



Le défi de l'évaluation

Le profil empirique du conseiller technique efficace en Égypte que nous venons d'esquisser peut servir à orienter le recrutement, la sélection et la préparation du futur personnel de développement appelé à travailler en Égypte. Il faut toutefois se rendre compte que personne ne correspondra parfaitement à ce profil. On trouvera sans doute chez chaque personne évaluée au moyen du profil une combinaison unique de forces et de faiblesses. D'où la nécessité de tenir compte des exigences particulières du poste et de l'institution d'accueil lorsque viendra le moment de décider quelles sont les compétences et les connaissances les plus importantes et d'évaluer le candidat d'après les caractéristiques jugées prioritaires. Ainsi, les exigences d'un poste de chef d'équipe canadienne ne seront pas les mêmes que celles d'un poste de chef de section, et les exigences de ces deux postes ne seront pas celles d'un poste de simple conseiller technique.

Les capacités organisationnelles et les aptitudes en matière de relations humaines seront sans doute très importantes pour les chefs d'équipe, assez importantes pour les chefs de section et moins importantes pour les conseillers techniques. Les capacités relatives à l'exécution des tâches et à la transmission des connaissances et des compétences seront dans la plupart des cas jugées plus importantes pour les conseillers techniques, un peu moins pour les chefs de section, et moins encore pour les chefs d'équipe. Le tableau qui suit résume la pondération à donner aux différentes connaissances et compétences qui composent le profil général du titulaire efficace de ces trois niveaux de poste.