

souvent que les personnes qui ont le plus d'expérience à l'étranger ont adopté des habitudes personnelles et professionnelles qui les isolent de leurs collègues locaux. Elles peuvent avoir tendance à passer le plus clair de leur temps de loisir avec d'autres expatriés et à éviter de faire face aux obstacles d'ordre personnel et culturel qui limitent l'efficacité de leur travail dans un autre pays. C'est en ce sens que leur expérience antérieure à l'étranger peut les aider à s'adapter plus facilement sur le plan personnel sans nécessairement les rendre plus efficace sur le plan professionnel. Le fait est que certains des conseillers les plus efficaces en Égypte en étaient à leur première affectation internationale. Deuxièmement, on dit souvent que la meilleure personne à choisir pour un poste de conseiller en Égypte est un Canadien d'origine égyptienne. Là encore, les données de la présente étude contredisent cette idée et montrent qu'au contraire, les Canadiens d'origine égyptienne doivent faire face à des obstacles particuliers pour se faire accepter par leurs collègues égyptiens et travailler efficacement avec eux. Par exemple, il arrive souvent que les Égyptiens locaux rejettent leurs anciens compatriotes parce qu'ils estiment que ces derniers ne sont pas «meilleurs» qu'eux et parce qu'ils acceptent mal qu'ils jouissent d'un statut social et économique plus élevé que le

leur. Pour leur part, les Égypto-Canadiens sont souvent très frustrés personnellement et professionnellement par les conditions locales et ils supportent mal certaines coutumes et pratiques professionnelles égyptiennes qu'ils jugent à la fois inutiles et inefficaces. D'après notre étude, il est probablement plus difficile pour un Canadien d'origine égyptienne d'être efficace en Égypte que pour un conseiller d'origine différente. Voilà pourquoi on doit appliquer rigoureusement le profil des connaissances et des compétences présenté dans le premier rapport de notre étude aux Égypto-Canadiens qu'on envisage d'affecter à des projets en Égypte.

En terminant, il nous faut insister sur le fait que le présent profil ne peut servir qu'à guider le processus de recrutement et de sélection. Si l'on veut s'assurer que les bonnes personnes sont envoyées en Égypte, l'analyse détaillée des postes demeure la première étape à franchir. Par le passé, les descriptions de poste mettaient l'accent sur les compétences techniques et l'expérience; le défi consiste maintenant à intégrer la liste des connaissances et compétences non techniques requises pour travailler en Égypte dans les descriptions des postes à combler. Si les exigences du poste sont clairement spécifiées, les responsables de la