

sentiment de confiance et d'appui mutuels qui s'est instauré permet au partenariat de se maintenir en dépit des problèmes qui peuvent survenir dans les environnements extérieurs. Pendant cette phase, les partenaires se voient comme des égaux malgré les différences de niveaux de compétence, de connaissance et d'expérience et chacun est capable de communiquer ouvertement sans avoir peur d'être rejeté par l'un. L'acquisition de compétences et le renforcement institutionnel ont de bien meilleures chances de se produire si les partenaires se sentent assez en confiance pour être francs et, au besoin, pour formuler des critiques. Il est arrivé trop souvent, par exemple, que des conseillers techniques étrangers aient été ou bien excessivement critiques et exigeants à l'égard de leurs collègues ou bien incapables de s'affirmer. Dans une collaboration N-S efficace, les partenaires sont capables de faire et de recevoir des critiques constructives de leurs comportements ou de ceux de leurs institutions. Cela n'est possible que s'ils ont acquis la confiance et le respect mutuels nécessaires à une bonne communication.

La dernière phase de la rencontre Nord-Sud est idéalement celle de l'appropriation et de la maîtrise locales du projet, qu'on pourrait aussi appeler la phase de **leadership du collègue national**. Pour que la collaboration N-S soit efficace, le partenaire national doit commencer à diriger et à assumer de plus grandes responsabilités quant à l'assimilation et à la dissémination des compétences et des connaissances. Au cours de cette phase, le partenaire étranger joue un rôle plus strictement consultatif vis-à-vis du partenaire national, qui risque d'avoir encore besoin de conseils sur ce qu'il convient de faire pour transmettre ce qu'il a appris à d'autres (institutionnaliser l'apprentissage) et pour stimuler le changement au niveau institutionnel.