



La Réforme Administrative en Egypte entre Réalité et Espoir

PROF. DR. SALEH CHEIKH
CHEF DE L'ORGANISME CENTRAL POUR L'ORGANISATION ET L'ADMINISTRATION

En se tenant au courant des développements, des changements et des transformations que connaît le monde, il est impératif que l'État égyptien introduise des changements fondamentaux dans les systèmes d'administration publique afin d'améliorer les niveaux de performance, d'accroître l'efficacité des systèmes administratifs existants et de les rendre plus adaptés au développement technologique accéléré et aux défis économiques et sociaux, ainsi que souligne l'importance de faire un saut qualitatif dans la fourniture de services gouvernementaux de manière plus flexible. En conséquence, la réforme administrative est devenue une nécessité et une priorité car la réforme est la base du développement durable.

On peut dire avec confiance que l'existence d'un appareil administratif efficace et efficient est la base sur laquelle les pays progressent, on ne parle pas de progrès économique, politique ou humanitaire sans progrès administratif. De même, le citoyen moyen ne fait pas non plus la distinction entre l'efficacité du gouvernement et l'efficacité de l'appareil administratif. Il ne fait aucun doute que l'amélioration de l'efficacité de l'appareil administratif joue un rôle central dans l'évaluation de l'efficacité des gouvernements et renforce la confiance dans leurs politiques publiques.



Sur cette base, le gouvernement égyptien a lancé le plan de réforme administrative en 2014, qui a été inclus dans la Stratégie de développement durable: La Vision de l'Egypte 2030, qui a été annoncée en 2015, et le gouvernement a fait de grands progrès dans la mise en œuvre de ce plan et nombre de ses résultats ont commencé à apparaître, et certainement avec continuité, durabilité et détermination, ce qui était prévu sera réalisé dans les prochains jours, et l'urgence des résultats de la réforme reste un défi non moins grave que de ne pas démarrer le processus de réforme ou de soutenir ses axes lors de la mise en œuvre.

La vision de la réforme administrative dans la Stratégie égyptienne 2030:

La formation d'un appareil administratif gouvernemental efficace et efficient, caractérisé par le professionnalisme, la transparence, la justice et la réactivité, fournissant des services de haute qualité, soumis à la responsabilité, augmente la satisfaction des citoyens et contribue fortement à la réalisation des objectifs de développement de l'État et à l'élévation du statut de la nation égyptienne. En d'autres termes, la vision de la réforme administrative est de parvenir à un appareil administratif efficient, efficace et contrôlé, capable de remplir son rôle de développement et de satisfaire les citoyens. En effet, la satisfaction des citoyens est la fin et le but.

Axes du plan de réforme administrative:

Le plan comprenait plusieurs axes pour assurer l'accès à cette vision : Réforme législative, Développement institutionnel, Renforcement et développement des capacités, Mise en place d'un système moderne de données et d'information et Amélioration des services gouvernementaux grâce à la simplification des procédures et à la mécanisation, de manière à renforcer la relation entre le citoyen et l'État et à établir des ponts de confiance entre le citoyen et l'appareil administratif.

Il convient de noter que ces axes ont été conçus en fonction des défis identifiés lors de l'élévation de la réalité de l'administration publique, parmi lesquels la complexité de l'Organisation administrative de l'État, l'abondance de la législation et le besoin de renforcement et de développement des capacités.... Ci-dessous, nous passons en revue les étapes franchies dans chacun de ces cinq axes.

Premièrement: La réforme législative :

La loi n° 47 de 1978 sur le système des employés de l'État est restée en vigueur jusqu'à la promulgation de la loi n° 81 de 2016, et de nombreuses mesures de réforme ont été prises dans cet axe afin d'établir un cadre juridique pour le travail de l'administration publique caractérisé par la discipline et la flexibilité dans le même temps, les réalisations les plus importantes dans cet axe sont les suivantes:

La publication de la Loi n° 81 de 2016 sur la fonction publique et la publication de son règlement exécutif par la Décision n° 1216 de 2017 du Premier ministre, telle que modifiée par la décision n° 714 de 2019.

Plusieurs décisions ministérielles ont été prises pour former le Conseil de la fonction publique conformément à la loi.

La Décision n° 612 de 2017 publiée par le Premier ministre sur la sélection des assistants des ministres, modifiée par la Décision n° 422 de 2020.

La publication de la Décision no 1167 du Premier ministre de 2019 sur le budget des programmes et de la performance.

La vision égyptienne de la réforme administrative repose sur la formation d'un appareil administratif gouvernemental efficace et efficient, caractérisé par le professionnalisme, la transparence, la justice et la réactivité, fournissant des services de haute qualité, soumis à la responsabilité, augmente la satisfaction des citoyens et contribue fortement à la réalisation des objectifs de développement de l'État et à l'élévation du statut de la nation égyptienne.

Loi sur l'Agence centrale pour l'organisation et l'administration n° (118) de 1964 a été modifiée par la loi n° (6) de 2021.

La publication des décisions ministérielles nécessaires pour activer la Loi n° 81 de 2016 sur la fonction publique et ses règlements exécutifs:

Décision ministérielle n° (95) de 2017 sur les règlements et règles pour postuler à des postes de direction dans l'appareil administratif de l'État.

Décision ministérielle n° (96) de 2017 sur les règlements et règles relatifs au recours à des experts dans l'appareil administratif de l'État.

Décision ministérielle n° (97) de 2017, tel que modifié par la décision no. (5) de 2019, sur le système et les règles de formation des jeunes égyptiens afin de bénéficier de l'expérience de l'appareil administratif, acquérir des compétences et lier l'éducation au marché du travail.

Décision ministérielle n° (63) de 2019 sur la ligne directrice sur l'évaluation des performances

La décision du président de l'Agence centrale pour l'organisation et l'administration n° 35 de 2019 sur les critères de description et d'évaluation des emplois, publiée 42 ans après la précédente.

Les décisions du chef de l'Agence centrale pour l'organisation et l'administration sur le mouvement de promotion n° (65) pour 2019, (101) pour 2020, (265) pour 2021,

sur le placement et la promotion des salariés conformément aux dispositions de la loi sur la fonction publique

La délivrance de nombreuses instructions et livres périodiques du chef de l'Agence centrale pour l'organisation et l'administration, dont les plus importants sont:

Livre périodique n° 1 de 2019 sur les Règles exécutives de la Résolution n° 65 de 2019.

Publication n° (1) de 2019 sur les différentes unités prenant des procédures pour statuer sur les demandes de reconduction à la qualification supérieure (règlement) en raison de l'expiration imminente de la date légalement prévue.

Livre périodique n° (3) de 2019 sur les contrôles et procédures régissant le renouvellement du contrat des salariés hautement qualifiés pendant le service et adressés aux dispositions de la loi sur la fonction publique.

Livre périodique n° (1) de 2020 sur la détermination des procédures et des documents à soumettre à l'Agence pour mettre en œuvre les décisions judiciaires rendues à l'encontre des unités de l'appareil administratif de l'État.

Livre périodique n° 2 de 2020 sur les Règles exécutives de la Décision n° 101 de 2020.

Livre périodique n° 2 de 2021 sur les Règles exécutives de la Décision n° 265 de 2021.

Deuxièmement: Le développement institutionnel
Depuis 2014, les gouvernements égyptiens successifs ont commencé à prendre de nombreuses mesures pour renforcer le développement institutionnel dans le cadre d'une vision globale visant à atteindre l'efficacité institutionnelle, dont les plus importantes sont les suivantes:

L'institutionnalisation de la réforme administrative par la création du Comité suprême pour la réforme administrative présidé par le Premier ministre et comprenant les ministres concernés et un certain nombre d'experts non gouvernementaux.

La publication de la décision du Premier ministre n° 1146 de 2018 sur le développement et la création d'un certain nombre d'unités organisationnelles dans toutes les unités de l'appareil

Au cours de la période allant de la mi-2018 à la fin de 2022, on a réalisé:

- 400 programmes de la haute direction (8315) bénéficiaires

- 260 logiciels de gestion intermédiaire (5571)

- 246 programmes spécialisés et de bureau (5956)

- 122 notions de base en informatique (2169)

342 ateliers et programmes d'introduction

ont également été organisés pour soutenir les

différentes unités administratives.

Plus de 76 mille bénéficiaires des candidats ont

été formés pour déménager dans la nouvelle

capitale administrative

Le Centre d'évaluation des capacités et de

concours a également évalué le nombre de 75

mille 579 candidats, depuis son ouverture le 9

juillet 2019 jusqu'à fin mai 2022

administratif de l'État, et les décisions du chef de l'Agence centrale pour l'organisation et l'administration mettant en œuvre cette décision ont été publiées comme suit :

La Décision n°1146 a été mise en œuvre dans 30 ministères, 30 universités et établissements scientifiques et de recherche, 8 Hôpitaux universitaires, 97 organismes publics économiques et de services, 130 unités locales et directions de services (21 bureaux généraux, 109 directions)

La Décision du chef de l'Agence n° 22 de 2019 sur les ressources humaines comprend quatre subdivisions: développement institutionnel, gestion et perfectionnement des talents, droits et avantages, et Opérations des ressources humaines.

La Décision du chef de l'Agence n° 86 de 2019 sur la gestion stratégique comprend de trois à quatre subdivisions: planification et politiques stratégiques, suivi et évaluation, gestion de projet (le cas échéant), gestion de crise et de catastrophe et Réduction des risques.

La Décision du chef de l'Agence n° 87 pour l'année 2019 sur les systèmes d'information et la transformation numérique comprend trois subdivisions: infrastructure et sécurité de l'information, systèmes, applications et support technique, statistiques, rapports et publication électronique.

La Décision du chef de l'Agence n° 54 de 2020, modifiée par la résolution n° 205 de 2021 sur l'audit interne et la gouvernance comprend à son tour plusieurs subdivisions organisationnelles: audit interne et gouvernance technique, audit interne et gouvernance administrative, audit interne et gouvernance financière.

La première ébauche du livre du gouvernement a été achevée, et le projet de chaque ministère a été présenté aux ministres concernés, qui comprend toute la législation régissant chaque unité de l'État depuis sa création jusqu'à présent, et qui a été utilisé pour déterminer les compétences des différentes unités administratives.

La proposition de restructuration des cabinets de tous les ministères a été finalisée grâce à 125 entretiens et réunions avec des ministres et des responsables ministériels. La nouvelle structure du cabinet comprend trois types de divisions organisationnelles: des divisions organisationnelles typiques pour le cabinet du ministre, des divisions organisationnelles typiques pour des tâches conjointes ou soutenant le travail du ministère, dont aucune institution au monde n'est dépourvue, placées sous la direction du sous-secrétaire permanent, puis des divisions organisationnelles techniques qui diffèrent d'un ministère à l'autre. Les décisions du chef de l'Agence centrale pour l'organisation ont également été publiées sur le calendrier des travaux de chaque ministère, où 26 décisions ont été publiées à ce jour afin que les nouvelles structures soient mises en œuvre.

L'élaboration d'une proposition visant à accroître l'efficacité de l'organisation administrative de l'État égyptien a été achevée, qui comprend des conceptions claires de la subordination de divers organismes, organes et centres, ainsi que des conceptions des processus d'annexion, de fusion et d'annulation.

Des procédures sont actuellement en cours pour fusionner le Centre de préparation des dirigeants du secteur des entreprises publiques, qui était affilié au Ministère du secteur des entreprises publiques, et le Centre de préparation des dirigeants du secteur gouvernemental de l'Agence Centrale pour l'organisation et l'administration afin de créer le Centre d'Administration publique à la lumière de la Décision n° 1147 du Premier ministre de 2020.

Le Ministère de la planification et du développement économique met en œuvre le Prix d'excellence du gouvernement égyptien chaque année pour promouvoir le développement institutionnel.

Troisièmement: Renforcement et Développement des capacités

Les travaux de cet axe visent à accroître l'efficacité des employés de l'appareil administratif de l'État et à les doter des compétences et de l'expérience requises dans les domaines de leur travail, ce qui se reflète dans le niveau de performance globale des unités de l'appareil administratif de l'État. Ainsi, la stratégie de l'État visant à renforcer les capacités de l'élément humain travaillant dans l'appareil administratif suit trois voies :

La première voie : Une bonne sélection des nouveaux entrants dans l'appareil administratif grâce à des concours automatisés centralisés dans lesquels il n'y a aucune intervention humaine. Par



Le dossier de la réforme administrative n'est pas considéré comme la responsabilité d'une entité en particulier, mais c'est une responsabilité partagée entre le gouvernement, le secteur privé, la société civile et les citoyens; tout le monde doit se serrer les coudes et donner du temps et des efforts pour que les efforts de réforme portent leurs fruits.

conséquent, l'État a mis en place un portail gouvernemental des emplois affilié à l'appareil, sur lequel tous les emplois à pourvoir sont publiés gratuitement et les candidatures sont également soumises par voie électronique. Le Centre d'évaluation des capacités et de concours a également été créé à l'Agence centrale pour l'organisation et l'administration afin de tester les candidats aux emplois annoncés sur le portail par voie électronique.

La deuxième voie : L'élaboration du Plan national de formation, qui comprend cinq ensembles de programmes de formation; un ensemble de démarrage, qui est destiné aux nouveaux entrants dans l'appareil administratif, un ensemble de cheminement de carrière, où les programmes selon la spécialisation, un ensemble de programmes de gestion intermédiaire ou de supervision destiné à la deuxième année, un ensemble de programmes de gestion supérieure ou de leadership, et un ensemble de programmes du nouveau démarrage, destiné à ceux qui souhaitent planifier la phase post-retraite qui approchent de l'âge légal de la retraite.

Le Centre d'évaluation des capacités et de concours a également évalué le nombre de 75 mille 579 candidats, depuis son ouverture le 9 juillet 2019 jusqu'à fin mai 2022

Le centre a reçu de nombreuses délégations internationales et le rapport du Mécanisme Africain d'Évaluation par les pairs a déclaré que ce système est un point de distinction dans l'expérience égyptienne

La troisième voie : Qualification et Formation des candidats

employés pour s'installer dans la nouvelle capitale administrative, où quatre ensembles de programmes de formation ont été conçus après évaluation de leurs capacités, identification des besoins de formation et préparation de fiches de formation pour chacun d'eux, qui sont :

Ensemble de base sur les fondations, où tous les employés nommés pour la transition ont reçu une formation sur les bases de la fonction publique de la sécurité nationale, des institutions de l'État égyptien, de la Stratégie de développement durable, des grands projets nationaux, de la Stratégie de lutte contre la corruption et de la gestion du changement, et l'Académie Égyptienne de Lutte contre la Corruption a mis en œuvre cet ensemble.

Ensemble d'Amélioration des compétences, où un groupe de sociologues a été embauché qui a identifié 13 compétences générales ou mérites qui devraient être disponibles chez l'employé égyptien, et un groupe de psychologues a été embauché afin de mesurer la disponibilité de ces compétences chez les employés candidats à la transition et sur la base de l'évaluation, comme nous l'avons expliqué, une formation a été dispensée dans cet axe.

Il y a des défis traditionnels auxquels sont confrontés tous ceux à qui la réforme est confiée, principalement la résistance au changement d'une part, et d'autre part l'urgence de récolter les fruits de la réforme, et le coût de la réforme, ainsi que la faible demande de réforme de la part de ceux qui sont ciblés pour la réforme; il n'y en a pas quelques-uns qui préfèrent que la situation reste telle quelle, car ces personnes résistent fermement à chaque mise à jour du mécanisme de travail ou de la façon dont il est exécuté

Ensemble de parcours de carrière, où les employés ont été formés dans des domaines spécialisés en coopération avec l'autorité responsable du dossier, tels que la formation des employés des départements des contrats et des affaires financières en coopération avec le ministère des Finances, la formation des employés des départements de la planification stratégique, des politiques, du suivi et de l'évaluation en coopération avec le ministère de la planification, la formation des employés des bureaux techniques et du secrétariat exécutif en coopération avec l'Institut d'études diplomatiques du ministère des Affaires étrangères, etc.

Ensemble des Applications, où des groupes d'employés de toutes les entités en mouvement ont été formés sur les applications courantes qui seront utilisées dans la capitale, comme le système automatisé des ressources humaines ou la gestion du capital humain, la messagerie électronique, etc.

Dans le même contexte, entre la mi-2018 et la fin mai 2022, l'appareil a achevé l'adoption de projets de plans de formation pour (538) unités au niveau de la République, qu'il s'agisse de ministères, d'organes, d'unités locales ou de directions, et a approuvé le décaissement des postes alloués à la formation et inclus dans le plan pour (964) entités, en plus d'approuver la mise à jour de 38 règlements de formation pour les unités de l'appareil administratif de l'État, et a approuvé le nombre de 216 centres de formation (privé-gouvernemental.....) pour travailler avec les unités gouvernementales, et il réforme actuellement le système d'accréditation des centres de formation privés.

L'appareil a également publié des livres périodiques n° (5) de 2018 et n° (2) de 2019 sur les règles régissant l'activité de formation au sein de diverses entités gouvernementales.

En plus de ce qui précède, la loi sur la fonction publique a ouvert la porte à la formation des jeunes dans diverses entités gouvernementales, ce qui contribuerait à la qualification des

jeunes pour le marché du travail.

Il convient également de noter qu'il existe des entités gouvernementales qui déploient de grands efforts pour préparer et qualifier les employés, telles que l'Académie Égyptienne de Lutte contre la Corruption, L'Académie égyptienne de formation des jeunes et d'autres.

Quatrièmement: Construire et Intégrer des bases de données
Le travail de cet axe vise à numériser le travail de l'appareil administratif de l'État d'une manière conduisant à la rapidité et à l'efficacité du flux de travail à toutes les étapes. Sur la base de l'importance d'informations précises et constamment mises à jour en vue de prendre la bonne décision, le Décret présidentiel n° 501 de 2017 a été publié pour créer le Conseil Suprême de la société numérique. On peut dire que les efforts de transformation numérique sont la caractéristique dominante de toutes les institutions de l'État. L'Agence centrale pour l'organisation et l'administration, à son tour, fait de grands efforts pour la transformation numérique, elle a donc créé plusieurs bases de données instantanées, dont nous mentionnons brièvement les suivantes :

La base de données de mise à jour du profil d'emploi, qui comprend les données des employés d'un certain nombre d'entités gouvernementales, et le nombre d'employés mis à jour leurs données est de 3 221 355 employés à la date de la rédaction de cet article.

La base de données Energies, qui a été créée par l'appareil pour servir de carte de la main-d'œuvre disponible au sein de l'État égyptien, et comprend (des données d'experts, de consultants et de formateurs professionnels).

La base de données des contrats avec les experts, l'appareil a conçu une application électronique qui inclut les données des entrepreneurs conformément à la décision ministérielle sur les contrats avec des experts, où toutes les données des experts qui ont été embauchés dans les différentes unités de l'appareil administratif sont enregistrées.

La base de données des assistants de ministres, qui comprend les données des titulaires de ces postes dans divers ministères, où les entités notifient à l'appareil en vue de mener à bien ses affaires et enregistrer leurs données dans la base de données.

La base de données des décisions judiciaires, qui comprend les décisions judiciaires rendues en faveur des employés actuels ou anciens de l'État, et pour régir cette question, l'appareil a créé un département judiciaire chargé d'examiner et de vérifier les décisions en coopération avec l'Autorité des affaires de l'État, et comprend des données et des documents de l'étude de 151 mille et 325 décisions judiciaires.

La base de données de la mémoire institutionnelle, qui comprend les fichiers et documents de l'appareil qui ont été convertis en copies électroniques dans le cadre du projet de mémoire institutionnelle mis en œuvre par l'appareil, visant à convertir tous les fichiers de l'appareil, qu'ils soient archivés ou actuels, en copies électroniques en vue de la mécanisation du travail et de l'abolition de la manipulation du papier à l'intérieur de l'appareil, et l'appareil a jusqu'à présent achevé la numérisation de 13 millions de documents.

La base de données des affectés, établie par l'appareil pour faciliter les affaires des collègues affectés dans diverses unités de l'appareil administratif de l'État souhaitant passer aux entités qui leur sont attribués, en mettant leur inscription à disposition sur le lien : <https://seconded.caoa.gov.eg/>, en effet, l'appareil a fini de les compter et le numéro de 1129 a été transféré aux entités qui leur ont été attribuées jusqu'à présent.

La base de données des salariés candidats au déménagement dans la capitale administrative, créée par l'appareil pour faciliter la conduite de diverses opérations sur ces données, et l'appareil a également créé une application électronique pour sonder les souhaits des salariés déménageant dans la capitale administrative, concernant leurs préférences en termes d'obtention d'allocations ou de logements, ainsi que pour les écoles pour enfants et l'adhésion au club «Al-Nadi».

Cinquièmement: Améliorer les services publics

Les travaux de cet axe visent à améliorer la performance du gouvernement dans le domaine des services publics pour devenir plus efficaces et efficaces, afin de renforcer la confiance entre le gouvernement et le citoyen, de consolider la transparence



Améliorer la performance du gouvernement dans le domaine des services publics pour devenir plus efficaces et efficaces, afin de renforcer la confiance entre le gouvernement et le citoyen, de consolider la transparence et la responsabilité, et d'assurer la maximisation des recettes, la réduction des dépenses et l'obtention des services publics dans les délais les plus rapides et les moins coûteux.

et la responsabilité, et d'assurer la maximisation des recettes, la réduction des dépenses et l'obtention des services publics dans les délais les plus rapides et les moins coûteux. L'appareil s'est efforcé d'améliorer les performances du gouvernement dans le cadre de sa compétence en simplifiant les procédures d'obtention de services et en rendant ses services disponibles par voie électronique. Certains de ces services peuvent être mentionnés, dont vient au premier plan:

Le site Web « Dalilak (Votre guide) » pour le logement et la promotion dans la Loi sur la Fonction publique, qui est un site Web lancé par l'appareil par voie électronique; pour permettre à tous les employés à travers celui-ci de connaître le niveau correct auquel le logement aurait dû être effectué le 2 novembre 2016 lors de la publication de la loi, et selon les Inter-périodes nécessaires via le lien suivant : <http://promotion.caoa.gov.eg>. Il convient de noter que le site a reçu plus de 5 millions de requêtes dans la semaine suivant son lancement pour la première fois en juin 2019, et a été utilisé les fois suivantes lorsque les décisions du responsable de l'Agence centrale pour l'organisation et l'administration sur la promotion et le placement des employés en 2020 et 2021 ont été publiées.

Portail des emplois du gouvernement, l'appareil a lancé la version améliorée du portail <https://jobs.caoa.gov.eg/>, le premier juillet 2021, se spécialiser dans la publication d'offres d'emploi dans les unités de l'appareil administratif de l'État, conformément aux règles légales régissant et réglementant le pourvoi de postes publics dans les unités de l'appareil administratif de l'État, et dans la mise en œuvre des principes de transparence, d'égalité et d'égalité des chances lors de l'annonce des offres d'emploi, et dans le cadre de l'assistance aux demandeurs d'emploi, où ils peuvent consulter les conditions requises contenues dans les annonces selon l'annonceur, ainsi que les dates des examens électroniques et oraux. Des annonces ont été publiées à partir du premier juillet 2021 pour 275 entités gouvernementales, annonçant une candidature pour 20 mille et 181 postes vacants,

répartis sur 540 titres d'emploi, et le nombre de 54 millions, 739 mille et 629 visites sur le portail a été enregistré au 30 mai 2022.

Le système de procédures de travail automatisées, qui est un système électronique établi par l'appareil pour être une alternative au cycle de travail documentaire sur papier, après que plus de 13 millions de documents ont été convertis en copies numériques consultables et analysables dans le cadre de la préparation de l'appareil à déménager dans la nouvelle capitale administrative.

Le système de communication institutionnelle numérique, mis en place par l'appareil à des fins de communication électronique avec les entités gouvernementales, où il a formé les personnes concernées dans les entités où l'appareil a achevé la mise en œuvre du projet national de mise à jour électronique du profil d'emploi, et leur a fourni un ordinateur (ordinateur portable), un scanner (scanner) et un flash (pour une connexion sécurisée avec l'appareil), afin que les collègues de diverses entités gouvernementales puissent communiquer avec l'appareil par voie électronique.

Le rapport mensuel, qui a été lancé par l'appareil à partir de juillet 2020, et comprend les sujets étudiés au cours du mois précédent, avec les noms des organes administratifs qui y sont attachés, avec la possibilité de se renseigner sur les sujets dans les entités mentionnées via ce lien ; https://caoa.gov.eg/WireFrames/achivments.aspx#dfliip-df_manual_custom/1/.

Projet de Chatbot Smart robot (Kemet), l'Agence centrale pour l'organisation et l'administration travaille actuellement au lancement de l'application électronique de robot intelligent ou d'assistance intelligente «Kemet» utilisant la technologie d'intelligence artificielle, qui est une application pour aider les clients avec l'appareil, les individus et les entités. Dans la première phase, Kemet répondra aux demandes des citoyens et des employés concernant la Loi sur la fonction publique n° 81 de 2016 et ses règlements exécutifs. Dans les étapes ultérieures,

L'Agence centrale pour l'organisation et l'administration travaille actuellement au lancement de l'application électronique de robot intelligent ou d'assistance intelligente "Kemet" utilisant la technologie d'intelligence artificielle, qui est une application pour aider les clients avec l'appareil, les individus et les entités. Dans la première phase, Kemet répondra aux demandes des citoyens et des employés concernant la Loi sur la fonction publique

l'application recevra des informations sur ses sujets dans l'appareil. Il est prévu de rendre disponible sur le site Web de l'appareil et la page officielle du site de réseautage social «Facebook» ainsi que l'application de messagerie «WhatsApp», alors que la communication avec Kemet commencera par écrit au début, mais il est prévu que la communication aura lieu plus tard oralement (parlant).

Dans le cadre de ses efforts pour simplifier l'information juridique et les articles de la loi sur la fonction publique, l'appareil a produit une série d'épisodes vidéo pour présenter la loi et ses règlements exécutifs, et toutes les étapes de l'écriture de scénario, de la relecture linguistique et juridique, de la performance d'acteur et de voix, de la mise en scène et de la langue des signes ont été préparées par des collègues de l'appareil, ont été mises en œuvre en utilisant la technologie «animation», et ont été diffusées sur le site Web de l'appareil et sa page officielle sur Facebook et YouTube.

Remarques de clôture:

Il y a des défis traditionnels auxquels sont confrontés tous ceux à qui la réforme est confiée, principalement la résistance au changement d'une part, et d'autre part l'urgence de récolter les fruits de la réforme, et le coût de la réforme, ainsi que la faible demande de réforme de la part de ceux qui sont ciblés pour la réforme; il n'y en a pas quelques-uns qui préfèrent que la situation reste telle quelle, car ces personnes résistent fermement à chaque mise à jour du mécanisme de travail, de la façon dont il est exécuté ou autrement. En effet, la situation qui existait avant le début de la réforme, qui a duré de nombreuses décennies, a créé un groupe de bénéficiaires qui s'opposent fermement à tous les efforts de réforme, mettent en garde et réduisent leur utilité, et répandent des rumeurs et des mensonges pour préserver leurs intérêts.

Le dossier de la réforme administrative n'est pas considéré comme la responsabilité d'une entité en particulier, mais c'est une responsabilité partagée entre le gouvernement, le secteur privé, la société civile et les citoyens; tout le monde doit se serrer les coudes et donner du temps et des efforts pour que les efforts de réforme portent leurs fruits. Il ne fait aucun doute que l'appui et le soutien de la direction politique au dossier de la réforme administrative et sa mise en tête des priorités du gouvernement sont l'une des choses vitales et essentielles nécessaires à la continuité des processus de réforme et à l'achèvement de ses étapes. Nous sommes sur le chemin de la réforme et nous ne ferons que ce qui est dans l'intérêt des institutions égyptiennes, et nous demandons à Dieu seulement de ne pas nous imposer une charge supérieure à notre capacité. Que Dieu Protège l'Égypte et Bénit son GRAND peuple.



Efforts et Activités

de l'Académie égyptienne de lutte contre la corruption

