

Tous ces rôles ont ceci en commun que la nature des tâches et les qualifications et compétences personnelles qui risquent d'être nécessaires à l'avenir deviennent de plus en plus exigeantes. Par le passé, beaucoup estimaient que l'expertise technique et l'expérience professionnelle assureraient un rendement suffisant. Aujourd'hui, il est clair que les habiletés interpersonnelles, les connaissances culturelles, les capacités de gestion et de leadership et la compréhension des réalités socio-économiques et politiques sont toutes nécessaires à l'efficacité de chacun des dix types de collaboration N-S. Le collaborateur de l'avenir ne sera pas un simple spécialiste, mais un «spécialiste-plus».

S'il est un thème omniprésent dans notre étude, c'est celui du partenariat. Les organisations du Nord comme celles des pays en voie de développement commencent à se rendre compte dans les faits qu'il faut une coopération véritable entre «collègues», aussi bien à l'étape de la planification qu'à celle de la mise en oeuvre, qui consiste en des collaborations N-S entre individus et non plus entre «donateurs» actifs et «bénéficiaires» passifs. La réalisation de l'objectif d'assurer des collaborations N-S entre partenaires dépendra dans une très large mesure de l'assimilation de connaissances, de compétences et de sensibilités nouvelles de la part de toutes les institutions concernées et des personnes qui les composent. Le recrutement et la sélection du personnel doivent être faits avec soin et les candidats retenus doivent recevoir une formation interculturelle plus complète et d'autres types de formation qui leur donneront les compétences dont ils auront besoin pour collaborer plus efficacement au développement.