

- rôles de formation ou de perfectionnement de compétences chez les nationaux, généralement par le biais d'une collaboration sur les lieux de travail, d'un encadrement ou d'une consultation auprès d'homologues du pays d'accueil.

Ces rôles ne sont pas mutuellement exclusifs à cent pour cent, car un expert expatrié peut très bien faire de la formation et avoir à s'acquitter de certaines responsabilités opérationnelles, par exemple.

Depuis quelques années, on s'efforce de réorienter la coopération technique de deux façons :

- en supprimant autant que possible l'exécution directe de tâches par les expatriés et en les encourageant à jouer un rôle davantage axé sur la formation, la consultation et l'animation; et
- en cherchant à aller au-delà de la formation d'un individu choisi – l'homologue – afin de renforcer les capacités de l'institution d'accueil dans son ensemble en intervenant dans plusieurs domaines prioritaires en même temps.

Ces objectifs n'ont pas toujours été atteints, mais ils sont devenus des thèmes centraux de la CT au cours de la dernière décennie.

Dans les années 1980, il a été question d'une réduction massive de la CT, compte tenu de la croissance apparente de l'offre de compétences dans les pays bénéficiaires et des problèmes posés par le modèle «expert-homologue» sur lequel la CT a habituellement été fondée (et dont nous parlerons plus loin). Il est clair, toutefois, qu'il continue à y avoir de graves pénuries de main-d'oeuvre dans de nombreux pays, surtout les pays à faible revenu. Il est également clair que les critiques du modèle «expert-homologue» sont justifiées et que ce mécanisme doit être sérieusement revu et corrigé.

Pour bien apprécier les efforts en vue d'une CT réformée, il faut d'abord définir avec précision la CT classique. Le modèle expert-homologue de la CT classique comporte par les éléments suivants:

- la présence d'un expert expatrié résidant dans un pays en voie de développement;