

sélection pourront pondérer ou prioriser les critères décrits ici. Cette plus grande clarté facilitera la sélection de la personne dont les connaissances et les compétences correspondent le plus aux exigences du poste. Enfin, si les résultats qu'on attend du travail des conseillers en Égypte sont explicités, il devrait être plus facile de contrôler et d'évaluer leur efficacité à l'avenir. Dans le cas qui nous occupe, il s'agit non pas de s'intéresser uniquement aux résultats matériels ou autres produits à livrer, mais plutôt d'inclure dans la liste certains des indicateurs de réussite présentés à la section 2 du présent rapport. Le conseiller en Égypte doit notamment :

- pouvoir démontrer qu'il a réussi à gagner la confiance et le respect de ses collègues égyptiens;

- élaborer une stratégie plus large de développement institutionnel en Égypte;
- se montrer très attaché à l'objectif de la transmission des connaissances et des compétences; et
- instaurer un climat favorable au travail d'équipe.

Il restera à élaborer des lignes directrices pour déterminer dans quelle mesure les conseillers ont réussi à produire ces résultats. En insistant sur les connaissances et les compétences personnelles requises et sur les résultats escomptés sur les plans social et professionnel, on ne peut qu'accroître l'efficacité de l'ensemble des projets d'assistance technique de l'ACDI en Égypte.