

9

Conclusion: le défi de la collaboration

Dans les chapitres qui précèdent, nous avons examiné plusieurs aspects des collaborations N-S dans le but de rassembler dans un même document les micro-conditions (conditions individuelles) et les macro-conditions (conditions organisationnelles et environnementales) nécessaires à l'acquisition de compétences pertinentes aux fins du développement. Chemin faisant, nous avons présenté certains faits et certaines thèses quant aux besoins actuels et futurs en matière de ressources humaines dans les pays en voie de développement, parlé de la nouvelle façon de voir le développement, décrit les dix grands types de collaboration N-S et suggéré divers moyens de communiquer aux collaborateurs individuels les connaissances et les compétences qui pourraient les aider à accomplir leurs missions. Nous avons soutenu que le rôle de l'individu dans le processus de développement est plus important aujourd'hui, particulièrement en raison de la place centrale qu'y occupe le développement des ressources humaines. Les collaborations N-S entre individus sont plus essentielles que jamais au développement des ressources humaines et au renforcement des capacités institutionnelles.

Le domaine du développement a évolué au point où l'on voit un ensemble plus diversifié de collaborations N-S contribuer à la réalisation de ces buts. Non seulement les conseillers techniques sont-ils rejoints par d'autres collaborateurs tels que les employés des institutions multilatérales, les travailleurs d'ONG de développement, les diplomates, les forces de maintien de la paix et les gens d'affaires, mais aussi, en mûrissant, la coopération technique accueille, à côté des experts travaillant dans des projets plus ou moins traditionnels, de nouveaux rôles tels que l'agent de changement institutionnel, l'initiateur-animateur de réseaux et le conseiller en développement sectoriel ou en politiques.