

destinés à accroître les compétences et de raffiner les sensibilités de leurs conseillers à ces égards.

Les traits personnels et les compétences des individus qui participent à ces types de collaboration N-S demeurent importants. L'histoire de la coopération technique et de l'investissement international est émaillée d'échecs lamentables attribuables au manque d'attention accordée aux attributs individuels lors de la sélection et de la formation avant le départ. On a de plus en plus raison de penser que la préparation et la formation à l'acquisition de connaissances culturelles et de capacités de communication peuvent améliorer les chances de réussite de la CT de façon mesurable, même si elles ne peuvent la garantir. Cependant, certains événements qui se sont produits au cours des années 1980 et 1990 ont amené les observateurs et les organismes d'aide à repenser les facteurs de réussite de la CT. La majorité s'entendent aujourd'hui pour dire qu'une bonne préparation et des relations humaines harmonieuses ne sont pas les seules clés de la réussite de la CT ou d'autres collaborations N-S et qu'il faut aussi tenir compte de facteurs tels que la clarté des objectifs du projet, la qualité de son organisation et sa logistique, la santé de l'institution d'accueil et l'appui accordé par les milieux politiques et économiques.

Par exemple, par le passé, l'objectif premier de l'acquisition des compétences par les institutions d'accueil et les individus a trop souvent été respecté de manière plutôt approximative voire consciemment mis de côté dans les nombreux cas où les rôles opérationnels ont été confiés à des conseillers techniques en remplacement du personnel local. Des erreurs de ce genre ont été commises par les pays d'accueil et par les donateurs. Or, dans de telles situations, l'expatrié a beau être un expert dans son domaine, savoir s'adapter et se montrer sensible, les chances que des compétences seront réellement et durablement acquises au niveau local sont faibles.

Le fait que ces facteurs structurels commandent des changements dans l'organisation de la CT ne signifie pas qu'on peut se passer de spécialistes expatriés sur place pour aider à l'acquisition de compétences par le personnel local ou que les collaborateurs N-S n'ont pas besoin de certaines qualités et