

Université de Montréal

La migration pour études : l'expérience de retour des diplômés  
guinéens dans leur pays d'origine après une formation au Canada

par

Mamadou Gando BARRY

Département de Sociologie

Faculté des Arts et des Sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales  
en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.)  
en Sociologie

Novembre, 2011

© Mamadou Gando Barry, 2011

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée :

La migration pour études : l'expérience de retour des diplômés  
guinéens dans leur pays d'origine après une formation au Canada

présentée par :  
Mamadou Gando BARRY

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Marianne KEMPENEERS, présidente-rapporteuse

Anne-Emmanuèle CALVÈS, directrice de recherche

Cris BEAUCHEMIN, co-directeur (INED-Paris)

Christopher MCALL, membre du jury

Bruno SCHOUMAKER, examinateur externe (Université Catholique de  
Louvain, Belgique)

Solène LARDOUX, représentante du doyen de la FESP

## RÉSUMÉ

Notre recherche a pour objet la migration pour études et plus précisément l'expérience de retour et du non-retour des diplômés guinéens formés au Canada. Elle repose sur une démarche qualitative. Prenant appui sur des matériaux discursifs issus d'entrevues individuelles dans deux sites (en Guinée et au Canada), auprès d'un échantillon de trente et un diplômés, notre étude s'est attachée, dans un premier temps, à faire ressortir les motivations des étudiants à « retourner au pays » à la fin de leurs études au Canada ou, à l'inverse, à demeurer dans le pays d'accueil. Dans une seconde phase, la recherche s'est intéressée au devenir des enquêtés après leurs études et en particulier à l'insertion ou réinsertion sociale, familiale et professionnelle des diplômés retournés en Guinée ou installés au Canada. Enfin, notre étude examine les perspectives d'avenir de l'ensemble de nos répondants; leurs satisfactions et frustrations après le retour en Guinée ou l'installation au Canada, le bilan qu'ils tirent de leur expérience de migration pour études mais aussi les perspectives de retour éventuelles et les liens que ceux qui sont restés entretiennent avec leur pays d'origine.

Pour les diplômés retournés en Guinée, l'analyse des données montre que les « perspectives d'emploi et de promotion » ont joué un rôle central dans leur décision de rentrer. Ils sont également nombreux à déclaré avoir choisi le retour pour des raisons familiales. Certains justifient aussi leur retour par « la volonté de servir le pays ». Si l'insertion familiale a été facile pour la plupart des diplômés retournés en Guinée, la réinsertion sociale, le retour à des pratiques sociales et à un

environnement précaire « qu'ils avaient oublié » semble en revanche avoir été moins aisé. Sur le plan professionnel, le séjour canadien est perçu comme ayant eu un impact très positif sur leur carrière. Les diplômés canadiens semblent très valorisés en Guinée et les réseaux canadiens que les diplômés ont pu établir lors de leur séjour sont aussi très utiles.

La possibilité de trouver un emploi décent au Canada domine également le discours des répondants qui ont choisi de demeurer au pays d'accueil après leur formation. Les répondants ayant choisi de demeurer au Canada évoquent également fréquemment l'idée de « sacrifier » leur retour au profit de « l'avenir » des enfants. La politique de l'immigration canadienne par « l'incitation » de demeurer au Canada après les études ont aussi influencé certains diplômés dans leurs décisions de ne pas retourner. Même s'ils évoquent fréquemment l'emploi pour justifier leur installation au Canada, nos répondants restés au Canada ne trouvent pas facilement un travail qui correspond à leur formation et doivent souvent se contenter de « petits boulots ». Plusieurs pointent du doigt le « bilinguisme » et la « discrimination » en milieu de travail comme obstacles majeurs. Enfin, pour bon nombre d'entre eux le « retour au pays » est une perspective jamais écartée, la plupart n'ont jamais coupé le lien avec leur pays d'origine et plusieurs tiennent à faire connaître la culture guinéenne à leurs enfants.

**Mots-clés :** Migration, études, retour, non-retour, diplômés guinéens, insertion professionnelle, familiale, sociale, précarité, Guinée, Canada.

## **SUMMARY**

The present study deals with the phenomenon of migration for educational purposes. Based on a qualitative approach, it specifically looks at the experience of Guinean graduates, educated in Canada, both those that have returned home and those that chose to stay in the host country. Using discursive materials gathered through individual interviews carried out in both Guinea and Canada, the sample includes 31 graduates.

The thrust of the study is threefold. It seeks, first, to identify the main motivations for Guinean graduates in their decision to “return home” or stay in the host country at the end of their studies. The second aim is to enquire about the future of the graduates, particularly their social, family and professional integration or re-integration back home or in Canada. Finally, the study examines the future prospects of the sampled graduates: their satisfaction or lack thereof with their current situations, their retrospective view about the experience of migration for studies, the prospects of eventual return back home for those who stayed in the host country, as well as the linkages they have maintained with their home country.

In the case of those who returned home, the study shows that “employment and promotion prospects” had played a central motivating role in their decision to return. Family considerations constituted the main motivation for some, while others cited their “resolve to serve the home country”, as the main incentive for their return. If family

reintegration was easy for most of them, re-adaptation to certain social practices “they had forgotten” seems to have been less smooth. On the professional front, it appears that their Canadian training had a positive impact on their careers, as the reputation of Canadian certificates seems quite valuable in Guinea. Also, the professional networks established during their stay in Canada seem to be useful to many.

For those who remained in Canada, the possibility of finding a decent job seems to be the main incentive for staying. They often cite the opportunity that Canada offers for a “better future” for their kids as one reason for their decision to stay, which they consider as a worthy “sacrifice”. Another important motivation is the Canadian immigration policy, which encourages graduates to remain in the country. But while they often cite employment opportunities in Canada to justify their decision to stay, they do not, in most cases, get an appropriate employment in line with their qualifications. Thus, they generally end up taking up “petty jobs”. Many blame “discrimination” and their poor or non-existent “English” for this situation, given Canada’s bilingualism. Finally, however, the majority of them still do not exclude “returning home” one day, and they have not severed links with the home country. In fact, most of them strive to raise their kids in a way that would not detach them from Guinean cultures and customs.

**Key words:** Migration, studies, return, non-return, Guinean graduates, professional insertion, family, society, precariousness, Guinea, Canada

# TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ .....	iii
SUMMARY .....	v
TABLE DES MATIÈRES.....	vii
Liste des tableaux.....	xi
Dédicace .....	xii
Liste des sigles et abréviations .....	xiii
Remerciements .....	xv
INTRODUCTION GÉNÉRALE .....	16
PREMIÈRE PARTIE : REPÈRES THÉORIQUES, CONTEXTUELS, ET MÉTHODOLOGIQUES.....	21
CHAPITRE I – LA MIGRATION POUR ÉTUDES : MISE EN CONTEXTE ET ÉTAT DES LIEUX .....	24
1.1. Migration africaine pour études : un phénomène en expansion.....	24
1.2 La migration de retour des diplômés : un enjeu politique .....	29
1.3 Une abondance des études sur la migration mais peu de recherche sur la migration de retour .....	34
1.4 Les transferts d’argent pour soutenir la famille .....	38
1.5 Les motivations au retour des diplômés.....	40
1.6 Retour des diplômés et réinsertion professionnelle et sociale.....	45
CHAPITRE II - LES ÉTUDES RECENTES SUR LA MIGRATION POUR ÉTUDES ET LE RETOUR DES DIPLÔMÉS, QUELQUES CONSTATS .....	48
2.1 L’étude de Blaud .....	49
2.2 L’étude exploratoire de Nkusi .....	52

<b>2.3 La recherche de Kail.....</b>	<b>55</b>
<b>2.4 L'étude d'Ennafaa et Paivandi sur le non-retour.....</b>	<b>58</b>
<b>CHAPITRE III – PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE, OBJECTIFS ET CONTEXTE GUINÉEN .....</b>	<b>66</b>
<b>3.1 Position du problème .....</b>	<b>66</b>
<b>3.2 La mobilité des étudiants étrangers dans le contexte international..</b>	<b>68</b>
<b>3.3 L'option de non-retour .....</b>	<b>72</b>
<b>3.4 L'option de retour.....</b>	<b>76</b>
<b>3.5 L'intérêt d'étudier le cas guinéen .....</b>	<b>80</b>
<b>3.6 Objectifs de recherche .....</b>	<b>82</b>
<b>3.7 Le contexte guinéen : repères marquants et les transformations     récentes.....</b>	<b>83</b>
3.7.1 Évolution du secteur éducatif guinéen.....	89
3.7.2 Situation économique.....	90
3.7.3 La mobilisation des réseaux familiaux et sociaux pour l'accès à l'emploi et aux ressources financières .....	94
<b>CHAPITRE IV MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE .....</b>	<b>99</b>
<b>4.1 Stratégie de recherche et techniques de construction et de traitement     des informations .....</b>	<b>99</b>
<b>4.2 Données et méthodes.....</b>	<b>101</b>
<b>4.2.1 – Sélection des participants.....</b>	<b>101</b>
4.2.2 Profil des répondants.....	104
<b>4.2.3 – Outils de collecte : les entretiens semi-dirigés .....</b>	<b>107</b>
4.2.4. Déroulement du terrain et problèmes rencontrés .....	111
<b>DEUXIÈME PARTIE : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE.....</b>	<b>115</b>
<b>CHAPITRE V- RENTRER OU RESTER ? : LE DISCOURS DES DIPLOMÉS SUR LEURS MOTIVATIONS .....</b>	<b>117</b>
<b>5.1-Une décision souvent difficile.....</b>	<b>117</b>

<b>5.2- Les motivations derrière le « retour au pays » .....</b>	<b>118</b>
5.2.1- Le rôle central des perspectives d'emploi .....	119
5.2.2- Patriotisme et attachement à la famille restée au pays .....	124
<b>5.3- Les motivations du non-retour .....</b>	<b>128</b>
5.3.1 La possibilité d'obtenir un travail décent au Canada.....	128
5.3.2 Les salaires plus élevés au Canada qu'en Guinée.....	130
5.3.3 La pression de la famille .....	132
5.3.4 Sacrifier le retour pour l'avenir des enfants.....	134
5.3.5 L'influence de la politique de l'immigration du Canada .....	136
5.3.6. Le « retour au pays » : une perspective jamais écartée.....	139
 <b>CHAPITRE VI : L'EXPERIENCE DU RETOUR ET DU NON-RETOUR</b>	
<b>.....</b>	<b>143</b>
 <b>6.1 Les diplômés retournés en Guinée : l'insertion professionnelle pour les uns, la réinsertion pour les autres .....</b>	<b>143</b>
6.1.1-La réinsertion familiale et sociale.....	148
<b>6.2 Les répondants restés au Canada : l'insertion pour certains, précarité pour les autres.....</b>	<b>152</b>
6.2.1 Une précarité accentuée par le manque de «bilinguisme» et la «discrimination» en milieu de travail .....	159
 <b>CHAPITRE VII BILAN DE L'EXPÉRIENCE DE MIGRATION POUR ÉTUDES.....</b>	<b>165</b>
 <b>7.1 - L'impact du séjour au Canada sur la carrière des diplômés retournés .....</b>	<b>165</b>
7.1. 1 Des diplômés très valorisés.....	165
7.1.2 L'utilité des réseaux canadiens .....	171
<b>7.2 Sources de satisfaction après le retour ou l'établissement au Canada .....</b>	<b>174</b>
7.2.1 « Pouvoir contribuer au développement du pays ».....	174
7.2.2 « Pouvoir soutenir la famille ».....	176
<b>7.3 - Les sources d'insatisfaction .....</b>	<b>179</b>

7.3.1 Les insatisfactions face à l'éducation des enfants et au système éducatif guinéen .....	179
7.3.2 La dénonciation de la corruption et aux réseaux de relations .....	182
7.3.3 Des salaires jugés insuffisants .....	183
<b>7.4 – Demeurer au Canada oui...mais quels liens avec la Guinée? .....</b>	<b>187</b>
<b>Conclusion Générale.....</b>	<b>191</b>
<b>1. Les convergences avec les travaux antérieurs .....</b>	<b>192</b>
<b>2. Les différences entre notre recherche et les études antérieures .....</b>	<b>196</b>
<b>3. L'aspect novateur de notre recherche.....</b>	<b>199</b>
<b>4. Limites et pistes de recherche .....</b>	<b>202</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>205</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>223</b>
<b>Annexe A : guide d'entretien (Guinée) .....</b>	<b>223</b>
<b>Annexe B : guide d'entretien (Canada) .....</b>	<b>228</b>
<b>Annexe C : formulaire de consentement (Guinée).....</b>	<b>233</b>
<b>Annexe C : formulaire de consentement (Canada).....</b>	<b>236</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1 : récapitulatif des faits marquants de la Guinée

Tableau 2 : profil des participants interrogés

## **Dédicace**

A mon feu père, Oumar, à ma mère,  
Fatoumata Binta Sow, à mon épouse,  
Safiatou Diallo et à mes enfants,  
Fatoumata Binta, Hawa et Ousmane,  
pour leur confiance, pour leur soutien et  
leurs engagements constants.

## Liste des sigles et abréviations

ACDI : Agence canadienne pour le développement international

AUF : Agence Universitaire de la Francophonie

BCEI : Bureau Canadien de l'éducation internationale

BM : Banque mondiale

BNR : Bureau national du recensement

CÉRE : Centre d'études et de recherche en environnement

CICDI : Centre d'information canadien sur les diplômés internationaux

CMRN : Comité militaire de redressement national

CNDD : Conseil national pour le développement et la démocratie

CRD : Communautés rurales de développement

DAES : Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies

DNS : Direction nationale de la statistique

GNF : Francs guinéens

ISU : Institut de statistique de l'Unesco

LASAD : Laboratoire de statistique et d'analyse de données

MIREM: Migration de retour au Maghreb

NTIC : Nouvelles technologies de l'information et de la culture

OCDE : Organisation de coopération et de développement économique

OIM : Organisation de la migration internationale

ONU : Organisation des Nations Unies

PCBF : Programme Canadien de bourses de la Francophonie

PDG : Parti démocratique de Guinée

PIO : Personne d'origine Indienne

PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement

RQAN : Return of Qualified African Nationals

UdeM : Université de Montréal

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

UQAM : Université du Québec à Montréal

## Remerciements

Pour réaliser cette thèse, beaucoup de personnes et organismes m'ont apporté aide et conseils. Je leur exprime ma profonde gratitude. Je pense notamment à :

- ✓ Anne Calvès, ma directrice de thèse et Cris Beauchemin mon codirecteur pour la qualité de votre encadrement. Vous avez fait preuve de disponibilité, de rigueur dans l'évaluation de mon travail sans manquer de m'indiquer les meilleures pistes à prendre. Merci pour tout ;
- ✓ l'AUF pour avoir financé mes recherches de terrain en Guinée, à travers le Programme de bourse de stage de recherche du Bureau Amérique du Nord de l'Agence universitaire de la Francophonie. Merci à toute l'équipe de l'AUF ;
- ✓ Au Département de sociologie et à la Faculté des études supérieures pour leur appui financier;
- ✓ Bano Barry, ami et collègue. Tu as toujours lu avec enthousiasme et rigueur mes textes. Merci pour cette contribution

Ce travail n'aurait pas été possible non plus sans la collaboration des diplômés qui ont accepté de donner leur temps pour faciliter le déroulement de nos activités de recherche. Nous tenons à les remercier. Aussi, je remercie tous ceux qui ont de près ou de loin contribué à la réalisation de cette thèse. Que mes frères Ousmane, Thierno et Amadou Tidiane Barry et mes sœurs Haby et Housainatou Barry trouvent ici l'expression de ma reconnaissance pour leur soutien.

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

Aujourd'hui, le constat semble unanime : «les migrations étudiantes s'accroissent, elles sont de plus en plus suivies avec attentions par les États et les Institutions» (Agulhon et De Brito, 2009 : 265). Ces migrations vont le plus souvent du Sud vers le Nord, et elles attirent l'attention des politiques notamment en ce qui a trait à la question de l'intégration des étudiants dans les pays d'accueil, mais aussi de retour pour les pays d'origine. S'interroger sur la mobilité pour études requiert donc de porter une attention sur les dimensions de retour ou de non-retour des diplômés dans leur pays après leur formation.

Si le phénomène des migrations pour études n'est pas nouveau, le contexte de dégradation croissante des conditions d'enseignement des universités africaines, particulièrement depuis les années 1980, n'a fait qu'intensifier le départ pour des études à l'étranger qui est devenu aujourd'hui l'un des principaux moyens d'acquisition et de perfectionnement des connaissances au niveau post secondaire (Diakité, 2004). Ainsi dans les années 2000, sur 1,8 millions d'étudiants africains, 110 000 se trouvaient à l'étranger notamment en France, aux États-Unis, au Canada, et en Grande Bretagne (Follana et Trani, 2006). Avec cette intensification des flux migratoires pour études le problème de retour ou de non-retour des étudiants à l'issue de leur scolarité se pose avec plus d'acuité. En effet, plusieurs études ont suggéré qu'une part non-négligeable des jeunes africains obtenant un diplôme à l'étranger ne retournait pas dans leur pays d'origine après leurs études (voir notamment Pires, Kassimir et Brhane (1999), et Nkusi (2006) pour les

diplômés formés en Amérique du Nord). Bien que les chiffres exacts fassent souvent défaut, le non-retour des diplômés africains formés à l'étranger est de plus en plus perçu comme un phénomène problématique pour les pays d'origine (King 2000 ; Ammassari and Black 2001 ; Olesen 2002). Plus largement, le problème de la « fuite des cerveaux » africains et son impact pour le continent suscite des inquiétudes. Selon l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), un tiers des scientifiques africains vivent et travaillent dans les pays développés, principalement en Europe, aux États-Unis, au Canada, en Australie (UNESCO, 2004). D'autres données donnent également une idée de l'ampleur du phénomène. Ainsi, en 2001, le rapport du PNUD sur le développement humain indiquait que plus de 21 000 médecins nigériens exerçaient aux États-Unis. Environ 60% des médecins et dentistes formés dans les années 80 ont ainsi quitté ce pays (UNESCO, 2004). Au Soudan, on estime que 17% des médecins et dentistes, 20% des professeurs d'université, et 30% des ingénieurs ont quitté le pays pour aller travailler ailleurs (UNESCO, 2004).

C'est dans ce contexte d'inquiétude croissante face à la fuite des cerveaux que la question de la migration de retour des diplômés est devenue une préoccupation politique de premier plan. Pour pallier cette situation, de nombreuses initiatives nationales et internationales (c'est le cas de celles initiées par le président Rawlings du Ghana; et par l'OIM) ont été mises en place. Parmi celles-ci, plusieurs programmes visent à encourager la migration de retour des migrants hautement qualifiés (Ghosh, 2000a).

Au niveau de la recherche, le problème de migration de retour des

étudiants des pays moins développés dans leur pays d'origine a également fait l'objet d'un nombre croissant d'études (Comay, 1970; Pires, Kassimir et Brhane, 1999; Johnson, 1998; Finn, 1999). Les études existantes se sont essentiellement intéressées aux migrants africains ayant étudiés aux États-Unis. Ailleurs, le problème a été moins étudié. Ainsi, en France, l'étude de Douieb (1989) demeure l'une des rares recherches sur cette question. Dans cette étude de cas portant sur le retour ou le non-retour des étudiants marocains partis étudier, Douieb montre comment, d'une part, les conditions sociales dans le pays d'origine favorisent la mise en œuvre du projet d'études en France et, comment, d'autre part, les conditions de vie dans le pays d'accueil influencent la décision du non-retour dans le pays d'origine après études.

L'expérience de retour ou de non-retour des diplômés africains venus étudier au Canada a été quant à elle peu étudiée. Pourtant le Canada dispose d'un secteur d'éducation internationale dynamique et en expansion et est une destination de plus en plus privilégiée par les étudiants étrangers dont les Africains. Ainsi d'après le bureau canadien de l'éducation internationale, les inscriptions totales d'étudiants étrangers ont augmenté de 27,5% entre 2001 et 2002 (BCEI, 2004). Selon un récent sondage du BCEI, intitulé *Le Canada au premier rang : L'enquête de 2004 sur les étudiants étrangers* (BCEI, 2003), 60 % des étudiants étrangers considèrent le Canada comme premier choix de destination et affirment que les deux raisons principales qui ont motivé leur décision d'y étudier sont la qualité de l'éducation et la sécurité des personnes. Toujours selon le BCEI (2003), sur les 104 662 étudiants étrangers accueillis entre 2001 et 2002, 17,9 % provenaient du continent africain et

la grande majorité d'entre eux (67%) poursuivaient des études universitaires.

Prenant le cas des étudiants guinéens comme exemple, notre recherche s'intéressera au phénomène du retour ou du non-retour des migrants africains venus étudier au Canada. Plus particulièrement plusieurs questions guideront notre recherche.

Comment les étudiants évaluent-ils leur expérience dans les universités canadiennes ? Qu'est-ce qui motivent les diplômés qui décident de rentrer au pays d'origine? Est-ce par choix ou par contrainte? Que deviennent ces diplômés une fois de retour au pays ? Quels sont les obstacles rencontrés pour (trouver) où retrouver de l'emploi? Comment se réinsèrent-ils socialement? Comment mobilisent-ils les réseaux familiaux et sociaux pour l'accès à l'emploi et aux ressources financières? Leurs rapports avec la famille sont-ils modifiés? Pourquoi certains diplômés ne rentrent-ils pas après les études? Une fois l'établissement au Canada, comment s'insèrent-ils sur le marché du travail? Sont-ils satisfaits des emplois occupés? Quels liens gardent-ils avec la Guinée?

Voilà autant de questions auxquelles nous essayons de trouver une réponse à travers notre thèse de doctorat portant sur " La migration pour études : l'expérience de retour des diplômés guinéens dans leur pays d'origine après une formation au Canada". Organisée autour d'une démarche qualitative et s'appuyant sur des données collectées au cours de deux recherches de terrain en Guinée et au Canada, notre étude s'articule autour de deux grandes parties. La première section expose nos repères

théoriques, et contextuels, fait le point sur la littérature existante en mettant particulièrement l'accent sur les études récentes sur la migration pour études et le retour des diplômés, expose la problématique et les objectifs de recherche, ainsi que la méthodologie. La seconde partie présente les résultats de nos enquêtes. Un premier chapitre est consacré à l'analyse des discours des diplômés sur leurs motivations à rentrer dans le pays d'origine ou rester au Canada. Un deuxième s'intéresse à l'expérience du retour et du non-retour en examinant la réinsertion sociale, familiale et professionnelle des diplômés retournés, d'une part, et des répondants demeurés au Canada, d'autre part. Enfin, un troisième chapitre fait le bilan de l'expérience migratoire des diplômés en analysant leurs discours quant à leurs satisfactions et insatisfactions après le retour en Guinée, pour les uns, ou après l'établissement au Canada, pour les autres.

**PREMIÈRE PARTIE : REPÈRES  
THÉORIQUES, CONTEXTUELS, ET  
MÉTHODOLOGIQUES**

Cette première partie s'organise en quatre chapitres qui posent les fondements de notre recherche : l'état des connaissances sur les migrations de retour des diplômés, une revue de la littérature «spécifique» sur les études récentes sur la migration pour études et le retour des diplômés, les éléments de contexte qui permettent de comprendre la migration des diplômés guinéens, la problématique de recherche et, enfin, l'approche méthodologique adoptée.

Le premier chapitre procède à un examen critique de la littérature produite sur la migration pour études. Il permet de montrer, d'une part, la migration pour étude constitue un phénomène en expansion en Afrique et, que, d'autre part, la migration de retour des diplômés est devenue un enjeu politique sur le continent. Cependant, le bilan des connaissances sur les migrations de retour et la réinsertion professionnelle montre qu'il y existe une abondante littérature sur la migration, mais peu de recherches spécifiques sur la migration de retour des diplômés.

Plusieurs études se sont pourtant pencher sur le phénomène. Le deuxième chapitre s'y intéresse afin de documenter dans quels termes les auteurs ont posé la question du retour des diplômés dans leurs pays d'origine. Il s'agit notamment des études de Blaud (2001), Nkusi (2006), Kail (2008) et Ennafaa et Paivandi (2008) qui se sont intéressées aux migrations de retour entre le Canada et l'Afrique d'une part, entre la France et l'Afrique, d'autre part. Nous examinons dans chaque étude, la problématique abordée, les théories mobilisées (le cas échéant), la méthodologie mise en œuvre, les résultats obtenus et les limites de la recherche.

Le troisième chapitre expose la problématique de retour et de non-retour des diplômés. Le chapitre offre également un aperçu descriptif des contextes historique, économique et politique de la Guinée (repères marquants et les transformations récentes). Un accent particulier est mis sur les transformations récentes dans le domaine de l'éducation en Guinée. Enfin, une section est consacrée à la spécificité du contexte guinéen en matière de mobilisation des réseaux familiaux et sociaux pour l'accès à l'emploi et aux ressources financières.

Le quatrième et dernier chapitre de cette première partie expose la méthodologie adoptée dans cette recherche. L'intérêt d'une approche qualitative y est discuté. Suite à quoi place est faite aux procédés de sélection des enquêtés et de conduite des entretiens. Ensuite sont présentés les techniques d'analyse des discours et le profil de nos répondants.

# **CHAPITRE I – LA MIGRATION POUR ÉTUDES : MISE EN CONTEXTE ET ÉTAT DES LIEUX**

## **1.1. Migration africaine pour études : un phénomène en expansion**

Le processus de globalisation de l'économie mondiale s'accompagne de flux migratoires de plus en plus importants. Selon les Nations Unies, citées par Docquier et Rapoport (2007), le nombre de migrants internationaux est passé de 154,8 à 190,6 millions entre 1990 et 2005, soit une augmentation moyenne de 1,4 % par an. Pour ces auteurs, les migrants internationaux se concentrent de plus en plus dans les pays développés : entre 1990 et 2000, le stock d'immigrés en âge de travailler dans les pays de l'OCDE a augmenté en moyenne de 3,5 % par an. Sur la même période, la croissance du stock de migrants qualifiés a été largement supérieure, environ 5,3 % par an (Docquier et Rapoport, 2007). En Afrique, quatre décennies d'indépendance n'ont permis ni de juguler ni d'atténuer le phénomène de migration des diplômés en Afrique. Bien au contraire, la migration pour étude a revêtu une ampleur et une acuité sans précédent à la faveur des programmes d'ajustement structurel mis en œuvre dans la quasi-totalité des pays africains à partir de la fin des années 80. D'après *Le Monde diplomatique*, (mars 2002 :20), en Afrique, 23 000 diplômés émigraient chaque année dans les pays du Nord.

Les premières années du 21ème siècle marquent le début de l'augmentation spectaculaire du nombre d'étudiants en mobilité

internationale dans le monde. D'après l'Institut de Statistique de l'UNESCO (ISU, 2006), en 2004, au moins 2,5 millions d'étudiants dans le supérieur ont étudié hors de leur pays d'origine, contre 1,75 millions cinq ans plus tôt, ce qui représente une évolution de 41% depuis 1999. Dans cet élan de croissance du nombre d'étudiants en mobilité internationale, la migration africaine pour études ne fait pas exception. En effet, avec 194 000 étudiants en mobilité, l'Afrique subsaharienne représente 8% du total mondial (ISU, 2006). «Le Zimbabwe compte le groupe le plus important d'étudiants à l'étranger (17 000) ; viennent ensuite le Nigeria (15 000), le Cameroun (15 000) et le Kenya (14 000) » (ISU, 2006 : 39).

Un étudiant africain en mobilité sur deux de la région subsaharienne (51%) se rend en Europe occidentale (UNESCO, 2006). L'Afrique subsaharienne elle-même constitue la deuxième destination la plus populaire (21%), suivie par l'Amérique du Nord (20%) (ISU, 2006). Neuf étudiants migrants sur dix qui restent dans la région vont en Afrique du Sud. C'est le cas notamment des étudiants originaires des pays comme le Botswana, le Malawi, la Namibie, le Swaziland, la Zambie et le Zimbabwe (ISU, 2006).

«Les liens linguistiques, culturels et historiques constituent des facteurs importants quand il s'agit de choisir un pays pour étudier. Les étudiants ont d'abord tendance à choisir les pays où l'on parle la même langue que dans leur pays d'origine» (ISU, 2006). La France et la Belgique sont les destinations privilégiées par les étudiants francophones provenant de pays comme le Bénin, les Comores, le Congo, la République Démocratique du Congo, la Côte d'Ivoire, le Gabon,

Madagascar et le Sénégal (qui envoient chacun plus de 2 000 étudiants à l'étranger chaque année). Les étudiants originaires de pays lusophones, comme l'Angola, le Cap-Vert et le Mozambique, ont, eux, tendance à aller étudier au Portugal. Après l'Afrique du Sud, les Etats-Unis sont la principale destination des étudiants des pays anglophones subsahariens, comme le Ghana, le Kenya, le Nigeria et l'Afrique du Sud (qui envoient à l'étranger plus de 1 900 étudiants chacun).

En ce qui concerne la région de l'Afrique du nord, selon l'Institut de statistiques de l'UNESCO (2006), on compte environ 88 500 étudiants en mobilité originaire d'Algérie, du Maroc et de la Tunisie. Avec un taux de mobilité vers l'étranger<sup>1</sup> qui est passé de 2,3 à 2,9% entre 1999 et 2004, cette région a le troisième taux le plus élevé au monde. La Mauritanie et le Maroc par exemple ont des taux de migration pour études vers l'étranger élevés, avec respectivement de 22% et 15% (ISU, 2006).

D'après les auteurs du recueil de données mondiales sur l'éducation 2006, l'Afrique subsaharienne a le taux régional de mobilité vers l'étranger<sup>2</sup> le plus élevé, soit 5,9% (ISU, 2006). Ce qui représente environ trois fois la moyenne mondiale. En effet, à l'exception de l'Afrique du Sud (0,8%), du Nigeria (1,2%) et du Libéria (1,3%), tous les pays de l'Afrique subsaharienne dépassent la moyenne mondiale en ce qui concerne le taux de migration pour études. Ce qui montre que la migration africaine pour études est en expansion. D'ailleurs, ce qui a

---

<sup>1</sup> Nombre d'étudiants étrangers dans un pays donné exprimé en pourcentage du nombre total d'étudiants de l'enseignement supérieur dans le même pays (ISU, 2009).

<sup>2</sup> Nombre d'étudiants d'un pays donné inscrits à l'étranger exprimé en pourcentage du nombre total d'étudiants inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur du pays d'origine (ISU, 2009)

amené l'UNESCO PRESSE en 2006 à qualifier les étudiants africains de «champions de la mobilité».

Si jusqu'à une période récente l'Europe constituait la principale destination des migrations des étudiants, ces dernières décennies, le Canada accueille un nombre de plus en plus important d'étudiants étrangers dans ses établissements. En effet, selon le rapport du Bureau Canadien de l'Éducation Internationale (BCEI) entre 2001-2002, le Canada a accueilli 104 662 étudiants étrangers provenant de 203 pays dans les secteurs suivants : élémentaire et secondaire (38 086), collège et enseignement professionnel (14 341) et université (52 235) (BCEI, 2003). Par ailleurs, selon le rapport du Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI), « en 2005-2006, plus de 80 000 étudiants internationaux fréquentaient les universités au Canada. Plus de la moitié d'entre eux étaient originaires d'Asie, et près de la moitié des étudiants asiatiques provenaient de la Chine » (CICDI, 2009)<sup>3</sup>. Bien que chacune des dix provinces canadiennes ait enregistré une croissance au plan des inscriptions d'étudiants étrangers, les trois provinces en tête étaient l'Ontario (40 560), la Colombie-Britannique (21 763) et le Québec (21 360) (BCEI, 2003). Au niveau universitaire, les trois provinces d'accueil qui dominaient étaient le Québec (17 345), l'Ontario (17 215) et la Colombie-Britannique (5 285) (BCEI, 2003). Par ailleurs, les provinces ayant le plus fort pourcentage d'étudiants universitaires étrangers étaient le Nouveau-Brunswick (7,8 %), le Québec (7,2 %) et la Colombie-Britannique (6,6 %) (BCEI, 2003). Ces étudiants étrangers proviennent d'Asie, d'Amérique du nord/centrale/sud, d'Europe et d'Afrique.

---

<sup>3</sup> <http://www.cicic.ca/374/une-vue-d%27ensemble.canada>

Au niveau universitaire, l'Université McGill accueillait en 2001-2002 le plus fort contingent d'étudiants étrangers, soit 9,2 % de l'ensemble des étudiants. Elle était suivie par l'Université de Montréal 8,6 %, l'Université de Toronto 6,6 %, l'Université du Québec 6,2 % et l'Université York 5,1 %. Ensemble, ces cinq universités ont reçu 35,7 % de la population totale d'étudiants étrangers. Toujours selon le BCEI (2003), sur les 104 662 étudiants étrangers accueillis entre 2001 et 2002, il y avait 18 825 africains soit 17,9 % dont 12 390 faisaient des études universitaires.

Parmi les facteurs expliquant l'amplification des migrations et/ou émigrations africaines pour études, la crise économique dont les effets ont commencé à se faire sentir durement sur le continent à partir des années 80 a joué un rôle important (Kuzvinesta, 2003). Le fait que les universités africaines soient confrontées à des déséquilibres structurels et conjoncturels contribue également à cette amplification. D'une part, la formation est souvent en inadéquation avec les préoccupations concrètes de développement national. D'autre part, le problème de documentation, le manque de matériels didactiques de base, les grèves cycliques, la « démotivation » des enseignants, la question des libertés académiques, accentuent cette crise structurelle (Diakité, 2004). Sans oublier les coupures massives dans les budgets de l'éducation. Pendant ce temps, les budgets des universités sont essentiellement absorbés par les dépenses liées aux œuvres universitaires, à l'attribution des bourses d'entretien et au fonctionnement des structures administratives et d'enseignement au détriment de la formation et de la promotion de la recherche (Barry, 2006). Ces différents aléas du système éducatif ne sont pas sans incidence sur le phénomène des migrations pour études avec comme conséquences,

les flux migratoires d'étudiants vers les universités européennes, américaines et canadiennes et souvent du non retour des diplômés (Ammassari, 2004a ; Fall, 2003 ; Kambiré, 1994; Ghosh, 2000). Face à cette augmentation des migrations pour études et à une augmentation du nombre de diplômés décidant de s'établir dans les pays d'étude, la migration de retour des diplômés est devenu un enjeu politique de taille dans de nombreux pays africains.

## **1.2 La migration de retour des diplômés : un enjeu politique**

De plus en plus, des initiatives pour « une gestion plus efficace » des migrations sont prises par les gouvernements africains (Ammassari, 2004). En effet, les gouvernements actuels sont conscients de l'apport potentiel des diplômés hautement qualifiés au développement du continent. D'ailleurs, c'est en prenant conscience de cet état de fait que certains pays africains (Côte d'Ivoire, Ghana, Éthiopie, Cap-vert) ont mis sur pied des politiques de retour de leurs migrants hautement qualifiés (UNESCO, 2004). Ces politiques consistent d'abord à créer des réseaux locaux par lesquels les migrants qui reviennent trouvent de « réelles opportunités » grâce notamment à des investissements dans les secteurs de la science et de la technologie; ensuite par l'organisation des rencontres avec les nationaux vivants à l'étranger. C'est dans ce cadre, qu'a eu lieu au Ghana, par exemple, l'organisation en 2003 du *Homecoming Summit*, dont l'objectif était de créer un cadre de dialogue direct entre le Président de la République et les membres de son gouvernement avec des Ghanéens de l'extérieur. D'autres politiques consistent à l'établissement d'accords inter-universitaires, à la création des centres d'excellence pour favoriser le retour des cadres hautement

qualifiés. Certains programmes se concentrent également sur des retours temporaires d'émigrants hautement qualifiés à leur pays d'origine. C'est le cas du programme TOKTEN (Transfert of Knowledge Through Expatriate Nationals) au Mali, en Guinée (UNESCO, 2004) qui en permettant à des expatriés de rentrer pour des périodes de courte durée, pense favoriser leur retour ensuite au pays d'accueil (The Economist, 2002 ; Lowell and Findlay, 2001)

Comme le soulignent certains auteurs (Gaillard and Gaillard, 2001), les politiques de retour sont des opérations à long terme qui fonctionnent seulement lorsque les pays d'origine peuvent offrir aux candidats potentiels au retour des conditions satisfaisantes de carrière dans leur domaine, ce qui suppose un certain niveau de développement. De plus, de nombreux pays ne permettent pas à leurs ressortissants de garder leur nationalité<sup>4</sup> dès qu'ils se réclament d'une nationalité étrangère. Or, perdre la citoyenneté implique souvent pour les migrants la perte de leurs droits politiques ou de leurs avoirs fonciers et financiers, et cela réduit leur motivation au retour. L'Inde a introduit d'une certaine manière la double nationalité avec l'introduction d'une carte libellée "Personne d'origine Indienne (PIO) mais l'initiative, probablement due aux frais élevés et à la durée limitée, n'a pas suscité beaucoup d'enthousiasme (Kuzvinetsa, 2003).

L'expérience des politiques de la république de Corée et la province chinoise de Taiwan, souvent qualifiées de réussites, représentent en revanche des exemples intéressants de politiques mis en œuvre pour stimuler le retour des diplômés. Elles ont combiné des programmes

---

<sup>4</sup> Il faut mentionné, dans le cas de la Guinée, la double nationalité est permise sauf pour briguer la magistrature suprême (Loi fondamentale de 2001 de la Guinée).

d'action avec des stimulants dès le début des années 80 (Gaillard and Gaillard, 1999). On peut tirer diverses leçons de ces expériences. La croissance rapide de l'économie locale a énormément contribué à faire revenir les personnes qualifiées. La république de Corée a placé davantage l'accent sur le retour, Taiwan plutôt sur l'investissement et la circulation des cerveaux (Pires, Kassimir et Brhane, 1999). La création de « *Silicon valleys* » parallèles, particulièrement à Taiwan (Chine), a eu un impact notable, par exemple en ce qui concerne le parc industriel Hsinchu de Taipei. Par ailleurs, l'émigration touchait en partie des étudiants, tandis que les experts chevronnés possédant de dix à quinze années d'expérience à l'étranger représentaient une large part des migrants revenant au pays. Dans les deux cas, la recherche-développement dans le pays d'origine avait été considérée comme prioritaire. Et, le secteur industriel privé s'était beaucoup impliqué dans le programme, et allait chercher des talents jusque dans les pays développés (Gaillard and Gaillard, 2001).

La Chine quant à elle, a adopté une politique de migration de retour qui a consisté à l'envoi de délégations à l'étranger pour présenter aux étudiants et scientifiques expatriés le programme officiel en faveur du rapatriement et pour tenter de recruter des candidats au retour (Gaillard et Gaillard, 1999). Parmi les mesures incitatives notons : l'invitation faite aux scientifiques installés à l'étranger pour revenir en visite en Chine, la mise en place de politiques de logement pour les titulaires d'un doctorat qui rentrent, l'existence de programmes d'aide permettant aux scientifiques revenus en Chine de pouvoir concourir pour l'attribution de financements de recherche alors même qu'ils ne sont pas intégrés à la communauté scientifique, la mise en place d'institutions

d'accueil pour les titulaires de doctorat où ceux qui ne trouvent pas d'emploi correspondant à leur formation peuvent travailler et, bénéficier d'un milieu stimulant.

Sur le continent africain, en revanche, très peu de pays subsahariens ont adopté des politiques de retour cohérentes ou organisées. Outre le Ghana, le Cap-Vert<sup>5</sup> et l'Éthiopie<sup>6</sup> ont tenté de faciliter le retour de leurs travailleurs qualifiés installés à l'étranger mais avec un succès mitigé (Follana et Trani, 2006). Ce résultat mitigé s'expliquerait en partie, par le fait que, comme en Guinée ou au Cameroun, les citoyens restés au pays dénigrent<sup>7</sup> ceux de la diaspora (Follana et Trani, 2006). Il faut aussi compter sur des rigidités administratives décourageantes comme au Mali, au Sénégal ou en Guinée (Follana et Trani, 2006).

Le retour est aussi parfois inclus dans les politiques de co-développement nord-sud et de gestion des flux migratoires. C'est le cas, par exemple, les programmes d'aide français de réinsertion des migrants

---

<sup>5</sup> Dans le cas du cap-vert, Les politiques consistent d'abord à la facilitation des transferts monétaires et des biens, ensuite à la création de programmes appropriés de préparation au retour et/ou de financement des micro-projets. Récemment, le Cap-Vert a signé un partenariat pour la mobilité avec l'Union Européenne. Ce partenariat comprend la promotion d'une politique efficace en matière de retour et de réadmission.

<sup>6</sup> Quant à l'Éthiopie, sa politique consiste à la mobilisation des éthiopiens de la diaspora pour le développement du pays. Pour atteindre cet objectif, elle a créé avec l'appui financier du Gouvernement italien un site internet «Ethiopian diaspora.info », d'information qui apporte à la communauté éthiopienne à l'étranger des informations utiles sur leur pays d'origine. Par exemple sur la manière de lancer une entreprise, des conseils d'investissement et des annonces ciblées. On y trouve également un « questionnaire » en ligne que les personnes intéressées peuvent remplir et soumettre dans le but de constituer une base de données nationale des Éthiopiens vivant à l'étranger. Tout en préservant la confidentialité des données, cette base permet d'évaluer les compétences, les ressources financières et humaines disponibles, pour ensuite les confronter aux besoins du pays.

<sup>7</sup> Comprendre ici le fait que les cadres qui n'ont pas pu bénéficier d'une formation à l'étranger, s'efforce à réduire la réputation des diplômés migrants de retour.

et retournés volontairement. Pour Follana et Trani, (2006) ces programmes ont également été des échecs. Pour ces auteurs, ce manque de succès s'explique par le faible taux de réussite des projets mis en place par les migrants de retour. Plus de 60% des projets n'ont pas été finalisés, 20% ont du être modifiés ou abandonnés à cause d'imprévus et 13% n'ont pas abouti parce qu'ils se sont heurtés à des obstacles administratifs ou financiers.

Les programmes de retour relevant d'organisations internationales comme l'Organisation internationale des migrations restent eux aussi expérimentaux et les retours occasionnés dans le cadre de ces programmes demeurent faibles. Par exemple, le programme *Return of Qualified African Nationals (RQAN)* n'a réussi à faire rentrer et à intégrer que 2000 diplômés africains qualifiés entre 1983 et 1999 (Follana et Trani, 2006; Kuzvinetsa, 2003). Cependant, les décideurs politiques, et pas uniquement ceux des pays développés, continuent à s'intéresser à la possibilité de mobiliser les migrants de retour autour de la promotion du développement. C'est dans ce cadre que le Président Rawlings du Ghana a appelé de ses vœux une « Loi sur le retour » qui permettrait, par différents procédés institutionnels, de faciliter l'acquisition de la double nationalité et d'encourager les Ghanéens à l'étranger à rentrer au Ghana avec leurs « talents et leurs ressources » (Ammassari, 2004a).

Malgré les efforts de mise en place de politiques de retour, plusieurs auteurs soulignent que les retours définitifs n'ont en général pas fonctionné<sup>8</sup> (Follana et Trani, 2006), dans la mesure où il s'agit de

---

<sup>8</sup> Pour Follana et Trani (2006), la plupart des secteurs dans lesquels les migrants de retour cherchent à s'investir, mis à part les nouvelles technologies de l'information, sont, en effet, ceux où l'État se désengage de plus en plus (éducation, santé, recherche). Ainsi, en tenant

personnes qualifiées, connaissant leurs droits et ayant facilement accès à l'information. Pour ces personnes, le retour est en réalité une alternative parmi d'autres, d'autant plus que les États ne sont pas capables de les absorber dans un marché de travail saturé ou inadapté (Follana et Trani, 2006). Par ailleurs, les obstacles administratifs pour aller et venir librement entre le pays d'accueil et le pays d'origine constituent un handicap majeur pour ceux qui ont fondé une famille dans le pays d'accueil. Face à cette situation, il s'avère intéressant de s'interroger sur les enjeux de la migration de retour des diplômés dans leurs pays d'origine. La migration de retour des diplômés dans leur pays d'origine constitue en effet, non seulement, un enjeu politique, mais aussi un phénomène qui intéresse les chercheurs.

### **1.3 Une abondance des études sur la migration mais peu de recherche sur la migration de retour**

La migration internationale est un phénomène en accroissement dans un monde marqué par une intense circulation des biens et des services, mais aussi caractérisé par une remarquable mobilité des personnes (Piché, 2002). Un grand nombre de personnes change chaque année de milieu ou de pays de résidence pour une diversité de raisons. D'après l'ONU, le nombre de migrants internationaux était estimé, en 2000, à 2,9 % de la population du globe (Guilmoto et Sandron, 2003). Selon le DAES<sup>9</sup> (2009 : 1)<sup>10</sup>, «la population de migrants internationaux

---

compte que la plus grande partie des migrants de retour se sont réinsérés dans un secteur non relié directement à leur formation, cela a influencé l'insuccès des retours et a amené les auteurs à la conclusion que les retours définitifs n'ont pas bien fonctionné. Toujours selon ces auteurs, une enquête faite au Mali et au Sénégal en 2004, indiquait que 41% des migrants de retour se sont retournés dans le pays d'immigration.

<sup>9</sup> Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies

<sup>10</sup> [http://www.un.org/esa/population/publications/migration/UN\\_MigStock\\_2008.pdf](http://www.un.org/esa/population/publications/migration/UN_MigStock_2008.pdf)

n'a jamais été aussi vaste (214 millions) et a progressé rapidement ces dernières décennies; elle s'établissait à 191 millions en 2005. Si la tendance se poursuit au même rythme que ces vingt dernières années, la planète pourrait compter 405 millions de migrants internationaux en 2050». En effet, la fréquence et les modes, les canaux et les directions de la mobilité se sont développés et diversifiés dans toutes les régions du monde (Massey, 1993). Pays développés comme pays en développement sont touchés par les mouvements de population soit à titre de zone d'accueil ou de zone de départ ou des deux à la fois (Charbit, 2002).

La migration a fait l'objet d'une production scientifique abondante en sciences sociales. Les recherches ont été, pour la plupart, centrées sur une pluralité d'interrogations : Qui sont les migrants ? Qu'est-ce qui est à l'origine de leur migration ? Réussissent-ils à s'intégrer dans le pays d'accueil ? Les études réalisées ont permis de peaufiner des outils de mesure de la migration, d'expliquer les raisons de la migration, d'ébaucher des théories explicatives de ce phénomène en constante extension dans le monde (Piché, 2002 ; Fall, 2002 ; Ammassari, 2004a). La multiplication et le développement de nouvelles formes de migration ont donné lieu à des catégories variées de désignation : migration de travail, migration pour études, migrations scientifiques, migration clandestine, migration de retour.

La migration a davantage été étudiée dans sa dimension économique (Massey, 1993; Constant et Massey, 2002). Il s'agit de la migration motivée par des raisons économiques. C'est pourquoi les travaux se sont focalisés sur les migrants surtout guidés par la recherche de meilleures conditions de vie et de travail, de rémunérations plus

avantageuses (Taylor, 1999, Gaillard, 1999).

En ce qui concerne la migration de retour, la théorie économique propose deux différentes perspectives. Pour l'économie néoclassique, les migrations de retour sont vues en termes de coûts et bénéfices économiques (Todaro 1976). Selon cette logique, les immigrés se déplacent à l'origine à la recherche de salaires plus élevés dans les pays d'accueil. Pour ces auteurs, plus les migrations sont couronnées de succès, plus le retour au pays d'origine est hypothétique. Cette logique expliquerait pourquoi la chance de migration de retour est plus élevée après l'arrivée du migrant, et décroît au fil du temps (Massey et al, 1998). Quant à la deuxième perspective connue sous le nom de la « nouvelle économie de la migration du travail », elle considère la migration comme une réponse aux défaillances du marché dans le pays d'origine plutôt que comme un ajustement aux déséquilibres internationaux dans les marchés du travail (Stark, 1991, cité par Constant et Massey, 2002). En vertu de ce modèle, les gens cherchent à migrer temporairement à l'étranger pour des périodes limitées de travail rémunéré et cherchent à accumuler des économies en prévision d'un éventuel retour à la maison. Les migrants ont généralement des cibles de revenus, et une fois leurs objectifs atteints, ils rentrent chez eux (Constant et Massey, 2002). Ainsi, la théorie de la nouvelle économie voit le retour des migrants non comme des échecs, mais comme des "succès" des personnes qui ont rempli leurs objectifs de revenus et rentrent chez eux afin de jouir des fruits de leur succès. Il faut souligner que les études sur les migrations de retour, lorsqu'elles existent se sont souvent intéressées au retour des travailleurs plutôt qu'au retour des étudiants.

C'est le cas par exemple du projet MIREM (migration de retour au Maghreb), dirigé par Cassarino. Lancé en décembre 2005, grâce au concours financier de l'Union Européenne et de l'Institut Universitaire Européen, son objectif majeur visait à assurer une meilleure prise en compte des enjeux propres à la migration de retour des travailleurs et à mieux en mesurer son impact sur le développement des localités d'origine. Qu'il s'agisse de l'Algérie, du Maroc ou de la Tunisie, le MIREM s'est surtout intéressé à la migration de retour des travailleurs et aux migrants contraints au retour. Pour Cassarino et al. (2007), le retour constitue un processus qui s'inscrit dans le temps et dont le degré de préparation varie en fonction de facteurs à la fois propres à l'expérience migratoire de l'individu et extérieurs à celle-ci (à savoir, les facteurs contextuels dans les pays d'immigration et d'origine). Pris ensemble, ces éléments représentent des variables clés dans la compréhension des modes de réintégration des migrants dans leur pays d'origine

Les recherches sur la migration de retour en Afrique, qu'elles portent sur les migrations pour études ou non, s'inscrivent dans deux axes principaux: 1) une vision descriptive orientée vers des objectifs d'amélioration de la compréhension de l'impact de la migration de retour sur le développement en Afrique, (Ammassari, 2004a ; Lowal, 2001 ; Kuzvinesta, 2003) et 2) des objectifs guidés par la formulation de politiques d'encouragement à la migration de retour. Cette dimension a été très présente dans les études<sup>11</sup> ayant portées sur « l'aide à la réinsertion des migrants de retour » (Cassarino, 2007 ; Benattig, 2004) et dont l'objectif était d'encourager le retour des compétences dans les pays d'origines.

---

<sup>11</sup> Pour plus de détails, voir Dia (2005), Benattig (2004) et Fall (2002)

Ces études ont porté sur la migration de retour en générale. Cependant, plusieurs travaux ont porté sur le retour des diplômés hautement qualifiés (Gaillard et Gaillard, 2001 ; Blaud, 2001 ; Fall, 2002 ; Ammassari 2004a ; Barea 2004; Nkusi, 2006; Cassarino et al., 2007; Gérard et al., 2008) en privilégiant des études de cas. Tous ces auteurs ont tenté à leur manière d'apporter un éclairage sur de multiples facettes de la migration de retour en fonction de leur champ disciplinaire, de la problématique posée, des contextes où l'étude a été réalisée. Deux axes ont été tout de même privilégiés par ces études : les motivations au retour et la réinsertion professionnelle des diplômés à l'issue de leur retour.

#### **1.4 Les transferts d'argent pour soutenir la famille**

Comme le souligne Ammassarie (2004), les transferts d'argent vers les pays d'origine par les populations jeunes et actives constituent un des effets positifs sur le développement de la migration internationale. Ces transferts monétaires sont une source de gain importante pour les familles des migrants restés au pays, d'une part, une entrée de devises significative pour les pays d'origine au niveau macro-économique d'autre part. Tout comme dans certaines régions du continent, en Afrique de l'Ouest, selon une étude d'Ammassari (2004), les transferts monétaires représentent une partie croissante du PIB des pays et parfois une part supérieure à celles d'autres flux monétaires comme l'aide publique au développement et les investissements directs étrangers.

Si les transferts d'argents sont considérés comme très importants dans les pays d'origine, évaluer leur volume est difficile dû au manque de

statistiques disponibles (Ammassari, 2004). Cette situation s'explique par le fait que les migrants utilisent plusieurs canaux de transfert d'argent selon leurs situations et les coûts liés à ces transferts. Par exemple, l'étude d'Ammassari, distingue les modes officiels (par mandat postal ou virement bancaire) des modes informels (transport en espèces)

En Guinée aussi, le transfert informel d'argent connaît un fort engouement en Guinée. Plusieurs raisons expliquent ce choix. À commencer par les frais de transfert, qui oscillent entre 4 % et 6 % de la somme à transférer selon le réseau, contre 17 % minimum via le circuit classique (Western union, Money gram) (Traoré, 2006). Circuit par ailleurs plus regardant sur les détails administratifs (questions-test, mot de passe, nom et adresse de l'expéditeur à orthographier à la lettre près, etc.). Mais la vraie force d'attraction du transfert informel réside dans le paiement en devises étrangères. A quoi sert l'argent transféré par les migrants? A l'instar d'autres pays africains, en Guinée aussi, les sommes transférées sont utilisées pour couvrir les dépenses courantes et pour satisfaire les besoins essentiels de la famille (l'alimentation, l'éducation, l'habillement, les soins de santé de base etc.).

Sur la base d'une étude effectuée au Kenya, Leplaideur (2008 : 2), donne plus de précisions sur l'utilité de l'argent transféré *«l'argent des migrants est utilisé à 80 % pour la consommation courante, à 15 % ou plus selon les pays pour la construction d'infrastructures – centres de santé, écoles, mosquées... – et parfois à peine à 1 % pour des projets économiquement rentables (petits commerces, unités de transformation agricole, plantations, etc.)»*. Certes, il améliore la vie des plus pauvres, surtout en zones rurales où il permet de se nourrir en cas de mauvaise

récolte, de se soigner ou d'envoyer les enfants à l'école (Leplaideur, 2008). Mais, il a aussi des effets pervers : les familles deviennent parfois dépendantes de ces apports extérieurs qui ne les incitent pas à améliorer elles-mêmes leurs revenus. Elles poussent alors régulièrement d'autres jeunes en exil ou déconseillent le retour des diplômés migrants pour préserver leur niveau de vie.

### **1.5 Les motivations au retour des diplômés**

Comme le souligne Amassari (2004), les motivations au retour sont, comme les motivations au départ, variées et interreliées. Dans une étude portant sur les motivations ayant favorisé le non-retour des étudiants africains après leur formation doctorale à l'Université Laval, Nkusi (2006), a montré que les motivations des étudiants qui ont décidé de rentrer, reposent sur la possibilité de se trouver un emploi répondant aux intérêts de chacun, la volonté de participer au développement du pays d'origine et la possibilité de s'occuper des parents qui ont contribué au cheminement du diplômé. Certains vont compter sur les réseaux de connaissances qu'ils ont entretenus durant leur séjour aux études à l'étranger ou pendant qu'ils occupaient un emploi avant de venir poursuivre leurs études.

Bien que de nombreux étudiants soient motivés pour le retour dans leur pays d'origine, l'anticipation des problèmes d'insertion et/ou de réinsertion constituent encore des obstacles (Barry, 2005). Parmi les difficultés rencontrés par les diplômés de retour, on peut noter : l'absence de politiques d'insertion et de réinsertion des migrants, la versatilité des conditions de travail, singulièrement dans les universités, le faible accès

aux NTIC, la faiblesse des mécanismes bancaires, les tracasseries policières et douanières –surtout au moment du retour<sup>12</sup>-, la législation en matière de nationalité<sup>13</sup>. Par ailleurs, la faiblesse des salaires impose aux diplômés migrants de retour d'exercer plusieurs autres activités plus rémunératrices afin de pouvoir subvenir aux besoins de la famille.

Dans un tel contexte, il en résulte que, dans le cas des diplômés de retour exerçant des emplois dans les universités, la recherche devient un luxe que ne peuvent se payer que ceux qui y croient vraiment, ou qui ont résolu par d'autres voies à se mettre à l'abri des préoccupations de survie quotidienne, ou qui sont branchés sur des réseaux de recherche au Nord.

Le déficit d'emplois décents est l'un des facteurs les plus importants déterminant le non-retour dans les pays ouest africains (Fall, 2003; Ammassari, 2003). Ce manque se traduit par la faiblesse des moyens d'emploi et de perspectives d'avenir, des situations de travail incertain, des difficultés à accommoder travail et famille, de scolariser ses enfants ou les soustraire à l'exercice précoce d'une activité économique (BIT, 2001).

Dans le cas de l'Afrique, le retour au pays d'origine est souvent synonyme, d'une renonciation professionnelle car dans la plupart des pays, celui qui retourne peut difficilement imaginer rester à la pointe de sa compétence (Kuzvinesta, 2003). Les recherches de Gaillard et Gaillard

---

<sup>12</sup> En fait, le retour des diplômés constitue pour certains préposés aux services d'immigration des occasions pour leur ponctionner des fonds qu'ils ramènent. Il est vrai, que de telles pratiques n'encouragent pas le retour des diplômés.

<sup>13</sup> Dans plusieurs pays africains, les législations ne permettent pas la bi-nationalité. Ce qui fait hésiter certains diplômés à rentrer dans leurs pays d'origine, car ne voulant pas perdre la nationalité acquise dans le pays d'accueil.

(1999), portant sur le retour des compétences des migrants pour études des pays en développement, indiquent que même lorsque plusieurs scientifiques arrivent à constituer une équipe de travail dans un domaine donné, cette dernière a besoin de compétition pour progresser et survivre. Il faut donc un véritable climat de stimulation, propice au développement et à l'approfondissement des disciplines ou spécialités, pour que les migrants scientifiques puissent revenir dans leur pays d'origine et ne soient pas tentés d'en repartir rapidement.

A ces raisons qui touchent directement les conditions de la pratique professionnelle s'ajoutent des motivations personnelles qui, même relativisées, constituent d'importants freins au retour. Il s'agit de tout ce qui a trait au revenu et au pouvoir d'achat du migrant. Pour Gaillard (1999), les écarts de salaire sont souvent tellement grands entre le pays d'accueil et le pays d'origine qu'ils hypothèquent le retour. Toutefois quand ces décalages ont tendance à s'amenuiser on constate que les retours s'opèrent, même s'ils entraînent d'importantes diminutions de revenus. Ainsi, le migrant qui fait le choix de revenir considère d'abord qu'il existe une relative adéquation entre le marché de l'emploi de son pays d'origine, ses qualifications et le salaire qu'on lui offre, puis que ce retour se compense par d'autres avantages lesquels ne sont pas forcément d'ordre matériel mais souvent relatifs à la satisfaction personnelle ou professionnelle (Gaillard, 1999).

La crainte de l'oppression politique et l'absence de liberté scientifique sont aussi des raisons souvent exprimées pour refuser de retourner dans son pays d'origine (PCBF, 2001). En effet, selon Ouédraogo (2002) les migrants de retour hautement qualifiés constituent

une catégorie professionnelle à risque parce que composée d'individus qui réfléchissent et qui ne sont pas toujours enclins à la docilité. Les intellectuels dans certains pays africains ont souvent été une cible de la répression de la part des pouvoirs autoritaires (C.A.C., 1996).

Outre l'absence de liberté, l'un des repoussoirs au retour le plus souvent mentionné est l'inertie de l'administration dont les logiques de fonctionnement n'intègrent que trop peu les logiques de fonctionnement de la science. Or le rôle de l'administration est déterminant pour créer les conditions de la liberté scientifique. Dans ce contexte il n'est pas étonnant que les jeunes chercheurs, talentueux et prometteurs, sachant que leur carrière dépendra, s'ils retournent dans leur pays d'origine, non pas de l'excellence de leurs résultats, mais de critères administratifs, préfèrent remettre à une date indéterminée leur retour dans leur pays d'origine (Nkusi, 2006).

Par ailleurs, le choix du retour est fortement lié aux besoins familiaux. En effet, plus encore que les raisons d'ordre professionnel évoquées plus haut, ce sont les raisons familiales qui sont d'abord avancées (Nkusi, 2006) pour justifier tant un retour qu'un maintien au pays d'accueil. A cela, il faut ajouter que les aspects émotionnels et culturels sont aussi mis à contribution dans les choix (notamment en faveur du retour). Parmi ceux-ci notons les relations avec la famille élargie, et la valeur d'une éducation suivie dans un système dans lequel les parents se sentent plus à l'aise. Toutefois, certaines études (Nkusi, 2006; Gaillard et Gaillard, 1999) font observer que les épouses des migrants pour études qui sont elles aussi parfois des émigrantes sont peu disposées à rentrer dans leur pays d'origine lorsqu'elles se sont

accoutumées aux normes de vie des pays d'accueil, tout d'abord carrière professionnelle, puis confort matériel et ménager<sup>14</sup>, indépendance vis-à-vis de la famille élargie. En effet, selon Nkusi (2006), la peur de la polygamie en Afrique, souvent appuyée par la famille élargie ne rassure pas les épouses des étudiants migrants. Ce qui expliquerait leur non-motivation au retour.

Enfin l'âge semble influencer le choix de retour/non-retour des migrants pour études. Pour Blaud (2001), dont les recherches ont porté sur la migration pour études<sup>15</sup>. Pour cet auteur, plus un individu est jeune, plus il est changeant en termes de profession car il n'a pas encore acquis d'avantages liés à l'ancienneté ou à la reconnaissance de l'expérience. En effet, il est moins exigeant sur la nature de son travail, sur son niveau de salaire.

L'autre aspect lié à l'âge a trait à la formation d'une famille, laquelle renforce la dépendance à un revenu de bon niveau et multiplie les avis et les souhaits en cas d'opportunité de retour. Cette réduction de la propension au retour en fonction de l'âge est toutefois liée à la durée du séjour à l'étranger<sup>16</sup>. Car, à l'inverse, et selon le même schéma, plus la

---

<sup>14</sup> C'est ce qu'avaient compris les pouvoirs publics de la Chine qui, pendant longtemps refusaient la sortie des épouses des intellectuels chinois expatriés, s'assurant ainsi de leur retour.

<sup>15</sup> L'auteur traite à la fois des questions de migration et d'immigration, d'éducation et de formation, et analyse les conditions de formation dans les pays développés, tout comme la question des études à l'étranger et de celle de retour/non-retour dans le pays d'origine après la formation. Il fournit des pistes de réflexion en matière de politique de formation pour les pays d'origine, notamment ceux d'Afrique noire, et de politique d'accueil et d'intégration des étudiants étrangers pour les pays hôtes.

<sup>16</sup> Cette observation avait déjà été faite par Gaillard et Gaillard en 1999, dans leur ouvrage sur les enjeux des migrations scientifiques internationales, de la quête du savoir à la circulation des compétences.

migration vers l'étranger est tardive (c'est-à-dire plus le migrant est âgé quand il quitte son pays), plus les chances de retour sont grandes.

## **1.6 Retour des diplômés et réinsertion professionnelle et sociale**

D'après l'hebdomadaire *Jeune Afrique*, (janvier 2006 :62) le retour des diplômés lié aux opportunités d'emploi est manifeste chez les migrants marocains. Le journal précise « si le Maroc avait connu une grosse vague de départs en 2000<sup>17</sup>, notamment avec le boom informatique. On assiste aujourd'hui au phénomène inverse. De plus en plus de diplômés marocains cherchent à rentrer au pays» (JA, 2006 : 63) et, depuis 2003, d'après l'article, le Maroc connaît une grande affluence de retour de ses diplômés liée aux opportunités d'emploi.

Par ailleurs, le retour est parfois prévu et anticipé, avec des contacts professionnels pris depuis le pays de formation ou lors de séjours au pays d'origine pour des stages de recherche ou des vacances (Kail, 2008). Ceci témoigne non seulement des stratégies d'insertion professionnelle, mais aussi des liens continus avec le pays d'origine durant le séjour d'étude dans le pays d'accueil. En outre, le fait de posséder un diplôme acquis à l'étranger facilite la réinsertion professionnelle des migrants de retour hautement qualifiés. Par exemple, l'étude du retour des migrants au Maroc, a montré que les diplômés retournés «avaient réussi à trouver un travail moins d'un an après leur retour» (Kail, 2008).

---

<sup>17</sup> Une étude de la Banque Mondiale sur la fuite des cerveaux marocains a montré qu'il y avait 140 000 diplômés marocains en dehors du pays en 2000 (Jeune Afrique, 2006: 63)

En ce qui concerne la qualification, il est évident que le type de formation reçue détermine le type d'emploi que l'on peut exercer. En supposant que l'influence des facteurs exogènes, c'est-à-dire les facteurs non-liés à la formation, est neutre, l'entrée dans un marché quelconque d'emploi est déterminée par le type de formation et le niveau de formation reçue (Taylor, 1999). La littérature sur la relation formation emploi montre clairement que la formation sert de filtre à travers lequel les employés sont sélectionnés. Dès lors, on comprend que les étudiants dont la formation les destine à des domaines occupationnels dans lesquels il y a encore des possibilités d'emplois et à des salaires satisfaisants, risquent d'être moins tentés de s'expatrier après une formation à l'étranger. Les résultats de recherche de Guisso (1998) portant sur les intentions de retour au Cameroun, en Côte d'Ivoire et au Sénégal de diplômés du Canada illustre bien cette réalité. En effet, l'étude indique que les étudiants qui avaient des possibilités d'emploi dans leur pays d'origine, n'ont pas retardé leur retour. A l'inverse, les étudiants qui étaient dans des filières occupationnelles dans lesquelles il y a de moins en moins de possibilité d'emploi dans les pays d'origine, ils sont plus tentés de vouloir demeurer à l'étranger (Blaud, 2001). Ammassari (2004), souligne aussi que les migrants de retour se heurtent couramment à des difficultés considérables pour se réaccoutumer au contexte d'origine, que se soit sur le lieu de travail ou dans la vie de tous les jours.

En ce qui a trait au travail, Ammassari (2004a) a pu constater que les diplômés ghanéens et ivoiriens hautement qualifiés de retour respectivement à Accra et Abidjan avaient surtout des problèmes avec les méthodes de travail utilisées localement qui causaient des incompréhensions entre eux et ceux qui n'avaient pas vécu et travaillé à

l'extérieur. Selon Ennafaa et Paivandi (2008 : 29), en rentrant chez lui, l'étudiant doit faire face à un difficile exercice de réadaptation : le « *transfert des connaissances et l'essai de synthèse entre les valeurs étrangères et indigènes* ». En témoignent les nombreux exemples de scientifiques ou d'ingénieurs talentueux, mal ou sous-utilisés lorsqu'ils retournent dans leur pays, où leurs compétences sont déconnectées de ce qui les rendaient performants (Gaillard et Gaillard, 1999).

## **CHAPITRE II - LES ÉTUDES RECENTES SUR LA MIGRATION POUR ÉTUDES ET LE RETOUR DES DIPLÔMÉS, QUELQUES CONSTATS**

Dans ce chapitre, nous nous intéressons à une littérature « spécifique », celle des études récentes sur la migration pour études des africains afin de documenter de façon claire dans quels termes les auteurs ont posé la question du retour des diplômés dans leurs pays d'origine, en particulier dans les migrations de retour ou de non-retour entre le Canada et l'Afrique d'une part, entre la France et l'Afrique d'autre part. Dans les sous-sections qui suivent, nous revenons en détails sur quatre études mentionnées au chapitre précédent. Nous discutons par ordre chronologique quatre études<sup>18</sup> qui nous semblent proches de la nôtre. Dans cette brève présentation, nous examinerons dans chaque étude, la problématique abordée, les théories mobilisées (le cas échéant), la méthodologie mise en œuvre, les résultats obtenus et les limites de la

---

<sup>18</sup> Bien qu'il y en a beaucoup d'études sur la migration, il est important de signaler la rareté des études sur la migration pour études en général et des africains en particulier. Dans le cas par exemple des étudiants subsahariens au Québec, à notre connaissance, il n'y a que les études de Blaud (2001) et Nkusi (2006). Ailleurs, du côté de la France, nous avons trouvé deux études qui se rapprochent de la nôtre, il s'agit de la recherche de Kail (2008) sur les marocains formés en France, et, de l'étude d'Ennafaa et Paivandi (2008) sur le non-retour des étudiants étrangers. Si les trois premières études s'intéressent particulièrement aux étudiants africains, celle d'Ennafaa et Paivandi est plus générale, car touchant quatre régions (Europe, Asie, Amérique et Afrique). La principale raison du choix de ces quatre études s'explique par le fait qu'elles traitent d'une part, de la migration pour études, d'autre part, elles s'intéressent aux problématiques du retour et du non-retour des étudiants africains dans leurs pays d'origine.

recherche. Une telle mise en perspective nous permettra également de faire ressortir la spécificité de notre travail.

## **2.1 L'étude de Blaud**

Il existe des études récentes qui se sont intéressées à l'analyse de la migration pour études. Parmi elles, l'étude de Blaud (2001) s'est penchée sur la question de retour et de non-retour des étudiants africains dans le pays d'origine après leur formation. L'objectif de l'étude était de comprendre la migration pour études et les intentions du retour et de non-retour des étudiants africains dans leur pays d'origine. Elle visait à apporter un éclairage du phénomène, à travers l'analyse des motifs qui interviennent dans l'émergence et la mise en œuvre du projet d'études et des différents éléments impliqués dans l'évolution de ce projet. Pour atteindre cet objectif, Blaud s'est appuyé sur des entretiens approfondis de quinze (15) étudiants africains (camerounais, ivoiriens et sénégalais) poursuivant leurs études à l'Université de Montréal et à l'Université du Québec à Montréal. L'étude s'est intéressé surtout aux intentions des étudiants à retourner ou non dans le pays d'origine après leurs études. Au niveau des théories mobilisées, il s'est servi du modèle théorique de Lee qui distingue deux types de facteurs qui interviennent dans la migration pour études : les facteurs « repoussants » et « attirants ».

Les résultats de recherche obtenus par Blaud (2001), indiquent que la reformulation du plan d'études initial par les étudiants dépend des alternatives qui s'offrent à l'étudiant au cours de son cheminement scolaire. En effet, dans cette étude, il apparaît que le projet d'études, en subissant des changements, s'oriente vers des intentions de retour ou de non-retour. Il ressort de cette étude que les contingences de formation sont davantage propices au non-retour dans le pays d'origine (Blaud, 2001). Cela d'autant plus que les conditions de retour sont incertaines et celles d'intégration socioprofessionnelle sont appréhendées avec pessimisme.

L'étude montre aussi que le désir de retourner après la formation est davantage affirmé chez les répondants qui avaient un emploi avant de poursuivre leurs études au Canada que chez les répondants qui étaient sans emploi dans leur pays d'origine. Pour ceux qui avaient un emploi, l'intention de retourner après les études semble liée à l'enracinement familial et social, d'une part, à la garantie d'une insertion professionnelle, d'autre part. Par contre, les migrants qui n'avaient pas de travail abordent la question du retour avec une inquiétude liée aux difficultés appréhendées en ce qui concerne la recherche et l'obtention d'un emploi. Toutefois, certains diplômés de cette catégorie, comme le souligne Blaud (2001), pensent retourner après la formation, notamment ceux pour qui

l'obtention d'un emploi dépendrait du réseau familial ou amical, ou de la non-saturation du marché de l'emploi par rapport à leur domaine d'études.

Si les travaux de Blaud ont contribué à la compréhension des facteurs de migration en général et des migrations pour études en particulier, ils nous apparaissent limités pour éclairer les motifs de retour et de non-retour. En effet, sur la question du retour l'auteur a analysé les intentions des étudiants pendant leurs études<sup>19</sup>. Or, les intentions peuvent changer au cours des études.

Sur la question du retour, l'étude traite des intentions de retour et de non-retour de quinze étudiants africains (camerounais, sénégalais et ivoiriens). De ce fait, l'étude ne permet pas de formuler des conclusions définitives sur les motifs de retour ou de non-retour. Évidemment, à cause du caractère restreint de l'échantillon. En effet, ce dernier se montre non représentatif du point de vue statistique, ce qui explique certainement l'absence de nombres et de pourcentage dans la présentation des résultats de cette recherche. Une autre limite de cette étude est que Blaud n'a pas interrogé des diplômés retournés dans leur pays d'origine,

---

<sup>19</sup> Dans le cas de l'étude de Blaud (2001), certains répondants sont au début, d'autres sont très avancés ou vers la fin de leur programmes d'études.

et s'est contenté des intentions de retour exprimé par les étudiants pour tirer des conclusions.

## **2.2 L'étude exploratoire de Nkusi**

Dans une étude exploratoire, Nkusi (2006) s'est intéressée à la problématique des motivations des étudiants africains à ne pas retourné dans leur pays d'origine après leur formation doctorale à l'Université Laval. Pour mieux comprendre pourquoi certains étudiants s'établissent dans le pays d'accueil alors que d'autres repartent après leur formation, Nkusi a mobilisé de deux approches théoriques : celle fondée sur le modèle du « brain drain » d'Evrett Lee (1966) et celle qui s'inspire du modèle de la « sociologie de l'expérience scolaire et sociale » de Dubet (1996).

Ses données sont tirées d'une enquête réalisée à l'aide d'entrevues semi-dirigées auprès d'un échantillon de 14 répondants. Parmi eux, 6 femmes et 8 hommes, dont 9 étudiants qui ont opté pour un établissement au Canada et 5 autres ayant décidé de repartir après leur formation. Ils proviennent de l'Afrique subsaharienne (Congo Brazzaville, Îles Comores, Gabon, Cameroun, Bénin, Côte d'Ivoire, Tchad, Sénégal) et de l'Afrique du Nord (Maroc et Tunisie). La recherche comprend d'une part

une description et analyse des données relatives aux conditions d'études connues dans leur pays d'origine ainsi qu'ailleurs où ils ont séjourné pour fins d'études et, d'autre part, une analyse des facteurs globaux dotés de pouvoir « d'attraction » et de « répulsion » appliquée au fait d'être aux études.

Par ailleurs, du fait que tous les répondants dans l'étude de Nkusi sont des étudiants boursiers, l'auteur les considère comme de « migrants volontaires ». C'est pour cela que les raisons qui font que certains restent après leur formation revêtent une importance particulière pour la recherche.

Selon Nkusi (2006), les conclusions qui ressortent de cette étude ne laissent aucun doute sur l'influence de la famille tant restreinte qu'élargie sur les choix que font des étudiants africains. De façon générale, les migrants pour étude africains prennent la décision de rester au Canada en fonction de l'aide financière qu'ils ont reçue de leur famille tant restreinte qu'élargie. En guise de remerciement pour les sacrifices consentis par la famille pour lui permettre de faire de longues études, le migrant cherche à s'acquitter d'un certain devoir moral. *« L'étudiant africain essaie tant bien que mal de subvenir à certains besoins de la famille (dépenses quotidiennes, frais de scolarité des frères et sœurs) parce qu'il est*

*conscient des sacrifices consentis par ses parents, ses oncles, pour qu'il puisse pousser loin ses études » (Nkusi, 2006 : 278).*

Les résultats de cette recherche apportent des précisions sur le non-retour et élargissent les connaissances existantes du phénomène de la fuite des cerveaux en général, et celui des étudiants étrangers, doctorants de l'Université Laval en particulier. Cependant, le fait que Nkusi se soit intéressé essentiellement sur le phénomène de non-retour (c'est ce que l'auteur qualifie de « fuite des cerveaux ») dans les pays d'origine des doctorants africains après leur formation constitue la première limite de cette étude. La seconde limite concerne le fait que l'auteur n'a pas cherché à savoir si les étudiants qui exprimaient leurs intentions de retourner après leur formation sont effectivement retournés. Ainsi, comme dans l'étude de Blaud, il n'y a pas eu d'enquêtes de terrain dans le pays d'origine après le retour.

Par ailleurs, il faut mentionner que la recherche est fondée sur des données recueillies auprès d'un groupe de répondants réduit et limité dans l'espace. Une étude utilisant seulement les étudiants au doctorat de l'Université Laval est à ce titre limitée dans sa capacité de généralisation.

## 2.3 La recherche de Kail

L'étude de Kail (2008), quant à elle, aborde la problématique des trajectoires d'insertion professionnelle des migrants de retour au Maroc. Cette enquête qualitative réalisée en 2005-2006 à Casablanca, Rabat, Fès et Marrakech, s'appuie sur 46 entretiens de Marocains détenteurs de diplômes français rentrés au Maroc dans les dix années précédentes. L'objectif de l'étude était de réaliser auprès de diplômés de France rentrés au Maroc une enquête qualitative pour tenter de cerner si le séjour en France, et les différents capitaux acquis à cette occasion – dont le diplôme- permettaient de comprendre cette dimension de la mobilité pour études. L'étude s'est concentrée plus précisément sur l'insertion socioprofessionnelle des marocains lauréats de diplômes français.

Par rapport aux raisons du retour des diplômés, l'étude de Kail (2008), mentionne que plusieurs diplômés sont rentrés par défaut, ils n'ont pas trouvé de travail en France ou se sont heurtés à l'administration française pour obtenir une carte de séjour. Par contre, d'autres sont rentrés pour raisons familiales. Cependant, une majorité a pris conscience des opportunités existantes sur le marché du travail marocain et de la valeur de leur diplôme dans un contexte moins concurrentiel. C'est le plus souvent un ensemble de facteurs qui concourent au retour, dont les

aspects identitaires et culturels ne sont bien sûr pas exclus. Kail distingue, quatre types idéaux de jeunes diplômés de France rentrés au Maroc.

Les individus du premier groupe, d'origine sociale aisée, retournent le plus souvent avec des diplômes de grandes écoles d'ingénieur ou de commerce, mais aussi de 3<sup>ème</sup> cycle universitaire. Quelquefois ils ont accompli des cursus dans des écoles ou instituts spécialisés dans des domaines artistiques ou de journalisme (Kail, 2008). Ce qui caractérise ces diplômés, c'est qu'un des deux parents au moins a acquis son diplôme à l'étranger. Ces jeunes sont donc des «héritiers d'une tradition migratoire pour études». De retour au Maroc, ils s'intègrent facilement sur le marché du travail, grâce à leur réseau social.

Le deuxième groupe comprend des jeunes héritiers sans tradition migratoire pour études; dont les deux parents sont instruits et l'un au moins a fait des études supérieures au Maroc. Comme les diplômés de la catégorie précédente, ils rentrent au Maroc avec des diplômes de grandes écoles d'ingénieur ou de commerce et ont privilégié également les cursus cumulatifs.

Dans le troisième groupe d'individus, comme le souligne Kail (2008), les jeunes des classes moyennes sont plus présents au sein des

cursus de sciences humaines et sociales ; ils ont acquis des diplômes moins rentables, souvent grâce à une bourse ou à la forte mobilisation de leurs parents, ou d'autres membres de la famille déjà en France qui ont pu les loger ou leur apporter un complément financier, et rentrent au Maroc après avoir accumulé des «petits boulots» en France

Enfin, dans le dernier groupe, on retrouve « l'avant-garde » issue de catégories populaires, dont les conditions de vie en France sont les plus difficiles et les diplômes plus difficilement monnayables sur le marché du travail. Les deux premiers groupes ambitionnent les multinationales et des salaires de haut niveau, les deux autres cherchent plutôt à intégrer la Fonction publique (Kail, 2008). Le diplôme, tout comme le contexte économique, façonne des trajectoires différenciées, mais aussi une certaine amertume quand les situations et les salaires ne correspondent pas à des aspirations élaborées dans un autre contexte. Globalement, les résultats obtenus de la recherche ont permis à Kail de conclure que la mobilité pour études et l'acquisition de diplômes étrangers facilitent l'insertion et la mobilité professionnelle et sociale. Il s'agit pour autant d'un petit corpus d'entretiens et, plus globalement, d'une faible part de la population qui se presse sur le marché du travail marocain. Les résultats de cette recherche montrent également que les raisons évoquées par les diplômés qui font le choix de rentrer relèvent en

premier lieu de motifs structurels qui sont liés à la société marocaine elle-même, à ce qu'elle peut offrir en matière de conditions de vie, et au besoin de se rapprocher du modèle culturel familial (Kail, 2008).

L'étude de Kail a permis de bien cerner l'identification d'une ou des « logiques du retour » après des études en France, et d'éclairer les facteurs et contraintes favorisant ou handicapant l'insertion professionnelle au Maroc. Pourtant, Kail n'aborde pas la situation des diplômés ayant choisi de demeurer en France. Ce qui de fait limite cette étude. Cependant, en dépit de cette limite, l'étude de Kail a le mérite de traiter de l'expérience d'insertion professionnelle au retour des diplômés marocains après leur formation, aspect qui n'est pas abordé dans les études de Blaud (2001) et Nkusi (2006).

## **2.4 L'étude d'Ennafaa et Paivandi sur le non-retour**

Dans cette étude, les auteurs abordent la problématique du non-retour des étudiants étrangers ayant fait une formation en France. Elle visait particulièrement à examiner la question du projet d'avenir (retour/non-retour) des étudiants étrangers. Il s'agissait d'analyser la façon dont les diplômés abordent la question du retour dans leur pays d'origine en fonction de leurs particularités. Ennafaa et Paivandi (2008)

ont abordé leur étude en deux volets : le premier explore le concept de « fuite des cerveaux » et son lien avec des cursus à l'étranger dans une perspective internationale. Le second est consacré à l'analyse de la question du retour des étudiants étrangers. C'est ce dernier volet qui est particulièrement pertinent pour notre recherche et que nous allons examiner.

Afin de mieux comprendre pourquoi les étudiants étrangers ne retournent pas dans leur pays d'origine après leur formation, Ennafaa et Paivandi se sont servi de l'enquête de l'OVE (Observatoire de la vie étudiante) sur les étudiants étrangers en France réalisée en 2005 auprès 1715 étudiants étrangers. C'est une méthodologie mixte combinant questionnaire (un questionnaire de plus de cent questions) et guide d'entretien (trente-trois entrevues) qui a été utilisée pour recueillir les données. Parmi les enquêtés, près d'un étudiant sur trois était originaire du Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie), et 21% de l'échantillon de l'Afrique subsaharienne, un même pourcentage rassemblait les étudiants européens, tandis que 12 % étaient originaires d'Asie de l'Est, 7% du proche et du Moyen-Orient et 6% des Amériques. Les femmes constituaient un peu plus de la moitié des enquêtés, la majorité d'entre elles provenant d'Europe ou d'Asie, alors que les hommes étaient

particulièrement surreprésentés chez les Africains et les étudiants originaires du Moyen-Orient.

Les auteurs de cette recherche ont concentré leurs questions sur le projet d'avenir à la fin des études afin de mieux saisir les éléments en jeu autour de la question du retour dans le pays d'origine. À la question principale "Que pensez vous faire après vos études", les résultats de la recherche indiquent que 36% des répondants affirment ne pas le connaître encore, plus d'un tiers ne conçoivent pas rentrer. Alors que seulement 30% envisage de retourner dans leur pays d'origine (Ennafaa et Paivandi, 2008).

Les résultats de la recherche ont montré que le non-retour est incontestablement un phénomène chez les étudiants étrangers. La décision de rester après les études varie significativement selon la région dont les étudiants sont originaires et est plus fréquente parmi les étudiants originaires d'Asie (45%), suivi des étudiants des Amériques (39%), du Moyen-Orient (34%). Quant aux indécis, ils sont plus nombreux parmi les étudiants du Moyen Orient (42%) et de l'Afrique subsaharienne (41%) (Ennafaa et Paivandi, 2008).

Par ailleurs, les résultats de la recherche montrent que le projet de retour des diplômés dépendrait de plusieurs facteurs comme la situation du marché du travail dans le pays d'origine. L'étude d'Ennafaa et Paivandi (2008) montre que les diplômés qui estiment pouvoir décrocher « facilement » un emploi dans leur pays d'origine envisagent d'y retourner (36%), à l'inverse, ceux qui pensent le contraire représentent seulement (18%). Tout comme d'autres études (Piotrowski, 2010; Nkusi, 2006) sur les étudiants étrangers, la recherche d'Ennafaa et Paivandi (2008), a mis en évidence qu'une partie importante des étudiants étrangers n'entrevoient pas immédiatement rentrer dans leur pays d'origine, du moins, tout de suite après la fin de leurs études, plusieurs d'entre eux envisageaient un établissement définitif ou une insertion provisoire sur le marché du travail du pays d'accueil.

Par ailleurs, l'étude a permis de dresser plusieurs catégories, ou « figures » d'étudiants étrangers n'ayant pas un projet de retour. Ces figures se bâtissent à travers les raisonnements logiques sous-jacents des stratégies mises en œuvre par les étudiants à propos de leur projet d'avenir. Il s'agit des logiques : professionnelle, migratoire, intégratrice et existentielle (Ennafaa et Paivandi (2008). Pour ces auteurs, la théorie de la fuite des cerveaux et celle relative à circulation des cerveaux ne semblent pas être tout à fait adaptées pour expliquer toute la complexité

du phénomène du non-retour des étudiants étrangers. En effet, l'étude révèle l'existence d'une filière d'immigration par le biais des études à l'étranger.

Les résultats de cette recherche documentent l'ampleur du non-retour et élargissent les connaissances existantes du phénomène de la fuite des cerveaux en général, et celui des étudiants étrangers, formés dans les Universités françaises<sup>20</sup> en particulier. Cependant, ses multiples objectifs limitent l'analyse en profondeur des motifs du non-retour. De plus, le fait que les auteurs ont interrogé seulement les étudiants restés en France après leur formation constitue une autre limite de cette recherche. En fait, Ennafaa et Paivandi (2008) ne se sont pas intéressés aux étudiants retournés dans leur pays d'origine, ni à leurs motivations. De ce fait, l'étude ne permet pas de comprendre les raisons du retour de ceux qui choisissent cette option.

Par ailleurs, il faut mentionner aussi que la recherche est fondée sur des données recueillies auprès d'étudiants étrangers en cours de formation dans dix universités françaises. Or, la reformulation du plan d'études initial par les étudiants dépend des possibilités qui s'offrent à l'étudiant au cours de son cheminement scolaire, donc, le projet d'étude,

---

<sup>20</sup> Il s'agit précisément des Universités de Paris et région parisienne (Paris 1, 3, 5, 6, 8 et 12) et en province (Nantes, Strasbourg 1, Lyon 2 et Nice)

en subissant des changements, s'oriente vers des intentions de retour ou de non-retour. Par conséquent, en n'interrogeant seulement les étudiants en cours de formation, la recherche est à ce titre limitée. L'élargissement de l'étude aux étudiants ayant terminés leurs études aurait certainement permis de comprendre si tous les étudiants migrants ont les mêmes perceptions par rapport à la question du non-retour dans leurs pays d'origine.

En conclusions les quatre recherches décrites plus haut ont étudié une facette de la migration pour études, en s'intéressant soit aux intentions de retour ou de non-retour (Blaud, 2001; Nkusi, 2006), au non-retour (Ennafaa et Paivandi, 2008) ou encore en mettant l'accent sur l'insertion professionnelle après le retour dans le pays d'origine (Kail, 2008). Cependant, des moments importants de l'expérience de retour au pays d'origine ou de l'expérience dans le pays d'accueil sont restés inexplorés. La réinsertion familiale et sociale après le retour, l'expérience d'insertion dans le pays d'accueil par les diplômés demeurés au pays de la formation ont, notamment, peu attiré l'attention des chercheurs. De ce point de vue, notre étude apporte une contribution non négligeable à la littérature existante. Elle se propose, en effet, d'explorer les deux facettes de la migration de retour parmi les migrants diplômés : l'expérience de retour mais aussi de non-retour des diplômés guinéens après leur

formation au Canada. Elle va également au-delà des intentions et des discours des étudiants et va interroger dans le pays d'origine les diplômés qui sont retournés, en cherchant à comprendre auprès de ces derniers comment ils vivent l'expérience de retour, et comment l'adaptation sociale et familiale se déroule. Une autre spécificité de la thèse consiste à mettre en lumière l'expérience de l'insertion professionnelle et sociale des diplômés ayant choisi de demeurer au Canada après leur formation, ainsi que les liens qu'ils entretiennent avec la Guinée.

Sur le plan théorique, notons que dans les quatre recherches conduites auprès des étudiants étrangers en général et les étudiants africains en particulier au sujet de leur volonté de rentrer ou de ne pas retourner, celle Blaud (2001), s'est appuyée sur la théorie d'Everett Lee en termes de push et pull, alors que l'étude de Nkusi (2006), s'est servi de deux approches théoriques: celle fondée sur le modèle du «brain drain» et celle qui s'inspire du modèle de la « sociologie de l'expérience scolaire et sociale » de Dubet (1996). Tandis que les études réalisées par Kail (2008) et Ennafaa et Paivandi (2008) ne se sont inspirées d'aucun cadre d'analyse spécifique.

Dans le cas de notre étude, nous privilégions les points de vue des répondants en rapport avec leurs expériences de retour ou de non-retour

ainsi que les situations qu'ils vivent. Notre démarche vise à étudier le problème non pas selon un cadre d'analyse préétabli et une théorie à confirmer ou infirmer, mais plutôt du point de vu des acteurs eux-mêmes. Nous pensons que la réalisation des entrevues approfondies permet de comprendre davantage le phénomène de la migration pour études dans les deux sens (retour ou non-retour). Une telle perspective nous semble pertinente et appropriée pour comprendre l'expérience de retour dans le pays d'origine ou l'établissement dans le pays d'accueil, ainsi que l'insertion sociale et professionnelle des diplômés guinéens formés au Canada.

# CHAPITRE III – PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE, OBJECTIFS ET CONTEXTE GUINÉEN

## 3.1 Position du problème

Il existe un certain nombre d'études sur la migration des travailleurs hautement qualifiés. Les premiers travaux à examiner ce type de migration se soucient surtout de la «fuite des cerveaux» (brain drain) des pays du Sud vers les pays du Nord (Lowell et Findlay, 2002). Pour ces auteurs, l'exode des spécialistes réduit la croissance économique à travers, d'une part, une perte de rendement sur l'investissement dans l'éducation et, d'autre part, un épuisement du capital humain du pays d'origine. Gaillard et Gaillard (1999) analysent sous différents aspects cette problématique en termes de perte ou de gain pour le pays d'origine. Ils offrent de cette manière une recherche nuancée sur la mobilité des compétences, tout en laissant de nombreuses questions en suspens, liées à la problématique de retour des diplômés dans leur pays d'origine.

Salt (1992), a étudié aussi la mobilité des travailleurs hautement qualifiés, mais en se concentrant principalement sur l'Europe. Son analyse confirme la tendance à la hausse de la migration des travailleurs qualifiés. Selon cet auteur, cette mobilité est le résultat du comportement des grandes firmes qui s'internationalisent de plus en plus. Une étude de l'OCDE (2002) consacrée aux enjeux internationaux de la migration des travailleurs hautement qualifiés met également en évidence la demande accrue envers une main-d'œuvre spécialisée et la pénurie croissante.

En Afrique, les études sur les migrations de retour des diplômés hautement qualifiés demeurent peu nombreuses ; néanmoins, comme mentionnés dans le chapitre précédent, quatre travaux méritent d'être cités. Dans le premier, Blaud (2001), brosse les intentions du retour/non-retour des étudiants camerounais, ivoiriens et sénégalais ayant étudiés à Montréal, sans pour autant effectuer une étude de terrain dans les pays d'origine de ses sujets de retour. Dans le second, Nkusi (2006), s'est intéressé surtout de la migration non-retour des doctorants africains de l'Université Laval. Il ressort de son analyse que le manque de perspectives professionnelles constitue l'obstacle principal au retour dans le pays d'origine. Comme dans l'étude de Blaud, Nkusi n'a pas effectué d'étude de terrain dans les pays d'origine des répondants. Dans le troisième travail, Kail (2008), aborde la problématique des trajectoires d'insertion professionnelle des diplômés de retour au Maroc. En revanche, Kail ne traite pas la situation des diplômés ayant choisi de demeurer en France. Dans le quatrième travail, Ennafaa et Paivandi (2008), abordent la problématique du non-retour des étudiants étrangers ayant fait une formation en France. Dans cette étude, les auteurs visaient particulièrement à examiner la question du projet d'avenir (retour/non-retour) des étudiants étrangers. Le but de notre recherche est de combler ces lacunes à travers une étude de cas portant sur l'expérience de retour ou non des diplômés guinéens formés au Canada.

En effet, comme dans de plus en plus de régions en développement, le problème des élites « qui ne rentrent pas » est un sujet de préoccupation dans de nombreux pays africains. Selon Federova (1981 :15), les pays du Tiers-Monde s'inquiètent de la perte de leurs

ressortissants qualifiés au profit des pays industrialisés. Adiseshiah et Marcom (1970 : 21) abondent dans le même sens:

Au milieu des années 70, les pays en voie de développement ont «perdu» environ 400,000 spécialistes au profit des États industrialisés. Encore s'agissait-il d'une sous- estimation puisque certains de ces derniers telle, l'Australie ne figurent pas dans cette statistique (Adiseshiah, Malcom S., 1970: 21).

Malgré cet accroissement important de la déperdition des étudiants africains<sup>21</sup>, il faut noter que parmi ces diplômés formés à l'extérieur et notamment au Canada, plusieurs choisissent de rentrer dans leur pays d'origine et de « participer au développement du continent ». Ces retours sont surtout observables chez ceux qui ont fait une formation de 2<sup>ème</sup> et/ou de 3<sup>ème</sup> cycle universitaire (Pires, Kassimir et Brhane, 1999). Leur détermination à retourner dans le pays d'origine mérite qu'on s'attarde à leur cheminement avant, pendant et après les études au Canada, pour pouvoir comprendre pourquoi certains étudiants africains optent pour le retour dans leur pays d'origine tandis que d'autres optent pour rester dans le pays d'accueil qu'est le Canada.

### **3.2 La mobilité des étudiants étrangers dans le contexte international**

Les courants migratoires des étudiants étrangers existent depuis longtemps et, au fil des ans, cette mobilité n'a cessé d'augmenter en volume. Dans les années 50, selon les données de l'UNESCO, 100,000 étudiants étrangers étaient inscrits aux études postsecondaires. En 1989,

---

<sup>21</sup> Selon une étude de Mutane (2003) publiée dans "Afrique Renouveau", «au moins 20 000 Africains hautement qualifiés s'expatrient chaque année».

ce même organisme dénombrait près de 1,2 millions d'étudiants étrangers aux études supérieures dans une centaine de pays (Conseil des universités, 1992).

Cette augmentation des migrations étudiantes tient à deux courants : d'abord un flux bilatéral s'effectuant entre les pays industrialisés, puis un mouvement unidirectionnel entre les pays en développement vers les pays développés. Le nombre d'étudiants étrangers de l'enseignement supérieur s'est beaucoup accru ces derniers temps dans les pays de l'OCDE. Entre 1998 et 2003, l'accroissement était de 45 %, avec une accélération après 2001. En 2003, les effectifs d'étudiants étrangers avoisinent 2 millions (OCDE, 2006). Cette hausse s'expliquerait par le fait que de nombreux pays membres de l'OCDE ont introduit des mesures permettant aux étudiants étrangers de travailler après la fin de leurs études, surtout dans les secteurs connaissant des pénuries de main-d'œuvre (OCDE, 2006). Si la période de travail autorisée peut être temporaire, il y a parfois des passages vers l'immigration permanente dans quelques pays, sans l'obligation d'un retour au pays d'origine. Avec les pénuries à venir, surtout dans les professions scientifiques, de la santé et des technologies de l'information et de la communication, il est probable que ces mesures soient maintenues, voire même étendues (OCDE, 2005). La dynamique de mouvement des étudiants étrangers varie en fonction du niveau de développement atteint par les pays et le cas du Canada est des plus éclairants en la matière.

Plusieurs recherches démontrent que, jusqu'aux années 60, les universités canadiennes dépêchaient leurs étudiants des niveaux

supérieurs dans des universités étrangères tant en Europe qu'aux États-Unis. C'est ainsi qu'en 1969, l'UNESCO estimait les étudiants canadiens à l'étranger au nombre de 15,637 (Statistique Canada, 1978: 20). En 1973, 27,6% des étudiants canadiens ont obtenu des maîtrises, la plupart aux États-Unis. D'après Statistique Canada (1978 : 17), sur 27,415 doctorats acquis, 15,820 (57,7%) ont été obtenus à l'étranger, 31,8% aux États-Unis, 14% en Grande Bretagne, 9% en Europe et 3% dans d'autres pays.

Aujourd'hui, le Canada étant l'un des pays où les systèmes d'enseignement sont les plus développés, le chemin à sens unique de ses étudiants des années 60 est renversé par l'échange et son rayonnement sur le monde. Les départs que connaît aujourd'hui le Canada sont sporadiques et sont liés aux conditions de travail, aux compressions budgétaires, surtout dans le secteur de la santé. En effet, les universités canadiennes ne sont pas toujours en mesure de rivaliser avec les universités américaines en matière d'équipements et de financement destiné à la recherche (Paule des Rivières, 1999).

Excepté les départs des Canadiens vers les États-Unis, lesquels sont généralement considérés moins importants, les échanges d'étudiants qu'entretient le Canada avec les pays de même taille reposent actuellement sur une toute autre dynamisme. Le Canada soutient les échanges au niveau des universités non pas pour parachever une formation manquante ou insuffisante, mais dans le but de demeurer à la hauteur en recherche et dans la formation de haut niveau (BCEI, 2004). Il n'existe cependant aucune étude qui fasse mention de la perte des étudiants canadiens dans les pays d'accueil pendant cette période d'insuffisance en matière d'éducation supérieure.

Dans le cas de l'Afrique, cette situation est apparue préoccupante à la conférence de Budapest (Boua Bi Sémien, 1999, cité par Nkusi, 2006). Les propos du ministre sénégalais de la recherche scientifique et de la technologie, Balla Moussa Daffé, sonnent l'alarme:

Lors de mon premier passage au gouvernement comme ministre de la science et de la technologie, j'ai eu à gérer les formations de formateurs spécifiques pour la recherche. Cela a consisté à former une centaine de docteurs d'État. Dix ans après, je constate que les trois quarts de ceux qui avaient bénéficié de cette formation se retrouvent aujourd'hui à l'extérieur, notamment aux USA, en Angleterre, en France où ils ont obtenu des postes de responsabilité dans des instituts de recherche (Boua Bi Sémien, 1999).

Le point de vue de Stalker (1995 : 133) conforte les propos des chercheurs africains. Selon lui, l'Afrique subsaharienne aurait perdu 30 pour cent de sa main-d'œuvre qualifiée en faveur de la Communauté européenne. Quant aux pays de l'Amérique centrale et des Caraïbes, Diaz-Briquets (1990 : 189, cité par Nkusi, 2006) estime cette perte à près de 20 et 40 pour cent des étudiants de ce continent qui optent pour l'émigration. Selon les estimations récentes de l'UNESCO (Nkusi, 2006), 30 000 africains titulaires d'un doctorat travaillent hors du continent. Par ailleurs, Oyowe (1996) mentionne qu'on compte aujourd'hui plus d'un million et demi de nationaux expatriés semi-qualifiés issus de pays du Tiers-Monde qui vivent en dehors de leur continent et se sont installés en Europe occidentale, aux États-Unis, au Japon et au Canada. Selon Oyowe, le continent africain aurait perdu 60 000 spécialistes (médecins, professeurs d'université, ingénieurs...) entre 1985 et 1990, et une moyenne de 20 000 chaque année depuis lors.

Malgré cette situation de « fuite des cerveaux », largement médiatisée, de nombreux diplômés choisissent pourtant de retourner dans leurs pays d'origine une fois leurs études achevées. Le rapport final de l'étude<sup>22</sup> du Programme canadien de bourses de la Francophonie (2001) portant sur durabilité des résultats des boursiers du PCBF et valeur ajoutée pour les maîtrises et doctorats en Afrique indique que le Burkina et l'Égypte ont des taux de retour de 100%; le Mali et le Niger ont un taux de retour de 80%. Quant au Sénégal et la Tunisie, leur taux de retour est supérieur à 60%. Mais le Cameroun et le Togo n'auraient vu que le quart de leurs boursiers rentrés au pays. Ces deux derniers ont fait face à une crise économique, politique et sociale majeure de 1987 à 1996. Ce qui expliquerait ce faible taux de non-retour.

### **3.3 L'option de non-retour**

Au cours ou au terme de leur processus de formation, un grand nombre d'étudiants africains finissent par choisir une immigration définitive dans le pays d'accueil. Selon Dia (2005), les migrations estudiantines du Sénégal vers l'Europe, aux USA et au Canada s'expliquent par la réputation d'excellence des universités et des instituts de recherche de ces pays, le désir d'être plus compétitif sur le plan national et international, et le prestige associé aux diplômes occidentaux. Les migrations d'études deviennent parfois des migrations permanentes dans la mesure où les étudiants, à la fin de leurs études et de leur formation, développent des stratégies et des mécanismes d'installation dans les pays d'accueil. C'est une conjugaison de facteurs de « répulsion » et de facteurs « d'attraction » tels que salaire élevés,

---

<sup>22</sup> Étude réalisée dans 8 pays d'Afrique : Burkina Fasso, Cameroun, Egypte, Mali, Niger, Sénégal, Togo et Tunisie.

compétitivité internationale, meilleur standing de vie, etc. qui incitent les diplômés à ne pas retourner dans leur pays d'origine.

Des études (Axel et Panu, 2005 ; Tremblay, 2005) montrent que la plupart des travailleurs étrangers qualifiés exerçant une profession aux Etats-Unis ont déjà été étudiant dans une université américaine. Le choix des étudiants étrangers de poursuivre leurs études aux États-Unis est d'ailleurs souvent motivé par des projets futurs d'immigration (Axel et Panu, 2005). Le fait d'avoir accédé au niveau d'études supérieures est un atout pour les étudiants étrangers à la recherche d'un visa aux Etats-Unis. Cette transition entre migration estudiantine et migration scientifique et technique «permanente » s'opère à travers la conversion du visa d'étudiant en visa de travail temporaire ou permanent.

D'après l'OCDE (2006), une longue période de résidence, d'études et parfois de travail (à temps partiel) dans un pays d'accueil est souvent une garantie d'une meilleure transition vers le marché du travail, sans les difficultés liées à la reconnaissance des qualifications et de l'expérience que rencontrent une partie des immigrés. En outre, les pays qui évaluent les demandes d'admission par le biais d'un système à points, comme l'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande, attribuent des points additionnels quand le diplôme a été obtenu dans le pays d'accueil. Même si un retour au pays d'origine est requis avant qu'une demande d'immigration puisse être soumise, il est clair que les études à l'étranger peuvent préparer le terrain en vue d'une migration plus durable. Pour l'OCDE (2006), avec l'expansion du nombre d'étudiants étrangers, le potentiel de candidats à l'émigration s'accroît, avec tous les risques que

cela peut comporter, en termes de perte de capital humain pour les pays d'origine.

L'étude de Johnson and Regets (1998) effectuée sur un échantillon de 424 étudiants africains indique que les étudiants doctorants en science et élèves ingénieurs dans les universités américaines n'ont pas l'intention de retourner dans leur pays d'origine. L'étude de Finn (1999) souligne que les titulaires de doctorat en sciences et en ingénierie de la promotion 1992-1993 avaient une profession aux Etats-Unis en 1997. Le ratio pour les sciences physiques et les mathématiques (61%) est plus élevé que pour les sciences sociales (32%). Cependant, d'autres études (Pires, Kassimir et Brhane, 1999) soulignent que cette installation n'est pas définitive car certains titulaires de doctorat quittent les Etats-Unis après une certaine période.

Selon la National Science Foundation (2007), en 1995, un tiers des titulaires de doctorat en sciences et en ingénierie dans les universités américaines avait une résidence permanente, alors que les deux tiers restants bénéficiaient d'un visa de séjour temporaire aux Etats-Unis. Deux tiers d'entre eux, citoyens non américains en possession d'un visa permanent, envisageaient de rester aux Etats-Unis pour les motifs suivants: une moitié d'entre eux étaient inscrits à un programme post-doctoral, un quart d'entre eux avaient un emploi dans le secteur industriel et 13% d'entre eux exerçaient une profession académique.

Une étude effectuée auprès des étudiants sénégalais à Genève montrent que la majorité n'exclut pas l'idée de s'installer dans le pays d'accueil une fois leurs études terminées s'ils ne parviennent pas à

trouver des opportunités intéressantes sur le plan professionnel dans leur pays d'origine (Dia, 2005). On assiste ainsi à un changement du paradigme de la migration des élites africaines. Dans les années 1950-70, l'idée de participation à l'effort de construction nationale et d'africanisation des cadres incitait de nombreux étudiants africains au retour. Le contexte à l'époque était plus favorable au retour des étudiants et cadres qualifiés qui étaient enthousiasmés par les promesses des indépendances africaines, les thèses panafricanistes, les opportunités professionnelles intéressantes ou les possibilités de participation aux prises de décision dans leurs pays (Ouédraogo, 2002 ; Fall, 2002; Dia, 2005). Les crises cycliques qui ont secoué les pays africains depuis les années 1970, de même que l'internationalisation de l'éducation, semblent introduire une nouvelle donne dans les migrations pour études. En effet, on assiste de plus en plus à une revendication par les élites africaines d'un attachement à une citoyenneté mondiale et de leur droit de profiter des opportunités du pays d'accueil et, de manière générale, du marché mondial (Nkusi, 2006). Le prestige international associé aux diplômes obtenus dans les universités américaines ou européennes et à l'exercice d'une profession dans un pays développé (et les possibilités d'envois monétaires et de standing de vie élevé qui en résultent) entraînent une vision moins dramatique de cette migration (Dia, 2005).

Sur le plan politique, le vent de démocratisation, qui a soufflé au début des années 1990, n'a pas réussi à véritablement changer des années de dictature, de privation de libertés individuelles et collectives, de silence forcé dans de nombreux pays Africains (Ouédraogo, 2002). Sur le plan social, on peut noter la mauvaise gestion des ressources humaines due aux lourdeurs administratives et également au manque de vision des

politiques (Ouédraogo, 2002). Il n'y a pas de politiques de motivation ou d'incitation dans l'administration pour que les jeunes élites se sentent valorisées et respectées. Bien au contraire, ces jeunes élites sont perçues comme des «dangers»<sup>23</sup>, des «menaces», autant par les pouvoirs politiques que par leurs aînés déjà en poste dans l'administration (Ouédraogo, 2002; Follana et Trani, 2006, Nkusi, 2006). En effet, les cadres adéquats de travail font souvent défaut et les salaires sont souvent « ridicules ». Des barrières au marché de l'emploi persistent, avec des risques de déprofessionnalisation quand les migrants qualifiés n'arrivent pas à trouver un emploi en adéquation avec leurs compétences et leurs qualifications professionnelles (Follana et Trani, 2006). La hausse du « non-retour des diplômés », pourrait donc s'expliquer par l'absence et ou la faiblesse de conditions favorables à l'éclosion et au rayonnement des diplômés qui préfèrent rester dans le pays de formation plutôt que de retourner au pays d'origine (Dia, 2005). Malgré ces nombreux freins au retour, on constate cependant que plusieurs diplômés Africains émettent le souhait de revenir dans leur pays et que les retours se réalisent (PCBF, 2000, 2001).

### **3.4 L'option de retour**

Les chiffres varient selon les pays et les moments et il n'existe pas de statistique internationale des migrations de retour. Des données éparses sont cependant disponibles. C'est le cas par exemple de la recherche de C.A.C. International (1996 : 44)<sup>24</sup>, qui indique que « sur 113

---

<sup>23</sup> Cette perception est mentionnée dans certains pays de l'Afrique sub-saharienne (Burundi , Cameroun, Burkina Faso, Mali, Guinée, Togo, Sénégal)

<sup>24</sup> Cette recherche portait sur "le programme Canadien de Bourse de la Francophonie : un outil de développement à maîtriser, étude d'impact auprès des ex-boursiers de cinq pays sélectionnés". (Il s'agissait du Maroc, du Sénégal, du Mali, du Bénin et de Madagascar).

diplômés du programme Canadien de bourses de la Francophonie des pays de l'échantillon, l'étude a pu en identifier soixante-quatre qui sont dans leur pays d'origine. Quatre ex-boursiers poursuivent d'autres études et neuf personnes n'ont pu être retracées. Autrement dit, 57% des diplômés des pays de l'échantillon sont retournés dans leur pays d'origine ».

Pour sa part, la Commonwealth Tracer Study (1989) indiquait un taux de retour immédiat de 88% pour les ex-boursiers d'origine africaine. L'étude de Pires, Kassimir et Brhane (1999 : 10), intitulée "Investing in return : rates of return of African Ph.D.'S trained in North America" abonde dans le même sens. En effet, les auteurs de cette étude «révèlent que 57% des diplômés sont retournés dans leur pays d'origine; 5% vivent dans un autre pays africain; tandis que 36% sont restés en Amérique du nord et que 2% vivent dans un autre pays». Cette même étude indiquait que sur les onze guinéens titulaires d'un doctorat dans cette enquête, sept (70%) sont retournés en Guinée, deux (20%) sont restés aux États-Unis, tandis qu'un (10%) vit ailleurs (Pires, Kassimir et Brhane, 1999). Il faut mentionner que la plupart des étudiants qui vont aux États-Unis ont un visa qui les oblige à repartir dans leur pays d'origine une fois les études finies. Toutefois, les retours ne sont pas toujours contraints : certains étudiants souhaitent rentrer au pays.

L'étude de Gaillard et Gaillard (1999), portant sur le retour des compétences des pays en voie de développement indique que les raisons invoquées par ceux qui rentrent ne sont jamais triviales et sont très rarement la manifestation d'un intérêt matériel ou mercantile. Les personnes qui retournent dans leur pays d'origine, ont le sentiment de

faire une démarche volontariste et qui répond souvent à un besoin émotionnel que l'absence du pays natal a plus ou moins exacerbé. D'ailleurs, un des premiers facteurs de l'attachement au pays cité par les migrants de retour est la famille. L'ensemble des travaux sur les raisons du retour insistent sur le fait que pour des nombreux expatriés, en particulier les élites intellectuelles, les liens familiaux occupent une place plus forte que toutes les autres dans le choix fait par un individu de rentrer dans son pays. Ainsi, d'après l'étude de Nkusi (2006) auprès de 14 migrants africains ayant fait leur formation doctorale à l'Université Laval, l'avenir des enfants est mentionné comme une des principales raisons pour rester au pays d'accueil, c'est aussi en fonction d'eux que se fait le choix du retour. En effet, le sentiment d'appartenir à un groupe familial étendu, lequel on souhaite intégrer les enfants est souvent mentionné pour justifier le retour.

Hormis la famille, les facteurs de l'attachement de l'expatrié envers son pays d'origine sont difficiles à matérialiser. Le patriotisme (principalement à l'égard des pays du sud) est une valeur très souvent évoquée (Gaillard et Gaillard, 1999). On trouve là probablement, l'expression d'un sentiment exacerbé par le fait que de nombreux intellectuels travaillant en dehors de leur pays ressentent une forte culpabilité à l'égard de celui-ci, surtout s'il s'agit d'un pays pauvre (Barry, 2005). En effet, l'étude de Barry, sur la vie quotidienne, l'intégration sociale et l'insertion à l'emploi des immigrants guinéens au Québec souligne le regret de certains diplômés guinéens de ne pas pouvoir faire bénéficier leurs compétences au pays d'origine. Les personnes qui rentrent, disent qu'elles retournent parce qu'elles veulent aider, apporter leur contribution au développement.

L'étude de Kail (2008) portant sur les trajectoires d'insertion professionnelle de retour au Maroc abonde dans le même sens. En effet, les résultats de la recherche indiquent qu'en termes de perspectives de retour, « les étudiants marocains sont très indéterminés ». Selon Kail, lorsqu'il leur était demandé s'ils pensaient rentrer au Maroc après leurs études, « 28% d'entre eux ont déclarés vouloir rentrer, 50% ne savaient pas et 12% prévoyaient rester en France ». Toutefois, lorsque ces mêmes étudiants étaient amenés à évoquer leur avenir professionnel, comme le souligne Kail (2008), les répondants l'envisageaient à 34% dans leur pays d'origine, tandis que 16% des étudiants interrogés envisageaient leur avenir professionnel en France alors que 41% hésitent entre les deux pays. Même s'il faut prendre avec précaution les réponses données par les étudiants marocains, puisqu'elles ont été produites pendant que les jeunes étaient aux études, la proportion non négligeable d'étudiants qui pensaient rentrer et/ou qui envisageaient leur avenir professionnel au Maroc montre que l'option de retour est souvent envisagée par les diplômés.

La plupart des enquêtes réalisées sur les raisons du retour offrent le choix entre des motivations d'ordre émotionnel et d'ordre économique (Nkusi, 2006; Barry, 2005; Gaillard, 2001). Il est rare que les personnes admettent qu'elles rentrent parce qu'elles ne sont pas satisfaites de leur travail ou parce qu'elles ne trouvaient pas à l'étranger une situation professionnelle qui leur convenait. Toutefois, l'étude de Nkusi (2006), suggère une corrélation entre un faible niveau de satisfaction professionnelle au pays d'accueil et le choix du retour au pays d'origine.

La Guinée ne fait pas exception à cette problématique du retour ou du non-retour de ses diplômés formés au Canada. En effet, selon Barry (2005), plus les diplômés guinéens au Québec apprennent à travers leurs familles, les échos de la situation de pauvreté en Guinée, plus ils sont découragés de rentrer au pays.

### **3.5 L'intérêt d'étudier le cas guinéen**

En Guinée, de nombreuses publications, des mémoires d'études supérieures des universités guinéennes (Université de Conakry, Université de Kankan et Université de Sonfonia), portent sur différents domaines composant la population du pays. Des monographies des quatre régions<sup>25</sup> sont légion. Elles insistent sur les mouvements et l'implantation des populations, leur situation socioéconomique, sociopolitique et culturelle. Des auteurs ont jeté un regard sur l'ensemble de la Guinée (Suret-Canale, 1970; Lewin, 1984; Barry, 2000) permettant de saisir ainsi l'interaction entre plusieurs ethnies habitant le territoire guinéen. C'est en migration pour études, phénomène récent, que les publications se font rares pour ne pas dire inexistantes. La recherche ayant trait à la migration porte sur « vie quotidienne, intégration sociale et insertion à l'emploi des immigrants guinéens au Québec » (Barry, 2005). C'est une thèse de doctorat qui traite de la migration en général et de la "fuite des cerveaux".

Le manque d'intérêt pour la thématique de la migration pour études peut s'expliquer par la libéralisation tardive de la formation d'étudiants guinéens à l'étranger, compte tenu de l'évolution politique du

---

<sup>25</sup> La Guinée est divisé en quatre régions géographiques distinctes: la Basse Guinée, la Moyenne Guinée (Fouta Djallon), la Haute-Guinée, et de la Guinée-Forestière.

pays (1958-1984)<sup>26</sup> qui n'a pas favorisé le financement de bourses d'études ou de la création des initiatives privées. Une autre raison réside dans la suspension, à un moment donné, de la rédaction des mémoires de diplôme d'études supérieures dans plusieurs facultés des Universités guinéennes. Ce n'est qu'à la faveur du changement de régime en 1984 que l'on assistera à une libéralisation de l'éducation. Cependant, il faudra attendre 1990 avec la coopération canadienne à travers le Programme canadien de bourses de la Francophonie pour voir les premiers étudiants guinéens bénéficier d'une formation au Canada. Depuis, des mémoires et des thèses de doctorat des étudiants guinéens formés au Canada ont porté sur des thèmes comme : les violences collectives en Afrique (Barry, 1998), l'entrepreneuriat (Diakité, 2004), l'environnement (Kourouma, 2005). D'autres études portent sur les parcours atypiques des collégiens en milieu rural/urbain guinéen (Diallo, 2006), les différences de rendement scolaires entre les élèves des écoles publiques et privées en Guinée (Barry, 2006).

La migration pour études, n'ayant pas encore fait l'objet de travaux connus, constitue donc le parent pauvre des publications universitaires sur la Guinée. Dans un tel contexte, une recherche sur l'expérience des migrations pour études est la bienvenue.

---

<sup>26</sup> En Guinée, le changement de régime politique en 1984 marque un tournant important dans le domaine de l'éducation. Au cours de la période de 1958-1965, la politique éducative visait essentiellement la formation d'agents devant remplacer les fonctionnaires coloniaux ayant quitté le pays après l'indépendance. A partir de 1966 jusqu'en 1984, la politique éducative était fondée sur l'instauration d'un système d'enseignement de masse avec une généralisation de l'utilisation des langues nationales. A la suite des conférences nationales tenues à Conakry en mai et juin 1984 et en avril 1985 les objectifs de l'éducation ont été redéfinis pour assurer l'amélioration de la qualité de l'enseignement par la formation des enseignants, l'introduction du français comme langue d'enseignement et la réouverture des écoles privées.

### 3.6 Objectifs de recherche

Notre recherche est structurée autour des objectifs suivants :

- cerner les facteurs mobilisateurs de la migration de retour à travers l'interrogation suivante : quelles sont les principales raisons motivant la décision des étudiants de retourner dans leur pays d'origine ?
- Appréhender les motivations des étudiants ayant décidé de ne pas retourner dans leur pays d'origine après les études et de rester dans le pays d'accueil;
- Analyser l'expérience de retour des diplômés guinéens à travers leur insertion professionnelle, familiale et sociale et la manière dont ils mobilisent ou non les réseaux familiaux et sociaux pour l'accès à l'emploi et aux ressources financières.
- Enfin, étudier l'expérience de l'établissement au Canada de certains diplômés en analysant leur situation d'insertion professionnelle et sociale dans le pays d'accueil.

Pour atteindre ces objectifs, notre recherche a été structurée autour de l'hypothèse suivante : le choix du retour et du non-retour du diplômé migrant dépend de la perception de son potentiel d'insertion professionnelle et sociale ; des informations dont il dispose sur le marché du travail guinéen, mais aussi des opportunités dont il/elle dispose au Canada. Le choix du retour ou non dépend donc a priori aussi bien de

caractéristiques individuelles des migrants que de caractéristiques contextuelles (certitude d'emploi au pays d'accueil, existence d'un capital social et matériel dans le pays d'origine). L'exploration de cette hypothèse et l'atteinte des objectifs de recherche ci-dessus énoncés appellent la mise en œuvre d'une méthodologie de recherche appropriée, qui est présentée dans le chapitre suivant. Mais, avant, nous ferons un exposé synthétique du contexte de la Guinée.

### **3.7 Le contexte guinéen : repères marquants et les transformations récentes**

La République de Guinée, un petit pays (245.857 km<sup>2</sup>), située en Afrique occidentale, a obtenu son indépendance le 2 Octobre 1958 après 60 ans de colonisation française. La capitale est Conakry. Les pays voisins sont la Guinée-Bissau au nord-ouest, le Sénégal et le Mali au nord, la Côte d'Ivoire à l'est, la Sierra Leone et le Libéria, au sud. La Guinée est limitée à l'ouest par l'océan atlantique sur 300 Km. Le pays est divisé en quatre régions géographiques distinctes: la Basse Guinée, la Moyenne Guinée (Fouta Djallon), la Haute-Guinée, et de la Guinée-Forestière. Selon la direction nationale de la statistique (DNS), la population de la Guinée est d'environ 9 200 000 (DNS, 2007) avec une moyenne de croissance démographique de 3,1% (DNS, 1996). A l'instar de nombreux pays d'Afrique, le pays est jeune : 43,12% de la population a moins de 15 ans, 54,19% entre 15 et 64 ans, et 2,69% a plus de 64 ans (DNS, 2004).

Carte de la Guinée présentant les quatre régions naturelles



Source : <http://www.sangonet.com/ActuDo/aia/aia4/deces-lansana-conte-GC.html>

La Guinée est connue pour être l'un des pays les plus riches en Afrique sub-saharienne en termes de ressources naturelles. Elle est considérée comme le « scandale géologique » de la sous-région; disposant de 2/3 de la réserve mondiale de bauxite et, en même temps premier producteur mondial de bauxite. La Guinée dispose de 15 milliards de tonnes de réserves de fer. En 2005, elle était considérée comme le onzième pays producteur mondial de diamants, et occupait le septième rang en Afrique. Pourtant, le revenu par habitant est seulement de 537 \$ et ses indicateurs sociaux tels que l'espérance de vie (54 ans) et l'alphabétisation des adultes (24%) sont parmi les plus faibles en Afrique

sub-saharienne (World Bank, 1999; DNS, 2004). Le paradoxe ici est de savoir comment un pays très riche qui n'est pas grand de taille et de population peut avoir un tel faible niveau d'indicateurs sociaux? L'explication réside en partie dans la structure de gouvernance du pays et le système de pouvoir. Nous présentons, ci-dessous, de manière très simplifiée l'histoire politique et administrative du pays. Puisque notre enquête a été réalisée en 2006, cette présentation s'arrête à cette date.

Depuis l'indépendance en 1958, la Guinée a connu deux systèmes de gouvernement. Le premier régime, a pris une orientation socialiste. La première Constitution fut adoptée la même année, modifié plus tard en 1982. En effet, la constitution de 1958 a jeté les bases pour que le pays fasse la transition de l'administration coloniale à l'auto-gouvernance. Selon la constitution, le président est élu au suffrage universel pour un mandat de sept ans, il est le chef de l'État, le chef du gouvernement et le chef des forces armées. De 1958 à 1984, il n'y avait qu'un seul parti politique, le Parti démocratique de Guinée (PDG). Le Parlement était constitué par une Assemblée Nationale unique dont les 210 membres élus sur une liste nationale pour 5 ans portent le titre de Députés.

Après un coup d'État militaire en avril 1984 (une semaine après la mort du premier président de la Guinée), le PDG a été interdit, la constitution suspendue, et l'assemblée nationale dissoute. La Guinée a ensuite été dirigée par un Comité militaire de Redressement National (CMRN) composé de 17 membres, dont le président de était le Colonel Lansana Conté. En 1990, une nouvelle Constitution a été approuvée par un référendum national. Elle a autorisé une période transitoire du gouvernement pour superviser le passage à un système de bipartisme

avec une seule chambre de 114 sièges et l'élection de ses membres au suffrage universel. Toutefois, en 1992, des amendements ont été apportés à la loi fondamentale et un nombre illimité de partis politiques a été autorisé. En vertu de ces amendements, le président de la République est élu pour un mandat de cinq ans au suffrage universel et peut être réélu pour un second mandat. C'est ainsi que les premières élections présidentielles ont eu lieu en décembre 1993; les élections législatives, après avoir été reportées plusieurs fois, ont eu lieu en juin 1995 (Stats-Guinée, 2010).

Toutefois, en Novembre 2001, le Président de la république, sous l'égide de son parti a décidé de modifier la Constitution malgré l'opposition du président de l'Assemblée nationale d'alors, des dirigeants politiques et de la majorité des Guinéens. Cette nouvelle Constitution permet au président de servir plus de deux mandats, augmente la durée du mandat présidentiel de cinq à sept ans et supprime la précédente limite d'âge de 70 ans pour les candidats présidentiels.

A partir de 2001 et jusqu'en 2008, la Guinée était une République, régie, en théorie, par un président élu assisté par son conseil des ministres. Théoriquement, les trois paliers du pouvoir (exécutif, législatif et judiciaire) sont indépendants, cependant, le législatif et le système judiciaire sont impuissants dans la mesure où ils exercent leurs activités conformément à la volonté de l'exécutif (Barry, 2006).

Tableau 1 : récapitulatif des faits marquants de la Guinée.

<b>Indépendance</b>	2 Octobre 1958
<b>Présidents de la République</b>	Feu Ahmed Sékou TOURÉ (1958-1984) Feu Général Lansana CONTE (1984-2008) Capitaine Moussa Dadis CAMARA (déc. 2008-déc.2009) Générale de brigade Sékouba Konaté (président intérimaire depuis le 15 janvier 2010)
<b>22 Novembre 1970</b>	<b>Agression portugaise contre la Guinée</b>
<b>27 Décembre 1974</b>	Réélection de Sékou Touré à la présidence de la République
<b>27 Août 1977</b>	Révolte des femmes contre le régime de Sékou Touré
<b>14 Mai 1982</b>	Réélection de Sékou Touré à la présidence de la République
<b>26 Mars 1984</b>	<b>Mort de Sékou Touré.</b> Lansana BEAVOGUI, Premier ministre, est désigné comme chef du gouvernement.
<b>3 Avril 1984</b>	<b>Coup d'état militaire. Avènement de la deuxième République. Lansana Conté est désigné président.</b>
<b>23 Mai 1984</b>	La République Populaire Révolutionnaire de Guinée devient la République de Guinée
<b>25 Mars 1985</b>	Libéralisation de l'économie
<b>5 Janvier 1986</b>	Le franc guinéen, abandonné en 1972, remplace le syli
<b>23 Décembre 1990</b>	<b>Adoption par référendum du projet de Constitution instaurant le multipartisme</b>
<b>1991</b>	Création du Conseil National de la Communication (CNC) et du Conseil Supérieur de la Magistrature
<b>19 Décembre 1993</b>	<b>Première élection présidentielle pluraliste (Lansana Conté élu)</b>
<b>11 - 16 Juin 1995</b>	<b>Premières élections législatives pluralistes</b>
<b>29 Juin 1995</b>	Élections municipales
<b>14 Décembre 1998</b>	<b>Réélection du Général Lansana CONTE à la présidence de la République</b>
<b>25 Juin 2000</b>	Élections communales
<b>Septembre 2000</b>	Conflit frontalier avec la Sierra Léone et le Libéria
<b>10 Décembre 2000</b>	Affrontements dans le sud du pays avec des rebelles venus du Liberia et de la Sierra Léone.
<b>Du 3 Janvier au 26 Février 2007</b>	Grève générale et émeutes dans les principales villes du pays ayant abouti à la nomination d'un Premier Ministre ayant des pouvoirs élargis en la personne de Monsieur Lansana KOUYATÉ.
<b>20 Mai 2008</b>	Nomination de Monsieur Ahmed Tidiane SOUARÉ premier ministre, Chef de Gouvernement.
<b>22 Décembre 2008</b>	Mort du Général Lansana CONTE.

<b>23 Décembre 2008</b>	Coup d'état militaire. Avènement du Conseil National pour la Démocratie et le Développement (CNDD) . Le Capitaine Moussa Dadis CAMARA est désigné Président de la République.
<b>28 Septembre 2009</b>	Massacre au "stade du 28 Septembre" de Conakry. La Commission Nationale d'Enquête Indépendante (C.N.E.I.) fait état de 63 morts et 1480 blessés.
<b>3 Décembre 2009</b>	Le Chef de l'État, le Capitaine Moussa Dadis CAMARA a fait l'objet d'une tentative d'assassinat.
<b>15 Janvier 2010</b>	Ratification des accords de Ouagadougou par le Président de la République, le Capitaine Moussa Dadis CAMARA qui a miraculeusement échappé à la tentative d'assassinat perpétrée à son encontre. Ces accords font du Général Sékouba KONATÉ le Président de la République par Intérim, chargé de la conduite de la période de transition de six(6) mois; devant aboutir à des élections libres et transparentes en République de Guinée.
<b>19 Janvier 2010</b>	Nomination de Monsieur Jean Marie DORE Premier Ministre, Chef du Gouvernement de la Transition.
<b>3 Février 2010</b>	Publication de la Structure du Gouvernement de la Transition qui comprend 30 portefeuilles ministériels dont trois (3) Ministères d'État et Deux (2) Secrétariats Généraux.
<b>27 Juin 2010</b>	Premier tour des Élections Présidentielles.
<b>7 Novembre 2010</b>	Deuxième tour des Élections Présidentielles.
<b>2 Décembre 2010</b>	M. Alpha CONDÉ, candidat du RPG (Rassemblement du Peuple de Guinée) est élu Président de la République de Guinée.
<b>21 Décembre 2010</b>	Investiture du Professeur Alpha CONDÉ.
<b>24 Décembre 2010</b>	Nomination de Monsieur Mohamed Saïd FOFANA Premier Ministre, Chef de Gouvernement de la Troisième République.
<b>Les 27, 30 Décembre et 4 Janvier 2011</b>	Nomination des membres du Gouvernement comprenant 44 Ministres et rang de Ministre

Source : <http://www.stat-guinee.org/General/histfaits.htm> (consulté le 09 février 2011)

### 3.7.1 Évolution du secteur éducatif guinéen

Le développement du secteur éducatif en Guinée a connu trois périodes historiques: avant l'indépendance, de l'indépendance en 1958 à 1984, et de 1984 à ce jour (Wann, 1999; Condé et Sow, 2001; Barry, 2006).

Avant l'indépendance en 1958, les premières écoles à prendre place en Guinée étaient dirigés par des catholiques et il n'y avait que trois écoles pour l'ensemble du territoire. D'autres écoles catholiques ont été ouvertes dans les grandes villes du pays et ont continué à fonctionner jusqu'en 1967, année à laquelle les missionnaires ont été expulsés. A la fin du 19ème siècle, les enfants qui fréquentaient les écoles sont environ 800 au niveau élémentaire et 200 au niveau secondaire. Au moment de l'accession au pouvoir du « Parti démocratique de Guinée (PDG)<sup>27</sup> en 1958, le chiffre est passé à environ 11.000 élèves au niveau élémentaire et environ 5000 au secondaire. A cette date, seuls 839 Guinéens ont eu la chance de terminer leurs études secondaires alors que 657 ont fréquenté des écoles professionnelles. Après 60 ans de colonisation, seulement environ 162 étudiants ont obtenu des bourses pour aller intégrer l'enseignement supérieur en France (Barry, 2006).

Après que le pays ait obtenu son indépendance le 2 Octobre 1958, l'État nouvellement indépendant a opté pour une politique d'enseignement de masse avec la création d'établissements d'enseignement général, d'écoles de formation professionnelle et d'universités. En août 1961, l'éducation en Guinée est devenue gratuite et

---

<sup>27</sup> Le parti Démocratique de Guinée, l'unique parti dans le pays de 1958 à 1984.

obligatoire jusqu'au niveau du baccalauréat<sup>28</sup>. A partir de 1975, l'État a ouvert des facultés d'agronomie et d'élevage dans toutes les régions en vue de fournir un accès à l'enseignement supérieur après les écoles secondaires.

Avec la chute du régime politique en 1984, le nouveau gouvernement a décidé d'adopter une nouvelle politique éducative, qui vise non seulement à rendre l'éducation accessible à tous les Guinéens, à améliorer l'efficacité interne et externe, à supprimer les inégalités sociales dans le système, mais aussi à relier l'éducation à l'emploi. Avec ces nouveaux changements, le système éducatif pré-universitaire de la Guinée a réussi à accueillir 1.268.734 élèves (997.645 dans le primaire et 271 089 dans le secondaire) durant l'année académique 2001/2002 (Ministère de l'Éducation-Guinée, 2002). Au niveau de l'enseignement supérieur, l'Université de Conakry, la plus grande des deux qui existaient en 2001 comptait un effectif de 7 318 étudiants dont 1 083 filles répartis entre les structures de formation suivantes : Institut Polytechnique ; Faculté des Sciences ; Faculté de Droit, Sciences Économiques et Gestion ; Faculté des Lettres et Sciences Humaines ; Faculté de Médecine, Pharmacie et Odontostomatologie ; Centre d'Études et de Recherche en Environnement (Barry, 2003).

### **3.7.2 Situation économique**

Depuis avril 1984, la Guinée a connu un changement politico-économique majeur; le passage d'un régime socialiste à un régime à économie de marché. Ce changement a eu d'énormes conséquences dans

---

<sup>28</sup> Son correspondant au Canada est le CEGEP

tous les domaines, incluant l'éducation et l'emploi. Ainsi, suite à la mise en œuvre du Programme de réforme économique et financier (PREF) en décembre 1985, la situation de l'emploi a connu une crise qui est encore préoccupante aujourd'hui. En effet, l'économie guinéenne est restée très fragile, dépendante de la production minière (la bauxite) et de l'agriculture. Avec un taux de croissance de 4,1% entre 2003 à 2005, pour redescendre à 1,1% entre 2006 et 2007. Elle est caractérisée par un sous-emploi et un chômage massif, affectant particulièrement les jeunes diplômés des universités.

Le secteur privé sur lequel le gouvernement avait fondé son espoir dans la mise en œuvre du programme n'a jusqu'à présent pas répondu à cette attente. L'offre d'emploi est insignifiante par rapport à la demande toujours croissante puisque les entreprises privées qui ont été créées sont généralement de petite taille et souvent confrontées à la concurrence du secteur informel. Cette crise au niveau de l'emploi moderne a non seulement amplifié le taux de chômage, mais elle a modifié la structure globale de l'emploi en faveur du secteur informel. Ce changement de régime, économique et politique a permis l'amélioration d'un certain nombre d'indicateur.

Selon la Direction Nationale de la Statistique (2000 : 5), l'essentiel, des objectifs macro-économiques de court et moyen termes ont été atteints au cours de la première phase (1986-1988) et de la deuxième phase (1989-1991) du programme de réforme économiques et financières. La dévaluation de la monnaie en 1986 a permis une relance de l'agriculture et, en particulier, des exportations agricoles (café notamment). L'inflation a été contenue, car son taux est successivement

passé de 72 % en 1986 à 27 % en 1990 et de 5 % en 1994 pour atteindre 1,9 % en 1997, grâce à une plus grande rigueur dans la gestion des finances publiques. Le déficit budgétaire a été sensiblement réduit, passant de 10,7 % du PIB en 1986 à 7,5 % en 1993 (EDSG-II, 1999). L'économie guinéenne a connu un taux de croissance annuel moyen de l'ordre de 4% au cours de la période de 1990-1994. Par ailleurs, le taux brut de scolarisation est passé de 28,6% en 1990 à 50,4 % en 1996/1997, puis de 53,5 % en 1999 à 56,7 % en 2000 (Diakité, 2004). La proportion de la population ayant accès à l'eau potable est de 55 % en 1995 contre 28 % en 1989. Tandis que le taux d'accès aux soins de santé primaire est de 40 % en 1996 contre 10 % en 1986.

Nonobstant ces progrès, de nombreux handicaps et déséquilibres économiques subsistent. Le rapport sur le profil de pauvreté en Guinée indique qu'environ 40 % des guinéens se trouvent dans une situation de pauvreté absolue, c'est-à-dire vivent avec un niveau de revenu en dessous du seuil de pauvreté de 293 714 FG par personne et par an (soit 239 dollars canadiens). L'extrême pauvreté concerne près de 13 % de la population. Le rapport précise que la pauvreté est surtout un phénomène rural : 52,2 % de la population vivant dans ce milieu est pauvre contre 6,7 % à Conakry et 24,3 % dans les autres centres urbains (Diallo et *al*, 1994-1995 :2).

Il n'en reste pas moins que la situation de l'emploi s'est dégradée. En effet, en ce qui concerne le chômage, selon l'enquête intégrale budget et consommation (EIBC), près de 55 % des chômeurs sont en quête du premier emploi (Diakité, 2004). Il faut aussi noter que le sous-emploi de la population occupée est manifeste. Le taux de sous-emploi visible est de

16,6 %. La situation de l'emploi en 1995, d'après les indicateurs fournis par l'EIBC, est préoccupante et nécessite des politiques de promotion ou de relance de l'emploi plus appropriées et efficaces. Ce, d'autant plus que depuis décembre 1985, le gouvernement guinéen a adopté et appliqué le Programme de réforme économique et financier (PREF). L'application de ce programme d'ajustement a contribué à déséquilibrer le marché du travail (EDSG-II, 1999) notamment par le licenciement massif dans la Fonction Publique et le gel de tout recrutement de nouveaux agents, par une désaffectation de la main d'œuvre des emplois ruraux; par l'afflux incessant de migration de la main d'œuvre des campagnes vers les centres urbains et surtout vers la capitale, et par la fermeture de nombreuses usines suite à l'application des mesures de restructuration dans un contexte économique difficile.

Le déséquilibre du marché de travail touche en particulier les jeunes diplômés. Par exemple, l'emploi par l'État des diplômés des institutions de formation a cessé d'être automatique. La recherche de l'emploi est désormais du ressort des diplômés. D'après les indications de l'Office National de l'Emploi et de la Main d'œuvre (ONEMO, 1994), il y avait en 1990 près de 40 000 demandeurs d'emplois inscrits dont plus de 2 000 diplômés de l'enseignement supérieur. Ces chiffres ne sont, à notre avis, que le sommet de l'iceberg du chômage des diplômés. Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur en Guinée semble être donc une tendance majeure. En effet, au niveau de la fonction publique par exemple, des mesures ont été prises : une réforme administrative suivie d'une forte réduction des effectifs de la fonction publique conduisant à un blocage systématique de recrutement.

Depuis peu, les recherches sur la migration de retour des diplômés s'intéressent aux facteurs non économiques, estimant que la dichotomie «réussite /échec » d'un point de vue économique ne suffit pas à expliquer le retour et qu'on doit envisager celui-ci dans le contexte plus large des relations familiales (Piotrowski et al. 2010). En effet, au-delà des opportunités d'emploi et de réinsertion professionnelle et sociale, le fait d'avoir un époux/une épouse ou des enfants dans le pays d'origine, d'une part, l'attachement à la famille élargie et les obligations envers les parents âgés, d'autre part, peuvent fortement pousser les diplômés migrants à retourner dans leur pays d'origine.

### **3.7.3 La mobilisation des réseaux familiaux et sociaux pour l'accès à l'emploi et aux ressources financières**

Lazega (1994) définit les réseaux sociaux comme un ensemble de relations d'un type spécifique (par exemple, de collaboration, de soutien, de conseil, de contrôle ou d'influence) entre un groupe d'acteurs. Certains chercheurs ont accordé une place notable aux réseaux familiaux dans l'accès à l'emploi des étudiants. Selon Robert (2007), les réseaux familiaux servent de pont entre les employeurs et les diplômés universitaires dans la mesure où ils améliorent la qualité et la quantité de l'information dont les diplômés et les employeurs ont besoin, les recrutements réalisés par le biais des réseaux familiaux ont une très grande importance. En effet, la force des réseaux familiaux réside dans la confiance qui existe au sein du groupe, car il s'agit des réseaux plus ou

moins fermés permettant d'autant plus d'assurer le respect mutuel des membres et les normes du groupe.

*Les réseaux sociaux désignent simplement les systèmes particuliers de liens unissant des personnes (Beausoleil et al., 1988: 39).*

Les réseaux sociaux forment donc une trame de base de la société et constituent une voie importante d'intégration sociale. Les individus y ont recours dans une foule de situations comme l'intervention, la recherche de l'emploi ou la réinsertion sociale. Les réseaux sont enfin des entités dont les frontières ne sont jamais complètement délimitées; ils évoluent et s'adaptent rapidement, et se rendent facilement indépendants des institutions. Plusieurs auteurs ont démontré l'efficacité des réseaux sociaux comme mode d'accès à l'emploi, comme réponse au problème du chômage chez les jeunes, notamment en Afrique sub-saharienne. En effet, si en Occident, l'origine sociale influence l'insertion, en Afrique, ce sont les réseaux familiaux et sociaux qui semblent jouer ce rôle. Cependant, il faut préciser que les réseaux sont divers (niveau familial, amical et lointain) comme l'ont fait remarquer des auteurs comme Bocquier et Fall (1992) ; Gérard, (1997) ; Brunel et Lenoir (2004) ; Kail, (2008).

Abordant la notion de recours aux réseaux sociaux pour l'accès à l'emploi à Dakar, Bocquier et Fall (1992) font remarquer qu'a priori, la

compétence détermine avant tout l'accès à l'emploi. Cependant, la mobilisation de la main-d'œuvre par les entreprises, mêmes modernes, s'insère de fait dans un environnement relationnel, et les auteurs constatent que le recours à un tiers chez les diplômés n'est pas un phénomène négligeable. Ils montrent ainsi que l'accès à l'emploi pour les jeunes générations s'est accompagnée d'un recours plus systématique à la parenté pour l'obtention d'un emploi, surtout d'une place très convoitée comme un emploi dans le secteur public. En effet, dans le contexte de raréfaction de l'offre d'emploi pour les jeunes, il est de plus en plus difficile de trouver une personne-ressource occupant une position privilégiée. Ainsi, le champ des possibles se resserre et les diplômés sont maintenant contraints de faire appel à des relations de plus en plus variées. C'est pourquoi, dans un contexte de crise et de saturation des filières d'embauche, les réseaux sociaux, du fait de leurs caractéristiques à la fois informelle et transversale, sont particulièrement mis à contribution pour l'accès à l'emploi. Au Maroc également, une étude menée en 1990 auprès de 300 diplômés de l'Université Sidi Mohammed Ben Adbellah de Fès, révèle que les relations personnelles et familiales ont été mobilisées par un diplômé inséré sur cinq (Bunel et Lenoir, 2004). De même, une autre recherche conduite auprès de 4 000 étudiants des universités de Rabat et de Fès ayant obtenu leur diplôme en 1992 et en 1996 illustre bien cette réalité. En effet, dans cette étude Bunel et Lenoir

(2004) montrent que le réseau social est largement utilisé par les diplômés pour accéder à un emploi : puisque «32 % des enquêtés ont mobilisé leur réseau social pour rechercher un emploi, soit en faisant appel à leurs proches (17%), soit à leur établissement de formation d'origine (15%)» (Bunel et Lenoir (2004 : 11).

Dans le contexte guinéen, les réseaux familiaux et sociaux occupent une place importante que ça soit lors de la recherche d'un emploi ou pour bénéficier d'une promotion au cours de la carrière professionnelle. L'étude de Barry (2003), portant sur le «devenir professionnel des diplômés du système universitaire guinéen » indique que les diplômés considèrent qu'indépendamment de leurs formations universitaires et des compétences dont ils disposent, sans les relations, les "chances" de trouver un emploi sont faibles. Toujours, selon l'étude de Barry, (2003 :75) pour accéder à un emploi ou à une promotion en Guinée, « il faut être recommandé ou avoir des parents qui soient bien placés ou encore une connaissance qui puisse apporter de l'aide ». Une forme particulière est utilisée par les diplômés pour accéder à un emploi : le "piston" qui est une autre forme de manifestation des réseaux familiaux lors de la recherche de travail. Ce phénomène de "pistonage" en Guinée montre que les diplômés sont contraints de faire appel à des relations de

plus en plus proches, en l'occurrence les relations de parenté (Barry, 2003).

Cet usage de réseaux de relations pour décrocher un emploi n'est pas propre au contexte guinéen. Des situations similaires ont été observées dans une étude faite au Mali par Antoine et Piché (1995). Les auteurs de cette étude révèlent que c'est à travers les réseaux sociaux, parentaux et culturels que les jeunes diplômés parviennent à s'insérer sur le marché urbain de Bamako. L'étude de Gérard (1997) portant sur « *Marginalisation et recherche d'intégration des "jeunes diplômés Bamakois au chômage* » le confirme. Cette étude révèle que 81,6% des jeunes interrogés estiment que, sans les relations, on ne peut pas trouver de travail à Bamako; 58,5% des diplômés qui travaillent ont obtenu leur emploi par ce moyen. L'étude de Badji (1997 : 51) sur le « *devenir professionnel des étudiants de la Faculté des sciences économiques et de gestion* » révèle également qu'à Dakar, trouver du travail nécessite beaucoup de connaissances pratiques sur le marché de l'emploi, sur les pourvoyeurs potentiels d'emploi et sur les personnes influentes. Cela suppose l'établissement d'un réseau de relations susceptibles de donner des informations indispensables.

## **CHAPITRE IV MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE**

Dans cette partie, nous fournirons une description des grandes lignes du cadre méthodologique de la recherche.

### **4.1 Stratégie de recherche et techniques de construction et de traitement des informations**

L'enracinement de la recherche dans le champ qualitatif se trouve légitimé par notre désir de pour décrypter les conditions « concrètes » de vie des diplômés de retour ou non « expérimentant » de nouvelles formes de stratégies de réinsertion professionnelle et sociale en Guinée ou au Canada, de rendre compte de leurs expériences de retour et de non-retour, et de documenter le cheminement du retour et faire le bilan et perspectives.

Pour atteindre nos objectifs de recherche, la collecte repose sur deux guides d'entretien (Annexes A et B), le premier utilisé lors des entretiens avec les diplômés retournés en Guinée et l'autre avec ceux ayant décidé de s'établir au Canada. Les grilles d'entretien visaient à cerner les facteurs mobilisateurs de la migration de retour, à appréhender les motivations des étudiants ayant décidé de retourner ou ne pas retourner dans leur pays d'origine après les études. Elles permettaient également d'interroger les diplômés sur leur expérience de retour et d'insertion ou de réinsertion professionnelle, familiale et sociale dans le pays d'origine ou dans le pays d'accueil ainsi que sur les perspectives de

retour et les liens que les diplômés « installés » entretenaient avec le pays.

L'entrevue de recherche est une technique de collecte des données qui s'inscrit dans une pratique scientifique accordant davantage d'importance à l'informateur, à son écoute attentive sur ses motivations et opinions. Il s'agit d'une situation sociale dans laquelle deux personnes échangent face à face. L'utilisation de l'entrevue est donc adaptée à chaque situation. En tant que méthode qualitative, elle a pour fonction de détecter et de comprendre des comportements, des processus, plus que de décrire systématiquement, de mesurer ou de comparer.

Ainsi, l'entrevue apparaît comme une technique de recherche qualitative utilisée pour produire des données que le répondant fournit lui-même verbalement, à la demande de l'intervieweur, sur un thème donné en ayant le loisir d'approfondir telle ou telle partie. Elle semble bien appropriée à l'approche de recherche sur l'expérience migratoire des diplômés guinéens où les connaissances sur le phénomène à l'étude ne sont pas approfondies. Si par endroits, elle a un dénominateur commun avec le questionnaire, elle s'en distingue par le fait qu'elle produit un discours oral axé sur les idées d'une personne sur un sujet spécifique. Le but de l'exercice est non seulement d'amener l'interviewé à livrer sa pensée profonde, ses motivations réelles, ses représentations, ses intentions, mais aussi à révéler sa vision des choses et des événements, ses attitudes, en établissant des relations entre un phénomène et ses déterminants.

Nos données ont été collectées lors d'entretiens individuels réalisés à la fois en Guinée et au Canada.

## **4.2 Données et méthodes**

Les données ont été collectées auprès de deux échantillons de migrants pour études lors de deux terrains successifs. Les premiers diplômés interrogés, ceux retournés dans leur pays d'origine, l'ont été à Conakry lors d'un terrain effectués entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 octobre 2006. Un second terrain de recherche a été effectué à Montréal entre 1<sup>er</sup> février et le 31 mars 2009 auprès de diplômés guinéens « installés » au Canada. Les sections qui suivent présentent les méthodes de sélection des participants, le profil des participants à l'enquête, ainsi que les outils de collecte.

### **4.2.1 – Sélection des participants**

Nous avons constitué l'essentiel de l'échantillon des migrants pour études de retour à Conakry à partir de la dixième édition du répertoire des boursières et des boursiers que nous avons obtenus auprès du Programme Canadien de Bourses de la Francophonie (PCBF). En effet, le Programme Canadien de Bourses de la Francophonie a publié la brochure de sa deuxième édition de 2005, la liste complète de tous les boursiers des 37 pays à travers le monde francophone participants à ce programme. Cette brochure contient en outre, des renseignements relatifs à toutes les personnes qui ont bénéficié d'une bourse entre le premier septembre 1987 et le 31 décembre 2004. Le répertoire est composé de deux parties. La première concerne les diplômés regroupés par pays, avec une

description<sup>29</sup> détaillée des informations disponibles au sujet de chacun (nom et adresse, formation, activités professionnelles). La seconde partie concerne les boursiers qui poursuivent des études au Canada. On y présente une liste des boursiers groupés par pays suivie des coordonnées individuelles (Nom, pays, établissement/cohorte, niveau programme). C'est ainsi, à partir du Canada, que nous avons extrait dans cette brochure la liste de tous les boursiers guinéens.

Puis nous avons utilisé le téléphone et/ou le courriel pour joindre toutes les personnes qui pouvaient l'être<sup>30</sup>. Ce premier travail nous a permis d'extraire une liste de toutes les personnes retournées en Guinée. Une fois en Guinée, nous avons cherché à joindre par téléphone et/ou courriel les personnes à interviewées. Sur la base de cette liste des migrants de retour, nous avons mis à profit l'effet boule de neige qui a eu pour objectif principal d'identifier les premières personnes qui nous ont aidé à identifier d'autres personnes (Huberman et al., 2003c). L'enjeu était de diversifier la population étudiée pour ne pas se limiter aux seuls bénéficiaires du programme du PCBF : étudiants financés par d'autres organismes et/ou universités canadiennes et diplômés guinéens qui ont pu poursuivre leurs études au Canada sur financement de leurs parents.

En ce qui concerne les migrants ayant choisi de demeurer au Canada, leur échantillon a été conçu d'une part, à partir de la liste des boursiers guinéens du programme canadien de bourses de la

---

<sup>29</sup> Dans le répertoire du PCBF que nous avons utilisé, entre 1987 et 2004, le total de Guinéens ayant bénéficié de ce programme est de 50 boursiers, dont 34 ont terminés leurs études et 16 sont en cours d'études ou en voie d'obtention du diplôme. C'est parmi les 34 diplômés que nous avons choisi ceux qui se sont retournés en Guinée pour constituer l'essentiel de notre population d'étude.

<sup>30</sup> Comprendre ici les personnes dont le courriel et/ou le téléphone étaient à jour, par conséquent joignables.

Francophonie, d'autre part, à partir du répertoire de l'Association des Étudiants guinéens du Canada (ASEGUICA). Dans cet échantillon, nous avons volontairement privilégié les migrants financés par leurs familles. Le pari étant de varier autant que possible le type de diplômés devant constituer notre échantillon, cela par souci d'éviter de se retrouver seulement avec des boursiers.

Le choix des participants a porté dans un premier temps sur 22 diplômés retournés et vivant à Conakry qui ont été interviewés en 2006. Dans un second temps sur 9 diplômés<sup>31</sup> qui ont choisi de demeurer au Canada. Les entrevues de ces derniers ont été réalisées en 2009. Le critère principal du choix des interviewés était que tous les participants devraient avoir fait leurs études au Canada. Une autre dimension prise en compte lors de la sélection des participants est qu'il fallait qu'ils aient obtenu leur diplôme. Ce critère devait nous permettre de n'interroger que ceux qui ont fini leurs études. En effet, en interrogeant les personnes encore aux études cela n'aurait pas permis de cerner les motivations de retour et/ou de non-retour. Car, les étudiants pouvaient prétendre poursuivre leurs études dans un programme supérieur à celui en cours (par exemple du baccalauréat pour la maîtrise ou de la maîtrise pour le doctorat). Contrairement aux craintes que nous nourrissions au début de

---

<sup>31</sup> L'échantillon de 31 répondants que nous avons déterminé nous apparaît largement suffisant pour explorer l'expérience de migration pour études, notamment à travers des entrevues en profondeur. Plus que le nombre d'informateurs, ce sont les informations dans leur dimension qualitative (le discours et la variété des éléments du discours) qui nous apparaissent importantes dans ce travail. L'avantage d'un nombre restreint, c'est de nous permettre de recueillir plus d'informations et d'en faire une analyse approfondie. L'étude de cas de Douieb (1989), démontre l'intérêt des entrevues et illustre nos propos. Étudiant la question de retour et de non-retour d'étudiants marocains en France, l'auteur a utilisé principalement un questionnaire auprès de 148 étudiants. Cependant, le questionnaire s'étant révélé limité pour comprendre l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'études, ainsi que les transformations et les tensions reliées à la décision du retour et du non-retour, des entretiens semi-directifs auprès de 14 étudiants se sont avérés nécessaires. Blaud (2001) souligne également que son étude de cas sur 15 étudiants ivoiriens, camerounais et sénégalais à Montréal, par le recours aux entrevues en profondeur a permis de saisir les intentions de migration de retour et de non-retour.

cette recherche, le recrutement des personnes sur le terrain s'est déroulé sans difficultés majeures et nous avons été, à plusieurs reprises, surpris par la volonté et l'enthousiasme qui ont entouré les discussions. Le tableau ci-dessous donne une vue synoptique sur certaines caractéristiques des 31 participants (enquête de terrain, 2006 et 2009) : nombre de femmes et d'hommes, année d'obtention du diplôme, université fréquentée, option d'études, nature du diplôme obtenu.

### **4.2.2 Profil des répondants**

Le profil des participants interrogés est présenté dans le tableau 2 ci-dessous. Le tableau présente le sexe, l'âge, le diplôme obtenu et l'année d'obtention, l'université fréquentée et l'option d'étude. L'origine sociale et le statut professionnel des parents, tout comme la situation professionnelle des diplômés de retour en Guinée, ainsi que ceux qui ont choisi de demeurer au Canada sont également présentés.

Tableau 2 : profil des participants interrogés

<b>Nombre de femmes et d'hommes</b>	Hommes	24
	Femmes	7
<b>Année d'obtention du diplôme</b>	Entre 1996 et 2000	8
	Entre 2001 et 2006	23
<b>Université fréquentées</b>	Université de Montréal et HEC	6
	Université Laval	5
	Université du Québec à Montréal	10
	Université d'Ottawa	2
	Université de Sherbrooke	7
	Collège Comm. Nouveau Brunswick	1
<b>Différentes options</b>	Sciences de l'environnement	3
	Sciences économiques	2
	Sciences de l'éducation	9
	Administration, Gestion, management	7
	gestion de projets	1
	Médecine	1
	Santé publique	1
	Sociologie	2
	Sciences biomédicales	1
	Histoire	2
	Communication	1
Technologie des affaires	1	
<b>Nature diplômes obtenus</b>	Ph.D.	13
	Maîtrises/MBA	13
	Baccalauréat	4
	Collégial	1
<b>Source de financement pour les études</b>	Boursiers	22
	Financement des parents	9
<b>Origine sociale et statut professionnelle des parents</b>	Fils et filles de paysans	19
	Cadres et professionnels	7
	Semi-professionnels	2
	Commerçants	2
	Ouvrier/artisan	1

Source : enquête de terrain (2006 et 2009)

Comme le montre le tableau, les répondants sont majoritairement de sexe masculin : vingt quatre hommes contre seulement sept femmes<sup>32</sup>. Du point de vue des diplômes et universités fréquentés au Canada, il ressort que le temps de séjour à l'Université a été respecté (deux ans et demi pour la maîtrise et quatre à cinq ans pour le doctorat) sauf pour un MBA qui a duré 4 ans. L'ensemble de nos répondants sont diplômés entre 1996 et 2006. Sur les vingt quatre hommes, onze sont titulaires d'un doctorat, onze autres ont une maîtrise, un possède un baccalauréat et un détient un diplôme collégial. Alors que deux des sept femmes sont détentrices d'un Ph.D. Deux sont nanties d'une maîtrise et trois sont détentrices d'un baccalauréat. Parmi les treize diplômés possédant un doctorat cinq viennent de l'Université de Montréal, quatre de l'Université du Québec à Montréal, trois de l'Université Laval et un de l'Université d'Ottawa. Treize de nos répondants possèdent une maîtrise. Parmi eux, sept ont fait leur formation à l'Université de Sherbrooke, trois ont étudié à l'UQAM, deux à l'Université Laval et un à l'Université d'Ottawa. Parmi les quatre diplômés nantis d'un baccalauréat, trois viennent de l'Université du Québec à Montréal, alors que le quatrième a fréquenté HEC Montréal. Enfin, le détenteur d'un diplôme collégial a fait ses études au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick-Bathurst.

L'âge moyen de nos répondants est de 40 ans. La plus jeune diplômée a 29 ans et a fréquentée l'Université du Québec à Montréal et le plus âgé (53 ans) est diplômé de l'Université Laval en administration des affaires. Bien qu'ils aient choisi de filières variées (science de l'environnement, science de l'éducation, sciences biomédicales, administration des affaires, sciences économiques, santé publique), la majorité évolue dans le domaine des sciences sociales.

---

<sup>32</sup> La faible représentativité des femmes s'explique d'une part, par le faible taux de scolarisation des filles, d'autre part, par le fait que peu de femmes accèdent aux Institutions d'enseignement supérieurs.

Tous nos répondants ont fini leurs études au moment de l'enquête. L'ensemble des répondants compte 22 boursiers et 9 bénéficiaires d'un financement des parents. Parmi les 22 boursiers, 15 sont financés par le programme canadien de bourses de la Francophonie (PCBF) tandis que les 7 autres sont boursiers d'autres organismes. Il convient également de noter qu'au moment de nos enquêtes de terrain, 12 répondants avaient le statut de résident permanent et/ou de citoyen du pays d'accueil. Parmi les répondants, qui sont retournés en Guinée, trois personnes avaient le statut de citoyenneté canadienne et un avait le statut de résident permanent.

Quatre diplômés proviennent de la Basse Guinée<sup>33</sup>, dix-sept des diplômés proviennent de la Moyenne Guinée. Tandis que quatre de nos interviewés sont originaires de la Haute Guinée. Six de nos répondants proviennent de la Guinée forestière. Du point de vue de l'origine sociale des répondants, les interviewés sont majoritairement fils et filles de paysans, soit un total de dix neuf sur trente et un diplômés interviewés. Il faut souligner ici 60% de la population guinéenne est paysanne. Seuls sept diplômés ont des parents cadres et professionnels, tandis que deux diplômés ont des parents semi-professionnels. Ceux qui ont des parents commerçants sont au nombre de deux, ils sont tous diplômés d'une maîtrise. Seulement un diplômé a un parent ouvrier/artisan.

### **4.2.3 – Outils de collecte : les entretiens semi-dirigés**

Nous avons mené des entretiens approfondis auprès des deux groupes de diplômés guinéens formés au Canada : ceux retournés en Guinée, et ceux ayant choisi de demeurer au Canada après leur formation.

---

<sup>33</sup> La Guinée compte quatre régions naturelles : la Basse-Guinée, la Moyenne-Guinée, la Haute-Guinée et la Guinée-Forestière.

Pour les détails de ces questions, se référer aux guides d'entretiens en annexe.

Nous avons retracé avec les enquêtés leur parcours migratoire. Sept grands thèmes ont été abordés. Nous avons initié l'entretien en invitant le diplômé à nous parler de son enfance et de son parcours scolaire avant son départ pour le Canada : où il avait grandi, son origine sociale, ses études en Guinée (école fréquentée, filière suivie) ainsi que son éventuel parcours professionnel (type d'emploi occupé avant le départ, où, etc.). La deuxième thématique abordée concernait le départ pour les études : choix du pays, préparation au départ, problèmes éventuels rencontrés lors de la préparation. Le troisième thème discuté concerne le séjour au Canada : cheminement, expériences et bilan. L'objectif était de cerner l'expérience et l'appréciation de ce séjour pour étude : déroulement des études, problèmes éventuels rencontrés à l'arrivée, ou au cours du séjour, éléments les plus et les moins appréciés lors du séjour au Canada.

La quatrième partie de l'entretien a été axée autour du projet de retour ou d'établissement. L'objectif était de cerner les motivations au retour pour les uns et les raisons de l'établissement pour les autres. Puis nous nous sommes penchés sur l'expérience de retour ou d'établissement. Pour les diplômés interrogés en Guinée, l'objectif était de leur faire parler de leurs expériences de retour et de réinsertion professionnelle, sociale et familiale. Le thème de l'insertion et l'expérience d'établissement, a été également abordé avec les diplômés demeurés au Canada. Enfin tous les répondants ont été conviés à faire un bilan du retour/de l'établissement et leur perspectives d'avenir.

L'entretien est généralement considéré comme «une voie d'accès privilégiée pour appréhender le point de vue et l'expérience des acteurs» (Poupart, 1997: 205). En effet, selon Poupart, il existe une opinion largement répandue dans la plupart des traditions sociologiques selon laquelle le recours aux entretiens demeure l'un des meilleurs moyens pour saisir le sens que les acteurs donnent à leurs conduites, la façon dont ils se représentent le monde et la façon dont ils vivent leur situation, les acteurs étant vus comme les mieux placés pour en parler (Poupart, 1997: 175).

L'entrevue a ainsi l'avantage de permettre de saisir en profondeur l'expérience des acteurs sociaux et les représentations qui s'y rattachent d'emblée. Ces dernières sont la clef de voûte pour bien comprendre les informations recueillies au moyen de l'entrevue. Le souci d'aller plus en profondeur dans l'analyse nous a amené à faire un recueil des histoires de vie de personnes dont les profils, itinéraires et trajectoires sont illustratifs des situations de réussite ou non d'insertion familiale, économique et professionnelle. Comme telles, les histoires de vie sont destinées à mettre en lumière les processus d'insertion de personnes dont les trajectoires sont illustratives de différentes formes de stratégies d'insertion et de réinsertion des diplômés de retour et de cerner les principales raisons de la décision de retourner ou de rester.

Le corpus sur la base duquel a été bâtie la présente recherche est constituée de 31 entrevues. Le fait d'avoir privilégié une démarche qualitative nous commande ainsi de «sacrifier» la recherche d'une représentativité statistique et d'une exhaustivité difficilement atteignables pour le cas d'espèce au profit de la profondeur et de la richesse des

informations. C'est d'une représentativité qualitative dont il est question, à savoir l'exploration de l'expérience de retour et de non-retour et d'insertion sociale et professionnelle dans le milieu d'origine, ainsi que dans le pays d'accueil.

Compte tenu du temps et de nos moyens, mais aussi de l'étendue de l'étude, nous sommes arrivés à une *saturation empirique* de l'objet de recherche. De l'avis de Pires (1997), cette saturation empirique fait référence:

« au phénomène par lequel le chercheur juge que les derniers documents, entrevues ou observations n'apportent plus d'informations suffisamment nouvelles ou différentes pour justifier une augmentation du matériel empirique [...]. Elle remplit deux fonctions principales : d'un point de vue opérationnel, elle indique à quel point le chercheur doit arrêter la collecte de données, lui évitant un gaspillage inutile de preuves, de temps et d'argent ; d'un point de vue méthodologique, elle permet de généraliser les résultats à l'ensemble de l'univers de travail (population) auquel le groupe analysé appartient (généralisation empirico-analytique) » (p. 157).

Les entretiens ont été conduits dans un style non-directif (Krueger, 1988 ; Morgan, 1988), mais ceci est à comprendre, selon la « mise en garde » de Muchielli (1979 : 42), « comme une non-directivité sur le fond et une directivité sur la forme (maintien du thème au centre du débat, élucidation, synthèses, gestion du temps) ».

Les entretiens ont toujours débuté par une présentation de l'objet de l'étude pour une mise en contexte en permettant en quelque sorte aux interviewés d'avoir une idée générale avant de commencer les entretiens.

Les entrevues ont été menées sur la base des grilles d'entretien dont les thèmes sont présentés plus haut. Cependant, il faut souligner que nos guides d'entretien n'ont jamais constitué un canevas rigide auquel il fallait impérativement coller. Nous avons fait preuve de souplesse et de flexibilité en laissant les interviewés parler sans les interrompre afin de prendre en charge des thèmes imprévus, mais pertinents pour notre étude. Toutefois, cette marge de liberté que nous avons accordée aux interviewés nécessitait néanmoins une certaine perspicacité de notre part pour éviter de s'éloigner des thèmes de notre recherche.

Les entrevues ont été conduites en langue française, maîtrisée par tous les participants. Les discussions ont fait l'objet d'un enregistrement vocal numérique. Elles ont ensuite été toutes transférées puis saisies sur ordinateur pour les besoins de l'analyse par nous-mêmes et un professionnel de l'Université de Conakry que nous avons engagé pour les nécessités du travail de transcription. Il faut signaler que le travail qu'il a effectué a été soumis à un contrôle vigilant de notre part.

Nous avons opté pour une analyse thématique des entretiens. Les thèmes identifiés dans notre grille d'analyse recourent les grandes lignes des guides d'entretien, mais également des sous-thèmes : motivation, rôle de la famille, lien avec la famille restée au pays d'origine.

#### **4.2.4. Déroulement du terrain et problèmes rencontrés**

Rappelons que c'est le souci d'appréhender les motivations intrinsèques aux étudiants guinéens ainsi que la perception qu'ils ont de leur situation scolaire et sociale au Canada par rapport à celle de leur pays

d'origine qui nous ont poussé à utiliser l'entrevue comme démarche de collecte de données qualitatives. Nous avons préconisé l'entrevue individuelle dans l'intérêt de saisir pleinement le récit de vie de chacun (expériences, les changements marquants, les circonstances ayant entouré leur choix de rentrer en Guinée ou de s'établir au Canada), selon des thèmes que nous avons élaborés à l'avance.

Au début des entrevues, plusieurs enquêtés étaient timides et taciturnes. Ce n'est qu'en les mettant à l'aise et en assurant leur confidentialité que les langues pouvaient se délier. Les informations obtenues se sont avérées à la fois abondantes et pertinentes. Par ailleurs, notre statut d'étudiant au doctorat a rassuré les répondants qui ont vite compris que nous étions mieux disposé à les comprendre que quiconque.

Une semaine avant le jour de la rencontre, nous leur soumettions un document (Annexe C et D) relatant brièvement le pourquoi de nos rencontres, nos objectifs, la garantie de la confidentialité et leurs droits de répondre ou de ne pas se porter candidat à notre étude et la possibilité même d'interrompre leur intervention si celle-ci risquait de compromettre leur anonymat.

Au jour prévu, une fois rendu au local réservé pour l'entrevue, face à face avec notre interlocuteur, nous prenions le temps d'instaurer un climat de confiance, d'expliquer les objectifs et la pertinence de notre recherche et nous leur garantissions la confidentialité de l'ensemble de leurs propos. Pour finir, nous leur demandions l'autorisation d'enregistrer l'entrevue. Question par question, nous tâchions d'éclaircir les points

sombres par des sous-questions pour ramener le répondant aux thèmes principaux si celui-ci s'écartait de l'objet de la recherche.

Toutefois, nous tenions à ne pas trop intervenir pendant le déroulement des entretiens, car nous trouvions important de laisser aux répondants le champ libre et d'intervenir au besoin. La durée de nos entrevues a oscillé entre une heure et une heure trente minutes, la plus courte durée fut celle de 55 minutes, tandis que la plus longue dura une heure quarante-cinq minutes. Presque toutes les entrevues eurent lieu aux dates prévues.

La seule difficulté à signaler lors du terrain en Guinée, fut de rencontrer deux diplômés qui nous avaient donné des rendez-vous sans les honorer, ce alors que nous avions multiplié les coups de fil et accepté de reporter à plus de quatre reprises la rencontre avec ces dernières. Nous avons fini par renoncer à interviewer ces deux personnes après quatre rendez-vous manqués. En ce qui concerne l'enquête de terrain au Canada, nous avons rencontré une réticence de la part d'un diplômé boursier du PCBF. En effet, malgré notre assurance que les informations recueillies étaient anonymes et confidentielles, il a décliné « poliment » notre invitation à une entrevue. Il avait peur que le PCBF soit au courant qu'il est resté au Canada après ses études<sup>34</sup>

Concernant l'objet abordé, nous avons eu quelques craintes au début de la thèse d'aborder un tel sujet étant nous-mêmes étudiant

---

<sup>34</sup> Nous avons mentionné dans le chapitre 4, jusqu'en 2004, tout étudiant boursier du programme canadien de bourses de la francophonie avait l'obligation (du moins selon les textes) de retourner dans son pays d'origine pour « servir » au moins deux ans avant de prétendre postuler de nouveau pour revenir au Canada.

migrant guinéen étudiant au Canada. Cependant, malgré notre statut à la fois d'étudiant et guinéen, dans nos analyses, nous avons tenté de prendre de la distance d'une part, par rapport aux propos des répondants, d'autre part, par rapport à notre expérience personnelle.

D'ailleurs, c'est en étant conscient que l'entretien repose sur la relation entre le chercheur et l'interviewé, laquelle est sujette à diverses interférences que nous avons pris nos distances par rapport à notre étude dès la formulation de nos guides d'entretien. En effet, l'attitude du chercheur, selon Poupart (1997), ses interventions et sa personnalité peuvent altérer la qualité des informations recueillies. Cependant, la formulation rigoureuse et explicite du canevas d'entrevue au départ permet de juguler les influences que peut produire la relation chercheur-interviewé, tout au moins permet de mieux les contrôler. Mais, en définitive, rappellent Guibert et Jumel, tout instrument possède des avantages et des inconvénients, ce qui importe d'abord et avant tout, c'est l'utilisation qui en est faite (Guibert et Jumel, 1997: 121).

Toutes les entrevues menées ont fait l'objet d'un enregistrement sur enregistreuse numérique vocale puis transférées sur ordinateur à des fins de saisie des transcriptions. Nos objectifs de collecte ont été atteints et le travail de recueil des données sur les terrains s'est déroulé sans difficultés majeures.

## **DEUXIÈME PARTIE : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE**

La première partie de la thèse a servi à présenter la mise en contexte et l'état des lieux, la revue de la littérature «spécifique» des études récentes sur la migration pour études et le retour des diplômés, la problématique de recherche et l'approche méthodologique adoptée. Trois chapitres, constituant autant de grandes lignes de l'analyse, structurent la deuxième partie.

Dans le chapitre V, nous nous intéressons d'abord à l'analyse des discours des diplômés sur leurs motivations à retourner au pays d'origine ou à demeurer au Canada. Ensuite, nous examinons également l'influence de la politique de l'immigration Canada sur les prises de décisions après études et la manière dont les diplômés restés au Canada envisagent leur retour éventuel et leurs rapports « au pays »?

Le chapitre VI est consacré à l'expérience du retour et du non-retour. Nous analysons tour à tour le discours des diplômés sur leur insertion ou réinsertion professionnelle, familiale et sociale pour ceux qui sont retournés en Guinée et ceux qui sont demeurés au Canada.

Le dernier chapitre de notre thèse est consacré au bilan de l'expérience migratoire, aux satisfactions et insatisfactions après le retour en Guinée, mais aussi après l'établissement au Canada. Plusieurs autres questions seront également abordées : Comment les diplômés qu'ils soient retournés ou demeurés au Canada, envisagent-ils l'avenir? Quels types de liens les diplômés qui se sont établis au Canada maintiennent-ils avec la Guinée?

# **CHAPITRE V- RENTRER OU RESTER ? : LE DISCOURS DES DIPLÔMÉS SUR LEURS MOTIVATIONS**

A partir des entretiens des diplômés qui sont retournés en Guinée après leurs études et de ceux qui sont restés au Canada le chapitre tente de répondre aux questions suivantes : quels facteurs motivent « le retour au pays » et qu'est-ce qui explique, à l'inverse, le choix de rester au Canada? Comment la politique d'immigration canadienne influence-t-elle les diplômés dans leur décision de rester? Comment les diplômés restés au Canada envisagent-ils le retour et leurs rapports « au pays »?

## **5.1-Une décision souvent difficile**

Après leur formation au Canada, tous nos répondants peu importe leur décision finale se sont tous posés la question suivante : est-ce qu'il faut se retourner ou rester? En effet, partis faire des études à l'étranger, les immigrants déclarent subir différentes « pressions internes » et « environnementales » et se sentent « ballottés » entre « différentes forces ». Pour arriver à prendre une décision, disent-ils, il faut « mettre tout sur la balance », analyser toutes les « alternatives », puis faire des choix en prenant de la distance face aux « pressions familiales » pour privilégier ce qui est essentiel pour l'avenir. Les propos ci-dessous illustrent les difficultés des diplômés à prendre une décision.

« D'un côté tu as des parents et des amis qui te disent de ne pas rentrer car la situation est difficile au pays, de l'autre côté, tu penses qu'après cette formation, tu restes redevable à quelqu'un, à une institution ou bien tu penses à la famille élargie en Guinée qui ne souhaiterait pas que tu vives à une si grande distance en espérant que tu peux les être utile en étant

au pays d'origine. C'est un choix très difficile, je pense qu'avant de prendre la décision il faut mettre tout sur la balance. » (Faranah, 45 ans, doctorat, Université de Montréal).

Parmi les répondants interviewés en Guinée, très peu déclarent n'avoir pas du tout hésité à rentrer. Comme dans le cas des diplômés retournés en Guinée, ceux qui sont restés au Canada ont eu de la difficulté à prendre leurs décisions. Tous ont aussi déclaré avoir subi des pressions pour les inciter à rester. Souvent, c'est après plusieurs discussions, après avoir étudié toutes les alternatives et évalué les avantages et les inconvénients que la décision est finalement prise comme le montre l'extrait du discours suivant:

« J'ai beaucoup hésité, ça m'a pris plusieurs mois avant de faire une demande de résidence permanente. C'est en voulant satisfaire mes enfants et mon épouse que je me suis engagé, cela dans le but de les faire bénéficier d'une qualité de vie et la possibilité de s'épanouir. J'avoue que ça été difficile à prendre la décision de s'établir au Canada ». (Labé, 40 ans, doctorat, Université Laval)

Cependant, les « pressions familiales » n'expliquent pas à elles seules les hésitations de nos répondants sur la décision à prendre une fois le diplôme obtenu. L'inquiétude de vivre une précarité dans le pays d'accueil ou l'attachement au pays expliquent en outre pourquoi la décision de rester ou rentrer a été souvent difficile pour les diplômés.

## **5.2- Les motivations derrière le « retour au pays »**

Les motivations des migrants à rentrer au pays varient en fonction des réalités et des opportunités qui s'offrent à eux. En effet, l'analyse des données montre que les « perspectives d'emploi et de promotion » ont joué un rôle central dans leur décision de rentrer. En effet, c'est quand les

diplômés sont assurés de la réintégration dans leur ancien travail ou de bénéficier d'une nomination qu'ils sont le plus motivés à regagner leur pays.

« C'est en étant au Canada que j'ai eu une proposition d'emploi, d'ailleurs, c'est ce qui m'a incité à rentrer. En plus, quand j'ai eu la proposition, dès que je suis venue ici (en Guinée) quelques jours après j'ai été nommée directrice nationale. Peut être, je pouvais me retourner si l'accueil ne m'aurait pas été favorable, mais dès mon retour, j'ai été encouragé par une promotion, cela m'a poussé à rester en Guinée » (Damal, 43 ans, doctorat, UQAM)

Les données d'entretiens indiquent également de nombreux étudiants guinéens qui ont choisi le retour dans leur pays d'origine pour des raisons familiales. Pour les sept autres répondants, les problèmes qui assaillent la Guinée (pauvreté, instabilité politique, absence de mécanisme d'insertion des migrants de retour) peuvent être réglés d'où leur motivation à retourner afin d'apporter leur contribution. De plus, pour eux, ils ne peuvent échanger en rien « l'amour et les sacrifices consentis par la société et leurs parents » pour accéder à leur formation : le « devoir moral » oblige qu'ils soient chez eux pour le meilleur et pour le pire et surtout qu'ils mettent leurs expériences et leurs compétences au service du développement.

### **5.2.1- Le rôle central des perspectives d'emploi**

Dans l'ensemble, pour les diplômés qui ont décidé de rentrer, leur motivation repose sur la possibilité de se trouver ou retrouver un emploi répondant aux intérêts de chacun. Comme dans l'étude d'Ennafaa et Paivandi (2008), tous nos répondants et répondantes qui choisissent de rentrer ont la conviction de pouvoir s'insérer ou se réinsérer.

Dans le cas de notre étude, pour atteindre les objectifs d'insertion, certains diplômés vont s'appuyer sur les réseaux de relations qu'ils ont entretenues durant leur séjour aux études au Canada ou pendant qu'ils occupaient un emploi avant de venir poursuivre leurs études. Les propos de l'extrait ci-dessous illustrent l'importance de l'emploi dans la décision de retourner en Guinée.

« J'ai eu la chance parce que quand j'étais en Égypte le professeur Michel qui était mon directeur, il se trouve que c'est lui qui est le chargé des dossiers académiques dans le projet CÉRE<sup>35</sup> donc lui il m'avait approché pour dire que si j'étais intéressé à travailler au CÉRE, il avait la possibilité de m'appuyer. À partir de là, je me suis dit que c'est une opportunité, si je peux avoir un poste d'enseignant-chercheur au CERE tant mieux. C'est comme ça que le processus de retour a commencé. Ce qui m'a motivé aussi, dès lors qu'ils (les responsables du CÉRE) ont su que le projet m'intéressait et eux aussi ils étaient intéressés par moi, même étant au Canada, ils finançaient ma participation à certains colloques et j'allais les représenter bien que je n'étais pas encore là (au CÉRE) officiellement. Tout ça faisait que j'ai pris le chemin avec ces gens-là. C'est ce qui fait que quand j'ai fini ma thèse, je suis venu pour travailler en Guinée. Cependant, il a fallu que le directeur du CÉRE se lève, il a fallu que les partenaires qui appuient le CÉRE se lèvent pour faire appuyer mon dossier d'où l'importance des réseaux de connaissances » (Kouroussa, 40 ans, Ph.D., UQAM).

Pour 14 des 18 diplômés qui avaient un emploi en Guinée, le fait d'avoir travaillé avant de poursuivre les études au Canada, la préparation psychologique, l'espoir de bénéficier d'une évolution (promotion) dans leurs carrières constituent les motivations principales du retour au pays d'origine. En effet, l'étudiant qui a une garantie de s'insérer sur le marché du travail est beaucoup plus motivé à retourner en Guinée que celui qui est parti sans emploi. En prenant la décision de rentrer, les diplômés qui

---

<sup>35</sup> Centre d'études et de recherche en environnement

n'avaient pas de travail avant de quitter la Guinée misent sur des offres d'emploi certaines avant de décider de retourner.

« C'est à partir du Canada que j'ai négocié un contrat de travail avec "Alex Canada". En effet, c'est grâce à un de mes professeurs de l'UQAM que j'ai eu le contact avec cette société canadienne qui était installée en Guinée. Étant donné que j'avais une certitude d'être employé, je me suis décidé de rentrer au pays » (Baldé, 33 ans, Maîtrise en administration des affaires).

De même Alpha par exemple a pris contact avec une société canadienne évoluant en Guinée et a réussi à négocier un emploi avant son retour. C'est ainsi que deux semaines après le retour, il a été embauché comme directeur adjoint aux finances. Souvent, les réseaux de connaissances au Canada jouent le rôle de catalyseur des motivations au retour en Guinée.

« C'est le professeur Diallo qui a rencontré des investisseurs canadiens lors d'un forum des affaires. Ces derniers ont dit qu'ils voulaient quelqu'un qui a fait des études au Canada, mais qui veut rentrer après les études en Guinée pour les aider à consolider leur société. Au fait, ils cherchaient un assistant à leur directeur financier parce que la première gestion n'était pas satisfaisante » (Alpha, 38 ans, maîtrise).

À l'instar de l'étude de Kail (2008), nos répondants font usage de leurs réseaux de connaissances mobilisés dans le pays d'accueil. Si pour certains c'est l'opportunité d'emploi qui les motive davantage, pour d'autres c'est la conviction de bénéficier d'une promotion, des avantages et honneurs liés au diplôme.

« Quand j'étais vers la fin de mes études, j'avais postulé pour une résidence permanente au Canada et je l'avais eu. Cependant, quand j'ai eu une opportunité d'emploi, j'ai décidé de rentrer au pays. Peut être cette chance tous les diplômés ne

l'ont pas gagné, c'est pourquoi tout de suite, dès après la défense de ma thèse je suis renté. Par ailleurs, je me disais toujours quand on a un doctorat à mon avis ça n'engage que moi, je pense qu'on est plus respecté ici chez nous que si on reste Canada. Avec un doctorat, tu rentres au pays, tu as tous les honneurs, tu as tout le respect de tes pairs, de ta famille, tout le monde t'accorde ce respect-là » (Kouroussa, 40 ans, Ph.D., UQAM).

Si les perspectives d'emploi et de promotion en Guinée motivent le retour de nombreux migrants, l'incertitude de s'insérer sur le marché du travail canadien explique également les hésitations des diplômés à décider de s'installer au Canada. La crainte de se trouver un petit emploi avec un petit salaire ne permettant pas d'être capable de prendre en charge « les frais de transport, logement, nourriture » ou n'assurant qu'une « petite assurance vieillesse » constitue en fait une motivation principale de plusieurs diplômés guinéens à retourner après leur formation. C'est ce que certains qualifient de « précarité de l'emploi » dans le pays d'accueil. En effet, près de la moitié de nos répondants (10/22) considèrent que le fait d'avoir un diplôme de troisième cycle devrait faciliter leur insertion au Canada. Étant donné qu'ils ne trouvent pas l'emploi souhaité dans le pays d'accueil, il faut mieux retourner en Guinée. Même, des étudiants ayant la résidence ou la nationalité (8 sur 22) canadienne qui envisageaient auparavant de rester se sont ravisés à la fin de leurs études et ont pris le chemin du retour.

En effet, Bouba titulaire d'un doctorat, père de cinq enfants a décidé de rentrer après plusieurs tentatives d'insertion sur le marché du travail au Québec. Son expérience de travail est des plus décourageantes : il a travaillé dans de "petits boulots" temporaires comme des contrats de recherche documentaires et bibliographiques pour son directeur. Finalement au bout de douze mois de recherches infructueuses d'un

emploi souhaité, il a préféré rentrer en Guinée dans l'espoir que son diplôme soit valorisé et qu'il puisse bénéficier de promotion dans sa carrière; même si les conditions de travail demeurent minimales aussi dans son pays.

Dans le même esprit, Wuri (30 ans, Baccalauréat en administration des affaires, HEC Montréal) a préféré retourner travailler en Guinée, car au Québec il était confronté au problème de la précarité du travail. En effet, après un stage de trois mois dans une société pharmaceutique, il a obtenu un contrat d'emploi de six mois. Après les six mois, Wuri s'attendait à ce que son contrat soit renouvelé. Mais à son grand étonnement, il fut informé qu'en raison de la baisse des activités de la société, il allait être rappelé dans deux mois. Après les deux mois, il a appris que l'entreprise est tombée en faillite. Suite à ces déboires, Wuri a décidé de rentrer en Guinée pour voir s'il ne pouvait pas « faire quelque chose chez lui ».

Même ceux qui ont trouvé un emploi au Canada, souvent, ils ne sont pas satisfaits de leur salaire et du rôle qu'ils jouent. Pour certains cette insatisfaction les poussera au retour. Ainsi, certains répondants (5 sur 22) pensent qu'ils sont relégués au rôle de second rang malgré leur diplôme de Ph.D.

« J'ai trouvé qu'au Canada, j'étais juste un employé et non un homme de décision alors que ma formation me permettait d'être un chef de file dans ma profession. Le fait que je sois citoyen de seconde d'adoption fait que je n'avais pas cet avantage » (Macenta, 50 ans, Ph.D, Université de Montréal).

Au-delà des perspectives d'emploi, certains répondants justifient

leur retour par l'attachement à la famille dans le pays d'origine et au sentiment de patriotisme.

### **5.2.2- Patriotisme et attachement à la famille restée au pays**

En ce qui concerne les motivations de retour, certains répondants (12 sur 22) évoquent leurs attaches familiales et leur désir de « participer au développement » de la Guinée.

« J'étais au Canada et j'étais conscient que j'avais acquis une expertise qui n'existait pas dans mon pays et mon pays en avait besoin. J'étais partagé parce qu'en restant au Canada, c'était pour avoir l'argent simplement alors qu'en revenant en Guinée, c'était pour servir mon pays. C'est ainsi que j'ai décidé de venir servir mon pays malgré les difficultés qui se poseraient. C'est la raison fondamentale de mon retour » (Bouba, 53 ans, doctorat en administration des affaires, Université Laval).

Qu'ils soient boursiers ou non, plusieurs répondants mettent en avant le patriotisme comme motivation du retour et déclarent que c'est un « devoir » voir une « obligation » de retourner « servir son pays » après avoir bénéficié d'une formation à l'étranger. Surtout quand il s'agit d'une formation de troisième cycle. Cependant, bien que certains organismes de financement (comme l'ACDI, l'USAID) des boursiers guinéens exigent que les étudiants se retournent pour servir au moins deux ans dans leur pays d'origine. Selon nos répondants, le sentiment de patriotisme qui les anime n'est pas lié à cette contrainte.

En fait la quasi-totalité de nos répondants se déclare animée de volonté de « contribuer au développement de la Guinée » à travers l'expérience et les connaissances acquises au Canada ou rationalisent

ainsi leur décision de rentrer au pays. Pour eux, il faut partager cette expérience avec d'autres Guinéens restés au pays, « mettre en application les connaissances acquises », « améliorer le système voir le changer ». La volonté de participer au développement de la Guinée en apportant son expertise acquise au Canada se reflète bien dans les propos de Dabola (46 ans, doctorat, Université de Montréal).

« Quand je fais aujourd'hui le bilan, je suis content d'être en Guinée, j'ai fait exactement ce que j'avais voulu, apporter ma contribution. Ça n'a pas été facile, mais quand on regarde aujourd'hui les réalités de la sociologie à l'Université de Conakry par rapport à 2000, c'est deux mondes nettement différents. Aujourd'hui, il y a plus de ressources humaines au département de sociologie en Guinée qu'au département de sociologie de l'Université Cheikh Anta DIOP à Dakar et ça, c'est parce qu'il y a eu une volonté collective de faire changer les choses. Ça à mon avis, c'est plus important que tout le reste ».

Même conscient d'éventuelles difficultés une fois au pays, Kouroussa a préféré revenir afin de mettre en application son expertise. Pour lui, c'est beaucoup d'investissement pour ses études et quelque part il fallait « faire un retour d'ascenseur » en se mettant au service du développement de la Guinée. Cette prise de conscience apparaît aussi dans les propos de (Koyin, 47 ans, maîtrise Université de Sherbrooke).

« C'est par patriotisme que je me suis retourné en Guinée. C'est que je voulais apporter ce que j'ai vu ailleurs, je voulais le partager avec d'autres Guinéens. Il faut vouloir et avoir un objectif ».

Qu'ils soient boursiers ou non, tous ceux qui sont animés par l'esprit de patriotisme sont aussi certains de pouvoir s'en sortir à travers les compétences acquises au Canada. Cependant, ils sont conscients que

le retour va être difficile du moins pour les deux premières années et il faudra du temps pour prouver « leurs compétences » et leur « savoir-faire », mais qu'on finirait un jour par reconnaître leur savoir-faire. Pour eux, dès que le « système » se rend compte qu'à chaque fois qu'on leur demande de faire un travail, ils sont capables de le faire, pas seulement de parler, mais ils le font concrètement, à partir de cet instant « tout fonctionne ». C'est en ce moment qu'ils se « bâtiront une place sous le soleil » au sein de la société guinéenne et peuvent en même temps mettre en œuvre des réformes dans leur domaine d'expertise.

Du point de vue du sentiment familial, plusieurs répondants se considèrent comme le « soutien principal » de la famille restée en Guinée. En conséquence, finir la formation est synonyme de venir en aide aux différents membres de la famille qui ont chacun contribué à leur façon à la réussite de l'étudiant. Pour ces répondants, la meilleure manière c'est d'être auprès de la famille. Pour d'autres interviewés, le désir de ne pas vouloir laisser ses parents seuls dans la vieillesse les incite à retourner après la formation.

« J'étais disposé psychologiquement à retourner, la motivation parentale aidant. J'ai mes parents en Guinée, ma famille, tout ce monde comptait sur moi. C'était une première disposition, une deuxième disposition est que ça ne m'a jamais tenté de faire l'aventure. Je me suis dit que je ne suis pas un jeune homme, j'avais franchi les 40 ans quand je suis allé pour faire le doctorat. Pour moi, il n'est pas question de tenter l'aventure. Ce qui signifie que le jour où je partais d'ici (la Guinée), la décision de retourner était prise » (Kindia, 50 ans, Ph.D., sciences de l'éducation, Université de Montréal).

Le poids des responsabilités familiales engendre souvent des dilemmes entre le désir de poursuivre les études et la nécessité de

retourner comme l'explique Sorykou, 50 ans, maîtrise administration des affaires, UQAM sont édifiants :

« Je voulais faire un doctorat avant de retourner en Guinée, je souhaitais ça fortement. De l'autre côté, j'avais le sentiment des parents qui étaient plus forts. Moi je suis très attaché à mon père en particulier. Il tenait à ce que je l'aide à avoir une maison, j'ai dû l'aider à construire. Ce qui fait que ma présence à ses côtés était très importante »

Même lorsque les études à l'étranger ont débouché sur une insertion professionnelle réussie dans le pays de formation, il arrive qu'en raison de l'attachement familial qu'un retour "s'impose".

Macenta aussi a hésité après son post doc. Aîné d'une famille polygame de 25 enfants (son père avait trois femmes), il était partagé entre la volonté de son épouse et ses enfants qui souhaitaient demeurer au Canada et la famille étendue qui exerçait une pression pour qu'il rentre en Guinée. L'extrait ci-dessous illustre bien le dilemme :

« Je cherchais à convaincre mon épouse, mes enfants, qui n'étaient pas contre mon retour, mais qui me disaient de prendre un temps pour me préparer financièrement. Je dis bon, si je prends du temps je risque d'être bloqué et ne plus avoir le courage de repartir. Fils aîné de la famille, mon papa étant très vieux, j'ai fini par décider de revenir en Guinée sachant que j'aurais des difficultés économiques » (Macenta, 50 ans, Ph.D, Université de Montréal).

Par ailleurs, les répondants ou répondantes qui ont laissé un époux ou une épouse avec des enfants dans le pays d'origine se voient dans le devoir moral de retourner en Guinée pour éviter l'éclatement de la famille. Bien qu'assurée d'avoir un poste d'enseignement à l'Université

Laval, Pita a préféré retourner en Guinée à côté de sa famille.

« Moi je suis une femme mariée, j'ai mes enfants, il faut que je rentre. Durant toute la période de mon doctorat, c'est mon mari qui s'est occupé de nos enfants pour me permettre de poursuivre ma formation au Canada. En plus, j'ai la conviction que je suis plus utile à ma famille en rentrant en Guinée qu'en restant au Canada. Pour toutes ces raisons, je dois rentrer au pays ». (Pita, 39 ans, Ph.D., Université Laval)

### **5.3- Les motivations du non-retour**

#### **5.3.1 La possibilité d'obtenir un travail décent au Canada**

Les opportunités d'emploi dominent également le discours des neufs (9) répondants qui ont opté pour le non-retour après leur formation au Canada. Les répondants qui ont réussi à travailler pendant qu'ils étaient encore aux études et sont satisfaits de leur salaire, même si l'emploi occupé ne correspond pas aux connaissances acquises durant leur cheminement universitaire, préfèrent souvent rester au Canada.

Pour tous les répondants ayant choisi de rester au Canada, la Guinée est un pays qui « se meurt à petit feu ». Ils considèrent aussi que si leurs aînés qui ont vécu en Europe (au début de l'indépendance de la Guinée) sont rentrés au pays après leurs études, c'est parce qu'ils avaient des opportunités d'emplois. En effet, après la colonisation, il y avait un manque de cadres. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. En plus de la crainte du chômage qui touche plusieurs pays africains, dont la Guinée, certains répondants considèrent que la formation qu'ils ont reçue ne leur assure pas d'être employés comme fonctionnaires. En fait, ils attendent tout de la fonction publique en matière d'embauche.

« Comme vous le savez, en Guinée, l'État est non seulement le grand employeur, mais aussi c'est en son sein que l'emploi est garanti. Le secteur privé étant peu développé dans le pays, l'espoir de trouver un travail est très mince à ce niveau. C'est pourquoi, tous les diplômés cherchent à intégrer la fonction publique » (Yetemali, 33 ans, Collège Communautaire Nouveau Brunswick).

Si le fait que la formation reçue ne garantit pas de travailler automatiquement à la fonction publique guinéenne est un motif de non-retour pour la majorité des diplômés interrogés au Canada, le fait que plusieurs de ces répondants n'ont jamais exercé un travail en Guinée avant de poursuivre leur formation au Canada constitue un autre motif de découragement au retour.

« Comme je n'avais pas d'emploi en Guinée avant de venir ici (au Canada), j'étais plus tentée par le Canada que la Guinée. En plus, à force d'aller en vacances en Guinée, ça été une désillusion pour moi. Je ne me retrouvais plus dans le milieu. Finalement, j'avais plus envie de rester au Canada » explique Aïcha, 30 ans, Baccalauréat, UQAM).

Dans ce contexte, à la fin de leurs études, ils se considèrent comme des diplômés qui ne parviendront pas à rentabiliser leurs compétences parce qu'elles sont en inadéquation avec les besoins du pays d'origine, ce qui ne favorise pas non plus l'accès à l'emploi, une fois de retour en Guinée.

« Après mon retour en décembre 2006 en Guinée, vu ce qui se passait et vu ma formation professionnelle qui est : relations internationales et études féministes, j'ai trouvé que c'est quelque chose qui n'était pas développé en Guinée. Je ne me voyais pas apporter quelque chose, ni pouvoir être capable de m'insérer quelque part, ça enlever mon idée de vouloir retourner au pays. À la suite à mes séjours de vacances en Guinée, j'ai cherché à tâter le terrain en allant dans les ministères susceptibles de m'employer sans perspectives

constructives. En effet, toutes les fois que j'ai discuté avec les gens que j'ai un diplôme en études féministes, j'ai l'impression que mon diplôme était perçu négativement en Guinée. Par exemple, certains hommes sont allés jusqu'à me dire, tu vas venir pour nous séparer de nos femmes, nous, on ne connaît pas ça en Guinée. J'ai compris que ma formation est plus quelque chose d'inconnu en Guinée, c'est d'ailleurs un facteur qui m'a motivé à demeurer au Canada » (Binta, 29 ans, Baccalauréat, UQAM)

Ainsi, la peur de l'échec qui s'installe conforte la décision de ne plus repartir d'une part, la crainte de vivre le chômage ou de travailler pour un salaire insignifiant d'autre part, renforce les motivations du non-retour.

### **5.3.2 Les salaires plus élevés au Canada qu'en Guinée**

Les étudiants guinéens qui ont fait le choix de demeurer au Canada l'expliquent aussi par le fait que leur salaire ne reflétera pas leurs compétences au retour dans leur pays d'origine. En fait, ils font une comparaison entre ce qu'ils gagnent en termes de salaire au Canada par rapport à ce qu'ils croient obtenir en Guinée. Par exemple, cent dollars canadiens valent entre 470 000 GNF et 500 000 GNF selon la fluctuation du taux de change. Or, le salaire moyen d'un fonctionnaire de l'administration guinéenne est de 300 000 GNF. Une fois les calculs faits, ils évaluent les avantages dont ils peuvent bénéficier en restant au Canada et cherchent à s'en accommoder. En prenant la décision de rester après la formation, les étudiants guinéens savent quand même qu'ils auront quelques fois de la difficulté à s'insérer sur le marché du travail canadien. Cependant, ils s'assurent d'une chose qu'ils ne seront pas à la charge de leurs parents. Au contraire, c'est eux qui viendront en aide à leurs parents. Par ailleurs, ils sont persuadés que même en travaillant pour des

emplois « minables », avec des salaires « insignifiants », ils parviendront à joindre les deux bouts et pourront éventuellement envoyer un peu d'argent aux autres membres de la famille étendue restée au pays.

En effet, en Guinée, l'économie va mal et les salaires sont bas tandis que le coût de la vie ne cesse d'augmenter. À titre d'exemple, Dalaba qui est aujourd'hui titulaire d'un doctorat gagnait 188 000 Francs Guinéens par mois, soit l'équivalent de 40 dollars canadiens. En effet, Dalaba détenait une maîtrise canadienne à l'époque et était professeur à l'Université de Conakry. Il explique pourquoi il a choisi de demeurer au Canada : « en retournant en Guinée, je serais obligé d'ajouter sur mon salaire l'équivalent de 150 à 200 dollars pour que je puisse tenir jusqu'à la fin du mois. Alors, qu'au Canada même si je travaille au salaire minimum, je m'en sors mieux, je peux aider ma famille! D'ailleurs, quand tu es ici (*Canada*), tu aides mieux tes parents » (Dalaba, 45 ans, doctorat, chargé de cours Université d'Ottawa).

L'espoir de se trouver un emploi et un salaire élevé est avant tout la priorité des étudiants guinéens qui ont choisi de rester au Canada, peu importe la province dans laquelle ils seront appelés à travailler, l'important pour eux est d'avoir un salaire décent pour pouvoir vivre et venir en aide à la famille restée en Guinée.

Comme on le voit, la possibilité d'obtenir un travail décent au Canada pousse au non-retour. Ce résultat corrobore ceux de l'étude de Gaillard et Gaillard (1999), qui a montré que les écarts de salaire sont souvent tellement grands entre le pays d'accueil et le pays d'origine que les diplômés hypothèquent le retour.

### 5.3.3 La pression de la famille

Une des caractéristiques des étudiants guinéens que nous avons interviewés est leur origine socio-économique modeste. Issus de familles nombreuses, ils sont souvent les seuls enfants à avoir fait de longues études et à avoir séjourné à l'étranger. Dans ces conditions, ils sont dans l'obligation de subvenir aux besoins de leurs frères et sœurs, ne fût-ce que payer leurs frais de scolarité et de subsistance.

Comme ailleurs en Afrique, l'enfant est la garantie de la survie de la famille et du clan et il est aussi un investissement très important qui veillera aux ascendants quand le moment de l'impuissance liée à l'âge arrive. D'ailleurs, il y a un proverbe guinéen des Peuls qui dit que : « sariirè nawyundè ko bhira bhibbhe mun wurata » ce qui signifie « le vieux lapin se nourrit du lait de ses petits ». Les parents attendent donc de l'aide financière et ne manquent pas de déconseiller le retour au pays d'origine quand ils voient que la situation dans laquelle ils vivent ne s'y prête pas. Les propos tirés du témoignage de Dabola, détenteur d'un Ph.D. en sociologie de l'Université de Montréal expliquent cette réalité de la culture guinéenne :

« Quand tu es au Canada, toute ta famille, personne ne veut que tu reviennes quel que soit ce que tu vas faire là-bas. Trouve leur 100 dollars c'est largement suffisant et ça résout leurs problèmes. Or, ils savent, si tu reviens, tu ne vas pas leur donner 100 dollars. Ils vont t'encourager à rester, ce n'est pas parce qu'ils t'aiment c'est parce qu'ils veulent que tu restes là-bas, c'est parce qu'en restant là-bas tu vas envoyer 100 dollars. Moi ma grande sœur aînée passait la moitié de son temps à m'écrire pour me demander de rester. Un jour je lui ai demandé tu as des pieds, elle m'a dit oui, tu as des bras elle m'a dit oui, tu as fait l'université, cherche un billet et tu t'en vas, laissez-moi en paix, il faut cesser de me dire de rester au Canada ».

Comme on le voit, les propos de Dabola ainsi que d'autres diplômés prouvent que l'aide financière destinée à la parenté constitue un facteur déterminant dans la prise de décision de s'établir au Canada. En effet, les étudiants guinéens subissent une pression familiale que certains considèrent comme une « solidarité mal comprise ». L'étudiant guinéen essaie tant bien que mal de composer avec cette contrainte parce qu'il est conscient des sacrifices consentis par ses parents, pour qu'il puisse pousser loin ses études. Les propos de Yetemali diplômé du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick-Bathurst en Technologie des affaires sont assez illustratifs.

« Pour rester au Canada, le côté famille m'a beaucoup influencé. Ma mère, elle me parlait toujours. Ah! Tu es le pilier de la famille, même quand tu étais aux études au Canada, tu nous soutenais. Si tu trouves mieux au Canada étant donné que ta femme est là-bas, il faut rester en attendant parce que les choses ne bougent pas en Guinée. Attend peut être le changement de régime en place. En attendant, profite pour te former ».

En plus de la famille élargie, qui « réclame sa part » après tant d'efforts fournis, nos répondants qui sont restés au Canada soutiennent que la Guinée « n'offre pas un environnement adéquat susceptible de leur permettre de transmettre leur savoir-faire ».

Comme on le voit, le devoir moral de venir en aide à la famille étendue, la pression familiale pour le non-retour et les « rejets » de la part des cadres restés au pays constituent des facteurs de non-retour après les études au Canada. Certes, ces facteurs n'expliquent pas à eux seuls les motivations de non-retour. D'autres raisons non négligeables comme la préoccupation de l'avenir des enfants nés pendant les études au Canada méritent d'être développées. Dans la sous-section qui suit, nous

expliquerons comment certains de nos répondants ayant choisi de demeurer au Canada disent devoir « sacrifier le retour au profit de l'avenir des enfants ».

### **5.3.4 Sacrifier le retour pour l'avenir des enfants**

Certains diplômés guinéens déclarent avoir renoncé à leur retour au pays après leur formation, parce qu'ils considèrent que leurs enfants sont plus intégrés au Québec et qu'ils ne souhaiteraient pas les "déstabiliser". Par exemple, Dalaba qui a terminé un doctorat en histoire de l'Université Laval a pris la décision de rester pour le bien de ses enfants. Il justifie sa décision en ces termes :

« J'ai eu des enfants qui se sont intégrés, qui se sont adaptés, qui se sont faits des amis ; la même chose que mon épouse. Et moi aussi, je ne peux pas dire que je me suis complètement intégré, mais j'ai eu des amis et au même moment, j'ai trouvé que je n'avais pas de perspectives d'emploi réellement dans mon pays d'origine; je me suis dit : écoute ; si je n'ai pas de perspective d'emploi dans mon pays, il vaut mieux de voir si je peux évoluer ici pour le moment. Comme j'ai des enfants, j'aimerais réellement que ces enfants étudient, qu'ils aient réellement une très bonne formation et une très bonne éducation et une très bonne qualité de vie ».

Pour les enfants qui sont nés et ont grandi au Canada, l'intégration est bien réussie, contrairement aux parents qui éprouvent de la difficulté à se défaire de leurs références culturelles quand leur séjour au Canada n'a pas été assez long. Les enfants ne « connaissent que le Canada » et la « culture canadienne » est la leur. Ils ne connaissent rien de la Guinée de leurs parents, et tout ce qu'ils voient à travers les médias ne les « encourage pas toujours à y aller ». Par ailleurs, l'entente au sein du couple conforte davantage la décision de demeurer au Canada surtout

quand les deux parents sont pour que les enfants poursuivent leurs études au Canada. En effet, les couples savent que la stabilité des études des enfants demande nécessairement que les parents s'entendent et acceptent de demeurer au Canada jusqu'à ce que leurs « petits » atteignent la maturité. Ainsi, ils savent aussi qu'en restant au Canada, ils auront les « moyens de payer la scolarité des enfants », tandis qu'en rentrant en Guinée, leurs revenus ne le permettent pas de « financer les frais de scolarité » de ces derniers. C'est pourquoi ils « sacrifient » leur retour au profit de la formation de leur progéniture.

D'autres parents préfèrent attendre que leurs enfants atteignent l'âge de 18 ans et qu'ils soient autonomes avant de rentrer en Guinée. Kouroussa qui a un doctorat de l'UQAM en sciences de l'environnement et possédant le passeport canadien, a ainsi préféré rentré seul en Guinée en laissant son épouse et les deux enfants au Canada afin que ces derniers puissent faire leur formation dans le pays d'accueil. Les propos tirés de son entretien sont assez éloquents sur la situation difficile que connaît le système éducatif guinéen :

« Il ne faut pas être naïf quoi qu'il en soit il y a du travail à faire au niveau de nos systèmes éducatifs, il y a du travail à faire. Moi je suis un produit de l'université guinéenne, j'ai fait l'université de Kankan, j'ai fait l'université de Conakry, j'ai fait l'institut supérieur des sciences de l'éducation de Guinée avant de poursuivre mes études au Canada, mais j'ai l'amer constat qu'il y a beaucoup encore qui reste à faire et surtout quand je regarde la situation actuelle, je vois que le niveau baisse d'année en année et c'est sûr que ça, ça ne donne pas courage aux parents de garder leurs enfants ici (*en Guinée*). C'est pourquoi j'ai préféré laisser les miens au Canada pour leur assurer une bonne formation ».

En faisant des études très avancées de deuxième et ou troisième

cycles, les étudiants guinéens avaient souvent pour but de retourner s'intégrer dans les professions auxquelles ils aspiraient avant de poursuivre leurs études au Canada. Toutefois, ils estiment que « les choses ne sont plus ce qu'elles étaient avant », leurs espoirs s'effritent et l'insertion professionnelle pour les uns ou la promotion souhaitée pour les autres, une fois de retour, ne sont pas garantie. Dans ces conditions, ils préfèrent sacrifier leur propre avenir au profit de celui de leurs enfants, pour qui le Canada représente un pays idéal pour un avenir meilleur.

Qu'ils soient dans la catégorie de ceux qui ont décidé de se fixer dans le pays d'accueil avec tous les membres de la famille ou de ceux qui ont opté pour rentrer seul en laissant les enfants la possibilité de poursuivre leur éducation au Canada, leur point commun reste le souci de l'avenir des enfants et de leur scolarité. En effet, ayant fait eux-mêmes des études au Canada et valorisant la formation reçue, ces parents-diplômés ne veulent pas que leurs enfants échappent au système éducatif canadien qu'ils ont eu à apprécier tout au long de leur cheminement.

Par ailleurs, en dehors de la préoccupation de l'avenir des enfants, la politique de l'immigration Canada constitue une motivation de non-retour. C'est cette politique que nous allons développer dans les lignes qui suivent à travers les discours de nos répondants demeurés au Canada.

### **5.3.5 L'influence de la politique de l'immigration du Canada**

Depuis 2002 avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi de l'immigration Canada, la politique à l'égard des étudiants étrangers a changé. En effet, avant 2002, tout étudiant boursier du programme canadien de bourses de la francophonie avait l'obligation (du moins selon

les textes) de retourner dans son pays d'origine pour « servir » au moins deux ans avant de prétendre postuler de nouveau pour revenir au Canada. Depuis 2004, cette obligation est tombée dans les faits même si officiellement on continue à tenir un discours obligeant les diplômés boursiers de l'ACDI de retourner dans leur pays d'origine après leur formation. Dans le cas du Québec par exemple, à partir de 2004, des agents de l'Immigration Québec passent chaque année dans les universités durant la session d'automne pour une mission d'explication et d'incitation aux étudiants désirant faire une demande de résidence permanente. Au cours de ces sessions d'information, les agents d'immigration conseillent les étudiants qui souhaitent demeurer au Canada de commencer à faire leur demande une fois qu'ils sont rendus à leur dernière année d'études.

« En tant que boursier de la francophonie, vous signez des engagements et cette bourse a été offerte non seulement pour votre gouvernement, pas à vous en tant que personne et que vous devriez retourner à la fin de la formation pour servir votre pays. Nous sommes tous conscient là-dessus et nous avons été informés au paravent. Toutefois, la politique d'immigration, que j'apprécie bien, a contribué à ma décision de rester au Canada dans la mesure où on nous donnait la possibilité de faire la demande de résidence permanente » (Dalaba, 45 ans, titulaire d'un doctorat de l'Université Laval).

Dans certains cas, "l'incitation" de demeurer au Canada après les études commence au moment de la session d'acclimatation des boursiers c'est-à-dire dès leur arrivée au Canada. Yetemali âgé de 33 ans, diplômé du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick-Bathurst explique dans l'extrait ci-dessous le discours tenu par un responsable du PCBF au moment de la session d'acclimatation.

« Je me rappelle, au moment de la session d'acclimatation, un

responsable du PCBF a tenu un discours en disant : Nous sommes là pour vous former, nous ne sommes pas des "gendarmes" pour vous surveiller. Que ça vous plaise d'y rester ou de rentrer chez vous après votre formation. Il y avait un ami qui était assis à côté, il dit est-ce que ceux-ci ne nous ont pas amenés ici pour "l'immigration voilée" ».

Or, antérieurement, selon le contrat à la base de leur projet d'études au Canada, chaque étudiant était censé respecter le contrat de retourner après la formation. Toutefois, durant la formation et en dehors de leurs études, la société d'accueil offre d'autres perspectives séduisantes, notamment la possibilité d'obtenir la citoyenneté canadienne. Cette dernière faciliterait ce que nos répondants qualifient de « migration circulaire », le mode de vie, l'éducation et la démocratie et, surtout, la promesse de réaliser une carrière alléchante. Au même moment, dans le pays d'origine, la situation économique continue de se dégrader avec, comme corollaire, l'impossibilité d'obtenir un emploi décent, situation qui contribue alors de compromettre le projet de retourner au pays tout au moins à l'immédiat ou dans un avenir proche.

Pour Sow, âgée de 33 ans, détentrice d'un baccalauréat en administration des affaires de l'UQAM, sans la politique de l'immigration Canada, sans la possibilité d'obtenir une résidence permanente (opinion largement partagée par 7 des 9 interviewés du Canada), elle serait rentrée en Guinée immédiatement après les études :

« S'il n'y avait pas la possibilité d'obtenir la résidence permanente au Canada, pour rien au monde j'allais rester là sans papier. Après mes études, je serais rentré en Guinée. Mais le fait que j'avais la possibilité de devenir résidente permanente après avoir étudié oui ça c'est un bon point, une bonne chose. Ça, ça aidé dans ma décision de rester ».

Comme on le voit, la politique de l'immigration Canada aidant, nos répondants restés au pays d'accueil mettent à profit l'opportunité qu'ils ont de devenir résidents permanents ou citoyens canadiens. Des opportunités qui n'existent pas ailleurs dans certains pays développés. Les propos de Mamou âgée de 33 ans, diplômée de l'UQAM, ayant fait des études en France avant de les poursuivre au Canada sont assez éloquentes :

« Le fait que j'avais une opportunité que je n'avais pas forcément dans les autres pays occidentaux, je me suis dit pourquoi ne pas la saisir surtout qu'on ne sait pas vers quoi se dirige mon pays d'origine »

Ainsi, la combinaison de ces facteurs mentionnés plus haut influence fortement la prise de décision de retourner ou non. Les répondants qui ont effectué des voyages de retour en Guinée pendant qu'ils étaient aux études ont pu « tâter le terrain » et s'enquérir de la réalité dans le pays d'origine. Au retour dans le pays d'accueil, d'après leurs discours, ils étaient complètement découragés dans leur projet de retour définitif du moins dans l'immédiat.

### **5.3.6. Le « retour au pays » : une perspective jamais écartée**

Interrogés sur leurs perspectives d'avenir, la quasi-totalité des répondants qui ont choisi de s'établir au Canada, a pour perspectives la préparation d'un retour en Guinée après avoir effectué quelques années d'expérience de travail au Canada. Même si tous nos répondants restés au Canada réfléchissent à un hypothétique retour un jour dans leur pays d'origine, la question qui les préoccupe est, comment le faire et quand? Cette préoccupation est d'autant plus perceptible que certains diplômés

envisagent leur retour seulement dans les 5 ou 10 prochaines années. Selon la compréhension de ces diplômés, c'est le temps nécessaire d'observation et de préparation avant un retour définitif. D'ailleurs, dans leurs discours, ils parlent avec des conditionnalités.

« J'espère bien rentrer. Quand je dis, j'espère, c'est parce que, pour que je rentre, il faudra qu'il y ait changement en Guinée. Au fait, je ne suis pas prêt à lâcher tout ce que j'ai ici (Canada) et aller me mettre dans une situation de frustration là-bas (en Guinée). S'il n'y a pas les petits changements minimes auxquels j'aspire, je ne me vois pas rentrer en Guinée » (Sow, 33 ans, baccalauréat en administration des affaires, UQAM).

Ces discours d'hésitation des diplômés guinéens étaient également observables aussi dans l'étude de Kail (2008) portant sur les trajectoires d'insertion professionnelle de retour au Maroc. En effet, les résultats de la recherche indiquent qu'en termes de perspectives de retour, « les étudiants marocains sont très indéterminés ». Si pour certains dans leurs perspectives d'avenir ils envisagent un retour dans une période n'excédant pas 5 ou 10 ans, d'autres n'entrevoient aucune perspective de retour définitif. Les propos de Binta en disent long :

« [...] Sincèrement, il y a encore quelques années, je me disais oui, je vais rentrer et contribuer au changement de la Guinée, parce qu'il faut que ça change, mais maintenant, de plus en plus, je ne me vois plus rentrer en Guinée pour les années à venir [...] rentrer définitivement c'est non ».

Certains répondants pensent poursuivre leur trajectoire migratoire, et quitter le Canada pour un autre pays développé. Mamou, par exemple, a séjourné pendant quatre ans en France avant de poursuivre ses études au Canada, et elle avait comme perspective au moment de l'entrevue en

2009 de retourner en France ou d'aller vivre dans un autre pays, si elle ne parvenait pas à obtenir un emploi dans son domaine d'études.

Rentrer ou rester après la formation au Canada? Telle était notre interrogation principale au début de ce chapitre pour comprendre les facteurs mobilisateurs du retour et du non-retour. Les résultats de notre analyse des discours des diplômés font ressortir une décision souvent difficile à prendre, résultat de différentes « pressions internes » et « environnementales » et s'être sentis « ballottés » entre « différentes forces ».

Pour les migrants retournés, l'analyse des données montre que les « perspectives d'emploi et de promotion » ont joué un rôle central dans leur décision de rentrer. Les données d'entretiens indiquent également que de nombreux diplômés guinéens ont choisi le retour dans leur pays d'origine pour des raisons familiales. En outre, certains répondants justifient leur retour par « la volonté de servir le pays ».

Par rapport à l'interrogation, qu'est-ce qui explique, à l'inverse, le choix de rester au Canada, les résultats de notre analyse montrent que la possibilité de trouver un emploi décent au Canada domine également le discours des répondants qui ont choisi de demeurer au pays d'accueil après leur formation. Ils l'expliquent aussi par leur crainte que leur salaire ne reflète pas leurs compétences au retour dans leur pays d'origine.

Par ailleurs, les répondants ayant choisi de demeurer au Canada évoquent fréquemment l'idée de « sacrifier » leur retour au profit de

« l'avenir » des enfants. Au-delà de cet aspect subjectif, l'analyse des entretiens indique que la politique de l'immigration canadienne par "l'incitation" de demeurer au Canada après les études influence les diplômés dans leurs décisions de ne pas retourner. Comment est vécue l'expérience du retour et du non-retour par nos répondants? Le chapitre 6 tentera de répondre à cette interrogation.

## **CHAPITRE VI : L'EXPERIENCE DU RETOUR ET DU NON-RETOUR**

Dans ce chapitre nous traitons à la fois des diplômés retournés en Guinée que ceux qui ont choisi de s'établir au Canada en tentant de répondre aux questions suivantes : Comment s'effectue la réinsertion sociale, familiale et professionnelle? Qu'en est-il des diplômés qui décident de s'établir au Canada?

### **6.1 Les diplômés retournés en Guinée : l'insertion professionnelle pour les uns, la réinsertion pour les autres**

Si la moitié des migrants de retour ont bénéficié d'une promotion par rapport aux postes d'emplois qu'ils occupaient avant de faire des études au Canada, la situation se présente autrement pour l'autre moitié. En effet la moitié de nos répondants gardent encore le statu quo de l'emploi avant le départ pour des études au Canada. Cette situation peut s'expliquer par le fait que cette frange de migrants de retour est confrontée à certaines difficultés d'obtention de promotion. Il faut aussi compter sur des rigidités administratives décourageantes. D'ailleurs les diplômés retournés ont attendus en moyenne entre 2 à 3 ans avant de se voir reconnaître la valeur de leur diplôme et de pouvoir en bénéficier, cela, même si dès leur retour, ils retrouvent ou trouvent leur emploi. Quelques fois, il faut faire jouer un ensemble de réseaux de relations avant de bénéficier d'une promotion. Les propos Mamou sont assez illustratifs :

« Mon objectif en fait c'était de faire un retour immédiat après les études. Dans ce cadre, en décembre 2008, j'étais parti pour 6 mois; j'ai vu que c'était difficile parce qu'il y a l'inégalité des chances. Quand tu arrives, déjà tu ne sais pas où aller chercher du travail; il n'y a pas un site Internet où l'on affiche les offres d'emploi. C'est de bouche à oreille, et le plus souvent, il faut "cirer les bottes"<sup>36</sup>. Pire, tu te rends compte que tu es plus qualifié que la personne qui te fait passer l'entrevue. Tout ça, ce sont des choses qui sont décourageantes quand tu as fait des études ici (*au Canada*). Quand tu veux retourner travailler en Guinée, une fois sur le terrain, tu te rends compte qu'il n'y a pas de professionnels, ils sont tous amateurs et toi tu vas venir travailler avec ces gens-là; ça, c'est à réfléchir. En outre, les structures sont faites de telle sorte que c'est un cercle vicieux; c'est entre eux. Quand tu viens, sauf si tu as la chance, ça n'arrive pas souvent; mais il faut passer par plusieurs personnes, puis faire des courbettes. Moi je n'avais pas ce temps ni l'énergie. Nonobstant cette situation, mon but reste de retourner et créer un organisme communautaire en santé et communication dans les prochaines années, dans 2 ou 3 ans si le gouvernement accepte » (Mamou, 33 ans, Maîtrise, UQAM).

Cette situation confirme que la mobilisation des réseaux est importante.

Dans cette catégorie de nos répondants, il faut distinguer deux groupes. Le premier, concerne les diplômés qui n'avaient pas d'emploi avant de venir au Canada (4/22). Le second groupe, qui est le plus important (18/22), concerne ceux qui avaient un emploi avant de poursuivre leurs études au Canada. C'est pourquoi nous parlons d'insertion pour les premiers et de réinsertion pour les seconds. Parmi les étudiants qui avaient déjà un emploi en partant, tous ont retrouvé leur emploi initial au retour en Guinée. Si retrouver leur emploi n'a pas posé

---

<sup>36</sup> Comprendre l'expression «cirer les bottes» dans le contexte guinéen, le fait de faire la courbette auprès des gens pour atteindre un objectif. L'expression est si populaire qu'elle a son équivalent dans un des dialectes du pays. Il s'agit de l'expression: «nyari makha» qui, littéralement traduit, signifie «laveur de chat».

assez de problèmes, en revanche la reconnaissance de leurs diplômes et de leurs savoir-faire a été une dure épreuve. Ils ont en effet été confrontés à des difficultés d'acceptation de la part de leurs collègues restés au pays qui les voit comme des « personnes qui sont revenues pour prendre les places qu'ils occupent ». D'après les migrants interrogés, ceux qui étaient dans le pays « mettent souvent des bâtons dans les roues » des diplômés retournés. Pour certains, la "persécution " a duré entre 2 et 3 ans avant de se voir reconnaître leurs diplômes et savoir-faire. Comme témoigne l'extrait ci-dessous :

« Dans ton propre milieu de travail, les gens ne veulent pas te voir, certains ne souhaitent pas ton retour, car ils savent que tu as fait un doctorat et que tu es un concurrent. Par ton diplôme, tu les déranges, ils n'hésitent pas de te conseiller de répartir au Canada. C'est comme s'ils ne veulent pas que tu souffres, alors qu'en réalité ils veulent éviter que tu sois un concurrent. Pour eux, c'est une façon de disqualifier un adversaire dans une compétition. Il m'a fallu plus de 3 ans pour que le système reconnaisse mon diplôme et mon savoir-faire » (Dabola, 46 ans, doctorat, Université de Montréal)

Pour d'autres, dans les conditions actuelles, il faut un grand optimisme pour revenir en Guinée, il faut le vouloir et avoir un objectif. Conscients de leurs compétences, ils sont aussi certains de pouvoir s'en sortir. Ils considèrent qu'on finira un jour par reconnaître leur savoir-faire et qu'ils se feront une place. Cependant, Faranah détenteur d'un Ph.D. de l'Université de Montréal qui estime bien inséré maintenant averti qu'une fois de retour en Guinée, le parcours est long et difficile avant de se faire reconnaître par le « système ». À ce propos, il donne une idée de ce qui attend les diplômés qui comptent faire un retour après leur formation.

« Je dis souvent aux gens est-ce que tu es capable de faire un

sacrifice pendant 3 ou 5 ans, si la personne me dit oui, je dis rentre en Guinée. Entre-temps, tu te feras de la place, les gens reconnaîtront que tu es compétent et quand le système finit de reconnaître que tu es compétent on te donne ta place et après on te laisse en paix, mais avant ça on te fait la guerre. Dès qu'on va se rendre compte que ta carapace est solide, que ton savoir est bien installé, que tu ne sais pas simplement parler, mais que tu sais faire, alors le système a besoin de toi. C'est lui qui dit à tout le monde si vous ne le laissez pas en paix, on vous détruit vous. [...] en ce moment, les réformes peuvent être initiées et elles passeront parce que les gens n'osent plus s'opposer, ils savent tu sais de quoi tu parles, ils savent que le système a besoin de toi » (Faranah, 45 ans, doctorat, Université de Montréal).

En plus de subir les adversités des collègues de travail, dans leur réinsertion, les diplômés retournés mentionnent qu'ils doivent faire face aussi à des obstacles liés aux structures en place. En effet, ces structures sont « taillées et plombées » de sorte que les diplômés retournés ont peu de chance d'accéder au sommet de la pyramide au cours de leur carrière. Les commentaires de Yomou sont très illustratifs du verrouillage du système de fonctionnement universitaire par exemple :

« Les textes qui régissent le fonctionnement de l'université sont tels que pratiquement tu reviens avec un doctorat, on te demande de commencer au bas de l'échelle qui est assistant. Or, pour passer d'assistant à Maître Assistant, il faut 5 ans; pour passer maître assistant à Maître de conférences il faut 5 ans, de Maître de conférences à professorat 5 ans. Cela signifie au moment où tu vas atteindre le grade le plus élevé, tu es à la retraite. En fait, le système est verrouillé de sorte que pour un jeune diplômé, il n'a aucune chance d'accéder au sommet de la pyramide de son vivant, c'est très décourageant » (Yomou, 51 ans, Maîtrise, Université de Sherbrooke).

En dehors du verrouillage du système de fonctionnement universitaire, les diplômés retournés sont confrontés aussi à des rigidités

administratives décourageantes. En effet, parmi ceux qui avaient un emploi avant de poursuivre leurs études au Canada, une des principales difficultés à leur retour reste comment rétablir leur emploi. En réalité, les diplômés qui ont prolongé leurs études au-delà du programme initial se retrouvent soit dans la catégorie des fonctionnaires radiés, soit dans la catégorie des fonctionnaires dont le salaire est suspendu. Ainsi, une fois le retour, ils doivent mener des démarches pour réintégrer la fonction publique ou pour rétablir leur salaire. Ce processus nécessite souvent plusieurs mois, voir plus d'un an de démarche avant de se voir réintégrer d'abord dans les effectifs de la fonction publique, ensuite de songer au rétablissement de leur salaire. Pourtant, en théorie, il y a un plan national pour la reconnaissance des diplômés rentrants, mais la réalité en est une autre.

En ce qui concerne les quatre (4) diplômés retournés qui n'avaient pas d'emploi, leur insertion n'a pas été immédiate. À l'exception de Alpha (38 ans, maîtrise) qui avait réussi à négocier un emploi avant de retourner au pays auprès d'une société canadienne établie en Guinée, pour les trois autres, le processus pour trouver un emploi a pris toute une année. En effet, l'accès à l'emploi en Guinée que ça soit au niveau de la fonction publique ou au niveau privé, les demandeurs d'emploi sont confrontés au « phénomène de la corruption » qui gangrène les cadres. Dans un tel contexte, les diplômés retournés vivent une insertion difficile. Par exemple quand les diplômés se présentent au ministère de la Fonction publique pour qu'ils soient engagés, il y a toujours des cadres corrompus qui demandent de l'argent à travers les expressions « familières » "Addu tyogu goro " et "borè saré fii" qui signifient respectivement « donne le

prix de la Kola »<sup>37</sup> ou « donne le prix de la sauce ».

Ce qui est encore plus difficile à vivre pour cette catégorie de diplômés, c'est qu'un « petit fonctionnaire de rien de tout » peut demander « banalement » 1000 dollars américains à un diplômé pour qu'il soit engagé à la fonction publique. Si le diplômé paie le montant, il s'attend à recevoir un jour son arrêté d'engagement. Cependant, cet arrêté ne garantit pas son salaire, puisqu'il doit suivre son dossier au ministère des Finances pour la prise en charge effective. À ce niveau aussi, il doit s'attendre à payer de l'argent pour faire avancer son dossier. À défaut, le dossier peut traîner plusieurs mois.

Wuri, 30 ans, qui a un baccalauréat en administration des affaires de HEC Montréal donne des conseils et résume en des termes très précis le temps et le processus pour s'insérer après le retour :

« Vous voulez rentrer, vous n'aviez pas d'emploi, dites-vous bien que vous allez marcher au moins un an. Vous êtes déjà engagé et vous voulez que le système vous reconnaisse et qu'on vous donne la place que vous méritez, il faut compter 3 ans au minimum. Si vous n'êtes pas prêt à ça, il est préférable de rester là-bas (*au Canada*) ».

### **6.1.1-La réinsertion familiale et sociale**

Par rapport à l'insertion familiale et sociale de nos répondants interviewés en Guinée, elle est vécue différemment. En effet, c'est tout un processus d'adaptation à une nouvelle vie plus difficile que celle

---

<sup>37</sup> La Kola est une noix provenant du kolatier qui est un arbre de l'Afrique occidentale. Cette noix est utilisée à toutes les cérémonies en Guinée.

vécue au Canada au cours de plusieurs années d'études. Pour plusieurs, la réintégration familiale s'est bien déroulée, mais au niveau social, les difficultés ont été notables. L'adaptation c'est surtout le fait de ne pas avoir le logement pour soi. Or, quand les diplômés reviennent, il faut trouver un logement et le plus souvent les logements n'ont pas de bonnes toilettes, en plus il n'y a pas d'eau courante encore moins d'électricité. Les propos de Koyin témoignent de ces difficultés:

« Les incommodités sont telles que même si vous aviez une maison avant de partir, quand vous revenez vous vous rendez compte qu'elle n'est pas en conformité avec ce que vous souhaitez avoir comme habitat parce que vous avez vécu au Canada dans un environnement très propre et après c'est difficile de supporter la malpropreté. Ce qui fait que l'adaptation à l'environnement devient tout un défi à relever » (Koyin, 47 ans, maîtrise Université de Sherbrooke).

Pour Moussa qui est titulaire d'un doctorat en environnement de l'UQAM la réintégration sociale a été un grand choc. Dans l'extrait ci-dessous, il explique son expérience de réinsertion sociale :

« Vous savez quand vous avez vécu 8 ans au Canada, quand vous retournez en Guinée, c'est comme si un incendie est passé par là [...] les gens ne sont pas de bonne humeur comme au Canada. On crie sur vous, on crie dans les rues, on dérange le voisin en ouvrant à fond son combiné à côté pour que tout le monde entende. Ça m'a été très difficile de supporter cette situation. Derrière ma chambre, il y a un soudeur qui à 3 heures du matin commence à souder<sup>38</sup>. Je me lève, ma femme me dit qu'est-ce qu'il y a. Je dis, je ne peux pas dormir avec le bruit. Elle me dit pourtant tu ne peux rien. Ça été un choc, mais j'étais obligé de résister et de m'adapter » (Moussa, 48 ans, doctorat, UQAM)

<sup>38</sup> La pénurie de courant à Conakry fait que la desserte est si aléatoire que certains quartiers ne reçoivent le courant qu'après minuit. Ce qui astreint par exemple un soudeur de faire son travail qu'à des heures tardives, même si cela empêche ses voisins directs de dormir convenablement comme ce fut le cas de Moussa qui venait de rentrer du Canada.

Macenta a aussi vécu difficilement sa réinsertion sociale :

« L'insertion sociale, c'est n'est pas facile. Chaque fois que vous dites quelque chose on dit c'est parce que vous venez du Canada, à chaque fois que vous avancez une idée, ils disent, « il vient du pays des Blancs ». C'est une critique très fréquente, il faut vivre avec et après ça finit par s'estomper. » (Macenta, 50 ans, Ph.D, Université de Montréal)

Certains diplômés retournés, évoquent aussi des pratiques sociales qu'ils avaient « oubliées » :

« Au retour, tu n'es plus habitué à certains comportements locaux, même à ton arrivée à l'aéroport, le fait de voir les gens marcher de gauche à droite te demander ceci et cela dans le but de te rançonner, quand tu as vécu au Canada un certain temps, ça te dérange parce que tu n'as plus l'habitude de voir ce genre de pratiques. Le fait de rencontrer un policier, il s'arrête pour te demander de l'argent, ça te dérange parce que tu n'es plus habitué à ces méthodes. Tout te dérange parce que tu as vécu dans un pays tout à fait normalisé qui fonctionne sur des règles bien précises, et puis, tu viens où il y a plein d'approximation et d'injustice où n'importe qui parle à n'importe quel sujet, ça devient un environnement social très dérangeant. » (Beyla, 38 ans, maîtrise Université d'Ottawa)

Face à ces problèmes, certains diplômés ont tout simplement préférés « prendre de la distance » :

« Après avoir pris des habitudes, des façons de faire, des façons de comprendre au Canada, à mon retour, j'ai eu énormément de problèmes. En effet, la grande famille, les ressortissants de ma région, ils font des cérémonies du matin au soir, il faut venir s'asseoir, moi je ne pouvais pas, ils ont dit comme je suis allé étudier, je me crois au dessus de tout le monde. Je n'ai pas écouté les gens, moi je suis resté derrière mon programme, je suis du matin au soir à l'université. C'est récemment que j'ai commencé à réapparaître, sinon, je dois

dire, quand je suis arrivé, j'ai «claqué» le côté social, je m'occupais de mon travail et de mon ménage. J'ai mis une croix parce que, je me suis rendu compte que, je ne peux pas régler tous les problèmes qui sont là. Je dirais que ma réinsertion sociale n'a pas été totale.» (Camara, 32 ans, maîtrise)

Bien que le désir de retrouver sa famille constitue un élément important du discours des diplômés pour justifier leur retour, la réinsertion familiale n'est pas toujours aisée :

«Je dirai qu'à mon retour les membres de ma famille restreinte avait beaucoup d'espoir, ils pensaient que j'étais revenu avec beaucoup de «richesse», mais comme lors de la session de pré départ on avait appris la politique de réintégration, j'ai su les persuadé petit à petit que là-bas (au Canada) aussi, il y avait des difficultés. Je leur expliqué comment j'ai passé mon séjour, les plus âgés de ma famille restreinte ont compris, mais les petits enfants comprendront difficilement [...] ils se posent beaucoup de questions, c'est difficile de les éclairer, ils n'arrivent pas jusqu'à présent à bien comprendre les choses.» (Mali, 52 ans, doctorat, UQAM)

Malgré les difficultés rencontrées après le retour, plusieurs diplômés ont utilisé l'expérience acquise au Canada pour réussir en douceur leur réinsertion comme l'explique Pita dans l'extrait ci-dessous :

« Ma réinsertion au niveau familial se passe très bien, pas de difficultés majeures. Je reprends selon la coutume mon droit d'aînesse en famille et de façon très collaborative, toujours dans l'autonomie, à l'écoute des gens plutôt que d'être le conseiller. Le fait d'être à l'écoute, ça donne une admiration, parce que les gens ont la frustration, ils aiment être écoutés. C'est ma première approche. Quand je n'ai pas de solution, je leur demande qu'est-ce que vous proposez comme solution? La personne fait sa proposition, je dis si on va là-bas voici les avantages si va par là voilà les inconvénients. Qu'est-ce que vous préférez? On fait le consensus. C'est ma seconde

approche. Je procède de la même façon au niveau de la réinsertion sociale. » (Pita, 39 ans, Ph.D., Université Laval)

Pour les diplômés retournés, la réinsertion familiale a été de façon globale plus facilement que la réadaptation au contexte social plus large. Cependant, quelques diplômés ont réussi à s'en sortir sans difficultés majeures. Dans le cas des répondants restés au Canada, comment ont-ils vécus leur insertion professionnelle et sociale? C'est ce que nous allons examiner dans la sous-section suivante.

## **6.2 Les répondants restés au Canada : l'insertion pour certains, précarité pour les autres**

En ce qui concerne nos répondants qui ont choisi de demeurer au Canada après leurs études, la situation est différente dans la mesure où aucune garantie d'emploi n'était en vue contrairement à ceux qui sont retournés et qui avaient un emploi avant de venir au Canada; d'où la recherche de l'insertion dans le pays d'accueil. L'analyse de nos données montre que seulement deux sur neuf ont un "travail garanti". Les autres vivaient encore la précarité du moins au moment de l'entrevue en 2009. Selon leurs discours, rien ne « présageait un changement de leur statut ». Par ailleurs, l'analyse montre que plus le « diplôme est élevé, plus le diplômé a de la difficulté à s'insérer sur le marché du travail canadien ». En effet, les trois répondants détenteurs d'un doctorat et les deux nantis d'une maîtrise sont les plus touchés par la précarité

Comme dans le cas des diplômés retournés en Guinée, l'insertion professionnelle dans le pays d'accueil n'est pas une tâche facile. En effet, nos répondants ne trouvent pas facilement l'emploi qui correspond à leur

formation. D'après leurs discours, il ressort que la majorité d'entre eux trouve des « petits boulots » en attendant d'avoir un emploi souhaité. Par rapport à la question d'insertion professionnelle et sociale, sur les 9 répondants interviewés au Canada, une seule se considère comme insérée socialement et professionnellement. Même si professionnellement deux femmes parmi les neuf migrants installés au Canada ont réussi à décrocher un emploi lié à leur diplôme et qui les convient, elles se considèrent « socialement non insérés » dans le pays d'accueil. Les autres interviewés en revanche se considèrent « intégrés socialement », mais non intégrés professionnellement dans la mesure où ils vivent non seulement la précarité du travail, mais aussi occupent un emploi non relié directement à leur formation.

D'après les diplômés ayant choisi de demeurer au Canada, la maîtrise de l'anglais devient un atout indispensable pour obtenir un emploi souhaitable. En effet, tous nos répondants restés au Canada estiment le fait qu'ils ne sont pas bilingues « constitue un handicap majeur dans leur recherche d'emploi ». Les propos de Timbo qui a un doctorat de l'Université de Montréal et qui vient de terminer un post-doctorat à l'Université de Carlton sont assez illustratifs sur l'importance de maîtriser l'anglais avant de se lancer sur le marché de l'emploi canadien :

« ... La seule chose qui me reste à réaliser, c'est de parler correctement anglais, car je porte confiance en mes compétences. Dans mon domaine, tu ne peux pas avoir le job que tu veux si tu ne parles pas anglais. C'est l'objectif que je veux atteindre. Quand je parlerai convenablement anglais, en ce moment, je me sentirai parfaitement à l'aise pour affronter le marché de l'emploi sans quoi, c'est à des petits contrats qu'il faut s'attendre ».

Cette réalité est évoquée également par les deux personnes qui ont obtenu un emploi convenable et relié à leur formation. Pour Binta, 29 ans qui a un baccalauréat en science politique avec concentration en relation internationale et en droit de la femme de l'UQAM, sans l'anglais, elle ne « pouvait pas espérer une insertion ». Elle explique comment son apprentissage de l'anglais à aider pour qu'elle trouve un emploi convenable en Colombie Britannique :

« Après avoir obtenu mon diplôme en 2006, je suis allée faire des cours d'anglais pendant 2 mois à Toronto au collège Glendon. À mon retour de Toronto, je suis allé à Vancouver pour des cours d'anglais que je fais au Vancouver community Collège et à Douglas Collège. En même temps je faisais des recherches d'emploi, je participais à des ateliers de recherche d'emploi, mais il fallait que je sois confortable en anglais pour pouvoir m'insérer. Au fur et à mesure que les jours passaient, je voyais que j'avais plus de chance de m'insérer quelque part en Colombie Britannique qu'au Québec, ça, c'est sûr ».

Hadja (33 ans), après sa maîtrise en administration des affaires de l'Université Laval, n'ayant aucune expérience de travail a quand même obtenu un emploi de caissière à la Banque nationale à Montréal à travers une agence de placement. Cependant, le fait qu'elle ne maîtrisait pas l'anglais, en a fait une « épouvantable expérience de travail ». Dans l'extrait ci-dessous, elle explique comment l'exigence du « bilinguisme » l'a poussé à quitter la Banque Nationale pour aller apprendre l'anglais qui était devenu indispensable tout au moins pour s'assurer « une bonne insertion professionnelle » au Canada :

« Avec une maîtrise, j'étais caissière. Au début, sincèrement ça ne me dérangeait pas trop, étant donné que je n'avais pas d'expérience, il fallait passer par là. Dans ma tête, je me disais pour 6 mois, un an, je pouvais avancer facilement, mais

sincèrement, j'ai été déçu par cette expérience dans la mesure où je suis restée 2 ans à la Banque Nationale et j'étais toujours caissière, pas parce que je n'étais pas performante, non. Je travaillais très bien, j'avais une très bonne performance, mais il y avait toujours des obstacles. On me disait que je suis pressée, il faut attendre que ça doit aller pas à pas, ou bien on me dit si tu veux avoir un autre poste plus élevé, il faut être bilingue. Finalement, non ça n'a pas été une très belle expérience. Après toutes ces péripéties, j'en avais marre de cette histoire de bilinguisme, car le prétexte était que j'avais un problème de langue. Je me suis dit on est au Québec, on est à Montréal, il me semble que les Québécois en majorité ne sont pas bilingues, donc si je dois apprendre l'anglais, ça ne doit pas être au Québec. C'est de là que j'ai décidé d'aller à Calgary. Après 3 mois d'anglais, j'ai appliqué pour la Banque de Montréal, j'ai rencontré le directeur, il a vu que j'avais 2 ans d'expérience à la Banque Nationale, bien sûr mon anglais parlé était aussi amélioré vu que j'étais dans le milieu anglophone, plus facile à pratiquer. Sur-le-champ, il a décidé de me donner une chance. Après 8 mois à ce poste, j'ai eu un autre emploi à passeport Canada à Calgary, un emploi du gouvernement fédéral »

Qu'ils soient dans un emploi permanent et se considèrent professionnellement insérés ou qu'ils soient dans la précarité d'emploi, nos répondants restés au Canada sont unanimes à reconnaître que le « défaut de bilinguisme constitue un handicap majeure » dans leur insertion professionnelle dans le pays d'accueil. D'ailleurs, les deux répondantes qui se disent satisfaites de leur emploi actuel ont toutes suivi des cours d'anglais après l'obtention de leur diplôme. Aux dires de nos répondants, dans certains postes d'emplois, même si en termes de diplôme, ils ont la qualification, « l'exigence du bilinguisme devient un obstacle », ce qui signifie qu'il faut être forcément bilingue pour espérer décrocher un emploi enviable.

Certainement, c'est en partie ce qui expliquerait la précarité que certains diplômés guinéens vivent au Canada après leur établissement. En

effet, pour la majorité de nos répondants du Canada, depuis qu'ils ont terminé et décidé de s'établir dans le pays d'accueil leur parcours a été ponctué d'instabilité et de précarité, comme en témoigne Yétémali :

« Une fois mon diplôme, je suis resté presque un an sans boulot fixe. Je me débrouillais à ma façon avec ma femme. L'insertion professionnelle est en quelque sorte très courte puisque c'est souvent l'instabilité dans l'emploi. J'ai postulé un peu partout, j'ai été accepté quelque part, mais c'était loin, en ce moment je n'avais pas de voiture. J'ai eu un travail dans une compagnie Dollarama pour faire le shipping. J'ai fait un an là-bas. Après ça, je voulais retourner à l'université, mais il y avait d'autres facteurs qui m'ont empêché de retourner à l'université. Finalement, je me suis associé avec un ami, nous avons mis en place un système de livraison. L'ami en question avait négocié pour avoir un camion, lui il le faisait. Il m'a dit vient si tu es intéressé on va mettre ça en place J'ai donné mon accord. J'ai fait ce travail pendant un an, finalement, je ne me suis pas entendu avec mon associé, nous nous sommes séparés. Je me suis retourné travailler chez Bois Laurentien, une compagnie de fabrique de balais. Je suis resté là jusqu'au jour ou on nous a mis au chômage. Présentement, je suis au chômage et je me prépare à lancer ma propre compagnie de livraison ».

D'autres facteurs peuvent expliquer la précarité de nombreux diplômés guinéens restés au Canada. Il s'agit des facteurs comme l'exigence d'un certain nombre d'années d'expérience de travail au Canada par les employeurs. Or, pour des étudiants qui ont passé plusieurs années à étudier et qui viennent d'être diplômés, leur demander 2 à 3 ans d'expérience est « considéré comme une condition difficile à remplir surtout pour ceux qui ont un diplôme de baccalauréat ». En réalité, ces derniers n'ont pas la possibilité comme ceux qui ont fait le deuxième ou le troisième cycle d'occuper des emplois d'auxiliaires de cours ou de recherche au cours de leur cheminement. Ce qui aurait permis l'acquisition d'une expérience de travail avant l'obtention du diplôme.

Pourtant, même les diplômés qui ont fait les cycles supérieurs, malgré leur expérience de travail, ils rencontrent d'autres difficultés dans leur insertion professionnelle. En effet, dans la quasi-totalité ils n'ont que des « petits contrats de travail qui ne leur garantissent pas l'emploi » d'une part, mais aussi les empêchent de se « forger une carrière professionnelle ».

« J'aimerais être un professeur d'université et avoir un emploi permanent. Je ne suis pas satisfait encore parce que je n'ai que des petits contrats actuellement » explique Lelouma, (36 ans, doctorat, Université d'Ottawa).

Mamou qui a une maîtrise de l'UQAM, abonde dans le même sens tout en précisant que sa précarité a commencé quand elle était aux études :

« Quand j'étais étudiante, je faisais du temps partiel à la bibliothèque de l'UQAM. Quand j'ai terminé, ils m'ont proposé du temps plein, j'ai accepté parce que je n'avais pas un emploi dans mon domaine d'études. En plus, les emplois hors campus qu'on me proposait étaient payés à 9 ou 10 dollars l'heure pour un niveau de maîtrise, alors qu'à l'université c'est mieux payé que ça, c'est carrément le double. C'est pour cette raison que j'ai préféré l'emploi de l'UQAM puisque financièrement, ça me permet de payer mes factures, de vivre sans être dans le besoin. Cependant, cet emploi ne me satisfait pas, parce que ce n'est pas professionnel, j'aimerais vraiment trouver quelque chose de professionnel au moins pour que mes études me rapportent puisqu'elles m'ont coûté cher ».

La précarité est telle que certains comme Kadiatou n'hésite pas à dire qu'ils appartiennent à une "classe des chanceux" pour avoir eu un emploi décent dès l'obtention de son diplôme.

« Je peux me considérer comme faisant partie de la classe des chanceux pour avoir pu m'insérer professionnellement dès la fin de mes études de baccalauréat, parce qu'à ma connaissance, une grande partie des étudiants guinéens qui viennent poursuivre leurs études au Canada sont obligés de continuer, continuer faute de mieux ». (Kadiatou, 35 ans, baccalauréat)

L'analyse de nos données suggère une insertion professionnelle très faible de nos répondants restés au Canada. D'après nos interviewés, pour sortir de la précarité il faut être non seulement « bilingue », mais aussi avoir de « l'expérience de travail » dans le pays d'accueil.

En ce qui concerne l'insertion sociale de nos répondants restés au Canada, contrairement à l'insertion professionnelle, la quasi-totalité des répondants demeurés au Canada après leur formation se considèrent insérés socialement à la société québécoise ou canadienne. Parmi ces derniers, il y a ceux qui ont fait une intégration sociale facile et rapide comme Yetemali qui lie son intégration rapide à la petitesse de la ville où il a fait ses études<sup>39</sup> :

« Mon intégration, je commencerai par la société acadienne, car c'est là que j'ai fait mes études. Ça n'a pas été difficile, car c'est une petite communauté et c'est très facile de vivre dans les petites villes que dans les grandes villes parce que les gens se connaissent, l'intégration a été très bien. Si je devais vivre ailleurs, mon choix serait le Nouveau-Brunswick ».

Pour Mamou qui a séjourné trois ans en France avant de venir au Canada, son ouverture d'esprit a facilité l'intégration à la société québécoise, canadienne. Comme précise ses commentaires :

---

<sup>39</sup> Yetemali a fait ses études au Collège communautaire de Bathurst dans la province du Nouveau-Brunswick.

« Mon intégration sociale a été plus facile au Canada qu'en France, parce que je trouvais qu'ici le système était plus ouvert, l'université aidant, les rencontres d'équipes, mes implications un peu partout, ça facilité mon intégration. Dans les faits, j'essayais d'aller vers des choses qui pouvaient aider dans mon intégration. Je refusais de me mettre dans un ghetto pour m'enfoncer ».

Toujours par rapport à cette intégration sociale, paradoxalement, c'est une répondante qui a vécu plus longtemps au Canada que les autres et qui a une insertion professionnelle qui se « considère non insérée socialement » comme en témoignent ses propos :

« Ça fait 14 ans que je suis là, mais sincèrement, je ne me sens pas intégrée encore à la société québécoise ou canadienne » (Hadja).

### **6.2.1 Une précarité accentuée par le manque de «bilinguisme» et la «discrimination» en milieu de travail**

Selon nos répondants établis au Canada après leur formation, il est bon de faire ses études au Québec non seulement pour la qualité de la formation, mais aussi, et surtout quand on vient d'un pays francophone. Cependant, nos répondants ne préconisent pas le Québec pour s'établir après les études. La raison invoquée : l'exigence de la maîtrise de la langue anglaise pour pouvoir décrocher un emploi en rapport avec le diplôme obtenu. Corroborant des études antérieures sur l'insertion des migrants au Québec (Mojab (1999), cité dans Chicha (2009), tous nos répondants ayant choisi de demeurer au Canada en général et au Québec en particulier, qu'ils soient en emploi permanent ou en "emploi précaire", estiment que « sans le bilinguisme, il est impossible d'avoir un emploi souhaité ». D'ailleurs, comme nous l'avons mentionné plus haut,

les deux répondants qui considèrent qu'ils ont un emploi garanti travaillent dans des provinces anglophones du Canada. Il s'agit de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Ces deux répondants ont suivi des cours d'anglais après avoir obtenu leur diplôme au Québec.

Sow qui travaille à Ottawa dans la fonction publique fédérale est très critique à l'égard de la politique de bilinguisme au Québec comme exigence pour décrocher un emploi souhaité :

« Je me pose toujours la question de savoir pourquoi le Québec pousse les gens à venir étudier dans leur province. En fait ils cherchent à attirer les francophones au Québec, mais après ils mettent les bâtons dans les roues plus tard quand tu cherches du travail. En fait, on te dit que tu ne trouves pas du bon travail parce que tu n'es pas bilingue. Je trouve que ça n'a pas de sens. Franchement, s'ils ont d'autres choses à dire là-dessus, qu'ils soulèvent ces points-là, qu'ils ne cherchent pas des prétextes. Si je savais qu'à la fin de mes études, l'anglais constituerait un handicap, dès le départ, je serais venu m'installer dans une province anglophone, je n'aurais pas perdu mon temps au Québec ».

L'impossibilité de trouver un emploi au Québec et l'exigence du bilinguisme sont tellement perçues comme un enjeu pour la recherche d'emploi, que certains de nos répondants qui demeuraient encore dans la province envisageaient une immersion dans une province anglophone comme l'Ontario ou l'Alberta (cette dernière est d'ailleurs devenue le nouveau "far west" des Guinéens d'après certains de nos répondants) ou un déménagement de toute la famille dans une province anglophone, quitte à revenir au Québec une fois l'anglais maîtrisé. À défaut d'une installation hors du Québec, les répondants suggèrent des stages linguistiques en anglais au cours des études ou dès après l'obtention du

diplôme. Cette suggestion vient surtout des boursiers du programme canadien de bourses de la francophonie (PCBF). En effet, il faut rappeler que le PCBF existe depuis 1987 et qu'il offrait un programme d'immersion en anglais à ses boursiers, mais depuis 1999, le programme a été supprimé. La non-maîtrise de l'anglais à la fin des études rend nos répondants restés au Canada très pessimistes sur la possibilité de décrocher un emploi au Québec comme indique les propos de Yetemali :

« Au fur et à mesure que les jours passaient, je voyais que je n'avais plus de chance de m'insérer quelque part au Québec, ça c'est sûr ».

Dalaba qui vivait encore dans la précarité au moment de l'entrevue insistait sur l'impact de l'anglais pour décrocher un emploi au Québec :

« Si c'était à refaire mon expérience, je choisirais une province autre que le Québec pour des raisons linguistiques. À l'état actuel de la mondialisation des choses, pour être compétitif, vendable sur le marché de travail, il faut avoir les deux outils que sont le français et l'anglais ».

Un autre facteur non négligeable qui accentue la précarité et qui fait que nos répondants ne recommandent pas l'établissement dans la province du Québec après les études est la discrimination en milieu de travail. En effet, la quasi-totalité de nos interviewés du Canada mentionne avoir ressenti de la discrimination au moment de leur recherche d'emploi et surtout en milieu de travail. Pour ceux qui sont en emploi, cette discrimination se traduit par le manque de promotion et d'avancement qui entraîne des frustrations comme l'illustre les propos de Hadja :

« Les frustrations à la Banque Nationale, j'en avais, ça été une expérience décevante pour moi. Tu es là, tu vois que tu es capable, tu vois ce que les autres font, ils ne sont pas supérieurs à toi sur aucun plan, mais tu n'avances pas, tu n'arrives pas à expliquer pourquoi ils ne te laissent pas avancer. À ce niveau-là, il y a beaucoup de frustrations. Finalement, tu te demandes « est-ce que c'est du racisme? » C'est quoi le problème? ».

Les propos de Kadiatou (35 ans, baccalauréat en science politique, UQAM) vont dans le même sens :

« Quand j'ai commencé à travailler, j'ai remarqué une difficulté qui n'est pas visible et qui existe encore au Québec, c'est le racisme. J'ai eu à travailler avec certaines personnes qui n'étaient pas confortables à travailler avec des personnes d'une autre culture ».

La discrimination en milieu de travail québécois mentionnée par nos répondants a été constatée aussi dans l'étude de Marie-Thérèse Chicha (2009) intitulée "Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal". Selon cette étude, la discrimination en milieu de travail est une réalité. Après avoir analysé la présence de discrimination en emploi à travers quatre dimensions (l'accès à l'emploi, la mobilité professionnelle, les salaires et conditions de travail, et le climat de travail), elle arrive à la conclusion suivante : « Nos entrevues montrent que les immigrées ont été confrontées tant à des expressions très directes de préjugés à leur égard qu'à des manifestations plus «modernes» de discrimination en emploi » (Chicha, 2009 : 106).

Certains de nos répondants considèrent que leur statut de migrants de minorités visibles les désavantage par rapport aux Québécois de

souche et qu'une telle considération diminue la rentabilité de la formation obtenue au Canada. Des recherches récentes ont mis en lumière la rentabilité très variable de la formation obtenue au pays d'accueil : selon Anisef et al. (2003), bien que l'obtention d'un diplôme canadien assure des gains plus élevés pour la population immigrée des minorités visibles, des écarts importants demeurent avec les Canadiens de souche.

L'analyse du discours de nos interviewés montre qu'en raison des pratiques discriminatoires des employeurs, nos répondants se retrouvent fortement marginalisés sur le marché du travail québécois. Plusieurs d'entre eux ont des emplois instables et assortis de faibles salaires. D'ailleurs, au moment de l'entrevue, ils ne semblaient pas entrevoir une amélioration de leur situation professionnelle.

Pour bien camper l'expérience du retour et du non-retour des diplômés guinéens formés au Canada, dans ce chapitre, notre objectif était d'abord, de chercher à comprendre comment s'effectue la réinsertion sociale, familiale et professionnelle des diplômés retournés en Guinée, et de ceux qui ont décidé de s'établir au Canada. L'analyse révèle que la recherche de moyens et stratégies pour avoir un emploi décent a constitué la préoccupation principale de nos répondants. La moitié des migrants de retour ont bénéficié d'une promotion dans les postes d'emplois qu'ils occupaient avant de faire des études au Canada. Cependant, l'autre moitié de nos répondants n'a pas encore bénéficié de promotion. Par ailleurs, pour les diplômés qui n'avaient pas d'emploi, leur insertion n'a pas été immédiate. Et, quelques fois, il faut faire jouer un ensemble de réseaux de relations.

Par rapport à l'insertion familiale et sociale de nos répondants interviewés en Guinée, l'analyse de nos données indique une insertion familiale facile pour la plupart des diplômés. Par contre la réinsertion sociale, le retour à des pratiques sociales et à un environnement précaire « qu'ils avaient oublié » semble avoir été moins aisé. En ce qui concerne les diplômés qui ont choisi de demeurer au Canada après leurs études, nos résultats indiquent que nos répondants ne trouvent pas facilement l'emploi qui correspond à leur formation et doivent souvent se contenter de « petits boulots ». Plusieurs pointent du doigt le « bilinguisme » et la « discrimination » en milieu de travail comme obstacles majeurs. Bien qu'ils s'estiment non intégrés professionnellement dans la mesure où ils vivent non seulement la précarité du travail, mais aussi occupent un emploi non relié directement à leur formation, la quasi-totalité des interviewés qui sont restés au Canada se considère « intégrés socialement ».

Outre leur expérience de retour et de non retour en Guinée, nos répondants se sont exprimés sur le bilan qu'ils tirent de l'expérience de migration pour études. C'est ce bilan que nous allons développer dans le dernier chapitre.

## **CHAPITRE VII BILAN DE L'EXPÉRIENCE DE MIGRATION POUR ÉTUDES**

Dans ce dernier chapitre, nous analyserons le bilan qu'ont tiré nos répondants de leur expérience de migration pour études au Canada. Dans une première partie, nous parlerons du bilan fait par les diplômés retournés en Guinée, tant au niveau professionnel que général. Dans un second temps, nous dressons le bilan de l'expérience de migration pour études des répondants ayant choisi de demeurer au Canada après leur formation : leurs satisfactions et insatisfactions après l'établissement au Canada mais aussi les liens qu'ils entretiennent avec leur pays d'origine. Enfin, nous parlerons dans ce chapitre des perspectives d'avenir de l'ensemble de nos répondants.

### **7.1 - L'impact du séjour au Canada sur la carrière des diplômés retournés**

#### **7.1. 1 Des diplômés très valorisés**

D'après les répondants retournés en Guinée l'obtention du diplôme canadien a eu un impact très positif sur leur carrière. Selon eux, deux facteurs militent en faveur du diplôme. Premièrement, le diplôme obtenu à l'étranger a plus de considérations que le diplôme local. Deuxièmement, « l'autonomie », le « pragmatisme » et le « savoir-faire » dont ils font preuve suite à leur formation constituent une différence fondamentale entre les diplômés revenant du Canada et ceux restés en Guinée. Pour la majorité de nos répondants (17 sur les 22 interviewés de Guinée) la formation reçue au Canada est la raison essentielle de la

promotion de carrière dont ils ont bénéficié depuis le retour. Aux dires de nos répondants retournés en Guinée, « le grand mérite du Canada c'est que le diplômé a un savoir-faire et une autonomie de fonctionnement ». Ce sont ces aptitudes qui font que chaque fois qu'il est question de poste technique, là où il faut du savoir-faire, les diplômés retournés sont appelés à participer. C'est au cours de ces participations que les diplômés parviennent à mettre en application l'expertise acquise au Canada. Cet impact est perceptible dans les nominations à des postes technocrates et de décisions, tout comme les postes de hauts fonctionnaires de l'État.

En effet, d'après le discours des interviewés, les avantages dont bénéficient les diplômés des universités nord-américaines en général et celles canadiennes en particulier par rapport aux autres diplômés s'expliquent par la perception positive que les employeurs ont du système universitaire canadien. Cette perception est fondée sur une connaissance approximative du système éducatif de ce pays, mais nourrie et entretenue par des stéréotypes véhiculés lors de rencontres formelles et informelles. L'exemple de Damal qui a obtenu un doctorat en environnement de l'UQAM et qui occupe aujourd'hui un poste haut placé dans la fonction publique guinéenne illustre bien les perceptions positives qu'ont les employeurs guinéens des diplômés formés au Canada :

« La formation reçue du Canada a été un atout pour le poste que j'occupe actuellement. D'après ce que j'ai appris, tous les candidats potentiels au poste devraient passer une entrevue devant une commission qui était chargée d'évaluer les candidatures, mais moi par exemple la commission a fait une exception, je n'ai pas été interviewée. En effet, dès que les membres de la commission ont vu mon CV, ils ont dit qu'ils n'avaient plus besoin de voir quelqu'un d'autre, ils m'ont retenu d'office ».

Kouroussa, actuellement directeur de l'évaluation environnementale dans un Centre d'étude et de recherche en environnement exprime à sa façon comment le séjour au Canada a eu un impact positif sur sa carrière :

« Indéniablement, le poste que j'occupe est lié à la formation reçue au Canada. D'abord, on cherchait quelqu'un pour l'évaluation environnementale, ensuite il fallait aussi quelqu'un qui a un Ph.D. et tout ça, je l'ai eu au Canada. Cela veut dire que c'est essentiellement mon passage là-bas qui m'a offert cette opportunité, c'est sûr et certain ».

Pour la quasi-totalité de nos répondants retournés en Guinée le fait d'avoir étudié et travaillé au Canada dans un environnement de recherche et d'enseignement pendant des années constitue également un atout une fois le poste obtenu. En effet, au Canada les étudiants des cycles supérieurs ont souvent la chance d'être assistants de recherche et/ou assistants d'enseignement, ainsi, ils voient comment les professeurs font et ils apprennent avec eux. De retour en Guinée, les diplômés qui évoluent dans des postes d'enseignement, mettent en pratiques ces acquis dans les démarches méthodologiques, les types d'approche de recherche, les manières d'interagir et d'enseigner. Ainsi, à force de confronter et de « faire comme faisait leurs professeurs au Canada », les diplômés retournés se rendent compte que leur activité professionnelle est appréciée et cela a un impact positif sur leur carrière. Même nos répondants évoluant dans d'autres emplois (banques, administration, organismes internationaux) une fois de retour en Guinée, essaient de mettre en application les expertises acquises au Canada. Certains diplômés canadiens font même preuve d'un « excès » de confiance, voire d'une certaine « arrogance » par rapport à leur savoir-faire acquis au

Canada, comme l'illustre les propos de Dabola :

« C'est nous (*ceux qui reviennent du Canada*) qui allons asseoir les bases du nouveau système parce que nous connaissons comment faire fonctionner un système, parce nous avons le savoir-faire. Aujourd'hui tous les étudiants qui sortent du département de sociologie ici qui vont à l'étranger, ils réussissent leurs études sans avoir besoin de faire des cours d'appoint parce que nous appliquons les mêmes principes qui sont appliqués ailleurs notamment au Canada ».

Si pour la majorité de nos répondants, le diplôme et la compétence ont été les critères essentiels dans l'évolution de leur carrière, pour d'autres, et surtout chez les femmes, en plus de ces deux éléments, il a fallu associer à la formation et à la compétence la reconnaissance de la formation par l'autorité afin que l'impact soit effectivement ressenti dans leur insertion professionnelle. En effet, certaines femmes, grâce à la formation reçue au Canada, occupent actuellement des postes de responsabilité qui étaient traditionnellement réservés aux hommes. C'est le cas de Pita, qui est directrice d'une institution d'enseignement supérieur. Dans les propos qui suivent, elle explique l'impact de son diplôme de Ph.D sur le poste qu'elle occupe :

« J'avoue c'est parce que j'ai été faire mon Ph.D. qu'on m'a nommé à un poste qui est traditionnellement réservé aux hommes, un poste de directeur d'Institution. Je pense que les meilleurs postes que les femmes ont occupés avant moi c'était des postes de doyen de faculté et moi je suis directrice d'une Institution universitaire aujourd'hui. Les gens se posent des questions comment je suis parvenu à ce poste en tant que dame, mais, moi je me dis que la clef c'est la formation et la reconnaissance de cette formation par l'autorité. Sans hésiter, je dirais que ma formation a beaucoup aidé dans ma promotion ».

Chez les quelques femmes de notre échantillon, la satisfaction est plus grande d'autant plus que traditionnellement les femmes diplômées de maîtrise ou de doctorat sont très rares, ensuite, avec leur diplôme, elles bénéficient de la reconnaissance de leur formation et en même temps elles accèdent à des promotions au même titre que les hommes. Ce qui n'était pas le cas il y a quelques années. Avoir une promotion est une satisfaction pour ces femmes, mais accéder à des postes de haute responsabilité en est une autre satisfaction comme l'explique Pita :

« Je suis satisfait de cet emploi parce que ça été le fruit d'un effort. Par exemple, au sein de la conférence des recteurs et directeurs généraux des Institutions d'enseignement supérieures (CRDG), je suis la seule femme et j'avoue que je fais l'objet d'un grand respect, d'une grande considération de la part de mes collègues ».

Comme on le voit dans les propos de Pita, la formation au Canada permet aux femmes d'atteindre non seulement une hiérarchie supérieure, mais aussi elle permet aux femmes d'occuper des postes qui étaient jusque-là gérés que par des hommes, ce qui expliquerait en partie les satisfactions singulières de nos répondantes. Par ailleurs, grâce à la formation, nos répondantes sont parvenues à faire sauter un verrou qui était jusque-là infranchissable pour elles.

De façon générale, la formation canadienne a permis à plusieurs (15/22) migrants de bénéficier d'une promotion. Teguégne, 30 ans, qui est détentrice d'une maîtrise en sciences de l'éducation de l'Université de Sherbrooke, actuellement formatrice de formateurs, explique à sa façon comment la formation au Canada lui a permis de bénéficier d'une promotion à son retour en Guinée.

« Dès mon retour, j'ai bénéficié d'une hiérarchie plus haute. En plus, je vois ce que je fais actuellement permet d'apporter un changement au niveau de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Je reste optimiste sur l'avancement dans ma carrière dans la mesure où la formation reçue au Canada produira positivement des effets ».

En effet, il faut préciser ici que les premiers migrants de retour formés au Canada au cours de la période 1987-1997 ont fait leurs preuves de savoir-faire et de compétences. Cela a entraîné une sorte de « confirmation » de la perception positive que les employeurs ont du système universitaire canadien. C'est pourquoi, dans le contexte guinéen, le simple fait d'avoir étudié au Canada constitue un effet de différence positif par rapport à des migrants revenus d'ailleurs de niveau de diplôme équivalent. Cet « effet Canada » joue aujourd'hui positivement pour les migrants de retour du Canada même si dans certains cas, leur savoir-faire est égal aux autres.

« Chez nous ici (*en Guinée*), je pense que les gens ont un "complexe", en tout cas si tu as un diplôme canadien tu es mieux valorisé même si les autres diplômés ont les mêmes compétences que toi, mais le diplôme canadien ça aide beaucoup pour la recherche de l'emploi. Les employeurs ont plus confiance à ceux qui ont étudié au Canada, ce qui est un peu dommage » (Alpha, 38 ans, maîtrise, UQAM).

Les répondants retournés qui ont un diplôme de doctorat (en rappel ils sont au nombre de 10) sont les plus satisfaits, car ils occupent des promotions les plus enviées. D'ailleurs, parmi les dix qui ont un Ph.D. sept occupent des fonctions de haute responsabilité allant de doyen de Faculté, directeur d'Institut et de centre de recherche à recteurs. Deux occupent respectivement des fonctions de directeur national et de conseiller principal d'un ministre. Un seul des dix Ph.D. ne bénéficie pas

encore d'une promotion. En ce qui concerne ce dernier, il affirme que cela est dû au fait qu'à son retour, il s'est orienté dans le secteur privé en qualité de consultant d'un organisme pendant 5 ans. Or, en Guinée, « les promotions sont l'apanage du secteur public qui est aussi synonyme de garantie d'emploi ». Pour la majorité de nos répondants retournés, la satisfaction commence par l'appréciation positive que les gens ont de leur formation. Les propos de Mali sont assez explicites sur l'appréciation du diplôme nord-américain :

« Lorsque tu as un diplôme canadien, américain tu es réellement plus apprécié que quelqu'un qui a un diplôme soviétique, Tchèque ou chinois à cause évidemment de l'avancée technologique et la performance des programmes académiques donc les gens te portent confiance à l'avance. Je suis sûr que c'est la formation que j'ai réussie là-bas (Canada) qui a eu comme effet le poste qu'on m'a confié et le résultat auquel j'ai abouti c'est dû naturellement à ma formation. C'est pourquoi je suis très satisfait aujourd'hui ».

En dépit de la perception positive que les employeurs ont du système universitaire canadien, certains de nos répondants doivent parfois faire intervenir aussi leurs réseaux canadiens afin d'optimiser leur promotion.

### **7.1.2 L'utilité des réseaux canadiens**

Pour optimiser l'impact du séjour au Canada sur leur carrière, quelques diplômés ont mis à profit leur séjour canadien pour mobiliser leurs réseaux de connaissances restés au pays. Ainsi, une fois de retour en Guinée, ils étaient convaincus d'être désignés à des postes de responsabilité, de cette façon, ou de bénéficier de promotions au cours de

leur carrière. En effet, pour réaliser leurs objectifs, les diplômés identifient les possibilités d'insertion et/ou de réinsertion et de se faire une promotion à travers un projet bien ciblé en Guinée, ensuite ils font appel à leurs réseaux de connaissances du Canada pour pouvoir réaliser leur projet. C'est dans ce cadre par exemple que Macenta a bâti pendant son séjour son projet de création d'un Centre Universitaire de Recherche. Toutefois, pour faire aboutir un tel projet, il lui fallait avoir des interlocuteurs en Guinée afin d'obtenir l'autorisation du gouvernement guinéen.

Par ailleurs, il faut souligner que l'impact du séjour au Canada ne se limite pas seulement aux diplômés. En effet, une fois nommés à des postes de responsabilité, ces diplômés ont des avantages liés à la fonction occupée qui se répercutent positivement sur la vie de leurs enfants, de leurs parents voir de leurs amis à travers des contributions financières et matérielles. C'est le cas des diplômés qui occupent des postes de haute responsabilité dans la sphère de l'État. Dans certaines circonstances, l'impact du séjour au Canada pour le diplômé se matérialise par le financement des études des enfants pour l'étranger. Les propos de Kindia recteur d'une Université illustrent sur l'impact de son séjour au Canada au-delà de sa propre carrière:

« Pour moi, le séjour au Canada a été très positif sur ma carrière parce que ça eu une influence très positive sur ma vie, sur la vie de mes enfants, sur la vie de mes parents, sur la vie de mes amis. Je sais que je peux aider à ma façon à chacune de ces vies soit en apportant du conseil soit en apportant une contribution matérielle à quelqu'un qui est au besoin que ça soit mes amis mes parents et mes propres enfants ».

Au-delà de l'impact du séjour sur la carrière des répondants et sur

leur confort matériel, il faut ajouter un « confort moral » et une satisfaction de réussite sociale. A la satisfaction personnelle de nos répondants d'être rentré et d'avoir une promotion, s'ajoute, pour les répondants travaillant dans le domaine de la recherche, la satisfaction de pouvoir, grâce à leur formation, contribuer au rayonnement de la recherche dans le domaine des sciences sociales et à la formation des étudiants restés au pays.

« Depuis mon retour, par mes enseignements et de la recherche, je suis parvenu à initier des collègues et des étudiants à la recherche. J'ai œuvré aussi pour la mise en place d'une politique de la poursuite de la formation du personnel et des étudiants, ce qui a concouru au rayonnement des sciences sociales au sein de la Faculté des Lettres et sciences humaines. Quand je fais le bilan, il y a cinq qui sont dans un processus de thèse au département de sociologie, il y a 8 qui sont titulaires d'un master et quatorze sont entrain de faire leur master sans compter tous les jeunes qui sont partis par eux-mêmes en France et ailleurs. Parmi ces nombreux jeunes, quinze font des études de troisième cycle » (Mali, 52 ans, doctorat, UQAM).

Tous nos répondants (qu'ils soient retournés en Guinée ou qu'ils soient restés au Canada) perçoivent la migration pour études comme une expérience positive. Cependant, le bilan n'est pas uniforme. C'est pourquoi il nous semble intéressant de chercher à comprendre à travers l'expérience de nos répondants, les particularités du bilan dressé après le retour pour les uns et après l'établissement au Canada pour les autres. Ce sont ces particularités, qui seront développées dans la sous-section qui suit.

## **7.2 Sources de satisfaction après le retour ou l'établissement au Canada**

Lors qu'ils dressent un bilan de leur expérience, les diplômés que nous avons interviewés, que ça soit en Guinée ou au Canada, se sont montrés globalement satisfaits, on l'a vu, au niveau de l'insertion professionnelle, la promotion dans l'emploi, la valorisation de la formation, mais aussi de leur apport au changement dans le pays depuis le retour et le soutien qu'ils peuvent apporter à leur famille.

### **7.2.1 « Pouvoir contribuer au développement du pays »**

Comme nous l'avons montré au chapitre 5, le patriotisme et le désir de « contribuer au changement dans le pays » à travers l'expérience et les connaissances acquises au Canada étaient des motivations de retour affichées par de nombreux immigrants retournés. De ce point de vue, la quasi-totalité de nos répondants déclaraient avoir le sentiment d'avoir atteint cet objectif et font preuve dans leur discours d'un certain idéalisme quant à leur contribution, comme témoigne l'extrait suivant :

« Ma plus grande satisfaction après le retour, c'est le fait d'avoir apporté "une révolution" au niveau de l'enseignement et de la recherche. Aujourd'hui, tout le monde est d'accord et reconnaît que le département de sociologie est l'un des meilleurs départements. Grâce aux réformes dans ce secteur, la sociologie est l'une des branches les plus porteuses ici en Guinée. L'engouement que les étudiants ont pour la sociologie est le témoignage le plus évident, à mon avis c'est plus que mon propre ego » (Dabola, 46 ans, doctorat, Université de Montréal).

Kouroussa qui est directeur de recherche dans un Centre d'Études

et de Recherche pense lui aussi avoir contribué à « améliorer les conditions de travail dans le milieu de la recherche au pays » et en tire une certaine satisfaction.

« Depuis mon arrivée au CÉRE, j'ai ajouté une certaine valeur en terme de la qualité de l'enseignement en terme de la qualité de ses prestations de services en terme de la qualité de ses recherches et aussi à sa participation à des réseaux d'excellence. Aujourd'hui, l'institution est connue aussi bien en Guinée que dans la sous-région. C'est pour moi un sentiment de satisfaction, car mon objectif quand j'ai pris la décision de retourner était d'apporter un changement dans mon pays ».

Pour Kindia, les perspectives c'est avant tout le développement de son Institution à travers le développement des infrastructures, le développement des formations dans les facultés. En plus, il compte conscientiser les cadres à la bonne gestion des deniers publics. Dans l'extrait ci-dessous, il explique comment il comptait réaliser ses perspectives :

« Je rêve de faire de cette université une université à la hauteur des autres universités, à la hauteur d'une université normale par toutes les sortes de développement. Avec un domaine de 22 hectares, je cherche aujourd'hui que tout l'espace là soit occupé par des infrastructures et, parallèlement, que se fassent la formation des professeurs, la mise en place de nouveaux programmes de formation ainsi que le développement de tous les équipements. Voici des perspectives assez ambitieuses, pas faciles à réaliser dans un contexte économique difficile, mais des perspectives qui peuvent faire que vous inscrivez votre nom dans l'histoire. Pour moi c'est plus important que de mal gérer et de se remplir les poches de l'argent de l'institution, de partir ailleurs et faire quelque chose uniquement pour soi ».

Toutefois, même si plusieurs déclareraient avoir le sentiment de

contribuer à changer le pays, ils étaient aussi nombreux à se plaindre de la lenteur des changements, la lourdeur administrative et la réticence des cadres restés au pays à accepter les réformes.

« ... il faut se dire la vérité, c'est dur de vivre chez nous. Vous vous êtes investi pendant 5 ans au Canada, vous avez un doctorat, une très bonne formation. Lorsque vous rentrez en Guinée, vous n'avez pas les moyens de mettre cette formation en valeur. Vous êtes quelquefois énervé parce que des hommes mettent des obstacles à vos initiatives, parce que tout simplement ils sont jaloux de votre diplôme » (Lelouma, 36 ans, doctorat, Université d'Ottawa).

### **7.2.2 « Pouvoir soutenir la famille »**

L'analyse des propos de nos répondants montre que leur présence à côté de leurs familles demeure très importante et ce, durant tout le processus de migration. Nous avons mentionné dans le chapitre 5 que de nombreux répondants retournés se considèrent comme le soutien principal de leur famille restée en Guinée. Dans « la mentalité des parents », expliquent les interviewés, l'enfant est la garantie de la survie de la famille et du clan. Il est aussi un investissement très important qui veillera au soutien des aînés dans l'avenir. C'est dans ce contexte que plusieurs de nos répondants expriment leur satisfaction d'avoir pu relever le défi des attentes que leurs familles attendaient d'eux. En effet, le retour du diplômé est souvent présenté par les jeunes migrants comme synonyme d'amélioration des conditions de vie de la famille tant au niveau matériel (construction de maison, achat de voiture par exemple) que financier et moral. C'est aussi le rehaussement du niveau de confiance de la part de tous les membres de la famille :

« Depuis mon retour, je suis satisfait d'une chose, l'amélioration de la qualité de vie de la famille en investissant de l'argent dans l'éducation de mes enfants, en améliorant la nourriture de la famille. Du point de vue de la famille élargie, tout le monde a du respect pour moi parce que j'apporte une aide si petite soit-elle » (Kissidougou, 41 ans, maîtrise en sociologie, Université d'Ottawa)

Koyin aussi ne cache pas sa satisfaction quant au soutien qu'il est en mesure d'apporter à la famille élargie :

« Bien que mes parents vivent à l'intérieur du pays, j'y vais toutes les deux semaines. Je suis très satisfait de pouvoir rendre la monnaie aujourd'hui, car ils ont contribué d'une façon ou d'une autre à la réussite de mes études. Lors de ces visites, je rencontre des frères, des cousins, des neveux auxquels j'apporte un soutien ».

Cette citation en dit long sur le fait que le séjour au Canada n'a pas créé de rupture familiale, du moins aucune apparente remise en cause des obligations familiales, alors qu'il semble y avoir une remise en cause professionnelle (« envie de tout changer », sentiment de supériorité, confiance aux expertises acquises au Canada). En fait, dans le contexte guinéen où la pauvreté ne cesse de s'aggraver d'une année à l'autre, le retour du diplômé est souvent perçu, nous rappelle nos enquêtés, comme une « garantie » de la survie de la famille et du clan. En plus de susciter des attentes, le migrant de retour subit des pressions familiales et de son entourage comme nous l'explique Teguégne :

« Lorsqu'on revient du Canada, les gens de ton entourage ont beaucoup d'espoir sur toi et font des pressions, mais il faut les persuader que ce n'est pas comme ils pensent, il faut se mettre au travail pour décrocher les choses. Pour les membres de ma famille lointaine, je parviens à les persuader les bonnes choses

vont venir au bout de l'effort. Les amis au début, quand je venais de rentrer, on était ensemble parce qu'ils pensaient que j'étais très opulent, mais petit à petit, il y en a qui s'éloigne. Je tente de les ramener, à les persuader, mais certains sont retissant parce que ils ne voient pas ce qu'ils attendaient de moi » (Teguégne, 30 ans, Maîtrise, Université de Sherbrooke).

Pour certains répondants, aider les parents à avoir une maison par exemple est un motif de satisfaction d'un devoir accompli à l'égard de la famille, car une fois le bâti réalisé, il sert non seulement les parents directs, mais aussi toute la famille. La maison devient un lieu de rencontre des sages pour différentes cérémonies familiales. Comme l'explique Sorykou, 50 ans, maîtrise en administration des affaires, UQAM):

« À mon retour, mon père avait un seul souci : avoir une maison en dur. Il fallait que je fasse tout pour construire une maison pour lui. Grâce aux travaux de consultation qui étaient souvent bien payés, j'ai pu achever la maison que toute la famille habite aujourd'hui où la vie semble décente. C'est pour moi un sentiment de satisfaction à l'égard de la famille ».

Le souci d'apporter un appui à la famille resté en Guinée est d'ailleurs pour certains, on l'a vu dans le chapitre précédent, une des motivations de retour après la formation. Pour les migrants qui sont restés au Canada, le soutien à la famille se matérialise aussi par l'envoi d'argent régulier ou occasionnel. C'est par exemple le cas du financement du Hadj<sup>40</sup> à La Mecque pour un parent.

---

<sup>40</sup> Le Hadj est le cinquième plié de l'islam. Pour tous musulman, disposant les moyens, l'accomplissement de ce plié est souhaité. En effet, le coût du pèlerinage à la Mecque était de 24 000 000 de GNF en 2008, environs 5 300 \$ canadiens. Un montant qui n'est pas à la portée

Comme mentionné dans le chapitre 1, à la section transfert d'argent, de manière générale, les sommes transférées sont utilisées pour soutenir la famille restée au pays d'origine (Traoré, 2006; Leplaideur, 2008). Dans le cas de nos répondants, certaines sommes transférées servent à la construction de maison familiale ou à des dépenses particulières comme le financement des activités de commerce ou de la création d'une entreprise familiale.

Même si, de manière générale, nos répondants ont exprimé leur satisfaction sur certains aspects de leur vie socioprofessionnelle et familiale à la suite du retour ou à l'établissement au Canada, toutefois, sur d'autres aspects, ils restent insatisfaits. Dans le cas des insatisfactions, elles sont surtout liées aux difficultés rencontrées lors des premières années d'adaptation aussi bien au Canada qu'en Guinée (insuffisance des salaires par rapport au coût de la vie), à l'éducation des enfants, à la corruption et à la lourdeur de la bureaucratie pour ceux qui se sont retournés, à la précarité de l'emploi et à l'insertion sociale pour ceux qui sont restés au Canada.

### **7.3 - Les sources d'insatisfaction**

#### **7.3.1 Les insatisfactions face à l'éducation des enfants et au système éducatif guinéen**

L'une des sources d'hésitation face au retour après les études est la préoccupation de l'éducation des enfants une fois au pays d'origine. En effet, les enfants de migrants nés au Canada ont la nationalité canadienne, et, en conséquence bénéficient de tous les droits de citoyen canadien. La

question qui semble « hanter » nos répondants retournés en Guinée est de savoir s'ils ont fait le bon choix en retournant avec les enfants. Une fois au pays, ils se rendent compte que le système éducatif a énormément de lacunes et sont souvent insatisfaits de l'éducation que reçoivent leurs enfants en comparaison avec la formation que ces derniers auraient pu avoir s'ils étaient restés au Canada. L'insatisfaction quant au système éducatif guinéen est double : d'abord sur le plan de la formation, ensuite au niveau de la « probité morale ». En effet, selon nos répondants retournés avec leurs enfants, la formation est non seulement d'un niveau faible, mais le système « accoutume l'enfant à la fraude » comme nous l'explique Faranah (45 ans, Ph.D. en sciences de l'éducation de l'Université de Montréal) :

« En Guinée, le cadre n'est pas favorable pour l'éducation des enfants. C'est un système qui a fini de démissionner, je m'appuie sur le volet évaluation, c'est une corruption généralisée du primaire jusqu'au supérieur. Rares sont les institutions d'enseignement qui sont à l'abri de ça. C'est tout le monde qui a démissionné, quand tu as ton enfant dans un tel système, vraiment c'est faute de mieux que tu le laisses, faute d'avoir des ressources pour le permettre d'aller à l'étranger. Quand je prends le baccalauréat, moi je soutiens autant que je peux mes enfants, je leur dis "faites tout pour fournir des réponses authentiques", de travailler honnêtement. Pendant ce temps, il y a une fraude organisée. Ce sont des gens moins doués qui font la fraude et qui cherchent à se positionner, et cela, jusqu'au moment de la publication des résultats ».

Cette situation de corruption touche même les enfants du primaire comme l'explique Koyin (47 ans, maîtrise en sciences de l'éducation, Université de Sherbrooke) :

« L'enfant de la 6ème année sait qu'en donnant 200 francs guinéens à son surveillant il peut bénéficier des circonstances

favorables. Nous, on n'a pas grandi dans ça, les examens à notre temps étaient sérieux. Ce qui est décourageant, pendant que tu fais des efforts pour bien former tes enfants, d'autres obtiennent de résultats sans effort et ce phénomène est répandu jusque dans les orientations à l'université. C'est vraiment un casse-tête. Aujourd'hui, ce sont les enfants qui nous disent "vous les aînés, vous nous trahissez". C'est nous qui donnons, mais c'est vous (aînés) qui prenez, c'est vous qui favorisez la corruption ».

Cette citation en dit long sur l'insatisfaction de nos répondants retournés en Guinée par rapport à l'éducation de leurs enfants. Pourtant, l'exemple ci-dessus ne concerne que l'éducation, or, d'après nos répondants, « c'est tout le système qui est comme ça ». À la suite de ces insatisfactions répétées, certains de nos répondants ont exprimé leur regret, leur impuissance face au phénomène de corruption dans la sphère de l'éducation comme l'exprime Moussa (48 ans, Ph.D. en environnement UQAM) :

« Moi si j'avais des moyens, mes enfants majeurs, je ne dis pas les mineurs, je les aurais envoyés à l'étranger étudier. Ma fille aînée, si elle a son baccalauréat<sup>41</sup>, elle est prête à rentrer à l'Université, mais quelle université? »

Contrairement aux diplômés retournés, ceux qui ont choisi de demeurer au Canada sont très satisfaits de la formation que leurs enfants bénéficient et continueront de bénéficier. Les propos de Labé (40 ans, Ph.D. en histoire Université Laval) qui a obtenu la citoyenneté canadienne sont assez édifiants :

« Une aubaine, une chance extraordinaire, j'ai eu la chance

---

<sup>41</sup> En Guinée, le baccalauréat est un diplôme qui sanctionne la fin des études du secondaire menant à l'université.

d'avoir des enfants qui sont aux études qui évoluent très bien à mon avis. Quand j'étais très jeune, mes ambitions étaient de faire de très bonnes études et avoir de très bons diplômes. Aujourd'hui ces ambitions sont atteintes et j'œuvre pour que mes enfants fassent toutes leurs études au Canada parce que je suis satisfait de la formation reçue ».

### **7.3.2 La dénonciation de la corruption et aux réseaux de relations**

Dans plusieurs ministères en Guinée, trouver un emploi devient un "parcours du combattant" indépendamment des compétences dont disposent nos répondants. Dans de telles conditions, les réseaux de relation jouent un rôle important. En effet, même avec le diplôme acquis au Canada, qui on l'a vu, est très bien vu, le diplômé qui n'a pas de réseaux de relations accède difficilement à un emploi. Ce qui se traduit de facto par l'usage de la corruption pour faire avancer son dossier d'embauche. Les propos de Teguégnen, 30 ans, Maîtrise, Université de Sherbrooke, résument le vécu de la plupart de nos répondants qui n'avaient pas d'emploi avant de poursuivre leurs études au Canada :

« Quand vous allez dans les ministères pour être engagé, y a toujours des gens qui vont vous demander de l'argent, vous verrez des gens qui vont vous mentir. Dans mon cas, j'ai défilé au ministère de la Fonction publique pendant 6 mois. Il y avait un monsieur qui se moquait de moi à longueur de journée, il me demandait de l'argent. Puis un jour, le directeur national de la fonction publique est venu me trouver il me dit, "vous, toujours, je vous vois ici. Qu'est-ce qu'il y a?" Je dis "j'ai un dossier d'engagement". J'ai expliqué que ça faisait 6 mois que je suivais mon dossier. C'est ainsi que le directeur s'est déplacé pour aller prendre le dossier pour le mettre dans le processus afin que je sois engagé dans la fonction publique. [...] puis mon dossier est transmis au ministère des Finances pour la prise en charge financière. A ce niveau aussi, le dossier est resté 6 mois couché dans les tiroirs. Chaque fois que je suis rentré dans le bureau du directeur du budget, il me disait qu'il

n'a pas eu le temps de traiter mon dossier, mais en réalité c'est une manière de m'obliger à lui donner de l'argent pour qu'il s'occupe de mon dossier. Ce sont des attitudes très décourageantes ».

Malgré cette corruption généralisée, nos répondants mentionnent quelques exceptions :

« Après plus d'un an de tracasseries administratives, un jour, le directeur national adjoint du budget m'a vu dans les couloirs, il m'a dit "qu'est-ce que tu cherches ici?" Je lui dis "j'ai un dossier d'engagement à poursuivre ici", il s'est levé, il a cherché mon dossier, il l'a traité et transmis. Il m'a dit de rentrer, il s'est occupé de tout et puis, un bon matin, je suis arrivé, il m'a donné mon arrêté d'engagement sans rien me demander en contrepartie. Je n'y croyais pas » (Sorykou, 50 ans, maîtrise en administration des affaires, UQAM).

### **7.3.3 Des salaires jugés insuffisants**

L'une des causes les plus invoquées pour expliquer la fuite des cerveaux du Sud vers le Nord est la faiblesse du salaire par rapport au coût de la vie (Gaillard et Gaillard, 1999; Gérard et al., 2008; Agulhon et De Brito, 2009). Cette réalité est mentionnée par nos répondants. En effet, bien que motivés pour le retour, les diplômés qu'ils soient en situation de réinsertion ou d'insertion sont confrontés dès les premiers mois de leur retour à la faiblesse du salaire. Ces difficultés ont des répercussions importantes surtout pour les diplômés qui ont des enfants. Parmi eux, certains n'avaient jamais vécu en Guinée avec une femme et des enfants dans une maison de location. En fait, depuis qu'ils se sont mariés, ils ne connaissent que la vie familiale du Canada. Souvent quand ils reviennent en Guinée, il faut recommencer à zéro pour « chercher un lit », pour « chercher une marmite », bref il faut reprendre tout selon la

réalité guinéenne. En dépit de tout ça, le salaire reste de loin en deçà des besoins mensuels de la famille. Cette réalité fait déchanter vite et pousse même certains à envisager de retourner au Canada dans les mois qui suivent leur retour en Guinée. Comme l'exprime Dabola (46 ans, Ph.D. en sociologie, Université de Montréal) :

« Quand je suis rentré en Guinée en 2000, trois mois après, j'étais si désappointé que je tenais absolument à retourner au Canada parce que je trouvais extrêmement pénible de vivre en Guinée avec une famille. J'ai regretté pourquoi je n'avais pas fait une demande de résidence permanente. Puisque, si j'avais une résidence, je retournais au Canada pour ne plus revenir dans mon pays d'origine ».

La déception en terme de salaire est telle que certains répondants n'hésitent pas à aller voir l'Ambassadeur du Canada en Guinée pour solliciter son appui afin d'obtenir un visa pour le Canada. Les propos de Moussa sont très illustratifs :

« Une fois, je suis allé voir l'Ambassadeur du Canada en Guinée dans son bureau, j'ai déposé mon passeport et je lui ai dit mettez moi un visa et je retourne au Canada, je ne me cache pas, si je vais, je ne reviens pas. Il m'a demandé pourquoi, j'ai pris mon bulletin de salaire j'ai posé sur la table, il a appelé la dame numéro 2 de l'ambassade et lui a montré mon bulletin. Il m'a dit "le bonhomme qui a ouvert la porte tout de suite pour toi, il peut te payer trois fois son salaire" [...]. Titulaire d'un doctorat je gagnais à peine 200 000 francs guinéens (*environ 45 \$ canadiens*), je me suis dit "il faut que je parte" ».

Cette citation témoigne des souffrances endurées par la plupart des diplômés pendant les premières années de retour. Pour s'en sortir, certains montent des projets de recherche et sollicite un financement auprès d'organismes divers (PNUD, UNICEF, Banque Mondiale etc.) et

particulièrement auprès de l'Ambassade du Canada en Guinée. À défaut d'obtenir gain de cause, ils se tournent sur des travaux de prestation comme consultants afin de juguler les effets des insuffisances des salaires. D'après nos répondants retournés, sans ces prestations, ils ne parviendraient pas à satisfaire les besoins de la famille.

En plus de la faiblesse du salaire, la précarité des conditions de travail comme le manque de financement de la recherche pour les chercheurs ou des problèmes de base tels que la carence d'électricité sont aussi considérés par nos répondants comme des insatisfactions et des motifs de découragement. Par exemple, Camara, titulaire d'une maîtrise en sciences de l'éducation de l'Université de Sherbrooke expose quelques aspects des conditions de vie et de travail après le retour.

« J'ai mon ordinateur bloqué à la maison par manque de courant, j'ai même peur qu'il se gâte. Avec un tel niveau de vie, la recherche n'est pas possible. En plus, il n'y a pas de financement pour la recherche. Dans ces conditions comment l'intellectuel va travailler s'il ne peut même pas se procurer des feuilles de rame? En réalité, le fonctionnaire guinéen tire le diable par la queue ».

En dépit des efforts d'adaptation dans la vie sociale et familiale, nos répondants se trouvent dans l'obligation de vivre avec des salaires qu'ils jugent « misérables » sont souvent obligés d'ajouter le double voir le triple de leur salaire mensuel pour pouvoir tenir jusqu'à la fin du mois et subvenir aux besoins de la famille. Pour combler ces besoins familiaux, plusieurs de nos répondants entreprennent des activités lucratives parallèles à leur fonction principale. Il s'agit par exemple « d'investir » en créant un magasin de commerce, un cyber internet, un centre de formation en bureautique informatique ou la création d'un

cabinet de consultation comptable pour ceux qui ont des diplômes en économie et finances ou administration des affaires. Une autre façon de compléter leurs salaires consiste à investir dans un taxi ou un minibus selon les moyens.

Certains titulaires de doctorat pensent à des perspectives d'autonomie financière par la création de structures locales qui permettent de solliciter les marchés d'études en Guinée. Les propos de Faranah résumant cette tendance :

« Étant donné que le seul revenu de la fonction publique ne me permet plus de couvrir les besoins de la famille, j'envisage de créer un cabinet d'étude pour voir si ça va me permettre de compléter le revenu afin que ce quotidien soit relativement résolu. Si entre-temps je trouvais une autre opportunité pour un post-doctorat, je l'accepterais ».

Si pour ceux qui sont retournés leurs insatisfactions se résument en termes de salaire, de corruption et de l'éducation des enfants; pour les répondants ayant choisi de demeurer au Canada, la principale source de frustration est la précarité d'emploi. En effet, à l'exception de deux diplômés ayant trouvé un emploi qu'ils jugent satisfaisants, tous les autres occupent des petits contrats et ils disent qu'ils ne sont pas satisfaits de leur travail actuellement.

Mamou par exemple n'est pas satisfait de son emploi. Elle fait non seulement un travail non relié à sa formation, mais aussi peu rémunéré par rapport à son diplôme de maîtrise :

« Je travaille comme bibliothécaire alors que j'ai une formation en communication appliquée à la santé, en plus, je trouve que je suis sous-payé par rapport à mon diplôme. Ce que je gagne me permet de payer mes factures, de vivre sans être sous l'aide sociale, mais pas plus ».

Comme on le voit dans la section que nous venons de développer, bien que satisfaits par rapport aux objectifs de départ à savoir l'obtention de diplômes, l'analyse du discours de nos répondants montre que plusieurs aspects de leur vie socioprofessionnelle les frustrent qu'ils soient retournés ou restés au Canada après la formation.

#### **7.4 – Demeurer au Canada oui...mais quels liens avec la Guinée?**

« À l'avenir quel lien comptez-vous établir avec la Guinée? » En posant cette question à nos répondants restés au Canada, nous avons obtenu des réponses variées en fonction des préoccupations et des perspectives de nos répondants. La majorité des diplômés interrogés considèrent qu'ils entretiennent déjà des « liens fort avec la Guinée ». Ils n'ont jamais coupé le lien avec leur pays d'origine, d'ailleurs, ils comptent renforcer ces liens dans la mesure où ils espèrent retourner un jour. Dans leur entendement, mieux vaut élargir, renforcer, solidifier et développer les liens pour faciliter la réintégration le jour où la décision de rentrer sera prise. Ils ne perdent pas non plus l'importance des relations à maintenir ou à tisser avec le pays d'origine. L'exemple de Timbo (41 ans, Ph.D. en sciences biomédicales, Université de Montréal) est très illustratif :

« Mieux vaud développer les liens pour faciliter mon

intégration le jour où je vais rentrer. Les relations valent beaucoup ».

Dans l'ensemble, l'analyse des propos de nos répondants installés au Canada montre qu'ils gardent des liens familiaux très forts avec les membres de la famille étendue et tiennent aussi à maintenir des attaches avec la Guinée.

« D'abord, je ne suis pas venu au Canada très jeune, ensuite, quand je venais, j'avais déjà terminé mon université en Guinée. Par ailleurs, j'ai mes parents, j'ai les parents de mon épouse, j'ai des amis, j'ai des gens avec lesquels, j'ai étudié qui sont en Guinée. En plus, je me suis marié au pays, tout ceci constitue réellement des attaches. A toutes les cérémonies en Guinée, la famille et les connaissances me font part, j'en discute avec eux et, je donne mon point de vue tout comme ma contribution financière. En réalité, je suis au Canada, mais je garde de liens très forts » (Dalaba, 45 ans, doctorat, Université Laval).

Au-delà de la famille, certains immigrants aident en soutenant des d'organismes d'aide communautaire qui interviennent en Guinée par l'envoi de livres et d'ordinateurs de seconde main à des écoles rurales ou urbaines. Par cette intervention, ils comptent aider non seulement les élèves, mais aussi garder un lien avec le pays d'origine.

« J'ai un lien avec une société de la place (en Guinée). Mon travail consiste à récupérer au Canada des ordinateurs qui sont changés par les compagnies puis les expédier à Conakry. Avec la société partenaire en Guinée, nous participons à la création de centres de formation en informatique. Ces centres visent à rendre accessible l'environnement Microsoft à des élèves du secondaire » (Yetemali, 35 ans).

Pour d'autres, en revanche, en dehors des liens avec la famille

restée en Guinée, aucune autre forme de lien avec le pays d'origine n'est maintenue. Les propos de Binta âgée de 29 ans sont édifiants :

« Le pays, c'est plus le lien qui existe entre ma famille et moi. À part la famille, rien ne me lie avec la Guinée. Je n'ai aucun projet là-bas, je n'ai rien réalisé ».

Parmi plusieurs de nos répondants demeurés au Canada, le souci de faire connaître la culture guinéenne à leurs enfants est si préoccupant que, plusieurs envisagent d'envoyer leurs enfants en Guinée dès la petite enfance pour y rester jusqu'à l'âge de la majorité. Pour eux, c'est la meilleure façon d'initier les enfants à l'éducation guinéenne, mais aussi de les inciter à penser au pays d'origine de leurs parents. D'autres comptent garder un lien avec la Guinée à travers des voyages de longs séjours dans le pays d'origine avec leurs enfants dans le but de permettre à ces derniers de connaître non seulement la famille élargie, mais aussi la culture guinéenne, d'apprendre la langue du terroir et de connaître le pays. Même si ce genre de lien est conjugué dans le futur, il reste que c'est une préoccupation de nos répondants ayant choisi de s'établir au Canada. Les propos de Binta en disent long :

« J'aimerais bien que mes enfants aillent apprendre la culture guinéenne, qu'ils vivent la vie que j'ai vécue, une vie que j'ai aimée. J'aimerais aller avec eux pour quelques années, ça sera pour eux l'occasion d'apprendre la langue, connaître mon pays, connaître ma maman, la famille élargie. C'est un projet pour moi d'emmener mes enfants en Guinée, c'est certain ».

En abordant le dernier chapitre de notre thèse, nous avons comme préoccupation de comprendre quel bilan nos répondants (qu'ils soient retournés en Guinée ou demeurés au Canada) ont tiré de leur expérience

de migration pour études au Canada. Les résultats de notre recherche montrent que pour les diplômés retournés, le séjour canadien est perçu comme ayant eu un impact très positif sur leur carrière. Les diplômés semblent très valorisés en Guinée et les réseaux canadiens que les diplômés ont pu établir lors de leur séjour sont aussi très utiles. Tous nos répondants (qu'ils soient retournés en Guinée ou qu'ils soient restés au Canada) perçoivent donc la migration pour études comme une expérience positive.

Par ailleurs, les résultats de l'analyse du discours des répondants retournés indiquent que plusieurs tirent beaucoup de satisfaction du soutien qu'ils apportent à la famille, ainsi que leur « contribution au développement » de la Guinée. Les répondants retournés qui ont un diplôme de doctorat sont les plus satisfaits, car ils occupent des promotions les plus enviées. Les résultats de notre recherche montrent qu'au-delà des satisfactions, il y a des sources d'insatisfaction exprimés par nos diplômés rentrés dans le pays d'origine. Il s'agit essentiellement de l'éducation de leurs enfants et de leur frustration face au système éducatif guinéen, de la corruption et de l'insuffisance des salaires.

Enfin, pour bon nombre de répondants restés au Canada, on l'a vu au chapitre 5, le « retour au pays » est une perspective jamais écartée et la plupart n'ont jamais coupé le lien avec leur pays d'origine et plusieurs tiennent à faire connaître la culture guinéenne à leurs enfants.

## Conclusion Générale

En nous intéressant à la problématique de la migration pour études, les principaux objectifs de cette thèse étaient de tenter de répondre aux questions suivantes : quelles sont les motivations des étudiants guinéens à poursuivre leurs études au Canada? Quels sont les raisons qui ont poussé certains diplômés à prendre le chemin du retour après leur formation au Canada? Pourquoi un certain nombre de diplômés guinéens en revanche ne repartent pas et choisissent de demeurer dans le pays d'accueil? Comment ces diplômés restés au Canada envisagent-ils le retour et leurs rapports « au pays »? Comment s'effectue la réinsertion sociale, familiale et professionnelle des étudiants rentrés en Guinée? Qu'en est-il des diplômés qui décident de s'établir au Canada?

D'après le rapport de C.A.C International (1996), jusqu'en 2000, les diplômés guinéens effectuaient un retour massif dans leur pays d'origine. Les travaux de Pires, Kassimir et Brhane (1999), portant sur "*Investing in return : rates of return of African Ph.D.'S trained in North America*" abondent dans le même sens. En effet, les auteurs de cette étude révèlent que 57% des diplômés sont retournés dans leur pays d'origine. Cette même étude indiquait que sur les onze guinéens détenteurs d'un doctorat dans cette étude, sept sont retournés dans leur pays d'origine, deux sont restés aux États-Unis, tandis qu'un vit ailleurs. Dans un tel contexte, la compréhension du phénomène de « retour au pays » des diplômés s'avère cruciale.

Notre étude se différencie des travaux antérieurs par ce souci d'avoir étudié à la fois l'expérience du retour et du non-retour

contrairement aux études antérieures qui n'abordaient qu'un aspect à la fois de la migration pour études. Nous avons cherché à comprendre ce que vivent les diplômés qui retournent en Guinée, ainsi que ceux qui ont choisi de demeurer au Canada.

Même si le projet migratoire est évolutif, un certain nombre de facteurs conditionnent la décision de rentrer ou rester. Il s'agit notamment des facteurs socio-économiques à l'origine qui semblent déterminants dans les décisions de rentrer ou non; de la situation d'emploi au pays (possibilité d'insertion ou de réinsertion); de la pression familiale à l'égard des diplômés d'origine sociale modeste pour les inciter à rester dans le pays d'accueil; de la politique d'immigration du Canada permettant le retour ou non (souci de ne pas favoriser le «brain drain», avec des bourses de l'ACDI obligeant le retour d'une part, mais des assouplissements récents qui permettent aux diplômés de faire leur demande de résidence permanente d'autre part) et le manque de perspectives d'emplois décents dans le pays d'accueil tout comme l'attachement au pays et à la famille restée au pays d'origine.

Afin de mettre en perspective les résultats de notre recherche, ce chapitre conclusion aborde successivement les convergences avec les travaux antérieurs; les différences entre notre recherche et les études antérieures et l'aspect novateur, ainsi que les limites de notre recherche.

## **1. Les convergences avec les travaux antérieurs**

Notre étude a conforté l'impact des facteurs motivant la migration de retour souligné par Cassarino et al. (2007) dans leur étude sur la

*migration de retour au Maghreb : réintégration et enjeux de développement*, dans la prise de décision des diplômés guinéens formés au Canada. En effet, ces auteurs soutiennent que le retour constitue un processus qui s'inscrit dans le temps et dont le degré de préparation varie en fonction de facteurs à la fois propres à l'expérience migratoire de l'individu et extérieurs à celle-ci (à savoir, les facteurs contextuels dans le pays d'immigration et d'origine).

Notre étude a souligné également les cas où les diplômés guinéens rendus à la fin de leurs études se sentent dans « l'obligation morale » d'assumer des responsabilités à l'égard de la famille élargie. Ce qui les pousse à choisir de rentrer dans le pays d'origine ou, pour certains, à rester. Une autre convergence avec les études antérieures est la pression familiale pour le non-retour de nos diplômés après la formation. Les résultats de notre étude suggèrent que l'aide financière destinée à la parenté constitue un facteur déterminant dans la prise de décision de s'établir au Canada. Les résultats de recherche de Nkusi (2006) indiquent que les parents incitent leurs enfants à prolonger leur séjour au Canada dans le but de les éloigner de la pauvreté qui prévaut actuellement dans beaucoup de pays africains et qui ne cesserait de progresser.

Une étude menée au Maroc par Kail (2008) sur les trajectoires d'insertion professionnelle de retour au Maroc abonde dans le même sens que la nôtre. Elle souligne l'importance de l'attachement familial des diplômés marocains pour expliquer leur choix de retour après leur formation en France. Par ailleurs, dans notre recherche, nous avons mis en évidence l'impact du diplôme et de l'expérience acquise au cours du cheminement sur la carrière des diplômés retournés, mais aussi des

difficultés de réinsertion. Pour la majorité de nos répondants interviewés en Guinée, la formation reçue au Canada est la raison essentielle de la promotion de carrière dont ils ont bénéficié depuis le retour. En plus, il est ressorti de l'analyse des entretiens que l'acquisition du diplôme canadien a un impact positif non seulement sur la vie et la carrière de nos répondants, mais aussi sur leurs enfants et dans une certaine mesure sur la famille étendue. Cette valorisation du diplôme après une formation à l'étranger a également été relevée dans d'autres études comme celle de Kail (2008) chez les diplômés marocains de retour dans leur pays. Cette étude indique que les diplômés sont si valorisés que les diplômés avaient réussi à trouver un travail moins d'un an après leur retour et même en général, dans les trois mois suivants. L'étude de Gérard (2008), réalisée au Maroc auprès de jeunes diplômés formés de France indique également, qu'aux yeux des employeurs marocains, les qualifications acquises en France sont si appréciées qu'elles dévaluent une partie des enseignements délivrés dans les universités marocaines. L'analyse de nos entretiens va dans le même sens.

En ce qui concerne le non-retour, certains diplômés guinéens conviennent que l'instabilité politique et la pauvreté, qui prévalent dans plusieurs pays africains, attisent le désir de s'exiler. Toutefois, cet argument est nuancé par d'autres diplômés qui n'en font pas la raison principale du renoncement au retour. Ces derniers avancent d'autres arguments comme les difficultés d'adaptation au travail dans le pays d'origine. Ammassari (2004a) a pu constater que les diplômés ghanéens et ivoiriens hautement qualifiés de retour respectivement à Accra et Abidjan avaient surtout des problèmes avec les méthodes de travail utilisées localement qui causaient des incompréhensions entre eux et ceux

qui n'avaient pas vécu et travaillé à l'extérieur. Les difficultés de réadaptation au pays d'origine pour les diplômés viennent aussi de ce qu'ils font face à un déficit de confiance à leur égard (Blaud, 2001).

À l'instar de notre thèse, certaines études comme celle de Nkusi (2006) ont souligné les problèmes de réinsertion familiale et sociale après le retour. Cet aspect a été soulevé également dans les études de Gérard et al. (2008) et Agulhon et De Brito (2009). Dans notre étude, nous avons pu démontrer que le plus souvent, la réinsertion familiale a été relativement facile pour les diplômés. Par contre la réinsertion sociale était souvent plus ardue : difficulté à s'adapter à un environnement de vie délaissé il y a plusieurs années; à se réadapter à certains comportements locaux, (par exemple, manger dans le même bol que les autres membres de la famille, s'habituer aux bruits intempestifs du voisinage), à la vie communautaire (cérémonie de baptême, de mariage, de décès). L'analyse des entretiens montre aussi, malgré les difficultés rencontrées après le retour, que plusieurs diplômés ont mis à profit l'expérience acquise au Canada pour réussir avec bienséance leur réinsertion familiale et sociale.

L'analyse des entretiens a montré que la préoccupation de la réussite ou non d'une carrière professionnelle influence la prise de décision du retour ou du non-retour. Des situations similaires ont été mentionnées dans l'étude d'Ennafaa et Paivandi (2008). Les résultats de cette recherche montrent que le projet de retour des diplômés prendrait en considération certains facteurs comme la situation du marché du travail dans le pays d'origine. En effet, le fait de penser à une insertion facile ou difficile sur le marché du travail de son pays est déterminant lors des décisions à prendre après les études. Toutefois, dans notre étude, nous

avons démontré que ces facteurs ne peuvent expliquer à eux seuls le choix éventuel des diplômés et qu'une combinaison d'autres facteurs entre plutôt en jeu pour influencer la décision des diplômés de rentrer ou non.

L'influence de la politique d'immigration du Canada pour attirer les diplômés à demeurer dans la société d'accueil est un élément, et non le moindre, pouvant expliquer le non-retour de certains diplômés. Toutefois, notre recherche a suggéré que l'acquisition du passeport canadien par les migrants n'est pas une garantie que ces derniers demeurent dans le pays d'accueil; au contraire, chez certains diplômés guinéens ayant la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent, la détention de ces papiers, en plus de leur permettre de jouir des privilèges réservés aux seuls ressortissants canadiens, leur permet de circuler facilement partout dans le monde et donc de quitter le Canada.

## **2. Les différences entre notre recherche et les études antérieures**

Notre étude se différencie des travaux antérieurs par ce souci d'avoir essayé de chercher à comprendre non seulement ce que vivent les diplômés qui retournent dans leur pays d'origine, mais aussi ceux qui choisissent de demeurer dans le pays de formation. Par exemple, à la différence des études de Blaud (2001) et Nkusi (2006) qui se sont penchés sur les intentions de retour ou de non-retour, notre recherche est allée au-delà, en cherchant à comprendre comment les diplômés guinéens vivent l'expérience de retour (à travers l'insertion professionnelle, sociale et familiale), ainsi que l'expérience d'établissement au pays d'accueil pour ceux qui ont choisi de rester au Canada.

Par ailleurs, dans notre étude, nous avons constaté que les diplômés guinéens se préoccupaient non seulement de la famille étendue, mais aussi, ils tiennent à maintenir des attaches avec la Guinée. Alors que l'étude de Nkusi (2006) indiquait que les étudiants africains se préoccupent plus de leurs communautés d'origine que de leur pays en général et que la notion du pays est quasi inexistante dans leur discours.

La décision de rentrer ou non au pays après les études à l'étranger n'est pas toujours conforme au projet initial des étudiants migrants. Les motivations du retour et du non-retour des diplômés guinéens formés au Canada varient en fonction des circonstances et des opportunités qui s'offrent à eux pendant leur séjour au Canada. Parmi les principales circonstances, il y a la possibilité d'obtenir la résidence permanente et la citoyenneté canadienne, la certitude ou l'incertitude de trouver un emploi.

Ces circonstances qui influencent les diplômés guinéens formés au Canada sur les motivations de retourner dans leur pays d'origine ont été mentionnées dans l'étude d'Ennafaa et Paivandi (2008). En effet, pour ces auteurs, le fait de penser à une insertion facile ou difficile sur le marché du travail de son pays est déterminant lors des décisions à prendre après les études. L'étude montre également que 36 % des personnes qui estiment pouvoir trouver "facilement" un travail dans le pays d'origine envisagent d'y retourner contre seulement 18 % pour ceux qui pensent le contraire.

Cependant, dans notre étude, l'analyse des discours des diplômés restés au Canada montre que, même si le «retour au pays» est une perspective jamais écartée, ils prennent le temps nécessaire pour prendre

une décision d'un retour définitif, de peur de le regretter quand ils seront en Guinée.

Notre recherche montre l'importance de la mobilisation des réseaux par nos répondants (tant en Guinée qu'au Canada) pour faciliter l'insertion après le retour. L'étude de Kail (2008) sur les diplômés marocains formés en France, de retour dans leur pays d'origine, confirme cette pratique des diplômés guinéens en indiquant que les réseaux les plus mobilisés sont ceux que les diplômés se sont créés eux-mêmes, par le biais des associations durant leurs études, lors de leurs stages ou encore au cours de leurs premières expériences professionnelles soit dans le pays de formation, soit dans le pays d'origine. L'étude de Barry (2003), portant sur le «devenir professionnel des diplômés du système universitaire guinéen» montre également que pour accéder à un emploi ou à une promotion en Guinée, il faut être recommandé ou avoir des parents qui soient bien placés ou encore une connaissance qui puisse apporter de l'aide.

Comme nous avons mentionné dans le chapitre 3, dans le contexte guinéen, les réseaux familiaux et sociaux occupent une place importante que ça soit lors de la recherche d'un emploi ou pour bénéficier d'une promotion au cours de la carrière professionnelle. Cette situation caractérisant les diplômés universitaires guinéens est présente ailleurs comme au Maroc dans l'étude de Bunel et Lenoir (2004) qui révèle que les relations personnelles et familiales ont été mobilisées par un diplômé inséré sur cinq.

En Guinée, une forme particulière est utilisée par les diplômés

pour accéder à un emploi : le "piston". Ce phénomène de "pistonnage" en Guinée montre que les diplômés sont contraints de faire appel à des relations de plus en plus proches, en l'occurrence les relations de parenté (Barry, 2003).

Outre la mobilisation des réseaux pour faciliter l'insertion professionnelle, les résultats de notre recherche montrent que plusieurs diplômés ont utilisé l'expérience acquise au Canada pour réussir en douceur leur réinsertion. Cette expérience acquise à l'étranger que les diplômés guinéens utilisent au moment de leurs réinsertions est mentionnée dans l'étude de Kail (2008). En effet, dans cette étude, l'auteur montre que l'expérience acquise en France se révèle très judicieuse lors de la réinsertion des diplômés marocains de retour.

### **3. L'aspect novateur de notre recherche**

Les débats sur l'exode des étudiants étrangers se sont, jusqu'à récemment, construits autour de ce qu'il est convenu d'appeler « la fuite des cerveaux » ou « brain drain », terme américain faisant allusion aux migrations des scientifiques britanniques dans les années 60, ainsi qu'aux universitaires des pays en développement vers les pays avancés pour des raisons économiques (Halary, 1994; UNESCO, 1994; Gaillard et Gaillard, 1999). Or, à l'instar de Nkusi (2006), nous constatons que les raisons économiques, ne peuvent à elles seules expliquer leurs motivations de rester ou de rentrer. D'autres facteurs à considérer émanent de leur expérience dans le pays d'accueil.

Jusqu'à maintenant, très peu de chercheurs ont été en mesure de dissocier les étudiants étrangers des autres migrants professionnels qui décident de s'exiler à partir de leurs pays d'origine. Une étude de Douieb (1988) au sujet des étudiants marocains à Lille, en France, s'est appuyée sur la théorie du «brain drain» pour expliquer les raisons du non-retour de certains d'entre eux. Dans la même démarche, l'étude de Blaud (2001), se rapprochant davantage de la nôtre, a analysé ce phénomène pour conclure que l'intention du retour et du non-retour repose sur les conditions de formation et surtout sur l'univers de réflexion dans lequel se réalise le projet d'études.

Cherchant à mieux appréhender les motivations du retour et du non-retour des étudiants guinéens formés au Canada; étudiant les circonstances dans lesquelles leur décision a été prise, notre étude est novatrice en ce qu'elle prend en compte l'expérience migratoire dans son ensemble, notamment des conditions d'insertion et d'adaptation au pays d'accueil, des étudiants étant retournés en Guinée, mais aussi ceux qui ont décidé, même temporairement, de demeurer au Canada. Ainsi, la prise en compte de l'expérience des étudiants étrangers vient modifier les argumentaires construits sous le modèle du «brain drain» et infléchit ainsi l'analyse de la question du retour des étudiants hautement qualifiés.

En analysant une littérature «spécifique» des études récentes sur la migration pour études et le retour des diplômés, nous avons mentionné que les quatre auteurs ont étudié une facette de la migration pour études, en s'intéressant soit aux intentions de retour ou de non-retour (Blaud, 2001; Nkusi, 2006), au non-retour (Ennafaa et Paivandi, 2008) ou en mettant l'accent sur l'insertion professionnelle après le retour dans le

pays d'origine (Kail, 2008). Cependant, des moments importants de l'expérience de retour au pays d'origine ou de l'expérience dans le pays d'accueil sont restés inexplorés. La réinsertion familiale et sociale après le retour, l'expérience d'insertion dans le pays d'accueil par les diplômés demeurés au pays de la formation. De ce point de vue, notre étude a apporté une contribution non négligeable à la littérature existante. Elle a étudié, en effet, les deux facettes de la migration de retour parmi les migrants diplômés : l'expérience de retour et de non-retour des diplômés guinéens après leur formation au Canada. Elle va également au-delà des intentions et des discours des étudiants et va interroger dans le pays d'origine les diplômés qui sont retournés, en cherchant à comprendre auprès de ces derniers comment ils vivent l'expérience de retour, comment l'adaptation sociale et familiale se déroule. Une autre différence de la thèse consiste à mettre en lumière l'expérience de l'insertion professionnelle et sociale des diplômés ayant choisi de demeurer au Canada après leur formation, ainsi que les liens qu'ils entretiennent avec la Guinée.

Notons également que dans les quatre recherches faites sur les étudiants étrangers en général et les étudiants africains en particulier au sujet de leur volonté de rentrer ou de ne pas retourner, celle Blaud (2001), s'est appuyée sur la théorie d'Everett Lee en termes de push et pull, alors que l'étude de Nkusi (2006), s'est servi de deux approches théoriques: celle fondée sur le modèle du «brain drain» et celle qui s'inspire du modèle de la « sociologie de l'expérience scolaire et sociale » de Dubet (1996). Tandis que les études réalisées par Kail (2008) et Ennafaa et Paivandi (2008) ne se sont inspirées, d'aucun cadre d'analyse spécifique.

Dans le cas de notre étude, nous avons privilégié les points de vue des répondants en rapport avec leurs expériences de retour ou de non-retour ainsi que les situations qu'ils vivent. Notre démarche visait à étudier le problème non pas selon un cadre d'analyse préétabli et une théorie à confirmer ou infirmer, mais plutôt du point de vu des acteurs eux-mêmes. Par ailleurs, la réalisation des entrevues approfondies a permis de comprendre davantage le phénomène de la migration pour études dans les deux sens (retour ou non-retour). Une telle perspective nous semble pertinente et appropriée pour comprendre l'expérience de retour dans le pays d'origine ou l'établissement dans le pays d'accueil, ainsi que l'insertion sociale et professionnelle des diplômés guinéens formés au Canada.

En outre, le fait d'avoir fait deux terrains (le premier en Guinée en rencontrant ceux qui se sont retournés pour comprendre leur vécu sur le terrain guinéen, un deuxième terrain au Canada pour ceux qui ont choisi de rester) constitue une différence majeure entre notre recherche et celles de mes prédécesseurs.

#### **4. Limites et pistes de recherche**

Si cette thèse a contribué à mieux comprendre les motivations et l'expérience du retour et du non-retour des diplômés guinéens après leur formation au Canada, elle n'épuise pas toutes les questions ayant trait à l'expérience de migration pour études. Les thèmes de la «discrimination» évoqués par nos répondants surtout restés au Canada mériteraient notamment d'être développés de manière approfondie.

Cette recherche a été menée à partir de 31 entrevues faites auprès de 22 diplômés retournés en Guinée et 9 répondants demeurés au Canada. Cet échantillon s'est avéré suffisant dans la mesure où nous nous intéressions aux expériences et aux motivations des individus, à l'analyse qualitative et en profondeur, plutôt qu'à la quantification. Il s'ensuit que les conclusions de notre étude ne sont applicables qu'aux situations étudiées. Une étude utilisant seulement des diplômés guinéens est à ce titre limitée dans sa capacité de généralisation. Toutefois, les conclusions permettent de formuler des hypothèses généralisables à d'autres situations qui ont sensiblement les mêmes caractéristiques. Par exemple, des hypothèses formulées à partir des conclusions de notre étude peuvent être appliquées à des diplômés d'autres pays africains présentant les mêmes caractéristiques que les diplômés guinéens formés au Canada, ou dont le projet d'études se réalise dans des conditions relativement similaires. Comme on s'en aperçoit, notre étude ne permet pas de formuler des conclusions définitives sur les motifs du retour et du non-retour. Elle permet cependant, d'envisager, à l'avenir, une étude qui touche les étudiants guinéens des autres provinces canadiennes qui accueillent des étudiants guinéens et d'aller ainsi plus loin dans la compréhension de la problématique de la migration pour études. Une étude de comparaison pourrait s'étendre sur des étudiants africains des pays limitrophes de la Guinée comme le Sénégal, le Mali ou la Côte d'Ivoire, aux fins d'une meilleure compréhension de l'expérience du retour et du non-retour des diplômés africains.

L'analyse a également montré que la décision de retour ou de « non retour » n'est jamais définitive et que le retour et le lien avec le pays d'origine ne peut s'appréhender de manière dichotomique. Une

étude de suivi des diplômés ayant décidé de s'établir au Canada permettrait d'appréhender ce qu'ils deviennent cinq, dix ans plus tard après leur établissement et de cerner comment le rapport au pays et au «retour» évolue au fil de l'établissement au Canada. De la même manière, un suivi des diplômés retournés en Guinée permettrait de voir comment leurs perceptions de leur expérience migratoire, leur «réadaptation» professionnelle, familiale et sociale et la relation qu'il maintienne avec le Canada évoluent avec le temps.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ACDI (2001). *Durabilité des résultats des boursiers du PCBF et valeur ajoutée pour les maîtrises et doctorats en Afrique*, Ottawa, Rapport final, 109 p.

ADISESHIAH, M. S. (1970). *Que mon pays s'éveille: le rôle de l'homme dans le développement, réflexions sur dix années à venir*. Paris: Unesco

AGULHON Catherine et DE BRITO Angela Xavier (2009), *Les étudiants étrangers à Paris, Entre affiliation et repli*, Paris, l'Harmattan, logiques sociales.

AMMASSARI, S. (2003). International Workshop on Migration and Poverty in West Africa, Sussex centre for migration research, pp. 1-24

AMMASSARI, S. (2004). *Gestion des migrations et politiques de développement: optimiser les bénéfices de la migration internationale en Afrique de l'Ouest*. Cahiers de migrations internationales 72 F, Genève, BIT

AMMASSARI, S. (2004a). 'From nation-building and entrepreneurship: the impact of elite return migrants in Côte d'Ivoire and Ghana', *Population, Space and Place*, 10(2).

AMMASSARI, S. et Black, R. (2001). 'Harnessing the potential of migration and return to promote Development: Applying Concepts to West Africa, Sussex Centre for Migration Research.

- ANISEF Paul, Sweet Robert et Frempong, George (2003). Labour Market Outcomes of Immigrant and Racial Minority University Graduates in Canada *Journal of International Migration and Integration*, 4, 499-522
- ANTOINE Philippe et PICHÉ Victor (1995). «L’insertion à Dakar et à Bamako : une comparaison des itinéraires » in Antoine Philippe, Ouédraogo Dieudonné et Piché Victor. *Trois générations de citadins au Sahel*, trente ans d’histoire sociale à Dakar et à Bamako, Paris, l’Harmattan, pp. 11-32.
- AXEL Dreher et PANU Poutvaara (2005). *Student flows and migration: an empirical analysis*, research paper series, Thurgauer Wirtschaftsinstitut
- BADJI Romain Edouard (1997), *Devenir professionnel des étudiants à la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion*, mémoire de fin d’études, Institut des Sciences Économiques et en Gestion d’Entreprise, Université de Cheik Anta Diop de Dakar.
- BARNES, J. E. (1972) *Social Networks*, Reading, Mass. Addison Wesley.
- BARRY Amadou Oury (2005), *Vie quotidienne, intégration sociale et insertion à l’emploi des immigrants guinéens au Québec*. Thèse de doctorat, Université Laval.
- BARRY Abdourahmane (2006). An exploratory examination of the factors that may contribute to the differences in academic performance between students in public and private schools in the Republic of Guinea. An examination of private and public schools

in the District of Ratoma in Conakry. Doctoral thesis, The State University of New York at Buffalo.

BARRY Alpha Amadou Bano (1998). *Les violences collectives en Afrique*, thèse de doctorat, Université de Montréal.

BARRY Mamadou Gando (2003). *Devenir professionnel des diplômés du système universitaire guinéen : étude exploratoire à partir des diplômés de l'Université de Conakry*, mémoire de maître, Université de Montréal.

BCEI<sup>42</sup> (2004). *Le Canada au premier rang : L'enquête de 2004 sur les étudiants étrangers*, Rapport du BCEI, Canada.

BAUA Bi Sémien (1999). «Exode des intellectuels. Peut-on limiter la fuite des cerveaux en Afrique ?» *Édition Internet*, le 30 juin.

BEAUCHEMIN Cris, Schoumaker Bruno et Henry Sabine (2004). *Côte D'Ivoire - Burkina Faso (1970-2000) : une étude rétrospective des déterminants individuels et contextuels du retour*. Colloque de l'AIDELF sur les migrations internationales, Budapest, Septembre.

BEAUCHEMIN Cris, Schoumaker Bruno et Henry Sabine (2007). « Côte D'Ivoire - Burkina Faso (1970-2000) : une étude rétrospective des déterminants individuels et contextuels du retour ». in *Les migrations internationales : observation, analyse et perspectives*. Colloque de l'AIDELF, N°12, Paris, PUF.

---

<sup>42</sup> Bureau canadien de l'éducation internationale

- BEAUCHEMIN Cris (2001). « Le temps du retour ? L'émigration urbaine en Côte d'Ivoire » in *Espace, populations, sociétés*, n°1-2, p. 217-220
- BEAUD Stéphane et PIALOUX Michel (2000). "L'enquête par entretien et les histoires de vie", in Mendras Henri et Oberti Marco. *Le sociologue et son terrain*, trente recherches exemplaires, Paris, Armand Colin, pp. 133-160.
- BEAUSOLEIL Jacques et al. (1988) *Solidarités, pratiques de recherche-action et de prise en charge par le milieu*, Montréal, Éditions Boréal.
- BELLOT Samuel et DION Michelle (2004). « La migration pour études, un atout à la Réunion? » in *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol 20, N°1, pp. 141-167
- BENATTIG Rachid (2004). «Le devenir des algériens rentrés avec l'aide à la réinsertion » in *Revue Européenne des Migrations Internationales*, (4) 3, pp. 97-113
- BLACK, R. et al. (2003b). *Transnational Migration, Return and Development in West Africa, Final Research Report*, Sussex Centre for Migration Research, Brighton: SCMR.
- BLACK, R. et al. (2003c). *Migration, return and small enterprise development in Ghana: a route out of poverty?* Paper presented at the International Workshop on Migration and Poverty in West Africa, March 13-14, 2003, University of Sussex.

- BLANCHET A., BÉZILLE H., FLORAND M-F. et *al.*, (1985). *L'entretien dans les sciences sociales. L'écoute, la parole et le sens*, Paris, Dunod
- BLANCHET Alain et GOTMAN Anne (2005). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Barcelone, Armand Colin
- BLAUD Célestin (2001). *La migration pour études*. Paris, l'Harmattan
- BOCQUIER Philippe et FALL Abdoul Salam (1992), *Le recours aux réseaux sociaux pour l'accès à l'emploi le cas d'une ville en développement : Dakar*, 21 conférences de l'association canadienne des études africaines, Montréal du 13 au 16 mai.
- BORGOGNO V., et *al.*, (1996). « Les étudiants étrangers en France, trajectoires et devenir » in *Migrations études*, Paris, CNRS, N°67, pp.5-27
- BUNEL Matthieu et LENOIR Magali (2004). *Le réseau social des diplômés marocains : une garantie pour l'emploi mais pas pour le salaire*. Laboratoire du GATE - Université Lumière Lyon 2
- C.A.C. International (1996). *Impact du programme canadien de bourses de la francophonie : outil de développement à maîtriser*, C.A.C. International, Montréal
- CASSARINO Jean-Pierre (2007). *Migration de retour au Maghreb : réintégration et enjeux de développement*, Rapport général, MIREM, Robert Schuman centre for advanced studies
- CHARBIT Yves (dir.) (2002). *Le monde en développement, démographie et enjeux socio-économiques*, Paris, La documentation française

- CHICHA Marie-Thérèse (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Rapport de recherche présenté à la fondation canadienne des relations raciales
- CHICHA, M-T., Deraedt, E. (2009). Genre, migration et déqualification: des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève. *Cahiers des migrations internationales*. No.97. Bureau international du travail. Genève.
- CICDI<sup>43</sup> (2009). *Un aperçu des systèmes d'enseignement postsecondaire au Canada*. <http://www.cicic.ca/374/une-vue-d%27ensemble.canada> (consulté le 1<sup>er</sup> février 2011)
- COMAY Pierre Y. (1970). « Déterminants des migrations des savants et des ingénieurs », *Sociologie et Sociétés*, vol. 2, n°1, pp. 63-77.
- CORDELL D. D., Gregory J. W., Piché V.(19960). *Hoe and wage : a social history of a circular migration system in West Africa*, Boulder, Colo., Westview Press (African modernization and development series), xiv, 384 p.
- CORTES Geneviève (2000). *Partir pour rester : Survie et mutations de sociétés paysannes andines (Bolivie)*. Paris: IRD, 413 p.
- DEMAZIÈRE Didier et DUBAR Claude (1997). «Les trois niveaux de description du récit : codage de l'entretien », in *Analyser les entretiens biographiques*, Paris, Nathan, p. 113.
- DEMAZIÈRE Didier et DUBAR Claude (1997). *Analyser les entretiens biographiques*. L'exemple des récits d'insertion, Paris, Nathan

---

<sup>43</sup> Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux

- Département des affaires économiques et sociales (DAES) des Nations Unies (2009). *Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision*, DAES, Division de la population, New York, [http://www.un.org/esa/population/publications/migration/UN\\_MigStock\\_2008.pdf](http://www.un.org/esa/population/publications/migration/UN_MigStock_2008.pdf) (consulté le 20 janvier 2011)
- DESLAURIERS Jean pierre (1997). « L'induction analytique », in Poupart et al., *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Gaëtan Morin, pp. 293-308
- DESLAURIERS J-P. et KÉRISIT M., (1997). « Le devis de recherche qualitative », J. POUPART et al., *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Gaëtan Morin, pp. 85-111
- DIA Ibrahima Amadou (2005). *Déterminants, enjeux et perceptions des migrations scientifiques internationales africaines: le Sénégal*, Genève, Global migration perspectives N°32, pp. 1-28
- DIA Ibrahima Amadou (2005). *Migrations internationales estudiantines, internationalisation de l'enseignement supérieur et fuite des cerveaux*, Genève, Global migration perspectives N°4, pp. 1-33
- DIAKITÉ Boubacar (2004). *Facteurs socioculturels et création d'entreprise en Guinée étude exploratoire des ethnies peule et soussou*. Thèse de doctorat, Université Laval.
- DIALLO Boubacar Bayero (2006). « Les parcours scolaires atypiques du Collège de Porédaka en Guinée : approche comparative », *Revista Diálogo educacional*, vol. 6, n°17, pp. 45-64
- DOCQUIER Frédéric et RAPOPORT Hillel (2007). *L'immigration qualifiée, remède miracle aux problèmes économiques européens?*

De Boeck Université, Reflets et perspectives de la vie économique, Tome XLVI

DOUIEB El Attafi Abdellatif (1989). *Étude de perspective de retour, non-retour chez les étudiants maghrébins. Retour, non-retour des étudiants marocains : le cas de Lille*. Thèse de doctorat, Université des sciences et techniques de Lille Flandres Artois, France, 238 p.

DREHER, A. and Poutvaara, P. (2005). *Student Flows and Migration: An Empirical Analysis* IZA D. P N°. 1612 The Institute for the Study of Labor (IZA) May. Bonn: Germany

DUBET, F. et Martuccelli, D. (1996). *A l'école: Sociologie de l'expérience*, Paris, Editions du Seuil.

DUBET, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*. Paris, Éditions du Seuil.

Duclos, V. (2009). «Étudiantes et étudiants étrangers à Paris : entre culture d'origine et culture d'accueil» in Agulhon, A. et De Brito. *A. Les étudiants étrangers à Paris, entre affiliation et repli*, Paris, l'Harmattan, pp 249-264

ENNAFAA Ridha et Paivandi Saeed (2008). «Le non-retour des étudiants étrangers : au-delà de la "fuite des cerveaux"», *Formation emploi*, n° 103, p. 23-39.

FALL Abdoul Salam (2002). *Enjeux et défis de la migration internationale de travail ouest-africaine*, Chaire de recherche du Canada en développement des collectivités, Université du Québec en Outaouais, Série Rapport de recherche n° 3

- FINDLAY Allan and LOWELL Lindsay (2001). *Migration of highly skilled persons from developing countries: impact and policy responses*, international migration papers n° 44, Geneva
- FINN, M. G. (1999), *Stay Rates of Foreign Doctorate Recipients From U.S. Universities*, Oak Ridge Institute for Science and Education
- FOLLANA Christine et TRANI Jean (2006). « Il faut rapatrier en Afrique les cerveaux qu'on lui a pris » in COURADE George : *L'Afrique des idées reçues*, éditions Belin, pp 350-355
- GAILLARD Anne-Marie et Gaillard Jacques (1999). *Les enjeux des migrations scientifiques internationales : de la quête du savoir à la circulation des compétences*, Paris, L'Harmattan
- GAILLARD Anne-Marie et Gaillard Jacques (2001). Fuite des cerveaux, circulation des compétences et développement : un enjeu politique, in *Mots pluriels*, N°20 février 2002. <http://www.arts.uwa.edu.au/MotsPluriels/MP2002ajg.html> (page consulté le 27 novembre 2007)
- GAUTHIER Madeleine, Hamel Jacques, Molgat Marc, Trottier Claude, Turcotte Claire et Vulture Mircea (2004). *L'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes qui ont interrompu leurs études secondaires ou collégiales en 1996-1997*, INRS, Urbanisation, culture et société, Montréal.
- GERARD Étienne (1997). « La lettre et l'individu : marginalisation et recherche d'intégration des "jeunes diplômés" bamakois au chômage », in Alain Marie (éd.), *L'Afrique des individus*, Paris, Karthala, pp. 203-248

- GHOSH, B. (2000a). "Return migration: reshaping policy approaches", in B. Ghosh (ed.) *Return Migration. Journey of Hope or Despair?* Geneva: IOM/UN.
- GONZALEZ BAREA Eva Maria (2004). « Los/as estudiantes marroquies en España : migracion, retorno y género » in *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol 20, N°3, pp. 147-161
- Granovetter Mark (1983). The strength of weak ties: a network theory revisited, *Sociological Theory*, Volume 1, pp. 201-233.]
- Granovetter Mark (1995). *Getting a Job : a Study of Contacts and Careers*, Chicago, University of Chicago press.
- GROULX L-H., (1997). « Contribution de la recherche qualitative à la recherche sociale », J. POUPART J. et al., *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Gaëtan Morin, pp. 55-82
- GUILMOTO Christophe et Sandron Frédéric (2003). *Migration et développement*, Paris, Les études de la documentation française
- GUIMAPI Chantal (2001). De la vie en migration aux vécus dans les villages du Cameroun : un regard sur une chefferie en mutation.
- GUINÉE/BNR (1999). *Recensement général de la population et de l'habitation*, Rapport final, Conakry
- GUINÉE/EIBC (1995). *Enquête intégrale budget et consommation*, Rapport final, Conakry
- GUINÉE/PADES (1998). *Évolution de la situation des diplômés sans emploi à la recherche de travail salarié et/ou d'auto-emploi*, Conakry.

GUISSO Célestin Bland (1998). *La migration pour études : la question de retour et de non-retour des étudiants africains dans le pays d'origine après la formation. Le cas de Camerounais, Ivoiriens et Sénégalais à Montréal*. Thèse de doctorat, Université Montréal, 213 p.

HAMEL Jacques (2000). «A propos de l'échantillon. De l'utilité de quelques mises au point», in *Bulletin de méthodologie sociologique*, n°67, p.25-26.

<http://www.mirem.eu/donnees/statistiques/statistiques/algerie> Consulté le 17 juillet 2007

<http://www.nsf.gov/statistics/doctorates> Consulté le 16 juillet 2007

HUBERMAN Michael et MILES Matthew B. (2003c). *Analyse des données qualitatives*, traduction de la 2e édition américaine par Martine Hlady Rispal, Méthodes en sciences humaines, Paris, De Boeck Université.

Institut de Statistique de l'UNESCO (2006). Rapport annuel, Paris, UNESCO

INSTITUT Universitaire Européen (2007), *Action collective de soutien à la réintégration des migrants de retour dans leur pays d'origine*. Robert Schuman centre for advanced studies, Badia Fiesolana. <http://www.iue.it/RSCAS/> (page consultée le 29 avril 2008)

JOHNSON JM, Regets M. (1998). *International mobility of scientists and engineers to the USA – brain drain or brain circulation?* NSF Issue Brief 98–316, 22 June

KAIL Bénédicte (2008). «La mobilité sociale : une issue des études en

France? Trajectoires d'insertion professionnelle de retour au Maroc» in GÉRARD Étienne (éd.), *Mobilités étudiantes Sud-Nord, trajectoires de marocains en France et insertion professionnelle au Maroc*, Paris, Éditions PUBLISUD

KAMBIRÉ, P. (1994). « Réseaux et stratégies migratoires entre le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire, Histoire de vie d'un migrant », *Itinéraires Notes et Travaux*, 42, Genève: IUED.

Kelley, J (1976). « L'influence de la richesse et de l'origine familiale sur la carrière professionnelle: théorie et données transculturelles », in *Sociologie et Sociétés*, volume 8 N°2, PUM, pp 99-114.

KING, R. (2000). 'Generalizations from the history of return migration', in B. Ghosh (ed.) *Return Migration. Journey of Hope or Despair?* Geneva: IOM/UN.

KUZVINESTA Peter Dzvombo (2003). La migration internationale du capital humain qualifié des pays en développement, Département des ressources humaines, Banque Mondiale

LAZEGA Emmanuel (1994). Analyse de réseaux et sociologie des organisations. *Revue française de sociologie*, 35, 293-320

Le Conseil des universités (1992). *Les étudiants étrangers dans les Universités québécoises*. Avis à la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science. Avis 92.2, Gouvernement du Québec.

LEMIEUX Vincent (2000). *À quoi servent les réseaux sociaux?*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval.

- LEPLAIDEUR Marie Agnès (2008). *Afrique : quand le téléphone sert de banque*, Syfia info du 11 Janvier. <http://www.syfia.info> (consulté le 14 Mars 2011)
- LOWELL B.L. et Findlay A. (2002). «Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses, Synthesis Report », in *International Migration Papers* 44, Genève, ILO Geneva
- MASSEY Douglas et CONSTANT Amélie (2002). «Return Migration by German Guestworkers: Neoclassical versus New Economic Theories» *International Migration*, 40 (4), pp. 5-38
- MASSEY Douglas et CONSTANT Amélie (2002). *Return Migration by immigrants to Germany: A Theoretical and Empirical Analysis*, Population Studies Center, University of Pennsylvania
- MASSEY Douglas et *al.*, (1993). « Theories of international migration: a review and appraisal », *Population and development review*, Vol. 19, n°3, pp. 431-466
- MICHALON Bénédicte (2003). *Migrations des Saxons de Roumanie en Allemagne, Mythe, interdépendance et altérité dans le " retour " .* Thèse de Géographie, Université de Poitiers. 577 p.
- MICHALON Bénédicte (2004). *Les retours : diversité de la littérature, complexification des formes migratoires*. CEPED, Paris, pp. 1-16
- MOUAATARIF Yasmine (2006). « Le retour des cerveaux » in *Jeune Afrique l'intelligent* N°2351 du 29 janvier au 4 février, pp : 62-66
- MUTUME Gumisai (2003). *Inverser la "fuite des cerveaux" africains*, in «Afrique Renouveau, ONU», vol.17, N°2,

<http://www.un.org/french/ecosocdev/geninfo/afrec/vol17no2/172brnfr.htm> (consulté le 8 février 2011)

NDIONE Babacar et Lombard Jérôme (2004). « Diagnostic des projets de réinsertion économique des migrants de retour : études de cas au Mali (Bamako, Kayes) » in *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol 20, N°1, pp. 169-195

NKUSI Pamphile (2006). *Migration scientifique: étude des motivations ayant favorisé le non-retour des étudiants africains après leur formation doctorale. Cas de l'université Laval*. Thèse de doctorat, Université Laval.

OCDE (2002). *International mobility of the highly skilled*, Paris, OCDE

OCDE (2006). *Perspectives des migrations internationales*, rapport annuel, éditions OCDE

OCDE (2005). La comparabilité des statistiques des migrations internationales : problèmes et perspectives, Cahiers statistiques n°9, éditions OCDE.

OIM (organisation internationale pour les migrations (2010). *État de la migration dans le monde 2010, l'avenir des migrations : renforcer les capacités face aux changements*, [http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/publishe\\_d\\_docs/wmr-2010/WMR-FR-Executive-Summary.pdf](http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/publishe_d_docs/wmr-2010/WMR-FR-Executive-Summary.pdf) (consulté le 20 janvier 2011)

OLESEN, H. (2002). *Migration, return and development: An institutional perspective*: Expert Working Paper prepared for the Centre for Development Research Project, Migration- Development Links:

Evidence and Policy Options. Copenhagen, Centre for Development Research.

OUÉDRAOGO Angèle Bassole (2002). « La problématique de la fuite des cerveaux en Afrique et l'éternelle question des femmes » in *Mots pluriels*, N°20, février

OYOWE, A. (1996), La «fuite des cerveaux». Des années d'investissement perdues pour les pays en développement. Article paru dans le Courrier ACP-UE n°159, septembre-octobre1996: pp. 59-60: [www.Euforic.org/courier/159Coyo.htm](http://www.Euforic.org/courier/159Coyo.htm) (page consultée le 27 novembre 2007)

PICHÉ Victor (2002). « Les migrations : des enjeux mondiaux aux enjeux locaux », in *Cahiers québécois de démographie*, vol. 31, n°1, printemps, pp. 1-6

PARASNIS, J., Fausten, D., Cheo, R. (2008). Do Australian Qualifications Help? The Effect of Host Country Qualification on Migrant Participation and Unemployment. *The economic record*. 84. special issue. S131–S140

PIOTROWSKI Martin *et al.*, (2010). «Les déterminants économiques et non économiques de la migration de retour en Thaïlande rurale », *Population*, Vol. 65, p. 361-377

PIRES A.P, (1997). « Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique », POUPART J. *et al.*, *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, pp. 113-169

- PIRES Mark, Kassimir Ronald et Brhane Merky (1999). *Investing in return: rates of return of African Ph.D.'S trained in North America*. Social Science Research Council, New York
- PNUD (2004). *Rapport mondial sur le développement humain*, New York, Oxford
- PNUD (2005). *Rapport mondial sur le développement humain*, New York, Oxford
- POUPART J., (1997). « L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques », POUPART J. et al., *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, pp. 173-209
- QUIMINAL, C. (2002). Retours contraints, retours construits des émigrés maliens, *Hommes et Migrations*, 1236: 35-43
- QUIVY R. et VAN CAMPENHOUDT L., (2006c). *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 3<sup>ème</sup> éd.
- RALLU Jean-Louis (2003). "L'étude des migrations de retour", in: *Démographie : analyse et synthèse*. Volume IV : Les déterminants de la migration, dir. par J. V. Graziella Caselli, Guillaume Wunsch, Oaris, INED, p. 199-209.
- ROBERT Jean (2007). *L'impact des réseaux sociaux sur l'entrée en emploi des immigrants récents au Canada*, mémoire de maître, Université de Montréal.
- SABOURIN P., (1993). « La régionalisation du social : une approche de l'étude de cas en sociologie », *Sociologie et sociétés*, vol. XXV, n° 2, automne, pp. 69-91

- SALT John (1992). «Migration Processes among the Highly Skilled in Europe», in: *International Migration Review* 26 (2), *Special Issue: The New Europe and International Migration*, pp. 484-505
- SCHAEFFER Fanny (2001). «Mythe du retour et réalité de l'entre-deux. La retraite en France ou au Maroc?» in *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol 17, n°1, pp. 165-176
- SCHAEFFER Fanny (2004). *Le territoire des passe-frontières, dynamiques sociales, identitaires et spatiales de la structuration du champ migratoire marocain*. Thèse de Géographie, Université de Poitiers. 478 p.
- STALKER, P. (1995). *Les travailleurs immigrés: étude des migrations internationales de main-d'œuvre*. Genève: Bureau International du Travail, 348p.
- STATISTIQUE Canada (1978). *La question des étudiants étrangers au Canada et des étudiants canadiens à l'étranger*.
- STRAUSS A. et CORBIN Juliet (2004). *Les fondements de la recherche qualitative : techniques et procédures de développement de la théorie enracinée*, Fribourg, Academic Press Fribourg.
- TAYLOR Edward et Younez-Naude Antonio (1999). *Éducation, migration et productivité. Une analyse des zones rurales au Mexique*, Paris, OCDE
- The economist (2002). *Pocket word in figures*, London, Profile Books, 238 pages

- TRAORÉ, S. et BOCQUIER, P. (1998) *Synthèse Régionale, Réseau Migration et Urbanisation en Afrique de l'Ouest (REMUAO)*, Études et Travaux du CERPOD, 15, Bamako: CERPOD.
- TRAORÉ Ibrahima Sory (2006). *Guinée : le transfert d'argent informel*, Syfia info du 19 Mai. <http://www.syfia.info> (consulté le 24 février 2011)
- TREMBLAY, K. (2005) "Academic mobility and immigration" in *Journal of Studies in International Education*, Vol. 9 N°. 3, pp.196-228
- UNESCO (2004). *La fuite des compétences en Afrique francophone : état des lieux, problèmes et approches de solutions*, Paris.

# **ANNEXES**

## **Annexe A : guide d'entretien (Guinée)**

**Thème : "La migration pour études : l'expérience de retour des diplômés guinéens dans leur pays d'origine après une formation à l'étranger"**

### **Introduction, salutations et présentation de l'objet de l'étude**

#### **I- enfance, études et travail en Guinée avant le départ**

1- J'aimerais que vous me parliez de votre enfance et de votre parcours scolaire avant votre départ pour le Canada

1- Où avez-vous grandi ?

2- Que faisaient vos parents

3- Parlez-moi de vos études en Guinée

Où avez-vous fréquenté (quelle école, lycée, université (le cas échéant)) de quand à quand ?

Quelle filière avez-vous choisie ? Pourquoi ce choix ?

4- Parlez-moi maintenant de votre expérience professionnelle avant votre départ : avez-vous travaillé après vos études en Guinée ? Si oui, que faisiez-vous... (Parlez-moi des postes que vous avez occupé avant le départ pour études)

#### **II – Le départ pour des études**

1- Parlez-moi maintenant de votre départ pour le Canada.

2- Quand êtes-vous parti (e) ? Quel âge aviez-vous ?

3. Étiez-vous marié ? Fiancé lors de votre départ ? Si oui, quand vous êtes-vous marié ?

4. Aviez-vous des enfants avant votre départ ? Si oui, combien ? Quand sont-ils nés ?
5. Votre épouse (fiancée) est-elle enceinte ?
6. Et vos parents ? Étaient-ils toujours en vie lorsque vous êtes parti(e) ?
- 7.- Vous considériez-vous comme le principal soutien de vos parents à ce moment là?
- 8- Pourquoi le choix de ce pays ?
- 9- Connaissez-vous quelqu'un qui y était déjà allé ?
- 10- Comment vous est venue l'idée de migrer pour la suite de vos études ?
- 11- Qu'est-ce qui a influencé votre choix ?
- 12- Parlez-moi de la préparation de votre départ ? (comment ça s'est passé)
- 13- Avez-vous rencontré des problèmes pour ce départ ? Si oui, lesquels ?
- 14- Avez-vous eu de l'aide ? Laquelle ? De qui ?
- 15- Étiez-vous boursier ? Si oui, de quelle source ? Combien de temps à durer la bourse ?

### **III – Le séjour au Canada : cheminements, expériences et bilan**

- 1- Comment s'est passé l'arrivée et l'accueil au Canada?
- 2- Dans quelle Université avez-vous fait vos études ?
- 3- Dans quels domaines avez-vous fait vos études ?
- 4- Comment se sont déroulées vos études ?
- 5- Avez-vous rencontré des problèmes à votre arrivée, ou au cours de votre séjour ? Si oui lesquels ?
- 6- Qu'avez-vous le plus apprécié de votre séjour ?
- 7- Qu'avez-vous le moins apprécié de votre séjour ?

8- Est-ce cela était comme vous l'aviez imaginé ? Si non qu'est-ce qui était différent ?

9- Quel bilan faites-vous de cette expérience au Canada ?

10- Avez-vous regretté à un moment donné votre décision de partir ?

### **3.1. Les changements dans la vie familiale lors du séjour**

1.- Votre situation familiale a-t-elle changé lors de votre séjour : vous êtes-vous marié(e) ? Si oui quand ? Avez-vous eu un enfant ? Si oui quand ?

2- Êtes-vous retournés au pays durant vos études au Canada ? Si oui, quand et combien de fois ?

3- Avez-vous connu un décès dans votre famille proche lors de votre séjour ?

## **IV – Le projet de retour**

Parlez-moi de votre projet de retour

1- Quand êtes-vous parti (e) du Canada ?

2- Pourquoi avez-vous décidé de rentrer au pays ?

3- Avez-vous hésité ?

4- Pourquoi ne pas avoir décidé de rester comme certains étudiants africains ?

## **V – L'expérience de retour**

### **5.1 L'insertion professionnelle**

Parlez-moi de votre expérience de retour et de réinsertion

1- Quels ont été vos emplois successifs depuis votre retour ?

2- Avez-vous rencontré des obstacles pour (trouver) ou retrouver de l'emploi à votre retour au pays ?

3- Votre séjour au Canada a-t-il été un atout sur le marché du travail ? Si oui, pourquoi ? Si non pourquoi ?

4- Êtes-vous satisfait (e) de l'emploi que vous occupez actuellement ?  
Dites-moi pour quelles raisons vous l'êtes ou ne l'êtes pas ?

### **5.2 La réintégration sociale et familiale**

Et au niveau de la famille et des amis, de votre entourage ? Racontez-moi comment votre retour s'est passé

1- avez-vous rencontré des obstacles ? Si oui, lesquels ?

2- Est-ce que l'expérience à l'étranger a changé vos rapports avec la famille ? Si oui comment ? Et avec vos amis ? Et votre entourage, voisinage ?

### **5.3 L'adaptation en générale**

Plus généralement, parlez-moi de votre retour.

1- Quels sont les principaux obstacles, problèmes que vous avez rencontrés à votre retour ?

2- Qu'est-ce qui a changé en bien, en quoi est-ce votre expérience vous a aidé ?

3- Est-ce que vous vous sentez bien en Guinée ?

### **5.4. Bilan du retour et perspectives d'avenir**

1- Quel bilan global faites-vous de votre retour ?

2- Si c'était à refaire, le referiez-vous ?

3- Qu'est-ce que vous feriez différemment si c'était à refaire ?

4- Conseilleriez-vous à vos enfants de partir à l'étranger pour études ? Si oui, pourquoi ? Si non pourquoi ?

5- Quelles sont vos perspectives d'avenir ?

### **VII- Autres éléments**

Avez-vous quelques choses à ajouter par rapport à tout ce qu'on a discuté ?

## Remerciements

## Annexe B : guide d'entretien (Canada)

**Thème : "La migration pour études : l'expérience de retour des diplômés guinéens dans leur pays d'origine après une formation au canada"**

### **Introduction, salutations et présentation de l'objet de l'étude**

#### **I- Enfance, études et travail en Guinée avant le départ**

1- J'aimerais que vous me parliez de votre enfance et de votre parcours scolaire avant votre départ pour le Canada

1- Où avez-vous grandi ?

2- Que faisaient vos parents ?

3- Parlez-moi de vos études en Guinée

Où avez-vous fréquenté (quelle école, lycée, université (le cas échéant)) de quand à quand ?

Quelle filière avez-vous choisie ? Pourquoi ce choix ?

4- Parlez-moi maintenant de votre expérience professionnelle avant votre départ : avez-vous travaillé après vos études en Guinée ? Si oui, que faisiez-vous (Parlez-moi des postes que vous avez occupé avant le départ pour études)

#### **II- Le départ pour des études**

1- Parlez-moi maintenant de votre départ pour le Canada.

2- Quand êtes-vous parti (e) ? Quel âge aviez-vous ?

3. Etiez-vous marié ? Fiancé lors de votre départ ? Si oui, quand vous êtes-vous marié ?

4. Aviez-vous des enfants avant votre départ ? Si oui, combien ? Quand sont-ils nés ?

5. Votre épouse (fiancée) est-elle enceinte ?
6. Et vos parents ? Étaient-ils toujours en vie lorsque vous êtes parti(e) ?
- 7.- Vous considérez-vous comme le principal soutien de vos parents à ce moment là?
- 8- Pourquoi le choix de ce pays ?
- 9- Connaissez-vous quelqu'un qui y était déjà allé ?
- 10- Comment vous est venue l'idée de migrer pour la suite de vos études ?
- 11- Qu'est-ce qui a influencé votre choix ?
- 12- Parlez-moi de la préparation de votre départ ? (comment ça s'est passé)
- 13- Avez-vous rencontré des problèmes pour ce départ ? Si oui, lesquels ?
- 14- Avez-vous eu de l'aide ? Laquelle ? De qui ?
- 15- Étiez-vous boursier ? Si oui, de quelle source ? Combien de temps à durer la bourse ?

### **III – Le séjour au Canada : cheminements, expériences et bilan**

- 1- Comment s'est passé l'arrivée et l'accueil au Canada?
- 2- Dans quelle Université avez-vous fait vos études ?
- 3- Dans quels domaines avez-vous fait vos études ?
- 4- Comment se sont déroulées vos études ?
- 5- Avez-vous rencontré des problèmes à votre arrivée, ou au cours de votre séjour ? Si oui lesquels ?
- 6- Qu'avez-vous le plus apprécié de votre séjour ?
- 7- Qu'avez-vous le moins apprécié de votre séjour ?
- 8- Est-ce cela était comme vous l'aviez imaginé ? Si non qu'est-ce qui était différent ?
- 9- Quel bilan faites-vous de cette expérience au Canada ?

10- Avez-vous regretté à un moment donné votre décision de partir ?

### **3.1. Les changements dans la vie familiale lors du séjour**

1.- Votre situation familiale a-t-elle changé lors de votre séjour : vous êtes-vous marié(e) ? Si oui quand ? Avez-vous eu un enfant ? Si oui quand ?

2- Etes-vous retourné au pays durant vos études au Canada ? Si oui, quand et combien de fois ?

3- Avez-vous connu un décès dans votre famille proche lors de votre séjour ?

## **IV – Le projet d'établissement au Canada**

Parlez-moi de votre projet d'établissement

1- Après l'obtention de votre diplôme êtes-vous retourné au pays ?

2- Racontez-moi votre parcours géographique depuis l'obtention du diplôme ?

3- Comment vous est venue l'idée de demeurer au Canada après votre formation ?

4- Pourquoi avez-vous décidé de rester au Canada ?

5- Qu'est-ce qui a influencé votre choix ?

6- Avez-vous hésité ?

7- Avez-vous rencontré des problèmes pour rester au Canada ? Si oui, lesquels ?

8- Diriez-vous que la politique de l'immigration Canada a influencé votre décision de rester au Canada ? Si oui comment ?

9- Avez-vous regretté à un moment donné votre décision de demeurer au Canada ?

## **V – L'expérience d'établissement**

### **5.1 L'insertion professionnelle**

Parlez-moi de votre expérience d'établissement et d'insertion ?

- 1- Qu'avez-vous fait après avoir obtenu votre diplôme ?
  - 2- Quels ont été vos emplois successifs après votre diplôme?
  - 3- Si vous travaillez, Comment avez-vous obtenu ce premier emploi, et le deuxième ?
  - 4- Avez-vous rencontré des obstacles pour trouver cet emploi?
  - 5- En général, avez-vous rencontré des problèmes dans votre vie professionnelle ?
  - 6- Êtes-vous satisfait (e) de l'emploi que vous occupez actuellement ?
- Dites-moi pour quelles raisons vous l'êtes ou ne l'êtes pas ?

### **5.2 L'intégration sociale et familiale**

- 1- Parlez-moi de votre intégration à la société québécoise (canadienne)
- 2- dans votre vie sociale (les relations avec les autres etc.) Avez-vous rencontré des obstacles ? Si oui, lesquels ?
- 3- Est-ce que l'expérience acquise et votre décision de rester au Canada a changé vos rapports avec votre famille ? Si oui, comment ? Et avec vos amis ? Et votre entourage ?
- 4- Estimez-vous être inséré socialement et professionnellement ?

### **5.3 L'adaptation en générale**

Plus généralement, parlez-moi de votre séjour.

- 1- Quels sont les principaux obstacles, problèmes que vous avez rencontrés depuis votre décision de résider au Canada ?
- 2- Qu'est-ce qui a changé en bien, en quoi est-ce votre expérience vous a aidé ?
- 3- Est-ce que vous vous sentez bien au Canada ?

### **5.4. Lien avec la Guinée**

- 1- Quels sont vos rapports avec la famille restée en Guinée ?
- 2- Quels liens entretenez-vous avec votre famille, et votre pays sous quelle forme ?
- 3- Dans l'avenir quels liens comptez-vous établir avec la Guinée ?

### **5.5. Bilan du séjour et perspectives d'avenir**

- 1- Quel bilan global faites-vous de votre séjour au Canada ?
- 2- Si c'était à refaire, le referiez-vous ?
- 3- Qu'est-ce que vous feriez différemment si c'était à refaire ?
- 4- Envisagez-vous de retourner un jour en Guinée ? Si oui pourquoi ? Si non pourquoi ?
- 5- Conseilleriez-vous à vos enfants de retourner dans votre pays d'origine ? Si oui, pourquoi ? Si non pourquoi ?

### **VI- Autres éléments**

Avez-vous quelques choses à ajouter par rapport à tout ce qu'on a discuté ?

### **Remerciements**

## Annexe C : formulaire de consentement (Guinée)

**Titre de la recherche :** "La migration pour études : l'expérience de retour et de non-retour des diplômés guinéens dans leur pays d'origine après une formation au Canada"

**Chercheur :** Mamadou Gando Barry, candidat au Ph.D., Département de Sociologie, Université de Montréal

**Directeur de recherche :** Anne Calvès : Professeure agrégée, Département de sociologie, Université de Montréal

### A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

#### 1. Objectifs de la recherche.

Ce projet de recherche vise à mieux comprendre la migration pour études : l'expérience de retour et de non-retour des diplômés guinéens formés au Canada.

#### 2. Participation à la recherche

Votre participation à cette recherche consiste

- à répondre à des questions relatives à votre enfance, études et travail en Guinée avant le départ pour des études à l'étranger, votre processus de départ pour le Canada, votre cheminement, les obstacles et le projet de retour en Guinée
- à relater les obstacles rencontrés pour (trouver) ou retrouver de l'emploi à votre retour au pays.
- à s'exprimer si vous conseilliez à vos enfants de partir à l'étranger pour études
- à vous expliquer sur le bilan global et les perspectives d'avenir.

La recherche aura lieu en Guinée – Conakry dans les 3-4 mois qui viennent. La durée de la participation variera entre une heure et deux heures au maximum. A travers un guide d'entretien, j'utiliserai une enregistreuse vocale numérique pour recueillir les données.

L'université de Conakry m'offrira un local pour les entrevues. Si ce lieu ne vous convient pas, l'entrevue peut se tenir à un moment et dans un lieu de votre choix.

### **3. Confidentialité**

Les renseignements que vous me donnerez demeureront confidentiels. De plus, les renseignements seront conservés sur un support magnétique avec mot de passe que seul moi (chercheur principal) détiendrai. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée. Toutes les données recueillies seront détruites 7 ans après la fin du projet de recherche.

### **4. Avantages et inconvénients**

En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à l'avancement des connaissances sur la question du retour et du non-retour des diplômés guinéens après une formation à l'étranger.

Par contre, il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à m'en parler. Je pourrai aussi vous référer à une personne ressource. En plus, vous pouvez compter sur moi pour toute aide que je pourrai vous offrir.

### **5. Droit de retrait**

Votre participation est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps par avis verbal, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec moi au numéro de téléphone indiqué à la dernière page de ce document. Si vous vous retirez de la recherche, toutes les données recueillies vous concernant seront détruites.

## **B) CONSENTEMENT**

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la recherche et comprendre le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de cette recherche.

Après réflexion et un délai raisonnable, je consens librement à prendre part à cette recherche. Je sais que je peux me retirer en tout temps sans préjudice et sans devoir justifier ma décision.

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_  
(ou de son représentant)

Nom : BARRY Prénom : MAMADOU GANDO \_\_\_\_\_

Pour toute question relative à la recherche, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Mamadou Gando Barry, (chercheur principal), au numéro de téléphone suivant : (224) 60 54 45 20 ou à l'adresse courriel suivante

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal, au numéro de téléphone (514) 343-2100 ou à l'adresse courriel (**L'ombudsman accepte les appels à frais virés**)

## Annexe C : formulaire de consentement (Canada)

**Titre de la recherche :** "La migration pour études : l'expérience de retour et de non-retour des diplômés guinéens dans leur pays d'origine après une formation au Canada"

**Chercheur :** Mamadou Gando BARRY, candidat au Ph.D., Département de Sociologie, Université de Montréal

**Directeur de recherche :** Anne CALVÈS : Professeure agrégée, Département de sociologie, Université de Montréal

### A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

#### 6. Objectifs de la recherche.

Ce projet de recherche vise à mieux comprendre la migration pour études : l'expérience de retour et de non-retour des diplômés guinéens formés au Canada.

#### 7. Participation à la recherche

Votre participation à cette recherche consiste

- à répondre à des questions relatives à votre enfance, études et travail en Guinée avant le départ pour des études à l'étranger, votre processus de départ pour le Canada, votre cheminement, les obstacles et le projet d'établissement au Canada
- à relater les obstacles rencontrés pour trouver un emploi après votre établissement au Canada.
- à relater les liens avec la famille restée en Guinée, ainsi que le bilan global et les perspectives d'avenir

La recherche aura lieu au Canada dans les 2-3 mois qui viennent. La durée de la participation variera entre une heure et deux heures au maximum. A travers un guide d'entretien, j'utiliserai une enregistreuse vocale numérique pour recueillir les données.

L'université de Conakry m'offrira un local pour les entrevues. Si ce lieu ne vous convient pas, l'entrevue peut se tenir à un moment et dans un lieu de votre choix.

## **8. Confidentialité**

Les renseignements que vous me donnerez demeureront confidentiels. De plus, les renseignements seront conservés sur un support magnétique avec mot de passe que seul moi (chercheur principal) détiendrai. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée. Toutes les données recueillies seront détruites 7 ans après la fin du projet de recherche.

## **9. Avantages et inconvénients**

En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à l'avancement des connaissances sur la question du retour et du non-retour des diplômés guinéens après une formation au Canada.

Par contre, il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à m'en parler. Je pourrai aussi vous référer à une personne ressource. En plus, vous pouvez compter sur moi pour toute aide que je pourrai vous offrir.

## **10. Droit de retrait**

Votre participation est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps par avis verbal, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec moi au numéro de téléphone indiqué à la dernière page de ce document. Si vous vous retirez de la recherche, toutes les données recueillies vous concernant seront détruites.

## **B) CONSENTEMENT**

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la recherche et comprendre le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de cette recherche.

Après réflexion et un délai raisonnable, je consens librement à prendre part à cette recherche. Je sais que je peux me retirer en tout temps sans préjudice et sans devoir justifier ma décision.

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_  
(ou de son représentant)

Nom : BARRY Prénom : MAMADOU GANDO

Pour toute question relative à la recherche, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Mamadou Gando Barry, (chercheur principal), au numéro de téléphone suivant : 514 343 2372 ou à l'adresse courriel suivante

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal, au numéro de téléphone (514) 343-2100 ou à l'adresse courriel (**L'ombudsman accepte les appels à frais virés**)