



GRUPE  
EUROPEEN  
D'ADMINISTRATION  
PUBLIQUE

INSTITUT DE MANAGEMENT  
PUBLIC ET GOUVERNANCE  
TERRITORIALE  
UNIVERSITE PAUL CEZANNE

ENA

FRANCE

TUNISIE

# Premier Dialogue Euro Méditerranéen de Management Public

## Appel à communications

### Informations pratiques et générales

**Site Web de la conférence:** [www.med2008.org](http://www.med2008.org)

### Agenda

- Date limite d'envoi des propositions: 24 juillet 2008; à [robert.fouchet@univ-cezanne.fr](mailto:robert.fouchet@univ-cezanne.fr)
- Notification d'acceptation ou de refus dans les 7 jours après réception de la communication,
- Le texte final après corrections doit être envoyé pour le 15 septembre 2008 à [gaelle.flouw@univ-cezanne.fr](mailto:gaelle.flouw@univ-cezanne.fr)

### Résumés

Merci de soumettre un court résumé de deux pages maximum, présentant :

- le titre de la communication
- le thème général et les chapitres abordés
- la méthodologie de recherche et les techniques empiriques utilisées
- Le nom de l'auteur, l'affiliation, et le contact de l'auteur

### Texte final

- format A4
- marges 2,5cm.
- le texte, dans sa forme définitive, ne doit pas excéder 25 pages (bibliographie et annexes comprises)
- Times New Roman (12 points), interligne 1,5 - justifié

Sur la première page :

- le titre de la contribution (Times 18)
- Le(s) nom(s) de(s) l'auteur(s) et celui de l'Institution de rattachement (Times 14)
- e-mail, telephone, fax (Times 12)
- un court résumé (500 mots max. Times 12)
- 5 mots-clés (Times 12)

## **Pré-Conférence doctorale**

Procédure de soumission et évaluation :

La sélection des participants sera fondée sur un document de deux pages, présentant succinctement : le titre de la recherche, le nom de l'auteur et quelques informations le présentant, la question de recherche posée, les fondements théoriques utilisés, la méthodologie envisagée ou réalisée, le type de résultats attendus et les contributions managériales et théoriques apportées. Ces documents seront évalués en suivant les critères suivants :

- originalité et fondements théoriques;
- rigueur et cohérence de la démarche méthodologique;
- contribution potentielle dans le champ des recherches en administration publique et management public.

## **Groupes de travail de la conférence :**

### ***Groupe de travail 1: Ressources Humaines (capacités-compétences-formation)***

Présidents : Themistocles Panagiotopoulos (EKDDA-Grèce), & Rabha Zeidguy (Directeur Général pour la Modernisation Administrative-Maroc)

### ***Groupe de travail 2: Partenariat Public Privé (contractualisation)***

Présidents : Marco Meneguzzo (Università di Roma, 2Tor Vergata – Italie) & Jennifer Bremer (Université américaine du Caire, Egypte), Mohaned Benaissa (Université Tunis-Carthage)

### ***Groupe de travail 3: Développement territorial***

Président: Ali Sedjari (Maroc)

### ***Groupe de travail 4: Société civile***

Présidents : Wim van de Donk (Tilburg University, Pays-Bas), Zuhair Al Kayed (Jordanie) & Hocine Cherhabil (ENA, Algérie)

### ***Groupe de travail 5: Décision publique***

Présidents : Claude Rochet (IMPGT, France); Juan Montabes (Fondation euro-arabe, Espagne) ; Herald Bonnici (Malte) & Eran Vigoda-Gadot (CPMP, Israël).

### ***Groupe de travail 6: Evaluation et performance***

Présidents : Jean-Michel Eymeri-Douzans (IEP, Toulouse, France), Emanuel Camilleri (Malte), Prof. Mazen Assad, (Autorité Nationale Palestinienne) & Carlos Conde (OCDE)

### ***Groupe de travail 1: Ressources Humaines (capacités-compétences-formation)***

Pour tous les pays, les ressources humaines sont une clé de voûte dans le système administratif. Le défi est de gérer ces ressources de tous points de vue. La capacité (quantité et qualité) doit être garantie, les compétences doivent rencontrer les enjeux de société, la formation doit être flexible et avant-gardiste, la relève doit viser à la continuité. Les problèmes sont multiples. Economiquement, la pression du marché ne permet pas toujours d'attirer les personnes les plus performantes. La rigidité des systèmes juridiques ne permet pas toujours de suivre l'évolution des besoins. La diversité est nécessaire pour suivre les structures changeantes de la société. La gestion des effectifs se pose comme une question cruciale pour beaucoup de pays, car le poids budgétaire de l'emploi public entraîne des profondes conséquences sur l'économie publique. Finalement, la gestion de la performance et la garantie de la qualité des prestations introduisent des changements importants dans la fonction publique traditionnelle. L'administration publique et le personnel peuvent apprendre des expériences dans d'autres pays. Cet échange peut se réaliser grâce à un dialogue ouvert sur les problèmes et les solutions possibles.

### ***Groupe de travail 2: Partenariat Public Privé (contractualisation)***

De plus en plus, le secteur public est à géométrie variable. Le sens strict du mot est toujours nécessaire, mais n'est plus suffisant. Le secteur public, l'administration, les gouvernements ont besoin de partenaires multiples dans leur pays pour délivrer les services publics. Ces partenaires peuvent être des entreprises ou des ONG. La contractualisation des services publics est devenue une évidence. Néanmoins, le succès est conditionnel. Du côté public, il faut une grande capacité à lancer des appels d'offre, établir et gérer les contrats, les évaluer et, si besoin, les rectifier. L'administration publique peut apprendre de l'expérience des autres pays dans le cadre d'un dialogue ouvert sur les problèmes et les solutions possibles.

### ***Groupe de travail 3: Développement territorial***

Le développement des régions bordant la méditerranée est contrasté. Ces territoires, du fait de leur appartenance à des Etats différents, tant dans leur système politique, institutionnel, social notamment, révèlent des particularités fortes. Cependant, le bassin méditerranéen représente historiquement un espace culturel spécifique, parcouru, continuellement à travers les siècles, par des flux économiques, des échanges d'hommes et d'idées. Dans ce contexte, pouvons nous envisager un mode de développement méditerranéen ? Celui-ci intégrerait dès lors des caractéristiques spécifiques le distinguant d'autres modes de développement régionaux, localisés en Asie ou en Amérique latine par exemple. Pouvons-nous établir les grandes lignes d'un tel système territorial, communes aux régions méditerranéennes ? A défaut, est-il possible d'identifier des problématiques singulières dans les régions riveraines de cet espace en matière de développement local ? Les thématiques économiques, sociales, environnementales, commerciales, pour n'en citer que quelques unes, peuvent-elles être envisagées globalement ? Existient-ils des secteurs d'activité et des domaines d'intervention publics (éducation, vigueur du secteur associatif, écologie, gestion des ressources régionales, etc.) nous inclinant à être optimiste vis-à-vis des perspectives du développement méditerranéen ? Quels sont ceux d'entre eux enjoignant à la vigilance et à la mobilisation les acteurs territoriaux ? Dans ces perspectives, le découpage Nord-Sud est-il pertinent ? Ou bien, pouvons nous considérer que les logiques méditerranéennes supplantent, au moins dans certains domaines, la dichotomie Europe – Afrique ?

### ***Groupe de travail 4: Société civile***

La fonction de la société civile dans nos sociétés contemporaines est indéniable. Leur fonctionnalité dans la modernisation de l'Etat et leur corroboration de la légitimité des systèmes de gouvernance est une évidence. Les questions-clés de ce groupe de travail portent sur la manière de construire, de renforcer, de responsabiliser, d'intégrer les organisations qui appartiennent à la société civile et de consolider les liens avec le secteur public. Le développement des politiques, la participation à la prise de décisions, la responsabilité de certaines missions et la contribution à l'évaluation sont les différents devoirs pour une société civile. L'administration publique peut apprendre de l'expérience des autres pays dans le cadre d'un dialogue ouvert sur les problèmes et les solutions envisageables.

### ***Groupe de travail 5: Décision publique***

Le rôle de la décision publique, avec l'affirmation du courant dominant de la « Nouvelle gestion Publique » a été, depuis quelques décennies, ramené à une décision de gestion, en quête du Saint Graal de « l'efficacité », séparant la décision publique des grandes questions de philosophie politique. Pourtant la question de l'Etat s'affirme comme essentielle dans la réalité du développement et avec le renouveau de l'économie institutionnelle et de la recherche en histoire économique. Cet atelier a pour vocation d'accueillir des communications sur les points suivants :

- Décision publique : de la décision politique à la décision de gestion.
- Y-a-t-il des principes universels pour définir une « bonne décision publique » ?
- En quoi la décision publique revêt-elle une spécificité dans le contexte actuel de la transition vers la III<sup>e</sup> révolution industrielle ? Par sa place ? Par son processus ?
- Comment la décision publique peut-elle intégrer l'incertitude et la turbulence ?
- Quel rôle donner à la participation des citoyens ?
- Quelle est la place de la vertu civique (le *vivere politico* de Machiavel)
- Quelles contraintes le développement des nouveaux médias de la société de l'information exerce - t'il sur le processus de prise de décision publique ?
- Comment intégrer le long terme dans la décision publique ?

Cet atelier souhaite accueillir des communications tant théoriques et historiques que pratiques avec des études de cas.

### ***Groupe de travail 6: Evaluation et performance***

Audit et évaluation sont des concepts clés dans une administration moderne. L'évaluation et la mesure de la performance sont basées sur des méthodes et techniques de nature empirique qui ont besoin des données pertinentes et fiables. Les administrations doivent construire une expertise particulière pour cette approche : des professionnels spécialisés, des procédures et des systèmes d'information adéquats sont nécessaires pour une gestion basée sur l'analyse et l'évaluation. La capacité d'ouvrir un débat contradictoire sur la performance d'une organisation publique ou sur une politique publique est également une condition nécessaire, car la nature essentiellement politique de la gestion publique ne pourrait être satisfaite que par des approches strictement technocratiques. L'administration publique peut apprendre de l'expérience des autres pays dans la perspective d'un échange permanent sur les problèmes et les solutions possibles.