

8

Le collaborateur interculturel modèle

Au moment où l'on a commencé à faire du développement international il y a 45 ans, on nourrissait l'espoir que l'assistance technique viendrait assez rapidement à bout des problèmes de sous-développement. L'expert étranger devait surtout avoir pour rôle de moderniser les connaissances et les compétences du personnel local. Cet objectif était valable en termes généraux, mais il est arrivé trop souvent que l'expatrié finisse par s'emparer du projet, créant une situation dans laquelle son départ entraînait un vide qui ne pouvait être comblé que par un autre étranger. Ainsi, un mécanisme conçu pour favoriser l'indépendance n'a souvent engendré que de la dépendance.

Dans les chapitres précédents, nous avons vu qu'on doit tenir compte à la fois des facteurs individuels et des facteurs structurels ou environnementaux pour expliquer la réussite ou l'échec de la coopération technique et des formes de collaboration N-S plus récentes. Ceci dit, il est peut-être plus facile, à court terme, d'apporter des changements au niveau individuel. C'est pour cette raison que nous aspirons dans cette dernière partie non pas à répondre à toutes les questions posées par les collaborations N-S, mais plutôt à indiquer les qualités, les compétences et les connaissances précises dont les collaborateurs ont eux-mêmes besoin pour mieux jouer les rôles les plus exigeants qu'on leur confiera à l'avenir.

Les vrais partenariats interculturels, dans lesquels les deux parties enseignent et informent, sont d'une importance déterminante pour la réalisation de l'objectif premier des collaborations N-S – l'acquisition de compétences par les nationaux. Nous avons soutenu que les échanges dans les deux sens reposent sur la confiance et la communication entre les partenaires, et que le processus qui s'ensuit peut être extrêmement créateur. Par exemple, quand un partenaire national applique sa connaissance