

pierres d'assises des relations harmonieuses nécessaires à un travail de développement efficace.

La nécessité d'une sélection des conseillers en fonction de leur efficacité interculturelle

Les personnes interviewées ont été unanimes à estimer qu'un conseiller étranger devait posséder un certain nombre d'aptitudes non techniques pour être efficace en Égypte. Cependant, d'après les données que nous avons recueillies, les conseillers n'ont pas été rigoureusement sélectionnés en fonction de leurs aptitudes et attitudes personnelles et de leurs capacités d'adaptation, exception faite peut-être du projet de la *Egyptian Electrical Authority*. On ne doit pas s'étonner outre mesure dans ces circonstances que 26 % des conseillers en poste en Égypte étaient non seulement inefficaces mais aussi perturbateurs et irrespectueux. Il s'agit certes d'une minorité des conseillers, mais d'une minorité qui a contribué à la méfiance et à l'incompréhension qui ont plané sur les projets.

Dans le domaine du recrutement du personnel destiné aux projets internationaux, on a longtemps pensé que les meilleures personnes à

envoyer dans un pays étranger étaient d'anciens ressortissants du pays en question. Ce n'est pas ce qui ressort de notre étude en ce qui concerne les Canadiens d'origine égyptienne, qui doivent au contraire surmonter des obstacles particuliers pour se faire accepter par leurs collègues égyptiens et pour travailler efficacement avec eux. Par exemple, il arrive souvent que les Égyptiens locaux en veuillent aux experts égypto-canadiens parce qu'ils acceptent mal qu'on accorde un statut social et économique plus élevé à des gens qu'ils ne considèrent pas comme «meilleurs» qu'eux. De plus, les Égypto-Canadiens qui retournent en Égypte sont souvent très frustrés tant personnellement que professionnellement par les conditions locales, et ils tolèrent mal les pratiques professionnelles et les coutumes égyptiennes qu'ils jugent encombrantes et inefficaces. Notre étude des conseillers en Égypte nous amène à conclure qu'il est sans doute plus difficile pour un Égypto-Canadien de réussir en Égypte que pour des Canadiens qui ne sont pas d'origine égyptienne. D'où l'importance d'appliquer le plus rigoureusement possible le profil des compétences et des connaissances décrit dans le premier rapport lorsqu'on envisage d'envoyer d'autres conseillers égypto-canadiens en Égypte.