



Il est vrai que les problèmes de personnel qui ont affecté la planification et la mise en oeuvre des projets d'assistance technique de l'ACDI en Égypte ont été nombreux et parfois sérieux. En même temps, il faut reconnaître les réussites indéniables obtenues grâce aux efforts de beaucoup de conseillers et de gestionnaires individuels. Le premier rapport qui suit résume ce que notre étude a permis d'apprendre au sujet des conditions nécessaires à un travail de développement efficace en Égypte.

fait de plus en plus appel à la sous-traitance pour réaliser son programme d'aide, l'ACDI et les AEC risquent de perdre de vue la priorité qu'on doit nécessairement accorder à l'établissement de bonnes relations dans les pays d'accueil, priorité qui suppose qu'on y consacre du temps et que les conseillers acquièrent certaines aptitudes. Au lieu de s'intéresser uniquement aux extrants matériels et autres résultats tangibles, il y aurait peut-être lieu d'inclure dans les contrats des résultats «intangibles» ou des extrants «processuels». Par exemple, on pourrait exiger que les conseillers gagnent la confiance et le respect des collègues égyptiens locaux; qu'on élabore une stratégie pratique de développement institutionnel en Égypte assortie d'indicateurs de réussite précis; et que les conseillers fassent preuve d'une réelle volonté de transmettre des compétences et des connaissances. Ce sont là des objectifs qu'on doit considérer comme majeurs, tant pour l'ACDI que pour le Gouvernement égyptien, et qu'on doit suivre de près au même titre que tous les autres résultats visés.