

Les résultats de notre étude indiquent que la sélection du conseiller canadien est d'une importance capitale pour la réussite du projet de développement, mais qu'il en est de même pour le choix du collègue égyptien. C'est ce qu'ont reconnu les Canadiens comme les Égyptiens, et beaucoup de gestionnaires égyptiens ont dit vouloir jouer un rôle plus actif dans la sélection du personnel canadien appelé à travailler en Égypte.

L'importance de la compréhension et de la tolérance

La plupart des Canadiens ne possédaient pas le degré de compréhension et de tolérance à l'égard des coutumes, des valeurs et des pratiques locales qu'il leur aurait fallu pour être efficaces dans la culture égyptienne, même s'ils ont indiqué que leur expérience en Égypte a été assez satisfaisante pour eux-mêmes et pour leurs familles et que peu d'entre eux ont parlé de difficultés d'adaptation à la vie et au travail en Égypte. En effet, les Canadiens peuvent trouver qu'il est relativement facile pour eux de s'adapter personnellement à l'Égypte (et surtout au Caire), mais la culture du pays n'est pas une culture dans laquelle il est facile pour un expatrié de travailler. Les raisons de ce phénomène sont nombreuses, mais celles qu'on

invoque le plus souvent sont : l'influence omniprésente de l'Islam, les systèmes de gestion hiérarchiques et les bureaucraties hostiles au changement, et les grandes attentes des Égyptiens quant à la compétence des conseillers. Les Canadiens jugés les plus efficaces en Égypte ont fait remarquer qu'il est «facile de s'imaginer qu'on est efficace». La facilité des interactions au travail (la plupart des Canadiens sont capables de travailler en anglais) amène rapidement à supposer qu'on comprend les Égyptiens et qu'on est accepté par eux. C'est faux. Pour se faire accepter et être efficace en Égypte, il ne suffit pas d'assister à de courtes sessions de formation pré-départ; les conseillers ont besoin de connaissances et d'aptitudes autres que celles qu'ils possèdent déjà, comme des aptitudes à la négociation interculturelle et des compétences en enseignement et en gestion interculturelles. De plus, les conseillers seraient mieux préparés à contribuer au développement institutionnel s'ils avaient une certaine connaissance des méthodes de l'éducation des adultes, de l'analyse institutionnelle, des techniques de gestion du changement et de la théorie des réseaux de relations, appliquées au contexte égyptien. Enfin, une connaissance plus approfondie des réalités sociologiques et politiques de l'Égypte aideraient les conseillers à devenir plus sensibles aux réalités culturelles du pays.