



AIDE-MEMOIRE



**CENTRE INTERNATIONAL DES CONFERENCES MULUNGUSHI
LUSAKA, ZAMBIE**

**ASSOCIATION AFRICAINE POUR L'ADMINISTRATION
PUBLIQUE ET LE MANAGEMENT
(AAPAM)**

&

LE GOUVERNEMENT DE LA REPUBLIQUE DE ZAMBIE

**LA 37EME CONFERENCE ANNUELLE
D'AAPAM
LUSAKA, ZAMBIE
DU 29 FEVRIER AU 4 MARS 2016**

Thème de la Conférence

***“Transformer l'Administration Publique et
le Management afin de contribuer à l'Agenda Africain
2063, dans le cadre des Objectifs du Développement
Durable »***

1. INTRODUCTION

En dépit des efforts accélérés pour atteindre les Objectifs du Millénaire pour le Développement, pour réduire de moitié la pauvreté en 2015, une grande partie de l'Afrique continue de connaître des niveaux aggravés de pauvreté. Le rythme rapide de la mondialisation et de ses effets négatifs associés ont affecté sérieusement les capacités, déjà limitées et handicapées, dans la plupart des pays, au lieu d'optimiser les opportunités créées par un monde globalisé. Les peuples africains sont devenus plus conscients et plus attentifs pour exiger une responsabilisation (ou reddition des comptes) accrue ainsi qu'une plus grande participation dans les processus décisionnels et dans la prestation des services publics.

Les Dirigeants Africains se sont joints à leurs homologues à New York, en Septembre 2015, et ont adopté l'Agenda 2030 pour le Développement Durable qui, en substance, est un Plan d'action pour les personnes, la planète et la prospérité, tout en visant à renforcer, au niveau mondial, la paix et les partenariats. Néanmoins, le plus important dans ce Programme de développement, avec ses 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) et ses 169 cibles, c'est qu'il reconnaît que l'éradication de la pauvreté, sous toutes ses formes et dimensions, y compris l'extrême pauvreté, est le plus grand défi et une condition indispensable pour le développement durable. L'Association Africaine pour l'Administration Publique et le Management (AAPAM), son réseau, ses partenaires, ses associés et amis estiment que ce Programme sera mis en œuvre efficacement pour atteindre le développement durable en Afrique, s'il est réalisé et soutenu par une gouvernance, une administration publique et un management solides en Afrique. Cette importante évolution explique et justifie le thème retenu pour la 37^{ème} Conférence annuelle d'AAPAM, à savoir: **«Transformer l'Administration publique et le Management en Afrique dans le but de contribuer à la réalisation de l'Agenda Africain 2063, dans le cadre des Objectifs du Développement Durable»**

La combinaison de plusieurs facteurs, tels que les impératifs de la politique mondiale conçue par les organisations internationales multilatérales et les changements mondiaux dans la configuration socio-économique et dans le commerce international, dont les résultats et les impacts sont l'enracinement d'une Afrique marginalisée, ainsi que l'existence d'impératifs pour une gouvernance efficace et efficiente, sont à la base de l'urgence d'améliorer les compétences et les capacités des Etats Africains. Plus que jamais, l'Afrique est sous contrôle et sous pression pour démontrer son engagement, à travers des actions concrètes et pratiques, en vue de sortir de l'engrenage du sous-développement et de la stagnation, et de s'engager résolument sur la voie du développement durable. Il devient donc impératif pour les Etats Africains d'être équipés en capacités de flexibilité, d'être proactifs et d'opérer des choix définitifs allant dans le sens de ses intérêts à long terme et de son développement durable. De tels objectifs, d'une grande profondeur et portée, appellent à la nécessité de transformer l'administration publique et le management africains, et rendent pertinent un tel discours.

2. FONDEMENTS ET JUSTIFICATIONS DU THÈME

L'Agenda 2063 de l'Union africaine (UA), intitulée « L'Afrique que nous voulons », adoptée en 2014, est une vision pour une Afrique qui est un Continent où les gouvernements sont au service de leurs peuples, moyennant la mise en place d'institutions solides pour améliorer la participation des citoyens dans le développement, dans la gestion économique et dans la gouvernance. Ceci est en phase avec l'Objectif 16 de l'Agenda 2030 pour le Développement Durable qui met l'accent sur le renforcement d'"institutions efficaces, responsables et inclusives à tous les niveaux". L'Agenda Africain a aussi une vision d'une fonction publique compétente, professionnelle et neutre, basée sur le mérite, pour servir le Continent et assurer des prestations de services efficaces et efficientes. Les rêves de l'UA sont d'une Afrique dont les institutions, à

tous les niveaux de gouvernement, auront la capacité d'établir des priorités, de concevoir, de mettre en œuvre et d'assurer le suivi des activités de développement d'une manière responsable et avec la pleine participation des populations. En bref, la vision 2063 de l'Afrique prévoit un Continent caractérisé par des Etats capables de garantir la démocratie et le développement, où les communautés ne seront pas uniquement responsables de leur propre développement, mais auront aussi leur juste part dans l'exploitation des ressources naturelles qu'ils pourront déployer au profit de tous d'ici à 2025.

C'est à cet effet que l'Objectif 10 de l'Agenda de l'UA vise à mettre en place des institutions capables et un leadership transformationnel à tous les niveaux à l'horizon 2063. Pour atteindre cet Objectif, les Pays Africains sont tenus de répondre à deux domaines prioritaires et des stratégies indicatives, à savoir: la mise en place des institutions de gestion du développement, en garantissant qu'elles soient au service du peuple, le renforcement de la participation dans tous les aspects de la gouvernance locale, le renforcement des capacités nécessaires pour assurer la gestion des catastrophes, outre d'autres interventions comprenant l'élaboration de politiques et de programmes permettant une prestation de services efficace et efficiente au niveau des institutions publiques, ainsi que la promotion de politiques de participation des parties prenantes dans la gouvernance locale.

En d'autres termes, pour que l'Afrique puisse atteindre les nobles Objectifs qu'elle s'est fixés pour elle-même, il doit y avoir une transformation fondamentale de l'Administration publique africaine et du management. Il est banal de dire que sans des Etats capables, tous les efforts de développement seront réduits à néant. Par conséquent, le débat sur la transformation de l'administration publique africaine et du management n'a jamais été aussi pertinent.

3. CONTEXTE ET ORIENTATION

Le thème de la 37^{ème} Conférence annuelle d'AAPAM revêt une importance capitale, car il se situe aussi dans le cadre de la Décennie des Valeurs Partagées entre les Pays Africains, décidée par les Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'UA, au cours du Sommet tenu en Juillet 2010, à Kampala, en Ouganda. À cet égard, il convient de rappeler que ce Sommet avait souligné les efforts déployés par la Conférence des Ministres Africains de la Fonction Publique pour promouvoir et appliquer la Vision de l'UA dans le domaine de la fonction publique au niveau du Continent. L'UA a invité les Etats membres à être plus engagés dans la mise en œuvre de ce Programme, appelé à conduire la stratégie à long terme des Ministres Africains de la Fonction Publique en Afrique, pour réaliser le développement durable.

Au centre du thème des valeurs partagées, figure la quête d'un cadre pour guider la transformation du Service Public Africain, pour une prestation de services efficace et efficiente. D'où l'importance pratique des Principes et Valeurs contenus dans la Charte de la Fonction Publique Africaine. Il reste que la ratification de cette Charte par les Etats membres et la mise en œuvre qui en découle, sont une œuvre de longue haleine pour renforcer les efforts vers la réalisation de la Décennie des Valeurs partagées de l'UA, et partant pour réaliser une transformation concomitante des administrations publiques africaines.

Donald Kettl (2002) a eu l'occasion de souligner : «Si les hommes étaient des anges, aucun gouvernement ne serait nécessaire. Si les anges devaient gouverner les hommes, aucun contrôle, interne ou externe, sur le gouvernement ne serait nécessaire. En concevant un gouvernement qui doit être administré par des hommes pour les hommes, la grande difficulté réside dans ceci: vous devez d'abord permettre au gouvernement de contrôler les gouvernés; et en second lieu, l'obliger à se contrôler lui-même". Il y a un consensus presque universel que sans un État efficace, le développement économique et social durable est impossible. Cette réflexion a été accompagnée par une réinvention progressive de l'État africain, qui est devenu de plus en plus, plus tolérant pour l'implication d'autres acteurs dans les efforts de

développement du Continent, notamment la Société civile et le Secteur privé (UA, l'Agenda 2063, 2014).

Par ailleurs, la nécessité de transformer et d'habiliter l'administration et la gestion publiques est judicieusement mentionnée dans la Résolution de l'Assemblée Générale des Nations Unies (AGNU), adoptée en 1996, qui : "...reconnaît qu'il ya un besoin pour les systèmes de l'administration publique à être solides, efficaces et bien dotés en capacités et en compétences appropriées, à travers notamment le renforcement des capacités, la promotion du transfert, de l'accès et de l'utilisation de la technologie, l'établissement ou l'amélioration des programmes de formation pour le Service public, le renforcement du partenariat entre le Secteur public, le Secteur privé et la Société civile, la mise en place d'un environnement propice aux activités du Secteur privé, le cas échéant, la promotion du rôle et de l'implication des femmes dans l'administration publique, le développement des capacités intersectorielles sensibles au genre et multidisciplinaires, prenant en compte toutes les phases du processus de développement, ainsi que la promotion de l'égalité des chances pour tous, en vue de participer dans toutes les sphères du Secteur public" (AGNU: 50/225/96). Sans aucun doute, cette Résolution délimite vivement les points clés pour la transformation de l'administration publique et du management.

Pour sa part, l'UA reconnaît que vers la fin des années 1980, une confluence de forces externes et internes annonçait une remarquable transformation, à la fois dans la gouvernance de l'Afrique et dans les domaines de la paix et de la sécurité. Dans le domaine de la gouvernance, malgré la persistance d'un certain nombre de défis, la majorité des Etats africains ont considérablement amélioré la responsabilité politique, la prestation de services publics, l'administration, les pouvoirs et les responsabilités transférés aux autorités locales, de même qu'une culture de l'organisation d'élections compétitives régulières est train de prendre racine progressivement (UA, Agenda 2063, 2014). Malgré ces progrès louables, de nombreux défis restent à relever, notamment la lenteur dans la mise en œuvre de normes continentales et régionales en matière de gouvernance, de même que des processus électoraux constamment entachés de violence. Si l'on veut réellement que les nobles idéaux de l'Agenda 2063 de l'Afrique soient réalisés, nous avons besoin d'un leadership politique visionnaire et transformatif, combiné avec un engagement citoyen dynamique.

4. LES OBJECTIFS DE LA CONFERENCE

4.1. Objectif principal

Alors que l'Afrique va de l'avant moyennant de multiples programmes de développement pour sortir beaucoup de personnes du carcan de la misère et du sous-développement, les appels fusent pour que l'administration publique se transforme en un système efficace, cohérent, représentatif et compétent, et un instrument démocratique pour la mise en œuvre des politiques gouvernementales et pour la satisfaction des besoins et des aspirations des peuples africains, conformément à la fois à l'Agenda Africain 2063 et l'Agenda mondial 2030 pour le Développement Durable. Compte tenu de cet impératif, l'objectif principal de la 37^{ème} Conférence annuelle est de débattre et de proposer des mesures concrètes en vue de transformer l'Administration publique africaine et le management en tant que problématique au cœur de ces deux Agendas.

4.2. Objectifs spécifiques de la Conférence

- a) Conceptualiser, avec l'ambition d'expliquer et de donner un sens à l'idée de transformer l'administration publique africaine et le management ;
- b) Evaluer et dresser l'état des lieux de la fonction publique africaine en vue de proposer de nouvelles mesures d'amélioration, pour étayer les initiatives de transformation ;
- c) Donner un aperçu et définir les meilleures pratiques pour transformer l'administration publique et le management en l'Afrique, en mettant en lumière les meilleures pratiques réussies en Afrique et ailleurs à l'échelle mondiale ;

- d) Préparer un Rapport de la Conférence consignnant l'ensemble des recommandations démontrant les meilleures voies pour transformer l'administration publique africaine et le management, en tant que clés pour débloquent le Programme de développement de l'Afrique, établi et voulu par la Vision de l'Agenda 2063.

5. RÉSULTATS ATTENDUS

A l'issue de la Conférence, les délégués et les participants doivent sortir avec une compréhension claire et une appréciation du lien entre la nécessité de transformer l'administration publique africaine et la réalisation des Objectifs énoncés à la fois dans l'Agenda Africain 2063 et dans l'Agenda mondial pour le Développement Durable. Ils pourront également apprécier l'urgence qui incombe aux Pays africains de transformer l'administration et le management publics en tant que préalable incontournable à la réalisation des objectifs de développement énoncés dans les visions nationales. Les délégués et les participants vont surtout apprendre, et nous espérons, internaliser les meilleures approches disponibles pour réaliser la transformation de l'administration publique africaine et du management.

6. LES SOUS-THÈMES DE LA CONFERENCE

6.1. Transformer l'administration publique et le management en Afrique: Cadre théorique

Cette entrée en matière devrait donner le ton à la Conférence, en établissant son cadre théorique. Par exemple Donald Kettl (2002) soutient que la théorie de l'administration publique a longtemps été basée sur les notions de la hiérarchie et de l'autorité. Cependant, il ajoute, la façon dont les managers gèrent effectivement est de plus en plus en contradiction avec la théorie. Il dit en outre que l'écart croissant entre la théorie et la pratique pose d'énormes défis pour les managers en vue de déterminer la meilleure façon de travailler. D'autres contributions donneront un aperçu sur la façon dont cette affirmation est vraie ainsi que diverses approches sur le meilleur moyen de concilier la théorie et la pratique.

6.2. Le lien entre la gouvernance et la transformation de l'administration publique et du management en Afrique

Les déficits de gouvernance, sous la forme de la faiblesse des institutions, un leadership irresponsable, des espaces politiques contraignants et des processus démocratiques non-inclusifs ont été, pendant de nombreuses années, définis comme étant les caractéristiques d'un grand nombre d'Etats Africains. Une gouvernance sans mise en œuvre effective, rend inefficace l'intention de toute politique publique et insignifiant tout investissement dans des projets gouvernementaux, ce qui est en soi une véritable cicatrice dans l'édifice démocratique. La mise en œuvre effective n'est donc pas un hasard, mais plutôt une fonction essentielle d'une gouvernance qui fonctionne comme il faut. L'objectif central de cette contribution est de démontrer que des mécanismes efficaces au niveau de l'administration publique est une condition impérative pour la bonne gouvernance. La bonne gouvernance implique aussi la responsabilisation (la reddition des comptes), la transparence, la participation, l'ouverture et l'état de droit. Les contributions à ce niveau devront mettre en lumière le fait que la bonne gouvernance dépend de la notion de gouvernance. La bonne gouvernance comprend le renforcement des institutions publiques à travers une meilleure qualité de gestion à tous les niveaux. Si la gouvernance est le processus de prise de décision, la bonne gouvernance, elle, est la qualité et le niveau du processus par lequel les décisions sont mises en œuvre effectivement et efficacement. Cela revient donc à démontrer que la transformation de l'administration publique et du management en Afrique est de bon augure pour la bonne gouvernance.

6.3. E-Gouvernement et E-Gouvernance comme outils nécessaires pour transformer l'administration publique et le management

L'étude administrative a pour objet de découvrir, d'abord, ce que le gouvernement peut faire correctement et avec succès, et, ensuite, la façon dont il peut le faire de manière appropriée, avec l'efficacité requise, au moindre coût possible, soit en termes d'argent ou d'énergie (Donald Kettl : 2002). La pratique de déployer de nouvelles technologies pour améliorer et rapprocher les services des utilisateurs est devenue monnaie courante et connaît d'importants progrès en ce début du XXIème Siècle.

Cette contribution va démontrer que des outils malléables, comme les téléphones cellulaires, sont maintenant facilement exploités comme d'efficaces pipelines pour assurer la prestation de services aux communautés. Un tel déploiement aussi diversifié de nouvelles technologies (TIC) représente un défi pour le gouvernement et pour la société, lorsqu'il s'agit d'ajuster et de changer les approches au niveau de l'administration et du management publics. Cette contribution va évaluer le niveau de déploiement des TIC en tant que catalyseur de l'administration et de la transformation du management public, et proposer la meilleure façon d'obtenir de meilleurs résultats en utilisant ces importantes innovations. Le Rapport de l'ONU sur l'Enquête E-gouvernement au titre de l'année 2014 rappelle que l'avancement dans ce domaine en Afrique reste relativement lent et inégal, classant uniquement six (6) pays africains parmi les 50 premiers dans le monde. Le Rapport note également que «Si les tendances générales e-gouvernement en Afrique semblent être inclinées vers des initiatives gouvernementales en matière d'utilisation des mobiles et des stratégies de réseaux sociaux, il est également conseillé pour les décideurs d'explorer le e-gouvernement à un niveau beaucoup plus fondamental, en ajustant la législation et les politiques pour englober la technologie dans les stratégies nationales de développement, de nouvelles idées et façons plus accueillantes pour se connecter avec les citoyens". Ces problématiques et ces nouvelles approches pour la promotion de l'e-gouvernement et partant pour améliorer et renforcer la performance du gouvernement, dans sa manière de servir les citoyens, seront également examinées au cours des travaux de la Conférence.

6.4. L'essence d'un leadership transformationnel dans la réalisation de la capacité de l'Etat

Il est sûr de dire que si l'Afrique doit mettre en place une administration publique et un management transformés, une telle transition doit être dirigée par un leadership transformationnel. Ce calibre des dirigeants permettra d'identifier le changement nécessaire, créer une vision pour guider le changement à travers l'inspiration, et exécuter le changement, en tandem avec la mobilisation d'une citoyenneté engagée. Le leadership transformationnel est nécessaire pour impulser et impacter le changement au niveau des individus et des systèmes sociaux, en créant un changement utile et positif dans la citoyenneté, l'objectif final étant de développer les personnes en leaders.

Cet input va démontrer que le leadership transformationnel permettra d'améliorer la motivation, le moral et la performance de l'administration à travers une variété de mécanismes. Ces derniers comprennent la mise en réseau des administrateurs et des managers, le développement d'un sentiment d'identité envers une identité collective de l'organisation. Ils doivent être des modèles pour les partisans qui les inspirent, inciter l'administration et le management à une plus grande appropriation de leur travail, comprendre les forces et les faiblesses de l'administration et du management, et ainsi aligner les fonctionnaires sur les tâches qui optimisent leurs performances.

6.5. Le rôle des Partenariats Public-Privé dans la transformation de l'administration publique africaine et du management

Des technologies accessibles et abordables ont rompu, à travers le monde, le monopole des gouvernements en matière de collecte, d'exploitation et de gestion d'une grande quantité d'informations, comme elles ont contribué à remettre en cause la déférence dont ils jouissaient à cause de cela (Donald Kettl: 2002). Dans toutes les sphères d'activité, un accès instantané à l'information et la capacité de la mettre à profit, a multiplié le nombre d'acteurs (joueurs) qui comptent et a réduit le nombre de ceux qui commandent avec une grande autorité. L'effet sur la voix la plus forte -celle du gouvernement- a été plus grand.

Cette contribution tend à affirmer que le Partenariat Public-Privé (PPP) est une importante illustration de la façon dont le rôle traditionnel du gouvernement, en tant qu'employeur, a changé au fil des ans. En effet, le PPP a remis en cause et transformé les notions traditionnelles du rôle du gouvernement en tant qu'employeur et fournisseur exclusif de services importants pour les communautés. La transformation de l'administration et du management publics aura certainement des effets sur la façon dont les PPP sont actuellement alignés et comment ils fonctionnent.

6.6. Études de cas par Pays

Si le Service public doit être transformé en vue de réaliser l'objectif de l'UA de développer des Etats capables et en mesure de jouer un rôle significatif dans la transformation sociale et économique des pays, d'importants défis et contraintes doivent être affrontés et surmontés. Certains de ces défis émanent de l'héritage du colonialisme et de l'apartheid qui ont créé un carcan hiérarchique, tandis que d'autres dépendent de la dynamique de développement en cours. Dans la mesure où chaque pays africain a eu une ou des expériences en matière de transformation de son administration et de la gestion publique, des études de cas nationaux sont une source riche d'expériences vécues, de leçons apprises et de défis importants à affronter, autant d'éléments pertinents à prendre en compte pour de futures interventions similaires. Les Prix d'AAPAM et les Prix de la Fonction Publique de l'ONU (United Nations Public Service Awards (UNPSA) sont des processus qui ont mis en avant l'importance de la créativité et de l'innovation dans la Fonction publique pour la transformation du Secteur Public et du management public, en Afrique et dans le reste du monde. Les initiatives qui ont eu l'opportunité de remporter les Prix d'AAPAM et/ou l'UNPSA fournissent des exemples de réussite dans l'amélioration de l'administration et de la gestion publics. Certaines de ces initiatives seront invitées et auront l'opportunité et l'espace pour montrer les défis auxquels elles ont été confrontées et les solutions qu'elles ont trouvées pour améliorer la prestation de la Fonction publique. Cela permettra également de stimuler la discussion sur la transformation de l'administration publique et du management en Afrique.

7. La conduite et le déroulement des travaux de la Conférence

7.1. La Conférence sera organisée comme suit:

- a) Un discours introductif par un éminent Orateur ;
- b) Présentation des documents clés en séances plénières suivies de discussions; outre des exposés pratiques sur des études de cas.
- c) Des sessions parallèles de discussions où les délégués et les participants pourront discuter et interagir sur le sous-thème de la journée ;
- d) Un Panel Ministériel pour répondre à des questions clés et pour recenser les plus importantes problématiques issues des discussions thématiques ;
- e) Des sessions séparées dédiées aux Réseaux et à des Groupes spécifiques auront lieu au cours desquelles, les participants auront à discuter et à débattre de problématiques les intéressant et pouvant contribuer au renforcement et à la transformation de l'administration publique et du management en Afrique, notamment :

- la Session du Réseau Africain des Managers des Ressources Humaines du Service Public (APS-HRMnet),
 - la Session du Réseau des Jeunes Professionnels (YPN),
 - la Session des Chefs de Cabinets et des Dirigeants du Service Public,
 - la Session des Universitaires et des Chercheurs.
- f) Les réunions des Réseaux (Chapitres) Régionaux d'AAPAM.

8. Participant(e)s attendu(e)s

La Conférence compte sur la participation des catégories suivantes :

- a) Les Ministres représentant les Gouvernements et les Autorités nationales, provinciales et locales,
- b) Les hauts fonctionnaires et les cadres moyens relevant du Secteur public et du Secteur privé,
- c) Les représentants de l'administration publique et les chercheurs en gestion du développement issus du milieu universitaire,
- d) Les personnes ressources de l'intérieur et de l'extérieur de l'Afrique,
- e) Les jeunes professionnels,
- f) Des dirigeants civiques représentant les ONG et les organisations de la Société civile,
- g) Les représentants des partenaires au développement, multilatéraux et bilatéraux,
- h) Les Agences de Développement et de la Gouvernance : le Département des Affaires Economiques et Sociales de l'ONU (UNDESA), l'Union Africaine (UA), le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), la Banque Africaine de Développement (BAD), la Commission Economique pour l'Afrique (CEA), la Banque mondiale, les Communautés Economiques Régionales (CER), l'Institut du Management de l'Afrique de l'Est et Australe (ESAMI), Microsoft, le Centre Africain pour la Formation et la Recherche Administratives (CAFRAD), les Ecoles Nationales d'Administration (ENA) qui ont été toujours mobilisés et sollicités pour financer la participation ou pour apporter des facilitations,
- i) Les participants intéressés par la thématique de l'administration et du management publics.

9. Lieu et date de la Conférence

La Conférence se tiendra à Lusaka, en République de Zambie, au Centre International des Conférences Mulungushi, du 29 Février au 4 Mars 2016.

10. Documents de la Conférence

Les conférenciers et les intervenants à la Conférence seront identifiés par AAPAM, en collaboration avec les Institutions Partenaires.

Pour les conférenciers et les intervenants, les délais suivants doivent être respectés pour la soumission des résumés et des communications :

- a) Les résumés des interventions (500 mots).....: 14 Janvier 2016
- b) La version complète des interventions..... : le 23 Janvier 2016
- c) La version finale des interventions après l'examen par les pairs : le 15 Février 2016.

11. Les langues de travail

Les langues de travail de la Conférence seront : l'Anglais, l'Arabe et le Français.

12. Les frais d'inscription et de participation

12.1. Tous les participants sont invités à s'inscrire en ligne:

<http://www.aapam.org/conferences-and-events/event-calendar#id=106&cid=1076&wid=701>

et à payer les frais d'inscription aux tarifs suivants:

| Catégories | Montant en dollar américain (US\$) |
|--|---|
| Participants issus du Pays hôte | 310 US\$ |
| Autres participants..... | 410 US\$ |
| Les personnes accompagnantes (conjointes des participants) | 260 US\$ |

12.2. Les frais de participation doivent être payés au moment de l'enregistrement et/ou sur le lieu de la Conférence. Cependant, les délégués et les participants sont encouragés à payer ces frais à l'avance, au moins trois semaines avant la date de la Conférence). Ils peuvent également payer par virement bancaire au Compte de AAPAM dont les références sont données ci-dessous:

AAPAM A/C FCY
1103297694
Kenya Commercial Bank
Direction Milimani
P.O. Box 69695, Nairobi
Tel : +254 20 2719433 / 2719434/ 2719470
Fax: +254 20 2729942
SWIFT CODE: KCBLKENX

12.3. Les participants qui paient par virement bancaire doivent être en mesure de montrer un justificatif de paiement le jour de la Conférence.

12.4. Les délégués peuvent payer l'équivalent des frais de participation indiqués ci-dessus dans d'autres monnaies convertibles, telles que l'Euro, la Livre Sterling (GBP), le Dollar Canadien (CND) et le Rand Sud-Africain. Les équivalents des frais de participation de ces devises seront indiqués dans une Annexe qui sera disponible au Bureau d'enregistrement de la Conférence.

13. Hébergement à l'hôtel

Des informations complètes sur les hôtels recommandés seront affichées sur le Site Web d'AAPAM: www.aapam.org

14. Secrétariat de la Conférence

Toutes les demandes d'informations ou de renseignements sur la Conférence doit être adressées au:

Le Secrétariat d'AAPAM

Le Secrétariat Général
 Association Africaine pour L'Administration Publique et le Management
 (AAPAM)
 132 Fuchsia Close, Gigiri - Nairobi, Kenya.
 P.O. Box 48677, 00100 GPO, Nairobi
 E-mail: aapam@aapam.org
 Tél. : +254 20 2629650
 Numéros de téléphone portable: +254 712 366 787 / +254 773 552 076

Documents de référence :

1. Résolution de l'Assemblée Générale des Nations Unies 50/225/96
2. L'Agenda 2063 de l'Union Africaine: "L'Afrique que nous voulons », Addis Abéba, Ethiopie, Mai 2014.
3. Assemblée de l'Union Africaine, Décembre 332-361(XVI): 16^{ème} Session Ordinaire, 30-31 Janvier 2011, Addis Abéba, Ethiopie.
4. La Constitution de l'Union Africaine, 9 Juillet 2002, Durban, Afrique du Sud.
5. La Charte Africaine des Valeurs et des Principes du Service Public et de l'Administration, Janvier 2011, Addis Abéba, Ethiopie.
6. Donald Kettl: "The Transformation of Governance: Public Administration for Twenty-First Century America"n JHU Press, 3 Septembre 2002.