniors et à leurs pairs et de partager des problèmes et des préoccupations de recherche. Le séminaire leur offre une plate-forme de discussion et une première occasion de confronter leurs idées aux commentaires d'une communauté internationale d'universitaires et de praticiens.

Les présidents donneront un aperçu de l'état de la recherche en affaires publiques, en administration publique et en politique publique en général, ainsi que des méthodologies de recherche connexes.

### Caractéristiques et format

Deux séances plénières sont consacrées à la présentation et à l'utilisation de la théorie de l'administration publique. Les candidats sélectionnés sont en mesure de présenter leur cadre de recherche, leurs questions de recherche et leurs résultats. Les présentations doivent être brèves (10 minutes) et soutenues par une présentation PowerPoint. Chaque présentation est discutée avec les présidents et les pairs présents à la session.

## Soumission des propositions

Selon le stade de la thèse, les candidats doivent fournir les éléments suivants :

- Un résumé ou une proposition de recherche (étudiants de première année)
- Table des matières, un exemple de chapitre ainsi qu'une bibliographie - ou autre document de recherche (à partir de la deuxième année)

**Important :** Tous les candidats doivent soumettre un Curriculum Vitae.

## Conditions de sélection et autres exigences

Les candidats désireux de présenter leurs travaux doivent être déjà inscrits dans un programme de doctorat et avoir l'accord de leur directeur de thèse pour assister au séminaire doctoral.

Seuls les candidats acceptés peuvent présenter leurs contributions et recevoir les recommandations des présidents. Néanmoins, la session est ouverte à tous les doctorants participant à la conférence AIEIA au cours de laquelle le séminaire doctoral est organisé.

La pleine participation au séminaire doctoral est requise pour les candidats sélectionnés. Seuls les candidats ayant assisté à toutes les sessions reçoivent une attestation de participation au séminaire doctoral.

En outre, il est fortement recommandé aux doctorants d'assister à la session "Comment se faire publier" qui aura également lieu pendant la conférence. La session vise à présenter et donner des conseils en termes de processus de soumission et de publication.

[Visitez le site Web AIEIA2022](http://www.aieia2022.org)

***Nous nous réjouissons de vous accueillir à Rabat,  
la Ville des Lumières, la Capitale Africaine de la Culture et la Capitale  
de la Culture du Monde Islamique 2022 !***