

permettrait d'atténuer la traditionnelle domination des étrangers en écourtant les séjours des expatriés dans les pays d'accueil.

- La relation directe «expert-homologue» dans le cadre d'un projet isolé devrait être remplacée partout où la chose est possible par l'approche de l'«agent de changement» selon laquelle les expatriés sont placés en relation avec l'institution dans son ensemble (ou avec un groupe d'institutions) et cherchent à faciliter l'acquisition de compétences par plusieurs partenaires plutôt qu'un seul, favorisant ainsi le renforcement des capacités des organisations (et non plus seulement des individus).
- L'approche traditionnelle de la formation de type «maître-apprenti» doit être modifiée de manière à favoriser des relations de «partenariat» entre égaux dans lesquelles l'expatrié est davantage celui qui conseille que celui qui fait.

Tous ces thèmes ont en commun une volonté d'accroître les capacités des pays et des institutions en quantité et en qualité. L'ancienne approche du «transfert des compétences» était trop restrictive; elle n'était pas mauvaise, mais elle serait meilleure si elle était reformulée pour renforcer les capacités d'action autonome d'institutions ou de secteurs entiers et pas seulement de personnes isolées. La notion de développement des capacités peut ainsi très utilement servir à la définition et à la planification des programmes et des projets.

3.5 DE NOUVELLES FORMES DE COOPÉRATION TECHNIQUE

Grâce aux réformes en cours de la CT et à l'évolution des besoins en matière de ressources humaines et de développement institutionnel des pays en voie de développement, on peut prévoir qu'il y aura à l'avenir quatre types de conseillers techniques différents. Les trois premiers – l'agent de changement institutionnel, l'initiateur - animateur de réseaux et le conseiller en développement sectoriel ou en politiques – sont tous relativement nouveaux. Le quatrième type est celui des conseillers qui font de la CT traditionnelle centrée sur un projet, car celle-ci