



**L'attraction et la rétention des diplômés universitaires immigrants pour le
développement en région. Le cas de l'UQAC et de la région du Saguenay–Lac–
Saint-Jean.**

par Agoun'Na Koriko

**Mémoire présenté à l'Université du Québec à Chicoutimi en vue de l'obtention du
grade de Maître ès arts (M.A.) en études et interventions régionales**

Québec, Canada

© Agoun'Na Koriko, 2022

RÉSUMÉ

Un projet de développement fait appel à divers éléments que ce soit sur le plan financier, matériel, logiciel et humain, au-delà de tout le capital humain demeure l'élément central. Comme dans beaucoup de régions au Québec, la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean est aussi confrontée au problème de décroissance de la population et de pénurie de main-d'œuvre. La région du Saguenay–Lac-Saint-Jean par l'intermédiaire de l'UQAC accueille chaque année beaucoup d'étudiants internationaux. Plusieurs de ces étudiants après leurs études retournent dans leur pays d'origine, d'autres cependant envisagent de faire leur carrière professionnelle au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Que ce soit à l'université ou dans la vie sociale, les étudiants internationaux traversent des situations et des moments qui souvent sont déterminants dans leur décision de poursuivre ou non leur carrière professionnelle au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Les résultats de cette recherche qualitative ont permis d'avoir une idée générale sur le processus d'intégration, les raisons et les motivations qui peuvent amener certains étudiants internationaux à poursuivre leur carrière professionnelle au Saguenay–Lac-Saint-Jean en contribuant au développement du territoire régional. De plus, les apports des étudiants internationaux et des travailleurs immigrants pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre, de décroissance démographique et d'augmentation de la diversité en région sont abordés dans la recherche.

Il est apparu que si l'emploi demeure la raison majeure pour s'installer en région, d'autres éléments comme l'acceptation de la population locale, la nature et l'environnement, le bas coût de la vie et le style de vie moins stressant font également partie des facteurs qui peuvent inciter les étudiants internationaux à demeurer au Saguenay–Lac-Saint-Jean pour y faire leur carrière professionnelle.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	ii
TABLE DES MATIÈRES.....	iii
REMERCIEMENTS.....	vi
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1	6
CADRE D'ANALYSE ET CADRE CONCEPTUEL.....	6
1.1 <i>CADRE D'ANALYSE : LE DÉVELOPPEMENT LOCAL</i>	<i>6</i>
1. 2 <i>LE CADRE CONCEPTUEL.....</i>	<i>9</i>
1.2.1 <i>L'INTÉGRATION.....</i>	<i>9</i>
1.2.2 <i>L'ATTRACTIVITÉ</i>	<i>12</i>
1.2.2.1 <i>HISTORIQUE DE L'ATTRACTIVITÉ</i>	<i>13</i>
CHAPITRE 2	20
LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE	20
2.1 <i>LA DÉCROISSANCE DE LA POPULATION ET LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE EN RÉGION.....</i>	<i>20</i>
2.2 <i>LES STRATÉGIES DE PEUPELEMENT DES RÉGIONS PAR L'IMMIGRATION.....</i>	<i>24</i>
2.2.1 <i>L'IMMIGRATION AU QUÉBEC</i>	<i>24</i>
2.2.2 <i>LES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX ET LEUR APPORT EN RÉGION</i>	<i>28</i>
2.3 <i>L'INTÉGRATION DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX ET DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS.....</i>	<i>31</i>
2.4 <i>LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE.....</i>	<i>34</i>
2.5 <i>LES QUESTIONS DE RECHERCHE</i>	<i>35</i>
2.6 <i>LA PERTINENCE SOCIALE ET SCIENTIFIQUE DE L'OBJET D'ÉTUDE</i>	<i>36</i>
2.6.1 <i>LA PERTINENCE SOCIALE</i>	<i>36</i>
2.6.2 <i>LA PERTINENCE SCIENTIFIQUE</i>	<i>37</i>
CHAPITRE 3	39
LA MÉTHODOLOGIE	39
3.1 <i>L'APPROCHE QUALITATIVE.....</i>	<i>40</i>
3.2 <i>L'APPROCHE PHÉNOMÉNOLOGIQUE</i>	<i>41</i>
3.3 <i>L'ENTREVUE SEMI-DIRIGÉE</i>	<i>43</i>
3.4 <i>LE TERRITOIRE À L'ÉTUDE.....</i>	<i>45</i>
3.4.1 <i>LE TERRITOIRE DU SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN.....</i>	<i>45</i>
3.4.2 <i>LE MILIEU INSTITUTIONNEL : L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI.....</i>	<i>47</i>

3.5 LA POPULATION CIBLE ET L'ÉCHANTILLON.....	48
3.6 L'ANALYSE DES DONNÉES.....	51
CHAPITRE 4	54
PROCÉDURES MIGRATOIRES ET INTÉGRATION SOCIALE ET ACADEMIQUE DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX ET DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS.....	54
4.1 PROCÉDURES MIGRATOIRES ET PREMIERS JOURS DANS LA RÉGION	54
4.1.1 AVANT LA MIGRATION.....	54
4.1.2 TRAJECTOIRE MIGRATOIRE	57
4.1.3 CONNAISSANCE DE LA RÉGION DU SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN ET DE SA POPULATION AVANT L'ARRIVÉE	58
4.1.4 LE CHOIX DE LA RÉGION DU SAGUENAY ET LES PREMIERS JOURS DANS LA RÉGION	60
4.2 L'INTÉGRATION SOCIALE ET ACADEMIQUE DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX	65
4.2.1 LE CURSUS ACADEMIQUE À L'UQAC.....	65
4.2.2 L'INTÉGRATION SCOLAIRE.....	65
4.2.3 L'APPORT DE L'UQAC POUR L'INTÉGRATION DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX	68
4.2.4 L'INTÉGRATION SOCIALE DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX	69
4.3 L'INTÉGRATION SOCIALE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS.....	73
4.3.1. L'APPRÉCIATION DE LA VIE AU SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN	73
4.3.2 L'ENGAGEMENT SOCIAL.....	74
4.3.3 LES RELATIONS AVEC LES VOISINS.....	75
4.3.4 LES LIENS AMICAUX	75
4.3.5 LA CONCILIATION TRAVAIL–FAMILLE.....	76
4.3.6 LE SENTIMENT D'APPARTENANCE ENVERS LE SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN	76
CHAPITRE 5	78
L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE ET LA PERCEPTION DU DÉVELOPPEMENT LOCAL.....	78
5.1 L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS.....	78
5.1.1 LA RECONNAISSANCE DU DIPLÔME DU PAYS D'ORIGINE	78
5.1.2 LA RECHERCHE DU PREMIER EMPLOI ET LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES.....	78
5.1.3 LES RELATIONS AVEC LES COLLÈGUES	79
5.1.4 L'APPRÉCIATION DE L'EMPLOI.....	80
5.1.5 LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES	81
5.1.6 LES PROJETS PROFESSIONNELS	81
5.2 LES MOTIVATIONS À RESTER OU À QUITTER LE TERRITOIRE RÉGIONAL	82
5.2.1 LES ÉLÉMENTS APPRÉCIÉS PAR LES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX ET LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS.....	82
5.2.2 LES ÉLÉMENTS MOINS APPRÉCIÉS	83
5.2.3 LES RAISONS POUR DEMEURER EN RÉGION.....	84
5.2.4 LES RAISONS POUR QUITTER LA RÉGION	86
5.2.5 LES OBJECTIFS FUTURS EN LIEN AVEC UNE INSTALLATION PERMANENTE EN RÉGION	88
5.3 LE DÉVELOPPEMENT EN RÉGION.....	89
5.3.1 LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT EN RÉGION	89

5.3.2 L'ENGAGEMENT DANS LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT EN RÉGION	90
5.4 LA PARTICIPATION DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX COMME ACTEURS DE DÉVELOPPEMENT	91
5.5 LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS COMME ACTEURS DE DÉVELOPPEMENT	92
5.6 LA PARTICIPATION AU DÉVELOPPEMENT LOCAL ET LES MOTIVATIONS DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX À DEMEURER EN RÉGION	93
5.7 LA PARTICIPATION AU DÉVELOPPEMENT LOCAL ET LES MOTIVATIONS DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS À DEMEURER EN RÉGION	94
5.8 LA PERCEPTION DU DÉVELOPPEMENT LOCAL SELON LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS.....	95
5.9 LA RELATION ENTRE L'EMPLOI ET LA PARTICIPATION AU DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL.....	95
5.10 LES DÉFIS À RELEVER EN LIEN AVEC LE DÉVELOPPEMENT EN RÉGION	96
CHAPITRE 6	99
ANALYSE ET SYNTHÈSE DES DONNÉES	99
6.1 ANALYSE ET SYNTHÈSE DES DONNÉES	99
6.1.1 L'INTÉGRATION.....	99
6.1.2 LE SENTIMENT D'APPARTENANCE	100
6.1.3 LES FACTEURS DE RÉTENTION	102
6.1.4 LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT DANS LA RÉGION.....	103
6.1.5 LA PRÉSENTATION COMME ACTEURS DE DÉVELOPPEMENT	103
6.1.6 L'EMPLOI COMME SOURCE DE MOTIVATION POUR DEMEURER EN RÉGION.....	104
6.1.7 L'APPORT ET L'ENGAGEMENT DANS LA RÉGION.....	105
6.1.8 L'ATTRACTIVITÉ ET LES DÉFIS DANS LA RÉGION	105
6.2 RETOUR SUR LES QUESTIONS DE RECHERCHE.....	106
CONCLUSION.....	109
BIBLIOGRAPHIE	113
ANNEXE	121
ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN.....	121
ANNEXE 2 : APPROBATION ÉTHIQUE.....	127

REMERCIEMENTS

Je tiens particulièrement à remercier ma directrice de mémoire madame Suzanne Tremblay qui par sa présence, sa patience et sa rigueur a été d'un apport inestimable dès le début de ma formation jusqu'à la réalisation de ce mémoire.

Mes remerciements vont aussi à ma conjointe et à mes deux enfants qui m'accompagnent et me soutiennent tout au long de ce projet. Je souhaite aussi remercier ma mère, mes sœurs et frères qui ont contribué de diverses manières pour l'atteinte de mes objectifs dès le début.

Enfin, mes gratitude vont à mes camarades et aux doctorants du programme qui se reconnaîtront pour l'amitié qu'on a développée et pour leur soutien tout au long de la formation et dans la réalisation de ce mémoire.

INTRODUCTION

La réussite d'un projet de développement, que ce soit régional ou local, passe avant tout par le dévouement, l'engagement et la détermination des acteurs impliqués dans le projet. Beaucoup d'acteurs interviennent dans ce processus notamment l'État, la société civile, les bailleurs de fonds et aussi les acteurs locaux qui sont chargés d'apporter leur expertise pour le suivi et la réussite des projets de développement. L'engagement de tous ces acteurs et en particulier les acteurs locaux donne un coup de pouce non négligeable dans la bonne marche d'un projet. Le développement d'une région fait appel à plusieurs contributions. L'université a aussi son rôle à jouer dans le développement. L'implantation d'une université dans une région constitue un gain sur plusieurs plans pour ladite région. Il existe des liens indéniables entre les universités et les régions dans lesquelles ces universités sont implantées, comme le précise Bruno Jean lorsqu'il dit :

« les régions et les universités régionales possèdent un destin commun; elles ont besoin les uns des autres, car le développement régional ne réussira pas sans la réussite de l'université et la mesure de la réussite d'une université en région devrait être le développement même de sa région d'appartenance » (Jean, 2002, p. 184).

Les étudiants diplômés de ces universités régionales sont des acteurs dans l'atteinte des objectifs des projets de développement. Cependant, le constat qui est souvent fait est que beaucoup de ces nouveaux diplômés issus des universités régionales quittent les régions pour chercher des emplois dans les grands centres. Alors que les universités et les diplômés universitaires ont des impacts économiques, sociaux et culturels dans les régions comme l'a montré l'étude faite par la Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ), présentée dans le cadre de la 130^e réunion régulière

du conseil d'administration (CAO 13006), force est de constater que ces impacts commencent à diminuer (FEUQ, 2006). Plusieurs raisons expliquent les départs de ces nouveaux diplômés. Ils pensent que les opportunités d'emplois sont plus limitées dans les territoires régionaux qu'en ville et que les salaires sont plus élevés en ville qu'en région. Ce sont quelques-uns des motifs de justification des départs en ville de ces diplômés.

L'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) fait partie des institutions qui contribuent au développement du Saguenay–Lac-Saint-Jean, cependant cette contribution serait probablement plus accentuée avec l'apport des étudiants internationaux capables d'apporter leur expertise après leur formation universitaire. Parmi ces étudiants internationaux, certains envisagent de rentrer dans leur pays d'origine, mais d'autres songent à faire leur carrière professionnelle au Québec. Devant leur choix de carrière au Québec, ces étudiants internationaux font face à des interrogations en ce qui concerne leur intégration dans une région donnée et leur contribution à partir de la formation reçue.

Par ailleurs, face aux problèmes de décroissance et de vieillissement d'une grande partie de la population de certaines régions du Québec, les étudiants internationaux participent à la vie économique et sociale dans les régions et ont, dans une certaine mesure, un impact sur la démographie à travers leur résidence temporaire.

En ce qui concerne le vieillissement de la population au Québec, selon l'Institut de la Statistique du Québec, au 1^{er} juillet 2018, 20,8% de la population du Québec avait moins de 20 ans, 60,4% étaient âgés de 20 à 64 ans et 18,8% faisaient partie du groupe

des 65 ans et plus. Le Saguenay–Lac-Saint-Jean n'est pas en marge de cette statistique.

Avec la présence de l'Université du Québec à Chicoutimi, la région accueille des étudiants internationaux qui peuvent être de probables acteurs de la classe créative (Florida, 2002). Le rôle important que joue la classe créative dans un processus de développement d'un milieu doit amener les décideurs des territoires régionaux à penser à une rétention de ces diplômés y compris les étudiants internationaux qui sortent des universités afin qu'ils soient de vrais acteurs du développement des régions. L'UQAC est un véritable pourvoyeur de cette classe créative au Saguenay–Lac-Saint-Jean et dans la mesure où cette région accueille un grand nombre d'étudiants aussi bien québécois qu'internationaux. Force est de constater que beaucoup d'étudiants internationaux désirant faire leur carrière professionnelle au Québec quittent le Saguenay–Lac-Saint-Jean pour d'autres régions qu'ils perçoivent comme plus attractives.

Cette réalité a suscité en nous des interrogations concernant les facteurs qui peuvent jouer un rôle dans la rétention des étudiants internationaux et leur apport au développement en région. L'objectif de cette étude est de comprendre les raisons qui motivent certains étudiants internationaux à poursuivre leur carrière professionnelle au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Pour atteindre cet objectif, il est important de comprendre le processus d'immigration et le projet d'avenir de ces étudiants internationaux, d'avoir une idée sur leur processus d'intégration au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Pour ce faire, nous avons réalisé des entrevues avec une majorité d'étudiants internationaux, mais aussi avec des immigrants diplômés vivant déjà au Saguenay–Lac-Saint-Jean depuis un moment. Les données qui ont découlé de ces entrevues nous

ont permis après analyse de mieux comprendre les facteurs qui sont susceptibles de jouer en faveur de la rétention des étudiants diplômés internationaux en région pour leur carrière professionnelle et d'en attirer d'autres pour participer au développement du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Dans les pages qui suivent, nous allons présenter cette recherche dans six chapitres portant sur des thèmes en lien avec notre étude.

Le premier chapitre est consacré au cadre d'analyse et conceptuel. Dans cette partie il sera question du développement local comme cadre d'analyse. Les concepts de l'intégration, de l'attractivité et de la rétention seront présentés et définis également.

Dans le deuxième chapitre, nous abordons la problématique de la recherche qui porte sur les thèmes de la décroissance de la population des régions québécoises, de la situation démographique des territoires régionaux dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et des stratégies de peuplement par l'immigration et l'intégration des étudiants internationaux. Les objectifs de l'étude, la question de la recherche et la pertinence sociale et scientifique de la recherche se retrouvent aussi dans ce chapitre.

La méthodologie de la recherche est présentée dans le troisième chapitre. Pour cette étude nous avons opté pour la méthode qualitative. Nous avons d'abord défini cette approche, ensuite nous présentons les outils de collecte de données et les méthodes d'analyse de celles-ci.

Le chapitre 4 porte sur les procédures migratoires et l'intégration sur le plan social et académique des étudiants internationaux ainsi que sur l'intégration sociale des travailleurs immigrants de la région.

Dans le chapitre 5, il est question de l'intégration professionnelle des travailleurs immigrants et de la perception du développement local.

L'analyse des données et la synthèse sont dans le chapitre 6. Nous y présentons des pistes de réponses aux questions de recherche afin de mieux comprendre les façons d'amener les étudiants internationaux à poursuivre leur carrière professionnelle au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

CHAPITRE 1

CADRE D'ANALYSE ET CADRE CONCEPTUEL

Dans ce chapitre, nous allons présenter le cadre d'analyse et le cadre conceptuel qui serviront à situer la problématique de cette recherche afin de comprendre le rôle que peuvent jouer les immigrants en général et les étudiants internationaux en particulier, dans le développement du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

1.1 CADRE D'ANALYSE : LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

Avant d'aborder le cadre d'analyse sur le développement local, nous pensons qu'il est important de définir le concept de développement qui a été abordé par plusieurs auteurs. Ainsi pour François Perroux, le développement est la « combinaison des changements mentaux et sociaux d'une population qui la rendent apte à faire croître, cumulativement et durablement, son produit réel global » (Perroux, 1969). Parlant d'une approche du développement, Bruno Jean mentionne que: « Le développement procède d'abord par la mobilisation des ressources internes » (Jean, 2008, p. 287). Proulx lui met l'accent sur le modèle du caractère endogène du développement, il affirme à cet effet que : « la première condition endogène soulevée par les experts est sans contredit la satisfaction des besoins de base de la population du territoire à développer » (Proulx, 2011, p. 291).

Concernant le développement local, l'origine du concept est récente au Québec.

Pour André Joyal, le développement local :

« a fait son apparition au Québec au début des années 1980, jusqu'alors, c'est l'expression « développement économique communautaire » qui servait à désigner des initiatives à la fois dotées d'une finalité sociale et économique, mises de l'avant par les acteurs

appartenant à un milieu rural ou à un quartier urbain victime des aléas de l'économie. Il s'agirait d'un emprunt à l'approche dite « *community-based economic development* », utilisée au Canada anglais comme aux États-Unis, caractérisé comme le veut l'expression par des actions émanant des populations locales fortement marquées par la conjoncture économique et désireuse d'assumer une plus grande responsabilité de leur destin » (Joyal, 2012, p. 674).

Pour Parodi, le développement local peut se définir empiriquement comme :

« ... tout processus de mobilisation d'acteurs locaux basée sur une logique territoriale par opposition à une logique strictement basée sur la rationalité économique pure (fonction de la profitabilité maximum des capitaux investis et donc d'une mobilité aussi complète que possible des capitaux et des humains, etc.) ... » (Parodi, 2005, p. 3) ».

Le développement local est un concept pluridisciplinaire dont le processus englobe des aspects aussi bien sociaux, culturel, politique, économique, etc. Dans le même ordre d'idée, Joyal pense que parler du développement local s'est parlé « du pouvoir local, de la mobilisation locale, de la prise en main par le milieu des initiatives par la base, du leadership communautaire et des autres conditions d'un développement de nature endogène » (Joyal, 2002, p. 156).

De son côté, Vachon souligne d'abord que :

« Le développement local assigne un rôle de premier plan aux institutions, aux groupes communautaires et aux divers organismes et associations d'une collectivité. Dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de stratégies de développement, ces groupements sont tenus pour de véritables partenaires » (Vachon, 1996, p. 5).

Ensuite il mentionne que l'approche stratégique du développement local joue un grand rôle centré sur l'apport très important de la collectivité dans le processus du développement local. Il mentionne d'ailleurs à cet effet

« la collectivité est amenée à prendre conscience de sa situation, à inventorier ses ressources, à évaluer ses forces et ses faiblesses sur le plan physique et humain, à identifier les leaders et acteurs locaux, à déterminer ses besoins et ses aspirations » (Vachon 1996, p. 291).

Nous voyons qu'il doit exister une interaction et une concertation entre les membres de la collectivité afin que les objectifs soient atteints.

Pour Proulx le développement local a aussi une dimension théorique, il dit à ce sujet :

« En réalité, le local est non seulement devenu un terrain de prédilection pour la recherche empirique, mais aussi un domaine de théorisation du développement. Les contributions souvent fortes originales sur des acquis déjà classiques. Les modèles explicatifs s'accumulent à partir de cas particuliers. Des composantes théoriques s'enrichissent considérablement, sans toutefois que les spécialistes en arrivent à formuler une véritable théorie du développement local. » (Proulx, 2011, p. 293).

Martin Simard de son côté mentionne la communauté locale avant de parler du développement local. Pour lui, en citant Christenson et Robinson, la communauté locale : « serait principalement une identité ressentie par un ensemble d'individus ayant certains traits communs dont généralement le partage d'un même territoire » (Christenson et Robinson, 1981, cité dans Simard, 2000, p. 168). La reconnaissance de cette identité permet à la communauté de regarder dans la même direction dans le cadre des projets de développement amorcés sur le territoire. Martin Simard poursuit d'ailleurs en affirmant que :

« Du point de vue de l'aménagement et du développement, la question de l'identité est d'un intérêt fondamental. Il y aurait un processus de rétroaction dynamique entre l'identité communautaire vécue par l'individu et les pratiques de développement local ayant cours au sein d'un milieu géographique » (Simard, 2000, p. 168).

Pour Martin Simard, le développement local est : « un mouvement social de réaction venant mobiliser une communauté latente ou préexistante. Ce mouvement s'organise fréquemment autour des débats et des actions ayant pour objet l'aménagement et le développement du milieu local » (Simard, 2000, p. 168).

1. 2 LE CADRE CONCEPTUEL

Nous allons maintenant présenter les différents concepts de cette recherche. Trois concepts seront définis dans les pages qui suivent, ces concepts sont ceux de l'intégration, de l'attractivité dans laquelle on retrouve l'attraction et la rétention des immigrants.

1.2.1 L'INTÉGRATION

L'un des aspects incontournables dans un processus d'immigration est le concept d'intégration. Émile Durkheim qui fut l'une des figures emblématiques de la sociologie n'est pas resté insensible à ce concept qui occupe une grande place dans la socialisation des individus. Dans ses écrits, il définit l'intégration comme : l'opération consistant à adjoindre un élément à d'autres afin de former une totalité et « mets l'accent sur l'existence de croyances et de pratiques partagées ainsi que l'adhésion à des buts communs » (Durkheim, 1930). Même si cette définition ne met pas un lien concret avec l'immigration, le rapport entre l'intégration et l'immigration est d'actualité. En abordant ce concept, dans son œuvre, Abdelmalek Sayad, qui est un sociologue, définit l'intégration comme « un processus qui consiste, idéalement, à

passer de l'altérité la plus radicale à l'identité la plus totale », il poursuit en disant que « c'est un processus dont on constate le terme, le résultat, mais qu'on ne peut saisir en cours d'accomplissement, car il engage tout l'être social des personnes concernées et aussi de la société dans son ensemble » (Sayad, 1994, p. 14).

Le concept d'intégration se définit selon les points de vue de chaque auteur, mais le point commun qui se dégage de la définition de l'intégration entre ces auteurs est que ce concept est synonyme d'interaction, d'identification et de l'acceptation du nouveau groupe dans son nouvel environnement et ses habitants. Selon le ministère de l'Immigration, de la diversité et de l'inclusion (MIDI), parler de la réussite d'un processus d'intégration c'est lorsque : le succès de l'intégration résulte de l'engagement réciproque des personnes immigrantes et de la société québécoise » (MIDI, 2015). En plus de cette interaction entre les immigrants et la société québécoise pour leur intégration, Carrier-Giasson a relevé trois dimensions qui sont importantes dans la réussite de cette intégration. Parmi ces dimensions, l'auteure cite l'intégration linguistique qui, compte tenu de l'importance de la langue française, est un élément fondateur du Québec et contient une forte connotation identitaire (Carrier-Giasson, 2017, p. 8). Elle mentionne aussi l'intégration économique qui est primordiale pour le gouvernement québécois. Pour l'auteure les indicateurs de cette intégration peuvent être mesurés par le statut d'emploi des immigrants, par la durée de l'emploi, par le nombre d'emplois, par le revenu, par le taux d'emploi, etc. L'intégration sociale fait partie aussi des dimensions nommées par Carrier-Giasson, et pour elle cette intégration se base sur des facteurs comme le sentiment d'appartenance à la société d'accueil, aux réseaux sociaux et aux dynamiques familiales en contexte migratoire. Le succès d'une

intégration des immigrants aussi bien des travailleurs que des étudiants nécessite un assemblage de plusieurs éléments qui sont les indicateurs de ce succès.

Poirier (cité dans Bilodeau, 2013) a analysé et proposé quatre modèles de l'intégration des immigrants. Le modèle assimilationniste est le premier modèle dont a fait mention l'auteur, et il le définit comme suit:

« L'intégration de l'immigrant à la société d'accueil est conditionnelle au fait qu'il abandonne ses traditions culturelles c'est-à-dire qu'il délaisse tout trait culturel qui le distinguerait de la société d'accueil. En arrivant dans la société d'accueil, l'immigrant accepte d'en adopter les valeurs, la culture et la religion et de se conformer aux lois et principes qui la régissent autant dans la sphère publique que privée » (Poirier, 2005, cité dans Bilodeau, 2013, p. 12).

Ce modèle amène les immigrants à se conformer aux exigences de la société d'accueil avant d'être acceptés par cette société.

Poirier (cité dans Bilodeau, 2013) parle aussi du modèle universaliste et selon lui ce modèle est un peu identique au modèle assimilationniste à la différence que « la société d'accueil reconnaît les différences culturelles des immigrants uniquement dans la sphère privée et lorsqu'elles n'entrent pas en opposition avec la culture de la société d'accueil dans la sphère publique ». (Poirier, 2005, cité dans Bilodeau, 2013, p. 12).

Le multiculturalisme est selon l'auteur « le modèle en vigueur au Canada se définit comme un amalgame de plusieurs cultures dans une société. Les cultures différentes coexistent en conservant leurs traditions et leurs traits culturels distinctifs tant dans la sphère publique que privée » (Poirier, 2005). Il est quand même important de préciser que ce modèle fait face à des critiques.

L’interculturalisme est le quatrième modèle proposé par Gérard Bouchard et c’est le modèle d’intégration d’immigrants privilégiés par le Québec. Selon cet auteur « l’idée principale derrière l’interculturalisme est de développer un modèle d’intégration protégeant les caractéristiques singulières du Québec francophone » (Bouchard 2012, p. 94). Ces divers modèles de l’intégration permettent aux immigrants de s’identifier aux valeurs de leur nouveau milieu tout en n’oubliant pas leurs valeurs d’origine.

Après avoir abordé le concept d’intégration des immigrants en général et des étudiants internationaux en particulier, nous aborderons dans pages suivantes les concepts d’attractivité et de rétention par lesquels certains immigrants sont appelés à vivre en région, être acceptés par la population locale et même à envisager des projets à long terme dans leur nouveau milieu d’accueil.

1.2.2 L’ATTRACTIVITÉ

Dans le but de donner une image plus dynamique aux processus de développement, qu’il soit économique, culturel, politique, etc.., les régions sont appelées à attirer la main-d’œuvre qualifiée pouvant participer à ce processus.

La décroissance de la population amène ces territoires régionaux à mettre en œuvre des stratégies d’attractions d’immigrants qualifiés. D’autres régions par le biais des universités mettent en place des moyens et des cadres pour retenir les étudiants diplômés afin de pouvoir jouir de leur connaissance et expertise. Dans un document, l’Institut de la Statistique du Québec (2017) mentionne parmi ces moyens, les séances d’informations faites par le ministère de l’Immigration de la Francisation et de

l'Intégration (MIFI) en collaboration avec les universités pour les étudiants internationaux. À la suite de l'attractivité, les concepts d'attraction et de rétention seront aussi abordés.

1.2.2.1 HISTORIQUE DE L'ATTRACTIVITÉ

Même si elle était représentée par une autre appellation, la notion d'attractivité territoriale existait depuis très longtemps selon certains auteurs. En occurrence pour Meyronin (2009), au milieu du XIXe siècle, dans le cadre de l'agriculture, aux États-Unis, les autorités attiraient les populations vers leurs terres aussi bien pour l'agriculture que pour le peuplement. Par la suite, avant qu'on ne parle d'attractivité territoriale, le concept de compétitivité territoriale était plus utilisé. Ce concept est plus basé sur les compétitions entre les territoires comme l'a aussi mentionné Levavasseur (2020). Mais plus les années passent, plus le concept d'attractivité associe d'autres éléments dans sa définition. C'est dans les années 1990 que plusieurs auteurs ont vraiment produit des publications sur l'attractivité territoriale et sur le marketing territorial. Ainsi, les stratégies sont plus mises en place pour attirer plus de ressources et de capitaux dans un esprit de compétition entre territoires (Hatem, 2007).

1.2.2.2 LA DÉFINITION DE L'ATTRACTIVITÉ

Aujourd'hui, la notion d'attractivité prend en compte plusieurs éléments dans sa définition. À ce titre, en définissant l'attractivité, Houllier-Guibert affirme que c'est la « capacité à offrir aux acteurs des conditions qui les convainquent de localiser leurs projets sur un territoire plutôt que sur un autre » (Houllier-Guibert, 2019, p.155). Même si on y voit de la compétitivité dans cette définition, il y a aussi une certaine

ouverture caractérisée par un accent mis sur l'apport des acteurs pour le territoire. Ainsi, au-delà de l'aspect économique, l'aspect humain est mis de l'avant pour la participation au développement qui devient endogène selon les territoires. Dans le même ordre d'idée, se focalisant sur l'aspect humain, Gerardin et Poirot définissent l'attractivité territoriale comme : « la capacité d'un territoire à être pour un acteur une zone de localisation (temporaire ou durable) pour tout ou partie de son activité » (Gerardin et Poirot, 2010, p.27). Toujours en mettant l'accent sur l'aspect humain, Houllier-Guibert mentionne aussi que l'attractivité territoriale est : « la capacité d'un territoire à attirer (et retenir) les populations et les entreprises, dans un contexte de mobilité croissante au plan international et national » (Houllier-Guibert, 2019). Ceci nous permet de comprendre que l'attractivité territoriale n'a pas seulement une dimension économique basée sur la compétitivité, mais que la dimension sociale occupe aussi une place dans le processus d'attractivité. Aussi cette définition de l'attractivité de Houllier-Guibert montre que l'attraction est relative aux entreprises et aux ressources humaines qui sont également importantes à attirer et à retenir.

Le modèle de l'attraction instrumentale/symbolique de Highhouse, Thornbury et Little (2005) est l'un des modèles qui a retenu notre attention. En effet, pour ces auteurs, l'identité sociale joue un rôle non moins négligeable dans le processus d'attraction. Ainsi pour eux, parler d'identité sociale c'est faire référence à des concepts comme : impressionner les autres et exprimer de bonnes valeurs. Il apparaît que pour être attirés par un milieu ou une organisation beaucoup d'éléments sont mis en jeu. L'expression de bonnes valeurs apparaît ainsi primordiale et incontournable aussi bien dans un milieu d'accueil que dans une organisation.

Pour ce qui est de l'attractivité des étudiants diplômés en région, avec le vieillissement de la population québécoise et le déclin démographique remarqué dans ces territoires, ces diplômés sont appelés à apporter leur expertise à la fin de leur cursus universitaire. Les conditions sont mises en œuvre pour attirer les étudiants internationaux au Québec. Ainsi, un rapport publié par l'Institut de la Statistique du Québec en 2017 et portant sur les propositions qui pourront permettre d'attirer et de retenir les étudiants internationaux, il est mentionné :

« Les étudiants internationaux présentent de nombreux avantages pour le Québec. Ils renforcent en effet le milieu d'apprentissage dans les établissements d'enseignement et rehaussent la qualité de la formation. Ils apportent à la société québécoise des contributions positives et ont une incidence économique importante, qu'ils restent dans la province ou rentrent chez eux après leurs études » (Kareem E., Homsy M., 2017, p. 4).

L'attraction des étudiants internationaux engendre des avantages aussi bien pour eux que pour les régions qui les accueillent.

1.2.2.3 L'ATTRACTIVITÉ ET SES DEUX MOUVEMENTS : L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION

La notion d'attractivité est caractérisée par deux notions qui vont de pair et qui se révèlent être incontournables quant à la réussite du processus. En effet, plusieurs auteurs ont fait cas de l'attraction et de la rétention qui caractérisent une attractivité réussie. Ainsi, une attraction qui n'est pas suivie d'une rétention voit sa durée dans le temps être très réduite. Une chose est de faire venir les ressources que ce soient les entreprises ou les ressources humaines, une autre est de mettre en place les moyens et les stratégies capables de retenir ces ressources sur le territoire dans le long terme. Rendre pérennes des ressources sur un territoire fait appel à la mobilisation d'un

certain nombre d'éléments. À cet effet Houllier-Guibert (2019) parlera de force d'attraction et de force de rétention. Pour lui la force d'attraction a pour but de capter les ressources. Pour ce qui est de la force de rétention, il pense qu'elle est liée à un certain nombre d'éléments qui concourent au bien-être des ressources surtout humaines qui ont été attirées. Cardinal, en définissant la rétention a relevé les éléments suivants : elle « consiste davantage à développer des pratiques qui permettent de convaincre des personnes de demeurer à l'emploi de l'organisation c'est-à-dire de leur transmettre le goût de rester, plutôt que de les obliger par quelconques moyens » (Cardinal, 2004). La transmission de ce goût de rester passe avant tout par certains éléments et selon Houllier-Guibert (2019) parmi ceux-ci il y a : la cadre de la vie, l'aspect environnemental, l'hospitalité touristique, l'hospitalité résidentielle, le marketing expérientiel. De plus, d'autres éléments comme le coût de la vie, les infrastructures, les activités de loisirs, l'emploi, l'accès au soin, le transport en commun, etc. font aussi partie des éléments de rétention sur un territoire.

Pour d'autres auteurs, la rétention du personnel est considérée comme « la capacité que possède une organisation à maintenir un niveau approprié de mouvement volontaire de main-d'œuvre afin de contribuer à l'atteinte de ses objectifs stratégiques » (Price 1977; Lee, Mitchell et al., 1996). Dans le cadre de la rétention des immigrants, Laaroussi en présentant un schéma sur l'immigration en région mentionne :

« Le premier concerne le processus d'installation et de rétention des immigrants en région et fait le lien entre les capitaux régionaux et l'intégration sociale et professionnelle de l'immigrant avec sa famille. On constate que le temps représente une dimension incontournable de l'intégration. Par ailleurs l'ouverture du marché du

travail et de la société d'accueil à la diversité est la condition sine qua non à la rétention de ces immigrants en région. Finalement les structures de gouvernance participatives et le développement d'infrastructures éducatives et sociales représentent le cadre qui va faciliter l'installation, mais aussi la participation sociale » (Laaroussi, 2015, p. 9).

DES FACTEURS INFLUENCANT L'ATTRACTIVITÉ TERRITORIALE

Un certain nombre de facteurs ont des effets sur l'attractivité territoriale. Nous parlerons ici des facteurs économiques, des facteurs culturels et des facteurs politiques.

Les facteurs économiques, qui placent la production économique à l'avant-plan, ont un impact important dans l'attractivité territoriale. Plus un endroit offre d'opportunités économiques, plus il attire des ressources humaines et des entreprises qui cherchent à s'y installer. Toutefois, ce facteur ne suffit pas pour retenir les ressources qui ont été attirées dans un endroit donné. Ainsi pour Laurent Davezies (2008), un territoire ne doit pas faire seulement de la production économique un facteur d'attractivité. La dimension sociale de l'attractivité doit être prise en compte dans la mesure où elle constitue comme les autres facteurs un élément incontournable de l'attractivité territoriale.

Les facteurs politiques ont aussi des effets importants sur l'attractivité territoriale. Ces facteurs prennent en compte l'aspect social du point de vue des politiques publiques d'attractivité, même si on y perçoit aussi des traces des facteurs économiques. Il est question ici des résolutions et des stratégies mises en place par les gouvernants et les élus locaux pour faire venir plus de personnes dans un endroit faiblement peuplé. Certains auteurs mettront l'accent sur les politiques d'innovation

élaborées et mises en place par les gouvernants et les élus locaux afin de faire venir un maximum d'entreprises et par ricochet des travailleurs. D'où l'importance pour Florida (2002) de miser sur le capital humain constitué de personnes créatives.

Les facteurs culturels représentent aussi un aspect non négligeable dans la mesure où la diversité culturelle et les divertissements ont aussi leur place dans l'attractivité des territoires. À travers la diversité culturelle, la population locale apprend de la population étrangère et vice versa. Ceci constitue aussi un coup de pouce dans le processus d'intégration des populations immigrantes. La mise en place des centres de loisirs et des espaces verts fait partie des éléments qui permettent aux personnes de se distraire.

En plus de ces facteurs, les infrastructures, qu'elles soient routières, matérielles, de logements, d'éducation, etc., sont également des facteurs capables de faciliter la vie quotidienne des populations et ont aussi des impacts sur l'attractivité.

L'ATTRACTIVITÉ TERRITORIALE ET LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

L'attractivité des entreprises et des ressources humaines ne vise pas que l'industrialisation et le développement des territoires des grandes villes. Les territoires éloignés et les régions ressources font aussi partie des cibles qui nécessitent l'attraction et la rétention des entreprises et des ressources humaines. Souvent caractérisées par une faible population, des régions sont appelées à faire de l'attractivité une stratégie capable de les amener à avoir des acteurs pour leur développement local. À travers l'attractivité des entreprises et surtout de la population, le développement local de ces territoires prend un nouveau visage dans la mesure où elles disposent d'acteurs de

développement et des moyens pour le mettre en œuvre. Au même moment, certains de ces acteurs qui sont appelés à vivre à long terme dans ces régions participent ainsi à la lutte contre le déclin démographique de ces territoires, comme l'ont mentionné Gumuchian et Pecqueur (2007).

De plus, si les entreprises et les ressources humaines sont attirées dans un endroit, le plus important est de les retenir à long terme. Dans son rapport, Levavasseur a mis l'accent sur les conditions qui permettent la rétention de ces acteurs, elle mentionnera que :

« On peut viser spécifiquement l'attractivité résidentielle d'un territoire, donc à attirer et retenir des acteurs amenés à résider à plus ou moins long terme sur le territoire. Les cibles seront alors des entrepreneurs potentiels, des artisans, résidents déjà présents, mais susceptibles de partir si les conditions ne s'avèrent plus satisfaisantes pour eux (qualité de vie, potentiel de développement entrepreneurial) » (Levavasseur, 2020, p. 41).

Ainsi, au-delà de l'attraction des ressources humaines pour le développement local, le plus important est d'arriver à mettre en place les conditions capables d'amener ces personnes à résider à long terme dans un territoire donné.

L'objectif de ce chapitre était de présenter dans un premier temps le cadre théorique du développement local qui permet de situer les facteurs de développement d'une collectivité en lien avec notre sujet de recherche à savoir le rôle que peuvent jouer les étudiants internationaux. Dans un second temps, les deux concepts que sont l'intégration et l'attractivité qui est composée de l'attraction et de la rétention nous permettent de mieux analyser et comprendre comment les étudiants internationaux peuvent contribuer au développement local et territorial du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

CHAPITRE 2

LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

Beaucoup d'étudiants internationaux choisissent de venir étudier en région au Québec et décident d'y poursuivre leur carrière professionnelle. Par la suite, plusieurs d'entre eux sont obligés de quitter le territoire régional pour les métropoles, d'autres cependant, sont appelés à retourner dans leurs pays respectifs. Dans ce chapitre, nous aborderons les thèmes liés aux problèmes de la décroissance de la population et de pénurie de main-d'œuvre, des stratégies de peuplement des régions par l'immigration et de l'intégration des étudiants internationaux dans les territoires régionaux. Nous présenterons ensuite les objectifs et la question de la recherche, enfin nous présenterons la pertinence sociale et scientifique de la recherche.

2.1 LA DÉCROISSANCE DE LA POPULATION ET LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE EN RÉGION

En plus d'une population marquée par le vieillissement, Dugas (2002) mentionnera qu'une grande partie des régions périphériques au Québec est caractérisée par une décroissance de la population. Tout en accordant une place importante à la croissance de la population et en trouvant des solutions aux problèmes de dévitalisation, d'autres éléments sont aussi à prendre en compte dans les leviers susceptibles de déclencher et de poursuivre le développement régional au Québec. Malgré les réformes successives que le Québec a enclenchées depuis des années sur le plan de développement régional, force est de constater que beaucoup de régions du Québec sont toujours confrontées à des défis à relever dans l'atteinte des objectifs de développement. L'un des défis de taille qui a un impact sur le processus de développement est notamment celui de la faible population dans les territoires

régionaux. La décroissance démographique au Québec a été observée depuis longtemps. À cet effet, Dugas mentionne :

« À compter de la deuxième partie du XXe siècle, le processus d'évolution s'est profondément modifié. Un puissant mouvement périurbain s'est manifesté avec une intensité proportionnelle à la taille des villes sur lesquelles il se greffe. En même temps, des densités de population ont commencé à s'affaiblir dans des secteurs périphériques du Québec. Le tissu de peuplement a évolué selon de nouvelles tendances qui se sont maintenues jusqu'à maintenant et qui se traduisent notamment par l'accentuation des déséquilibres entre espaces ruraux et urbains et entre régions » (Dugas, 2002, p. 27).

La décroissance de la population en région est un problème qui ne date pas d'aujourd'hui. Il est quand même important de noter que certaines régions au Québec ne sont pas confrontées à cette décroissance. D'ailleurs, Dugas précise que « de 1971 à 2006, la population du Québec a augmenté de 26,9% selon les taux quinquennaux de croissance qui ont fluctué entre 4,2% de 1981 à 1986 et 2,1% entre 1996 et 2001 » (Dugas, 2002, p. 28). Certaines grandes régions grâce à certaines conditions qui leur sont favorables arrivent à sortir de la mêlée.

La décroissance de la population est un phénomène réel au Québec, toutefois il est important de préciser que l'on observe une évolution positive dans certaines grandes régions au Québec. Parmi ces régions à forte démographie, Dugas mentionne la région de Montréal et les régions métropolitaines où l'on retrouve les régions de Lanaudière, des Laurentides, de Laval et de la Montérégie. L'auteur nomme aussi les régions intermédiaires où l'on a une population plus ou moins en croissance, dont les régions de Chaudière-Appalaches, de l'Estrie, de la Mauricie, du Centre-du-Québec, certains secteurs de la région de la Capitale-Nationale et de l'Outaouais. L'évolution

de la population est perceptible dans ces territoires même si l'on remarque une inégalité dans la croissance de la population dans ces régions intermédiaires.

Concernant l'ensemble de la population québécoise, les données compilées par l'Institut de la Statistique du Québec montrent une croissance de la population. Les raisons qui expliquent cette évolution au Québec, dans le bilan démographique de 2019, sont les suivantes :

« La population du Québec est estimée à 8 429 200 personnes au 1^{er} janvier 2019, comparativement à 8 342 200 au début de 2018. Il s'agit d'une augmentation de 87 000 habitants. Ce gain résulte d'un accroissement naturel (naissance moins de décès) de 15 200 personnes, d'un solde migratoire de 37 100 personnes et 34 700 résidents non permanents de plus ». (Institut de Statistique du Québec, 2019, p. 11)

La diminution de la population est plus problématique dans les régions périphériques du Québec. En effet, la périphérie désigne une limite éloignée d'un objet ou d'une chose. Parlé de régions périphériques c'est faire allusion aux régions éloignées par rapport à certaines régions métropolitaines. Plusieurs éléments sont à l'origine de ces dynamiques spatiales qui sont présentes au Québec. La plupart des régions périphériques font face à des problèmes de peuplement. Selon Dugas (2002), ces territoires sont le plus souvent moyennement ou faiblement habités au détriment des régions considérées comme des métropoles. Au Québec, Montréal est la métropole de plusieurs millions d'habitants, on y retrouve une très grande population, une bonne croissance économique et plusieurs opportunités, ceci amène plusieurs personnes à chercher à s'installer plus à Montréal. Au même moment, malgré leur potentiel, la richesse des sols riches en ressources minières et autres, d'autres régions se vident de leur population. Avec un territoire très vaste et une population trop peu importante, le

Québec est parsemé de plusieurs régions périphériques caractérisées par de faibles populations. Selon Clermont Dugas, les régions, comme la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, le Bas-Saint-Laurent, le Saguenay-Lac-Saint-Jean, l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord et le Nord-du-Québec, font partie des régions périphériques au Québec. C'est au nord du Québec qu'on retrouve la plus grande périphérie. De plus, dans ces régions rurales, plusieurs municipalités ont enregistré des diminutions de leurs populations (Simard, 2002).

Favoriser le peuplement des régions périphériques, c'est dans le même temps éviter la concentration de la population dans certaines zones. Il s'avère important de mettre en place des stratégies qui permettront aux régions périphériques québécoises d'attirer des personnes qui pourront mettre en valeur les atouts dont disposent ces territoires et permettre le développement de ces régions et par ricochet le développement du Québec. Parmi ces stratégies, il y a celle de la rétention des étudiants internationaux afin de permettre à ces territoires d'accroître un tant soit peu leur population. C'est sur cette stratégie que se concentre cette étude.

À ce problème de décroissance, s'ajoute aussi celui de la pénurie de main-d'œuvre à laquelle font face la majorité des régions au Québec. En effet plusieurs postes sont à combler au Québec, que ce soit dans les petites ou moyennes entreprises, dans la fonction publique, etc. Dans un document titré : *En action pour la main-d'œuvre, du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale* (2019), il en ressort qu'en 2018 le Québec a enregistré près de 120 000 postes vacants. Ce document mentionne aussi que pour la période de 2017 à 2026, au Québec, 1,4 million de postes seront à pourvoir et selon le même document, 22% de ces postes viendront de la future

population immigrante. On voit bien que la population immigrante constitue une solution probable dans la résolution des problèmes de pénurie de main-d'œuvre au Québec.

Parmi les régions où le taux de postes vacants est élevé, le Saguenay–Lac-Saint-Jean se distingue. En effet selon Statistique Canada (2021), il y a 4080 postes qui sont vacants au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Comme d'autres régions, le Saguenay–Lac-Saint-Jean n'est pas épargné par ce problème.

2.2 LES STRATÉGIES DE PEUPLEMENT DES RÉGIONS PAR L'IMMIGRATION

Le Canada dispose d'un vaste territoire avec une population vieillissante et peu densifiée et il a mis en place depuis des années des moyens afin d'accroître la population. Pour ce faire, les gouvernants aussi bien fédéraux que provinciaux ont adopté des stratégies à l'image des projets d'immigration sélectifs, qui sont guidés par des lois bien définies. Le concept de l'immigration est un sujet qui ne cesse de faire l'actualité au Canada en général et au Québec en particulier. Quelle définition donnons-nous à ce concept dans les régions du Québec? Quel est l'apport des étudiants internationaux ? Telles sont les questions auxquelles nous avons essayé de répondre.

2.2.1 L'IMMIGRATION AU QUÉBEC

En faisant l'historique de l'immigration au Canada en général et au Québec en particulier, Armony affirme :

« Lorsque le gouvernement a commencé à assouplir la politique d'accueil en 1948, le Canada a amorcé un long et lent tournant vers un véritable régime d'immigration ouvert, équitable et rationnel. Ce processus aboutira, en 1962, avec l'adoption d'une loi d'admissibilité

universelle et, définitivement, en 1967, avec l'élimination de tous les critères de discrimination fondés sur la nationalité. » (Armony, 2010, p. 13).

De plus, il est important de préciser que l'immigration au Canada et plus précisément au Québec a des origines très lointaines. D'ailleurs dans leur rapport titré : L'impact de l'immigration sur la dynamique économique au Québec, Brahim Boudarbat et Gilles Grenier affirment que :

« le Canada et le Québec doivent leur existence à l'immigration. À la suite de la fondation de la ville de Québec en 1608, on a fait venir des colons français pour peupler un vaste territoire qu'il fallait conquérir et mettre en valeur. La majorité des Québécois sont des descendants de ces premiers immigrants » (Boudarbat, Grenier, 2014, p. 9).

Ajoutons que la langue française joue un rôle très important dans les critères de sélection des immigrants au Québec. À ce sujet, Nadja Carrier-Giasson mentionne « dans le contexte québécois, l'intégration linguistique des personnes immigrantes revêt une importance de premier plan » (Carrier-Giasson, 2017, p. 8). La langue française est d'une importance capitale dans le processus de l'immigration au Québec.

Pour ce qui est des types d'immigration, Fromentin (2010) a montré qu'il existe plusieurs catégories d'immigration, mais il fait la différence entre l'immigration politique et l'immigration économique, la distinction entre la migration temporaire et la migration permanente, et la distinction entre la migration légale et la migration illégale (Vincent Fromentin, 2010).

L'immigration se fait sur plusieurs axes au Québec selon le ministère de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration, avec entre autres la recherche d'une main-d'œuvre qui vient s'installer temporairement ou de façon permanente, les

visiteurs qui s’installent parfois définitivement et les étudiants diplômés qui préfèrent poursuivre leur carrière professionnelle sur le territoire québécois et mettre leur expertise au service du développement de la province. Tout ceci contribue à l’accroissement de la population québécoise.

Alors que les stratégies de peuplement visent aussi les régions du Québec, force est de constater que la grande majorité des immigrants ont pour comme destination les grands centres urbains comme Montréal ou Québec, alors que les régions québécoises très vastes sont faiblement peuplées. En effet, selon Statistique Canada (2016), avec une superficie de 1 356 547,02 kilomètres carrés et une densité de 5,8 personnes au kilomètre carré, en 2016, le Québec apparaît très peu densément peuplé. La population québécoise est aussi inégalement répartie, surtout dans les zones périphériques où on remarque une faible densité de population. Par exemple, la population de la ville de Saguenay lors du recensement de 2016 était de 161 000 habitants alors qu’elle était de 157 790 en 2011, toujours selon Statistique Canada.

Afin de permettre aux régions d’affronter les problèmes de décroissance démographique en général et de pénurie de main-d’œuvre en particulier, le gouvernement québécois tente de mettre en place des politiques et des plans pouvant amener les immigrants à faire des régions québécoises leur lieu de résidence permanent. À cet effet, le ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration (MIFI) vise 3 principaux objectifs pour résoudre ce problème de décroissance en région, entre autres :

« prioriser la régionalisation dès l’étranger en incitant les personnes immigrantes dont les compétences répondent aux besoins des

régions à s'y établir dès leur arrivée au Québec; contribuer à l'attractivité des régions et au développement de collectivités plus accueillantes et inclusives afin d'inciter la régionalisation durable des personnes immigrantes; réviser et optimiser les programmes, les services et les mesures en matière de régionalisation afin d'accroître leur utilisation dans toutes les régions et de simplifier l'expérience client. » (ministère de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration, 2021)

Carrier-Giasson (2017) énumère dans le même sens, les premières politiques des années 1990 du gouvernement québécois, entre autres le *Plan d'action gouvernemental en matière d'immigration et d'intégration* de 1991, les orientations pour une répartition régionale plus équilibrée de l'immigration et les mesures favorisant la régionalisation de l'immigration en 1992 et enfin le plan d'action pour la régionalisation de l'immigration en 1993 (Carrier-Giasson, 2017, p. 39). Mais force est de constater que ces diverses politiques mises en place par le gouvernement québécois ne sont pas toujours couronnées par les succès attendus. En effet, alors que les gouvernants apportaient de l'aide financière aux organisations œuvrant pour une intégration des immigrants en région, ces organisations se sont retrouvées incapables de financer leurs activités par manque de moyens. Certaines de ces organisations au Saguenay ont été même obligées de cesser leurs activités selon Carrier-Giasson (Carrier-Giasson, 2017, p. 51). Les gouvernants québécois semblent accorder de moins en moins des mesures d'accompagnement pour la résolution effective du problème de décroissance démographique à travers l'immigration en région. Par ailleurs, les stratégies de peuplement des régions au Québec ne concernent pas uniquement les travailleurs immigrants, mais aussi les étudiants internationaux qui décident de poursuivre leur carrière professionnelle dans les régions québécoises.

2.2.2 LES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX ET LEUR APPOINT EN RÉGION

Certains étudiants venant d'autres pays décident d'étudier en régions québécoises, ils sont donc considérés comme des étudiants internationaux et pour le Bureau de Coopération interuniversitaire, « L'étudiant international désigne une personne dont le statut légal au Canada est autre que citoyen canadien, résident permanent ou « indien » en vertu de la Loi sur les Indiens » (BCI, 2019, p. 2). Toujours selon le concept canadien d'étudiant international, pour Bonin et Girard, il s'agit d'un :

« étudiant qui poursuit ses études dans un établissement d'enseignement universitaire ou collégial, à l'extérieur de son pays d'origine, pour une période déterminée, et qui n'a ni la citoyenneté canadienne ni le statut de résident permanent au sens des lois et de la réglementation fédérale sur l'immigration et la protection des réfugiés et la citoyenneté » (Bonin et Girard, 2015; Fédération des cégeps, 2014; Statistique Canada, 2016).

Pour d'autres auteurs, l'expression « étudiant international » désigne un étudiant qui a quitté son pays d'origine pour se rendre dans un autre pays afin de faire ses études (Blackburn, M. É. ; Bikie Bi Nguema, N. ; Gaudreault M. M. et N. Arbour, 2019, p. 47).

Dans un article de *La Presse*, publié en mars 2020, il est mentionné que le Québec accueille très peu d'étudiants internationaux (Dubuc, 2020). Selon cet article, au moment où la province de l'Ontario accueille 49% des étudiants internationaux, la province de la Colombie-Britannique 23% et les autres provinces 16%, le Québec n'accueille que 12% des étudiants internationaux au Canada. Toutefois, le Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) dans l'un de ses articles publiés en 2019, note une

certaine hausse ces derniers temps des étudiants internationaux dans les Universités au Québec, selon le BCI,

« En ce qui concerne les étudiants internationaux, les données montrent que l'on en compte 48 470 dans les universités québécoises à l'automne 2019, soit une augmentation de 8,8 % comparativement à l'automne 2018. La hausse est particulièrement forte au 2e cycle (10 %) et surtout au 3e cycle (17,2 %) par rapport au 1er cycle (5,9 %) (BCI, 2019, p. 3).

Au-delà du cursus scolaire, plusieurs interrogations existent au sujet des étudiants internationaux, comme l'ont mentionné Laaroussi et Bernier lorsqu'ils s'interrogent en ces termes : « comment on les voit ; ce qu'on pense qu'ils peuvent apporter ; les craintes ou les méfiances qu'on a à leur égard ; la manière dont les médias les mettent en scène au travers de leurs réussites ou des problèmes qu'ils posent, etc. » (Vatz Laaroussi et Bernier, 2013, p. 225).

Dans son mémoire, Sandra Côté affirme que les étudiants internationaux jouent un rôle non négligeable sur certains plans, elle mentionne à cet effet :

« En fait, la présence d'ÉI dans les universités québécoises représente un atout important au niveau social, culturel, économique et démographique. Elle soulève des enjeux cruciaux tant pour la réalisation de la mission universitaire et le développement des universités que pour le devenir de la société québécoise » (Côté, 2018, p. 24).

Un document sur la politique de financement des universités du Québec a pour sa part relevé les apports économiques des étudiants internationaux en région. Dans ce document il est mentionné que :

« En 2016, 45635 étudiants internationaux (niveau collégial et universitaire) étaient présents au Québec. Leur contribution au PIB est évaluée à 1,3 milliard de dollars. Dont 340 millions pour le trésor

public. Leur simple présence permettrait de générer 20 000 emplois. À la fin de leur cursus, les étudiants internationaux s'avèrent des candidats de choix pour l'immigration permanente au Québec, compte tenu du contexte démographique, des besoins en mains-d'œuvre dans certains secteurs d'activités et de leur intégration professionnelle et sociale » (Politiques de financement des universités du Québec, p. 27).

Toujours dans le même ordre d'idée, sur le plan économique, pour Belkhodja C. et Esses V. (2013), « la participation des étudiants internationaux à l'économie du Canada s'élève à plus de 7,7 milliards de dollars et qu'ils génèrent plus de 445 millions de dollars de recettes publiques ». (Belkhodja C. et Esses V., 2013, p. 10)

Les universités jouent plusieurs fonctions qui vont au-delà du fait qu'elles forment des acteurs qui participent à la réussite des projets de développement en région. Les étudiants fréquentant ces universités constituent en même temps un apport à la croissance de la population de ces territoires, surtout lorsque les étudiants internationaux diplômés choisissent de poursuivre leur carrière professionnelle en région.

Dans son rapport sur le développement local au Québec, le groupe de travail Sommet de Montréal (2013) mentionne le rôle important joué par les universités au Québec grâce aux expertises des diplômés universitaires. À ce sujet cet organisme mentionne:

« Le Québec comporte de nombreux experts en développement local tant dans les milieux universitaires que dans les communautés locales. D'une part, les universités enseignent cette nouvelle approche et les diplômes obtenus sont grandement reconnus sur le marché du travail... » (rapport Sommet de Montréal, 2013).

On voit ici l'important rôle joué par les Universités en région dans le développement local.

L'implantation des universités dans les territoires régionaux du Québec a un impact sur la présence d'une classe créative et peut jouer un rôle dans la croissance de la population dans les régions qui sont souvent confrontées aux phénomènes de dévitalisation. Au-delà du fait de représenter une main-d'œuvre potentielle, les étudiants internationaux font partie aussi des solutions probables pour résoudre le problème de décroissance des régions québécoises.

2.3 L'INTÉGRATION DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX ET DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

Alors qu'ils ont des occasions de faire leurs études dans les grandes villes du Québec comme Montréal ou Québec, certaines raisons amènent les étudiants à prendre la décision d'aller faire leur étude dans les régions québécoises, particulièrement celle du Saguenay–Lac-Saint-Jean. En effet le nombre d'étudiants internationaux accueillis par l'UQAC au Saguenay–Lac-Saint-Jean n'a pas cessé d'augmenter comme l'affirment ces auteurs : « en 2017-2018, l'UQAC accueillait 1312 étudiants internationaux soit trois fois plus qu'en 2011-2012 » (Blackburn, Biki Bi Nguema, Gaudreault et Arbour, 2019, p. 48).

Ces augmentations permettent à cette région d'être considérée comme une « région d'études » du fait des particularités qu'on y retrouve comme le coût de la vie plus bas, la tranquillité, la faible distance entre les lieux de résidences des étudiants et l'université, etc. Ces facteurs concourent à une réussite des étudiants dans la région.

L'intégration sur le plan social et académique constitue une préoccupation majeure pour les étudiants internationaux. En ce qui concerne l'intégration sur le plan académique à l'université, Campbell (2012) pense que l'amitié entre les étudiants internationaux et les étudiants hôtes serait bénéfique à ces deux catégories d'étudiants. Il mentionne à cet effet que : « les pratiques de jumelages seraient profitables à l'intégration des étudiants internationaux, mais également aux étudiants locaux au regard de l'acceptation des différences et du sentiment de valorisation personnelle » (Campbell, 2012).

Côté mentionne que l'intégration des étudiants internationaux dans leur milieu entraîne des répercussions qui sont perceptibles dans les régions. Dans son mémoire, elle souligne :

« Pour la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean, les impacts positifs qui sont ressortis sont les impacts économiques ainsi que la contribution à l'ouverture de la population à la diversité culturelle. Plus précisément au niveau économique, l'accueil d'ÉI dans la région permet de faire rouler l'économie par leur consommation quotidienne (logements et des épiceries...), la consommation dans l'industrie du tourisme régional et à la sortie de leurs études l'insertion aux marchés du travail régional » (Côté, 2018, p. 98).

De plus, comme le précise le BCI: « près d'un étudiant sur six fréquentant les universités québécoises n'est donc pas citoyen canadien ou résident permanent » (BCI, 2019, p. 3). Les étudiants internationaux, en tant que résidents temporaires, ne possèdent pas tous les avantages qu'ont certains autres étudiants pouvant leur permettre une bonne intégration. Monnot précise aussi lorsqu'il mentionne : « Admis sans perspective d'immigration, ils ne bénéficient pas des mêmes services de soutien à l'établissement ni des cours de langue, et disposent moins fréquemment de réseaux

communautaires. Leur base d'intégration est donc inférieure à celle des permanents. » (Monnot, 2012, p. 188).

L'intégration sociale des étudiants internationaux au Saguenay–Lac-Saint-Jean joue aussi un rôle important durant leur formation. Apparemment, le Saguenay–Lac-Saint-Jean est une région très accueillante avec une population très chaleureuse, mais ceci n'assure pas que l'intégration sociale des étudiants internationaux au Saguenay–Lac-Saint-Jean se passe sans difficulté.

L'intégration sociale demeure l'une des dimensions les plus importantes à prendre en compte autant pour les immigrants travailleurs que pour les étudiants internationaux. Certains auteurs ont d'ailleurs mentionné l'importance de l'intégration sociale aussi bien en amont et en aval, ils affirment à ce sujet que :

« Cependant, ces professionnels en amont soulignent également l'importance du volet social dans une intégration réussie (participation aux activités, création d'un réseau social, etc.). Ils mentionnent qu'une intégration réussie dépend des attentes de l'étudiant international. À plus petite échelle, les étudiants internationaux qui restent dans la région après leurs études sont un bon signe d'une intégration réussie, car on leur donne le goût de rester. Du côté des professionnels en aval, une intégration réussie, c'est quand l'étudiant s'adapte et s'implique dans son milieu et qu'il y a un parfait mélange homogène avec les autres étudiants... » (Blackburn, M. É. ; Bikie Bi Nguema, N. ; Gaudreault M. M. et N. Arbour. 2019, p. 63)

Ces auteurs affirment également que :

L'intégration des étudiants internationaux « rime avec un sentiment de bien-être : se sentir bien dans son programme d'études, dans sa classe et dans son nouvel environnement, avoir une bonne relation avec ses enseignants, ses pairs québécois et la communauté civile. Il y a également l'idée de sentiment d'appartenance : être joint à tout le monde

ou à tout le groupe même si l'on est étranger » (Blackburn, Biki Bi Nguema, Gaudreault et Arbour, 2019, p. 63)

En plus de l'intégration sociale, certains étudiants internationaux recherchent aussi l'intégration professionnelle afin de mettre en valeur leur connaissance et leur expertise en région. L'intégration professionnelle des étudiants internationaux n'est toutefois pas toujours facile sur le marché de l'emploi. Comme le soulignent d'ailleurs les recherches d'Echraf pour qui :

« Malgré un séjour de quelques années dans la société d'accueil et des diplômes en cours dans des domaines en demande [...]. Ces difficultés semblent d'autant plus subsister qu'au stade actuel de leur séjour et au regard de leur mode de socialisation, ces jeunes ne semblent pas avoir réussi à créer le type de capital social à même d'être mobilisé utilement sur le marché de l'emploi » (Echraf, 2012, p. 271).

D'autres études (Belkhodja, 2012; Lowe, 2011) démontrent par ailleurs que le Canada éprouve certaines difficultés à retenir les étudiants internationaux une fois les études terminées et ces études font état de la responsabilité des universités à cet égard. Il semble que pour une partie des étudiants internationaux prévoyant faire leur carrière professionnelle en région, une bonne intégration dans un milieu d'accueil c'est lorsqu'ils arrivent grâce à leur diplôme à trouver un emploi sanctionné par une réussite professionnelle.

L'intégration sociale reste indispensable dans l'entame d'une carrière professionnelle dans un milieu d'accueil.

2.4 LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

La décroissance de la population en région est un phénomène réel au Québec. En même temps, cette décroissance est un handicap dans les projets de développement

enclenché dans les territoires régionaux. L'arrivée d'une main-d'œuvre professionnelle issue de l'immigration apparaît comme un facteur pour augmenter l'accroissement de la population en région. Les étudiants internationaux sont aussi, après l'obtention de leur diplôme, des candidats potentiels pour augmenter la main-d'œuvre dans le cadre des projets de développement. Cette étude a pour objectif général de comprendre et d'analyser les facteurs permettant d'amener les étudiants internationaux qui désirent poursuivre leur carrière professionnelle au Québec à demeurer au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Les autres objectifs spécifiques de la recherche sont de :

- Décrire et analyser le processus d'intégration et le degré d'intégration de certains étudiants internationaux sur le plan professionnel, social et culturel dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean.
- Décrire les motivations des étudiants et des diplômés internationaux à intégrer le marché de l'emploi en région, notamment au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

2.5 LES QUESTIONS DE RECHERCHE

La question de la décroissance de la population en région est une réalité à prendre en compte, il devient important de mettre en place des moyens pouvant permettre l'accroissement de la population dans les territoires régionaux. Parmi ces moyens, l'immigration internationale avec notamment les étudiants internationaux peut contribuer à cet accroissement de la population.

Ainsi les questions de recherche liées à cette étude sont les suivantes: qu'est-ce qui pourrait inciter les étudiants internationaux diplômés à rester ou à quitter les

régions Québécoises, dont celle du Saguenay–Lac-Saint-Jean? Comment se mobilisent les étudiants internationaux diplômés en région dans le cadre du développement local après leurs cursus scolaires? Quels sont les apports des étudiants internationaux diplômés au Saguenay–Lac-Saint-Jean en termes de développement local? Voilà les questions recherche auxquelles nous essayerons de répondre dans cette recherche.

2.6 LA PERTINENCE SOCIALE ET SCIENTIFIQUE DE L'OBJET D'ÉTUDE

Cette étude cherche à comprendre les motivations et les facteurs qui permettront d'attirer et de retenir des diplômés et des étudiants internationaux qui peuvent être de futurs acteurs de développement régional. Quand on sait que certaines régions québécoises, dont les régions ressources comme le Saguenay–Lac-Saint-Jean ont de faibles densités de population et sont caractérisées aussi par une population qui est de plus en plus vieillissante, l'apport d'immigrants diplômés ou en voie de l'être pourrait s'avérer important dans l'accroissement de la population des territoires régionaux. Cette étude trouve une pertinence sociale et scientifique dans cette réalité.

2.6.1 LA PERTINENCE SOCIALE

Le problème de la décroissance de la population dans les régions québécoises est d'actualité et constitue un frein pour les projets de développement. Déterminer les facteurs d'attractivité et de rétention et les sources de motivation des étudiants internationaux à rester en région pourrait faire partie des moyens pouvant accroître la population. Cette étude se donne pour objectifs d'analyser et de déterminer les facteurs qui pourront amener les immigrants internationaux diplômés (ou en voie de l'être) de l'UQAC à participer à cet accroissement et au développement de la société régionale.

La décroissance et la dévitalisation des régions ressources étant de véritables problèmes sociaux, les immigrants en général et les étudiants internationaux en particulier peuvent aussi participer à atténuer ces problèmes sociaux. Ainsi la rétention de ces étudiants et diplômés représente un enjeu pour la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean qui pourrait bénéficier de façon plus importante des étudiants internationaux de l'UQAC et de ses nouveaux diplômés. Dans une certaine mesure, cette étude peut avoir un impact sur ce problème social lié à la décroissance de la population des territoires régionaux.

2.6.2 LA PERTINENCE SCIENTIFIQUE

La recherche sur la décroissance de la population en région au Québec est d'une importance continue pour les populations en région et pour les gouvernants. C'est un sujet qui a fait l'objet de plusieurs recherches scientifiques au fil des décennies (Dugas, Simard). La question de la rétention des immigrants et des étudiants internationaux qui fait partie des solutions probables liées à cette décroissance de la population a fait l'objet aussi de plusieurs études par les chercheurs universitaires et les étudiants à travers leurs thèses, mémoires et essais (Côté, Carrier-Giasson, Laaroussi, etc.). Toutefois, cette étude offre de nouvelles perspectives sur les facteurs et les motivations des étudiants et des diplômés internationaux à demeurer en région. De plus, ce sujet qui est toujours d'actualité doit aussi s'analyser à la lumière des nouvelles conjonctures, dont celle de la pénurie de main-d'œuvre qui est devenue encore plus criante depuis la pandémie de la Covid-19. Cette étude vise à répondre aux questions de recherche et à apporter sa modeste contribution à travers des résultats qui contribueront aux connaissances scientifiques liées à ce thème de la décroissance

démographique régionale, de l'attraction et de la rétention des étudiants internationaux en région, en prenant le cas spécifique de l'Université du Québec à Chicoutimi.

CHAPITRE 3

LA MÉTHODOLOGIE

Comme le déclarait G.A. Lundberg (1946) : « ce n'est pas l'objet qui fait la science, mais la méthode », dans la mesure où nous voulons faire une étude scientifique nous n'allons pas enfreindre cette loi. Ainsi, dans cette partie, nous présentons la méthodologie qui nous permettra d'atteindre les objectifs fixés pour cette étude.

Pour Wahnhich (2006), « l'enjeu d'une étude qualitative ne se situe pas dans le nombre de personnes interrogées, mais bien dans la manière de les interroger et d'analyser leurs propos ». Selon le même auteur, la recherche qualitative permet de se rapprocher des représentations sociales, de mieux les identifier et de les comprendre. Dans ce sens, pour ce projet dix entrevues nous ont permis d'avoir des informations liées au thème de recherche auprès des étudiants internationaux et des travailleurs immigrants vivants au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

La méthode qualitative étant l'approche choisie pour réaliser la collecte des données, dans ce chapitre nous allons d'abord définir cette méthode. Ensuite, il sera question de l'approche phénoménologique, de l'entrevue semi-dirigée avec laquelle nous avons collecté les données, du territoire de l'étude, de l'échantillon et de la méthode d'analyse des données.

3.1 L'APPROCHE QUALITATIVE

La définition de l'approche qualitative passe d'abord par une distinction entre la qualité et la quantité. Ainsi, Hervé Dumez avant de définir la recherche qualitative, affirme que « la qualité est ce qui fait qu'une chose est ce qu'elle est et non ce que les autres sont », il poursuit en disant que « la quantité porte sur le nombre de choses en question » (Dumez, 2011, p. 47). Dumez définit ainsi l'analyse qualitative comme « l'analyse qui détermine la nature des éléments composant un corps sans tenir compte de leurs proportions » (Dumez, 2011, p. 47). Pour Marie-Fabienne Fortin, l'approche qualitative est une « recherche qui met l'accent sur la compréhension, et qui repose sur l'interprétation des phénomènes à partir des significations données par les participants » (Fortin, 2010, p. 30). La compréhension et la description des réalités, sur le sujet, des étudiants internationaux et des travailleurs immigrants sont importantes dans l'atteinte des objectifs du projet. D'autres auteurs ont aussi donné leur point de vue. Pour Denzin et Lincoln, dans l'approche qualitative, l'on : « étudie les participants dans leur milieu naturel et on interprète les phénomènes en se fondant sur les significations qu'ils donnent à ces derniers » (Denzin et Lincoln, 2000, p. 3). La méthode qualitative pour Mucchielli est « une stratégie de recherche utilisant diverses techniques de recueil et d'analyse qualitative dans le but d'expliquer, en compréhension, un phénomène humain ou social » (Mucchielli, 1996). Comme l'a mentionné Mucchielli, il est important d'utiliser différentes stratégies afin de recueillir le maximum d'informations auprès des participants d'une étude.

Paillé affirme que l'analyse qualitative est :

« une démarche discursive de reformulation, d'explication ou de théorisation de témoignage, d'expérience ou de phénomènes. La

logique à l'œuvre participe de la découverte et de la construction de sens. Elle ne nécessite ni comptage ni quantification pour être valide, généreuse et complète, même si elle n'exclut pas de telles pratiques. Son résultat n'est, dans son essence, ni une proportion ni une quantité, c'est une qualité, une dimension, une extension, une conceptualisation de l'objet » (Paillé, 2009, p. 203).

Ces mêmes auteurs poursuivent en disant que : « l'analyse qualitative invite le chercheur à la création de sens à travers l'intercompréhension, l'intersubjectivité et la transparence, car, la façon de comprendre le monde est fortement influencée par notre sensibilité théorique et expérientielle » (Paillé et Muchielli, 2003, p. 3).

Au vu de ces informations et de ces définitions, l'approche qualitative apparaît comme la méthode la plus indiquée afin de comprendre les faits et les perceptions des participants par rapport à leur vécu et aux aspects liés aux concepts clés de l'étude.

3.2 L'APPROCHE PHÉNOMÉNOLOGIQUE

L'objectif principal de cette étude étant de connaître les motifs et les raisons pouvant amener les étudiants internationaux à poursuivre leur carrière professionnelle en région, l'approche phénoménologique apparaît comme pouvant aider à décrire le vécu des personnes concernées par cette étude. Nous allons définir cette approche et montrer comment ce type d'approche est compatible avec cette étude.

Considéré comme le père de la phénoménologie, Edmund Husserl définit la phénoménologie comme une : « science des phénomènes ». D'autres auteurs ont aussi donné leur définition de l'approche phénoménologique. Selon Marie-Fabienne Fortin, la phénoménologie est une : « méthodologie servant à décrire la signification d'une expérience particulière telle qu'elle est vécue par des personnes à travers un phénomène ou un concept » (Fortin, 2010, p. 275). L'approche phénoménologique

sera utile pour comprendre les expériences vécues par les étudiants internationaux qui durant leur cursus scolaire et pendant leur carrière professionnelle vivent des expériences comme l'intégration, le sentiment d'appartenance, l'apport au développement et bien d'autres éléments clés dont la compréhension est importante pour l'atteinte des objectifs de cette recherche.

Selon Husserl, l'intersubjectivité a pour principe que : « toute expérience est subjective et met en question l'idée de l'individu comme entité séparée ». L'intersubjectivité tire son origine selon certains auteurs d'une vision philosophique particulière de l'existence humaine, celle de la phénoménologie (Hargaden, Fenton, Grégoire, 2009, p. 5). Ces auteurs ajoutent que : « l'intersubjectivité comporte des interactions entre les vécus relationnels conscients et inconscients. Dans les dynamiques intersubjectives, des éléments tels que le contact, le lien, les ruptures et les pertes interpersonnelles sont en interaction (Hargaden, Fenton, Grégoire, 2009, p. 5). Ainsi, dans ce projet les informations recueillies auprès des participants sont au centre des interprétations.

L'approche phénoménologique a des objectifs bien définis dans les recherches et pour Byrne, l'un des objectifs de cette approche est « de comprendre un phénomène, de découvrir le « comment » du vécu et le sens donné à une expérience vécue » (Byrne, 2001).

Dans l'approche phénoménologique, on retrouve la phénoménologie descriptive et la phénoménologie interprétative ou herméneutique. Les objectifs que nous nous sommes fixés nous amènent à opter pour la phénoménologie descriptive.

Cette approche permettra de décrire le vécu du groupe visé par la collecte des données.

Selon Giorgi:

« la méthode phénoménologie commence avec une description, une situation vécue dans le quotidien. Elle part d'une position précédente à celle de la pensée réfléchie, appelée de pré réfléchi, qui signifie « le retour aux choses mêmes ». Le chercheur obtient des témoignages sur ce qui est devant ses yeux, tels qu'elle apparaît » (Giorgi, A. 1985, cité dans Sadala, Araújo, 1995, p. 4).

Et selon Deschamps, « décrire c'est prendre appui sur l'expérience originaire du fait » (Deschamps, 1993, p. 17).

Dans cette partie nous avons essayé de préciser certains éléments de définition de l'approche phénoménologique avec laquelle nous avons décrit et analysé les informations recueillies auprès des personnes interviewées.

3.3 L'ENTREVUE SEMI-DIRIGÉE

Dans cette étude cherchant à comprendre l'intégration et l'apport au développement des étudiants internationaux ainsi que les motifs ou raisons pouvant les amener à poursuivre leur carrière professionnelle en région, il était important de s'entretenir avec des personnes pouvant nous fournir des informations à ce sujet. Parmi ces personnes, nous avons ciblé les étudiants internationaux en cours de formation et les travailleurs immigrants diplômés de l'UQAC qui travaillent au Saguenay–Lac-Saint-Jean. L'entrevue semi-dirigée est la méthode de collecte sur laquelle nous nous sommes appuyés pour obtenir des informations. Selon certains auteurs, l'entrevue semi-dirigée se définit de la façon suivante :

Pour Savoie-Zajc (2009), l'entrevue semi-dirigée est une :

« Interaction verbale animée de façon souple par un chercheur. Celui-ci se laissera guider par le flux de l'entrevue dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux sur lesquels il souhaite entendre le répondant permettant ainsi de dégager une compréhension riche du phénomène à l'étude » (Savoie-Zajc, 2009, p. 314).

Selon des auteurs de l'INSPQ l'entretien semi-dirigé est une :

« méthode qui permet de recueillir de l'information qualitative tout comme le sont le forum de discussion, l'observation directe et l'analyse documentaire. De plus, parce qu'il donne accès aux perceptions et aux opinions, l'entretien semi-dirigé est l'occasion de révéler des problèmes plus cachés ou plus difficilement observables, mais préoccupants dans certains secteurs ou segments de la population » (Institut National de Santé publique du Québec, 2011, p. 11).

Selon Lincoln, l'entretien semi-directif est « une technique de collecte de données qui contribue au développement de connaissances favorisant des approches qualitatives et interprétatives relevant en particulier des paradigmes constructifs » (Lincoln, 1995, p. 275).

De plus, Gauthier et Bourgeois (2016) ont relevé des postulats importants pour la réussite d'une entrevue semi-dirigée. Ils mentionnent notamment le postulat de l'unicité de sens qui s'énonce comme suit: « les différentes sections doivent être considérées en relation les unes avec les autres pour finalement constituer une « histoire » cohérente, logique, unique » (Gauthier, Bourgeois, 2016, p. 341).

Enfin, selon Gauthier et Bourgeois (2016), l'entrevue semi-dirigée a quatre buts. Elle permet de rendre explicite l'univers de l'autre et de comprendre le monde de l'autre. Elle permet aux interlocuteurs d'organiser et de structurer leur pensée. Enfin, elle a une fonction émancipatrice.

Dans la prochaine section, nous présenterons le territoire à l'étude.

3.4 LE TERRITOIRE À L'ÉTUDE

3.4.1 LE TERRITOIRE DU SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN

Avec une superficie de 106 508 kilomètres carrés, la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean se situe dans la partie centrale du Québec. Dans son édition 2019, le rapport sur le bilan démographique du Québec, l’Institut de la Statistique du Québec (ISQ) mentionne que le Saguenay–Lac-Saint-Jean compte une population de 277 400 habitants au 1^{er} juillet 2018 (ISQ, 2019). Selon ce même rapport, le Saguenay–Lac-Saint-Jean est composé des MRC de Lac-Saint-Jean-Est, Maria-Chapdelaine, Domaine-du-Roy, Fjord-du-Saguenay et de celle de la ville de Saguenay. Les arrondissements comme Chicoutimi, Jonquière et la Baie font partie de la ville de Saguenay qui compte 144 547 habitants et donc plus de la moitié de la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Les autres municipalités de la région n’atteignent pas la barre de 100 000 populations, ceci témoigne de la faible densité dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean (ISQ, 2019).

Aussi, à l’image de la population du Québec, le Saguenay–Lac-Saint-Jean a une population vieillissante. À cet effet, l’Institut de la Statistique du Québec affirmera que « la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean est plus âgée que celle de l’ensemble du Québec. La part des 65 ans et plus (22,0%) y est plus importante que celle des moins de 20 ans (19,5%). L’âge médian est de 46,7 ans en 2018, parmi les plus élevés du Québec » (Institut de la Statistique du Québec, 2019, p. 124).

Pour ce qui est du marché du travail, selon une étude de Desjardins, paru en mars 2019, le taux de chômage au Saguenay–Lac-Saint-Jean qui était de 7,9% en 2016 ne cesse de diminuer. Il était de 5,5% en 2019. Il est mentionné dans l'étude que :

« l'emploi dans la région devrait afficher un léger gain en 2019 et en 2020, alors que le taux de chômage continuera à diminuer. La tendance baissière du taux de chômage, du taux d'emploi et d'activité illustre bien le défi de la main-d'œuvre auquel fait face le marché du travail ». (Desjardins, 2019, p. 6)

Selon cette étude, les secteurs comme l'agriculture, l'industrie forestière, le secteur minier, le secteur de l'aluminium, le marché touristique sont les domaines pourvoyeur d'emplois où la main-d'œuvre est recherchée.

En ce qui concerne l'immigration dans la région, selon l'Institut de la Statistique du Québec, « les migrations internationales ont contribué de manière légèrement positive au bilan démographique de la région au cours des dernières années » (Institut de Statistique du Québec, 2019, p. 124). Dans un rapport de Statistique Canada datant de 2016 sur l'état de situation de l'immigration, des services et des initiatives au Saguenay, il en ressort que le Saguenay compte 2585 personnes immigrantes et parmi eux, 1935 sont résidents permanents et 650 sont résidents non permanents. Selon cette même source, parmi ces immigrants il y a la présence des étudiants internationaux recrutés au nombre d'environ 1200 chaque année. (Statistique Canada, 2016)

Dans la région du Saguenay on observe une diminution des immigrants permanents comme le signale le rapport sur l'état de situation de l'immigration, des

services et des initiatives au Saguenay qui mentionne qu'entre 2001 à 2005 il y avait 336 immigrants permanents, de 2006 à 2010 il y en avait 416, de 2011 à 2015 il y avait 315 immigrants, entre 2015 et 2017 on comptait 99 immigrants permanents, et au premier trimestre de 2018 il n'y avait que 29 immigrants permanents. Ce même rapport mentionne que malgré la diminution des immigrants permanents dans la région, une augmentation des immigrants temporaires est observée. Ces immigrants sont constitués de travailleurs temporaires et d'étudiants internationaux.

3.4.2 LE MILIEU INSTITUTIONNEL : L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

Créée en 1969, l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) est située au Saguenay–Lac-Saint-Jean, dans la ville de Saguenay et dans l'arrondissement de Chicoutimi (<https://www.uqac.ca>). L'UQAC est une université francophone qui fait partie du réseau des Universités du Québec, qui offre des programmes de 1^{er}, 2^e et 3^e cycle, qui compte 10 établissements universitaires parmi lesquels il y a : l'UQAM, l'UQTR, l'UQAC, l'UQAR, l'UQO, l'UQAT, l'INRS, l'ENAP, l'ÉTS, le TÉLUQ et qui sont fréquentés par près 102 000 étudiants (BCI, 2019).

Selon le Bureau de la coopération interuniversitaire (BCI, 2019), à l'automne 2019, l'UQAC a inscrit 6437 étudiants, parmi eux, 4705 étudiants sont à temps plein et 1732 à temps partiel. Les étudiants du 1^{er} cycle sont au nombre de 4870, au 2^e cycle on compte 1350 étudiants et 217 étudiants sont au 3^e cycle. En automne 2020, l'UQAC a inscrit 5674 étudiants dont 4006 à temps plein et 1668 à temps partiel toujours selon le BCI. En ce qui concerne les étudiants internationaux, l'UQAC a inscrit à l'automne 2019, 1547 étudiants internationaux dont 823 au 1^{er} cycle, 631 au 2^e cycle et 93

étudiants au 3^e cycle. À l'automne 2020, 954 étudiants internationaux ont été inscrits à l'UQAC. Ces chiffres montrent que le pourcentage d'étudiants internationaux varie et qu'il se situe entre 15% et 25% selon les années considérées. Par exemple, en 2020, la pandémie de la Covid-19 a ralenti la venue des étudiants internationaux à l'UQAC et dans les autres universités québécoises.

3.5 LA POPULATION CIBLE ET L'ÉCHANTILLON

Les objectifs de cette recherche nous ont amenés à bien cadrer la population cible. Alvaro Pires (1997) en se référant aux travaux de Beaud, a essayé de faire un lien entre l'échantillon et la population cible dans une recherche qualitative. Pour illustrer ce lien, Pires parle de la préparation d'un plat et le fait de le goûter. Il mentionne que : « Goûter un plat signifie que nous recueillons de l'information sur une fraction (échantillon) de l'ensemble (population) que nous voulons étudier » (Pires, 1997, p. 20). Dans cette étude, la population concerne les immigrants vivants au Saguenay–Lac-Saint-Jean. En effet, la collecte des données a porté sur les étudiants internationaux de la région principalement ceux de l'UQAC, et par la suite les diplômés immigrants et travaillant au Saguenay–Lac-Saint-Jean depuis un certain nombre d'années. Les étudiants internationaux demeurent la cible principale de cette étude, dans la mesure où nous cherchons à comprendre comment ceux-ci peuvent être attirés et retenus dans les régions québécoises. Toutefois, nous ne nous sommes pas arrêtés aux étudiants internationaux. Le choix de prendre en compte aussi les diplômés immigrants et travaillant dans la région s'est imposé puisque cette population a déjà vécu des expériences en lien avec les thèmes traités dans cette étude, notamment l'intégration et les motivations à demeurer en région, etc.

Précisons tout de même que la population dans une recherche qualitative varie selon les objectifs que se donne chaque étude. À cet effet, Alvaro Pires mentionne : « qu'il ne faut pas perdre de vue que la population est un concept et non une circonscription naturelle et que les contours de ce concept sont donnés par les différentes finalités de notre recherche » (Pires, 1997, p. 21).

Pour la population cible, la collecte des données doit concerner un nombre restreint de personnes auprès desquelles le chercheur peut acquérir les informations pour son étude. L'échantillon joue le rôle de cette restriction de la population cible. Selon Alvaro Pires, l'échantillon en méthode qualitative a une double signification. Ainsi d'après lui, l'échantillon : « au sens strict et opérationnel désigne exclusivement le résultat d'une démarche visant à prélever une partie d'un tout bien déterminé, au sens large, l'échantillon désigne le résultat de n'importe quelle opération visant à constituer le corpus empirique d'une recherche » (Pires, 1997, p. 7).

Selon Pires, les échantillons en recherche qualitative se regroupent en deux catégories, à savoir l'échantillonnage par cas unique et l'échantillonnage par cas multiples. L'échantillonnage par cas unique selon l'auteur : « se fonde sur un corpus empirique qui est représenté au singulier et qui implique l'idée de faire une étude en profondeur de ce seul cas » (Pires, 1997, p. 42). Selon l'auteur, l'échantillonnage par cas multiple a deux formes : la forme des entrevues avec plusieurs individus et la forme des études collectives de cas. L'échantillonnage par cas multiples dispose en elle des principes qui permettent d'avoir un échantillon diversifié. Pour cette recherche, notre choix s'est porté sur l'échantillonnage par cas unique dont le territoire à l'étude et le

milieu institutionnel sont le Saguenay–Lac-Saint-Jean et l’UQAC et l’entrevue est la méthode avec laquelle nous avons recueilli les données.

Nous avons accordé de l’importance au choix des individus dans l’échantillon en tenant compte d’un certain nombre de critères qui font partie des principes d’un échantillonnage par cas unique.

Dans le cadre de cette étude, nous nous sommes entretenus avec dix personnes qui ont constitué notre échantillon et certains critères d’échantillonnage ont été pris en compte. Ainsi comme mentionné précédemment, les diplômés immigrants et travaillant déjà au Saguenay–Lac-Saint-Jean et les étudiants internationaux de l’UQAC ont été ciblés pour la composition de l’échantillon. En tenant compte de ces critères, l’échantillon a été composé par six étudiants internationaux et quatre diplômés travaillant déjà dans la région depuis un certain temps. Il s’agit d’un échantillon non probabiliste qui ne permet pas la généralisation statistique des données. Pires parle plutôt de généralisation empirique (Pires, 1997).

Nous nous sommes basés aussi sur d’autres critères lors du recrutement des informateurs, notamment le critère du genre. Nous avons recruté cinq hommes et cinq femmes, ceci a permis d’avoir la parité de genre. Enfin, nous avons ajouté un critère concernant la durée de l’installation au Saguenay–Lac-Saint-Jean, afin que les informateurs recrutés aient une connaissance suffisante et assez longue de la région d’accueil. Pour ce qui est des étudiants internationaux, le choix s’est porté sur des étudiants qui ont déjà fait 3 sessions, il s’agit ainsi d’étudiants qui ont déjà vécu un an au Saguenay. En ce qui concerne les diplômés déjà installés dans la région et qui y

travaillent, nous avons recruté ceux qui habitent depuis 5 ans la région. C'est donc avec ces critères que nous avons pu composer l'échantillon et recruter les dix participants pour les entrevues. Ceux-ci ont été recrutés par des annonces dans les médias sociaux et selon la méthode dite boule de neige ou en cascade, c.-à-d. qu'à l'aide d'un premier informateur les autres répondants sont trouvés par des contacts successifs (Pires, 1997, p. 160).

En ce qui concerne le déroulement des entrevues, le contexte de la pandémie ne nous permettait pas d'être en contact direct avec les personnes interviewées. Nos échanges avec les participants se sont faits à travers la vidéoconférence par le biais de la plateforme Zoom. Précisons que nous avons élaboré deux canevas d'entrevue (voir à l'annexe 1). Un premier canevas était destiné aux étudiants internationaux et le second a servi de guide d'entretien pour les travailleurs immigrants. Il est important de signaler qu'en plus de la prise des notes, les entretiens ont été enregistrés. La durée des entretiens diffère selon les informateurs, certaines entrevues ont duré une 1 heure voir plus, alors que d'autres ont fait 35 minutes. À la suite des entretiens, nous avons transcrit intégralement les entrevues et ensuite nous avons analysé les données.

3.6 L'ANALYSE DES DONNÉES

Pour l'analyse des données, nous avons utilisé la méthode d'analyse de contenu de l'interprétation des données. Selon Sabourin (2009), l'analyse de contenu est « l'outil utilisé par l'analyste cherchant à extraire des informations quantitatives ou qualitatives d'un ensemble de documents » (Sabourin, 2009, p. 427). Cette analyse est très importante dans une recherche qualitative dans la mesure où dans ce type de recherche, les faits et gestes rapportés par les personnes interviewées ont une grande

signification. De plus, Sabourin ajoute que : « dans la méthode thématique, l'analyse de contenu est définie comme une technique de recherche objective, systémique et quantitative de la description du contenu manifeste de la communication » (Sabourin, 2003, p. 365). L'auteur précise aussi que : « l'analyse thématique est utilisée aujourd'hui le plus souvent dans le cadre de recherche portant sur des problèmes sociaux en sciences sociales » (Sabourin, 2003, p. 367).

Caractérisée par une méthode qui part du particulier pour aller au général, l'analyse inductive a été notre méthode d'analyse des données. Notre étude ayant pour but de comprendre les motifs pouvant amener les étudiants internationaux à rester ou à quitter les régions dans leur future carrière professionnelle, il convenait de bien cerner le phénomène afin de mieux le comprendre. Sabourin (2003) mentionne aussi qu'un « des défis posés par l'analyse de contenu est la quantité des données à traiter » (Sabourin, 2003, p. 365).

Portney et Watkins affirment de leur côté que dans l'analyse de contenu, et dans une recherche qualitative : « l'analyse qualitative des données est un processus d'aller et de retour entre la collecte des données qui expriment la réalité des participants, la description d'un phénomène et l'élaboration de conceptualisations théoriques qui visent à représenter cette réalité » (Portney et Watkins, 2009). D'ailleurs à ce propos, Fortin ajoute que « les entrevues et le matériel audiovisuel produisent souvent des dizaines de pages de transcription, tout comme les notes prises lors de l'observation sur le terrain et l'analyse des documents » (Fortin, 2010, p. 457). Une fois la transcription intégrale des entrevues effectuée, nous avons codifié les entrevues selon des codes thématiques créés en lien avec les thèmes abordés dans les entrevues

et les concepts liés directement au projet de recherche. Pour ce faire, nous avons utilisé le logiciel d'analyse qualitative « Nvivo ». La codification selon Fortin est un : « processus qui consiste à reconnaître les mots, les thèmes ou les concepts récurrents et à leur attribuer des symboles ou marqueurs » (Fortin, 2010, p. 460). Selon elle, la codification a pour but de : « classer, d'ordonner, de résumer et de repérer les données pour ensuite procéder à l'analyse proprement dite ». Après la transcription et les codifications des données s'en est suivi l'analyse des données recueillies lors des entretiens avec les étudiants internationaux et les immigrants diplômés résidents au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Finalement, il faut mentionner pour conclure ce chapitre sur la méthodologie que le projet a été soumis au Comité d'éthique de la recherche de l'UQAC, qui après avoir jugé que notre recherche satisfaisait aux exigences de la politique de l'UQAC en matière d'éthique a donné son approbation au projet. Nous avons donc reçu un certificat d'approbation éthique (voir à l'annexe 2).

Nous avons présenté dans ce chapitre la méthode qualitative et les différents paramètres de la recherche et nous allons décrire dans les chapitres suivants les données recueillies.

CHAPITRE 4

PROCÉDURES MIGRATOIRES ET INTÉGRATION SOCIALE ET ACADEMIQUE DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX ET DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

Ce chapitre sera consacré à décrire dans un premier temps les procédures et démarches migratoires des étudiants internationaux et des travailleurs immigrants interviewés dans le cadre de la recherche. Ensuite, il sera question de leur intégration sociale, académique et professionnelle dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Enfin nous traiterons des éléments de motivation à demeurer ou à quitter le Saguenay–Lac-Saint-Jean.

4.1 PROCÉDURES MIGRATOIRES ET PREMIERS JOURS DANS LA RÉGION

Cette partie va aborder les procédures migratoires et les premiers jours en région des étudiants internationaux et des travailleurs immigrants.

4.1.1 AVANT LA MIGRATION

4.1.1.1 MILIEU DE PROVENANCE DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

Tous les participants étudiants internationaux interviewés viennent de différents pays africains, de la France et d'autres pays. Ils vivaient dans un milieu urbain et beaucoup parmi eux viennent d'ailleurs de la capitale de leur pays. Comme le montrent ces deux extraits d'entrevue :

Je suis originaire du Burkina Faso, avant d'arriver je résidais à la capitale à Ouagadougou. (Entrevue no 1)

C'est un milieu urbain, je viens de la capitale de mon pays. (Entrevue no 8)

Comme les étudiants internationaux, la majorité des travailleurs immigrants viennent aussi des milieux urbains, mis à part un des participants qui vient d'une zone rurale, il le mentionne d'ailleurs dans l'extrait suivant:

Alors très bien, moi je suis originaire de la France, je viens du sud de la France, qu'est ce qui s'est passé c'est que nous on habite en campagne, à peu près à 25 minutes de (...) c'est vraiment très rural, ce n'est pas du tout citadin. (Entrevue no 3)

Somme toute, aussi bien du côté des étudiants internationaux que des travailleurs immigrants, tous les participants, à part une des personnes interviewées, viennent d'un milieu où il y a beaucoup de population et où la vie est animée. Ainsi par rapport à la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean où il y a moins de densité démographique et de grands espaces, ceci est une découverte pour eux.

4.1.1.2 SITUATION PROFESSIONNELLE ET ACADÉMIQUE

Les étudiants internationaux interrogés ont pour la plupart commencé une carrière professionnelle dans leur pays d'origine, où ils occupaient un poste avant d'entamer leur projet de venir étudier au Québec.

De plus, quelques-uns des participants étudiaient avant d'arriver au Saguenay–Lac-Saint-Jean et leur envie de venir étudier à l'UQAC était reliée à leur désir de continuer les études et de découvrir d'autres milieux.

4.1.1.3 RAISON DE LA MIGRATION

Aussi bien du côté des étudiants internationaux que des travailleurs immigrants interrogés, les raisons de leur venue dans une région comme celle du Saguenay–Lac-Saint-Jean diffèrent d'un répondant à l'autre.

Il est important de noter que pour les étudiants internationaux la raison principale de leur migration est d'approfondir leurs études comme le mentionne ce participant dans l'extrait d'entrevue suivant:

Je suis venu pour vraiment continuer mon chemin académique, j'ai voulu vraiment me spécialiser dans la métallurgie parce que pendant mon cursus en ingénierie c'était spécialité des matériaux donc tous les matériaux céramiques, métalliques, et tout ça, mais j'ai voulu vraiment me spécialiser dans la métallurgie et j'ai trouvé ici un chemin à travers la maîtrise de recherche mon projet. (Entrevue no 9)

D'autres participants en revanche ont migré en raison du fait qu'ils ne trouvaient pas d'emploi et ont choisi de faire leurs études au Québec pour sortir de ce problème et en même temps découvrir d'autres choses comme le dit ce participant dans la citation d'entrevue suivante:

Je suis venu pour faire une maîtrise, en fait je suis arrivé pour faire une maîtrise en linguistique parce que quand j'étais en France j'enseignais le français langue seconde, mais j'avais du mal à trouver un emploi stable et fixe et comme j'avais envie de voyager j'ai décidé d'aller continuer mes études au Québec parce que je voulais découvrir aussi autre chose et qu'en France il n'y avait rien qui m'attendait vraiment. (Entrevue no 10)

Certains étudiants internationaux voulaient poursuivre leurs études au 3^e cycle dans un cadre différent où ils étaient habitués depuis fort longtemps comme le mentionne ce participant dans l'extrait qui suit :

J'étais en Afrique j'ai fini mes études de maîtrise, j'ai pensé faire un doctorat dans le contexte canadien, dans le contexte nord-américain au Canada c'est pourquoi j'ai quitté pour venir faire mon doctorat dans un domaine où je ne trouve pas dans mon pays. (Entrevue no 2)

D’autres participants parmi les étudiants internationaux interviewés n’étaient pas venus pour les études, c’est une fois arrivé dans la région que ces derniers sont retournés étudier.

Pour ce qui est des travailleurs immigrants participant à l’étude, la première raison de leur migration était les études. C’est à la suite de l’obtention de leur diplôme qu’ils ont trouvé un emploi dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Un autre participant affirme d’ailleurs que la raison de sa migration a été déclenchée par ses motivations et l’envie d’obtenir des diplômes internationaux.

Il ressort des entrevues qu’avant leur migration, les étudiants internationaux et les travailleurs immigrants vivaient des situations diverses et que la plupart d’entre eux viennent de zones urbaines.

4.1.2 TRAJECTOIRE MIGRATOIRE

4.1.2.1 DÉMARCHE MIGRATOIRE

Pour la plupart des étudiants internationaux, les démarches migratoires ont été faciles et il n’y a pas eu de problèmes majeurs et tout s’est bien déroulé jusqu’à leur arrivée au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Cependant, pour certains autres étudiants internationaux les démarches migratoires ont été difficiles et lentes à un certain moment du processus. Pour d’autres participants, en plus d’être longue la procédure a été stressante compte tenu de certaines situations auxquelles ils ont fait face tout au long de la procédure.

4.1.2.2 TRAJECTOIRE MIGRATOIRE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

La grande partie des travailleurs immigrants interrogés à ce sujet a eu des trajectoires migratoires qui se sont bien déroulées et ils ont fait face à peu de problèmes durant le processus. Des participants venus de la France ont mentionné que leur université avait des accords avec l'UQAC, ce qui a favorisé la procédure. Ainsi, leurs universités les ont beaucoup aidés dans leurs démarches ce qui a facilité leur trajectoire migratoire selon eux.

4.1.3 CONNAISSANCE DE LA RÉGION DU SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN ET DE SA POPULATION AVANT L'ARRIVÉE

4.1.3.1 CONNAISSANCE DE LA RÉGION

Tous les étudiants internationaux interrogés sur le sujet n'avaient aucune connaissance de la région avant leur arrivée au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Toutefois, certains parmi eux ont essayé d'effectuer des recherches sur Google pour avoir une idée du territoire où il allait faire leurs études. Par exemple, un participant a su que le Saguenay–Lac-Saint-Jean est une région universitaire qui offre des atouts pour une réussite dans les études. C'est à travers les recherches sur internet que pratiquement tous les participants se sont informés sur le Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Tout comme les étudiants internationaux, les travailleurs immigrants ne connaissaient pas la situation du Saguenay–Lac-Saint-Jean, mais certains ont aussi poussé leur curiosité en allant effectuer des recherches sur Google comme ce participant qui affirme en entrevue que :

Je te dirai que l'idée que j'ai eue de la région c'était juste sur internet sur Google, j'ai juste fait mes petites recherches avant de m'en venir. Ben je l'ai juste vu de façon virtuelle sinon ce n'est pas comment elle

était la région avant d’arriver. Sur sa situation au Québec non, mais je te dirai sur la vie occidentale oui, euh j’avais comme une idée, mais pas sur précisément le Québec ou au Saguenay–Lac-Saint-Jean. (Entrevue no 5)

4.1.3.2 CONNAISSANCE DE LA POPULATION

Comme la connaissance de la situation géographique du Saguenay–Lac-Saint-Jean, la population locale a été une découverte lors de leur arrivée pour tous les étudiants internationaux qui ont participé aux entrevues. Ainsi, tous les participants ont connu la population locale lorsqu’ils sont arrivés au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Pour d’autres participants, leurs recherches leur ont permis de découvrir que la région n’était pas fortement peuplée à l’instar du Canada tout entier. En ce qui concerne le mode de vie de la population et les caractéristiques de celle-ci, ils avouent n’avoir eu aucune information sur ce plan. Le déclenchement de la procédure migratoire a amené certains participants à entamer des recherches sur le territoire régional et sur la population locale. Ce participant le mentionne en entrevue:

C'est ce que je te dis, c'est le jour où j'ai appris que j'avais une admission que j'ai vraiment commencée à chercher et puis moi () le lieu ne m'importait peu. (Entrevue no 4)

On remarque une méconnaissance de la région et de sa population de la part des étudiants internationaux et des travailleurs immigrants avant leur arrivée au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Ceci témoigne que la région a été une découverte pour les participants à la recherche qui se sont retrouvés dans un milieu qui leur était complètement étranger.

4.1.4 LE CHOIX DE LA RÉGION DU SAGUENAY ET LES PREMIERS JOURS DANS LA RÉGION

4.1.4.1 LE CHOIX DE LA RÉGION DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Les étudiants internationaux ont choisi de venir étudier au Saguenay-Lac-Saint-Jean pour diverses raisons. Pour certains, c'est notamment le calme et le stress moindre qu'offre le territoire régional. Certains participants affirment préférer les endroits calmes où il y a moins de pollution. Tels sont les éléments qui ont guidé leur choix.

Pour d'autres participants, la région n'était pas leur premier choix, mais c'est plutôt l'université (l'UQAC) qui était leur premier choix. Comme le précise ce participant dans l'extrait suivant:

Il faut dire qu'en réalité ce n'est pas la région du Saguenay que j'ai choisie, j'ai choisi l'UQAC je n'avais pas vraiment de préférence pour la région c'est plus le programme qui était donné que je voulais et qui était l'université donc c'est un peu ça qui m'a capté et je suis arrivé en réalité dans la région. (Entrevue no 1)

Certains étudiants internationaux sont venus étudier dans la région faute d'avoir été admis dans une autre université. Ce participant fait partie de cette catégorie d'étudiants et il mentionne ce qui suit:

Parce que j'avais fait des demandes à l'université à Montréal et à l'université Laval et j'ai été acceptée à Chicoutimi je n'ai pas été accepté à l'université à l'UQAM ni à Laval, en fait je n'ai pas reçu de réponse à Laval. (Entrevue no 10)

Certains travailleurs immigrants ont choisi de venir étudier dans la région en raison de la spécialité qu'offre l'UQAC comme le dit ce participant :

C'est parce que de ce que j'avais entendu en France, c'est qu'à l'UQAC concernant surtout l'aspect électricité c'était quand même une université qui est très reconnue au niveau du Canada pour l'aspect électrique c'est entre autres ça qui m'a beaucoup motivé. (Entrevue no 3)

Cependant, pour d'autres ce sont les exigences académiques dues aux choix de leurs directeurs de programme qui les ont amenés à choisir la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Je n'ai pas choisi la région du Saguenay, en fait ce qui se passe c'est que j'avais 2 directeurs, c'était prévu que j'ai deux directeurs. Donc il y avait la possibilité de m'inscrire soit à Chicoutimi soit à Montréal et pour des raisons de délais ça a été Chicoutimi parce que mes directeurs voulaient que je commence () et il fallait attendre que j'obtienne en fait mon diplôme en Algérie pour que je puisse venir ici et ça allait être serré pour les délais du côté de Montréal donc c'est pour ça que c'est pour ça que je suis venu à Chicoutimi. (Entrevue no 7)

Pour un autre informateur, le choix de la région s'explique par le fait qu'avant son arrivée, il avait déjà des connaissances au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Ainsi, il mentionne que la raison principale de son arrivée dans la région est parce qu'il avait beaucoup de connaissances, ce qui a facilité son choix vers la région. Il affirme qu'il préfère aller dans un lieu où il connaît une ou deux personnes que d'aller quelque part où il est étranger.

4.1.4.2 LES PREMIERS JOURS ET L'ACCUEIL DANS LA RÉGION

Les participants ont vécu des situations diverses en ce qui concerne leurs premiers jours au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Certains d'entre eux ont eu un bon accueil alors que d'autres ont vécu des moments difficiles. Certains étudiants internationaux ont eu la chance d'être accueillis par d'autres étudiants internationaux,

ce qui leur a un peu facilité la situation. D'autres ont même eu la chance et le bonheur d'avoir été accueillis par des amis comme le racontent ces participants :

L'accueil était quand même bon, je n'étais pas dépayssé. C'est un ami burkinabé qui m'a accueilli. Il m'a amené à la maison, il m'a logé. C'est par un collègue j'ai eu son contact, on a échangé et c'est lui qui m'a accueilli. (Entrevue no 2)

Vraiment beau j'étais vraiment impressionné par la nature, oui vraiment j'ai été bien accueillie, ils étaient vraiment gentils. (Entrevue no 6)

La situation n'a quand même pas été rose pour tous les participants. Car certains parmi eux ont vécu des situations difficiles, comme cette participante qui dit en substance :

Mes premiers jours, disons que ça a été très rude parce que moi je suis arrivé au mois de janvier. En plein hiver et en tant que sahélienne j'ai vraiment eu une rupture en termes de température. (Entrevue no 8)

Plusieurs participants qui sont arrivés en janvier ont relevé l'aspect du climat, particulièrement l'effet de l'hiver lors de leurs premiers jours au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Ainsi, cet informateur raconte qu'il s'était préparé en conséquence pour affronter le froid, mais à son arrivée il a constaté que l'hiver est vraiment rude. Un autre participant qui vient d'un pays sahélien, a été confronté à une température de moins 32 degrés à son premier jour au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Une autre personne interviewée a mentionné l'accueil qui lui a été réservé dans les résidences universitaires où il a été logé à son arrivée dans la région. En effet, un participant raconte qu'il a eu un super accueil à son arrivée dans les résidences. Et qu'il a eu des colocataires qui étaient très sympathiques et avec qui il s'entendait très bien.

Les informateurs travailleurs immigrants ont tous mentionné qu'ils ont eu un accueil sympathique. Certains parmi eux ont même eu la chance d'être accompagnés par l'UQAC, lors de leur arrivée au Saguenay–Lac-Saint-Jean comme ce participant qui raconte que le département qui s'occupe de l'accueil des étudiants étrangers a vraiment bien joué son rôle.

Pour un participant, l'accueil et les premiers jours dans la région se sont bien passés à tel point qu'il s'est senti presque en famille. Il mentionne qu'au début il s'est retrouvé dans un milieu amical qui par la suite va devenir un milieu presque familial pour lui.

Une grande partie des participants a relevé le rôle joué par le service d'aide aux étudiants internationaux de l'UQAC. Un participant a mentionné le rôle de ce service qui a permis à ce que ces premiers jours se passent bien en l'aidant à trouver un logement moins cher à son arrivée dans la région. Il le raconte d'ailleurs :

Et à l'UQAC, il y avait un service d'accueil qui aidait les nouveaux venus à trouver des logements et j'avais trouvé un logement moins cher parce qu'il faut quand même contrôler ces dépenses au début. Le service m'a mis en contact avec ce dernier et puis finalement j'ai trouvé un logement. (Entrevue no 4)

4.1.4.3 LES PREMIERS OBSTACLES

Cependant, certains participants interviewés ont fait face à des obstacles multiples lors de leur arrivée dans la région.

L'accent québécois est l'un des premiers obstacles rencontrés par les étudiants internationaux. Certains parmi eux arrivaient difficilement à comprendre ce qu'on leur

disait et en retour ils étaient mal compris eux aussi. Un participant a vécu la situation même à l'université où lors de sa première session en raison de l'accent, il comprenait difficilement les enseignants les premières semaines. Pour d'autres participants, bien que le français soit leur deuxième langue, l'accent québécois ne fut pas facile à comprendre. D'autres participants racontent que le système d'enseignement au Québec a vraiment été un obstacle pour eux au début de leurs études. Ils affirment que ce n'était pas le même système chez eux, mais au fur et à mesure que les trimestres passaient ils ont fini par s'adapter au système et se sont habitués à la manière dont les cours sont donnés et aux procédures d'évaluation des travaux.

Un informateur d'origine africaine relève comme obstacle la difficulté à s'entraider entre Africains. Il mentionne à ce sujet :

La difficulté c'est d'abord vis-à-vis des Africains. Il faudrait que les gens changent de mentalité, quand tu vois ton frère africain il faudrait que tu essayes de voir celui-là est un frère, c'est ça on peut parler d'intégration africaine avant de parler d'intégration. Sinon moi je pense qu'avec les Saguenéens en tant que tels je n'ai pas vraiment trop de difficulté de contact avec eux. (Entrevue no 2)

Le logement fut le premier obstacle dont a fait mention un participant. Il lui fut difficile de trouver un logement en colocation avec des gens avec qui il avait envie d'habiter.

Le climat fait partie aussi des premiers obstacles rencontrés par les travailleurs immigrants au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Ce travailleur raconte qu'il a pris un peu de temps avant de s'acclimater à la température. Il mentionne que les débuts ne furent pas faciles pour lui. L'accent québécois fait également partie des premiers obstacles rencontrés par les travailleurs immigrants aussi.

Voilà en résumé les situations auxquelles ont été confrontés les étudiants internationaux et les travailleurs immigrants durant leur projet d'immigration, avant leur arrivée et dans leurs premiers jours vécus au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Dans la prochaine section, il sera question des changements dans le vécu quotidien des participants et de l'intégration dans leur nouveau milieu d'accueil.

4.2 L'INTÉGRATION SOCIALE ET ACADEMIQUE DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

4.2.1 LE CURSUS ACADEMIQUE À L'UQAC

Le cheminement des étudiants internationaux qui ont participé aux entrevues diffère d'un participant à l'autre. En effet, certains sont en train de faire le doctorat, d'autres sont en maîtrise alors qu'un participant est au baccalauréat.

4.2.2 L'INTÉGRATION SCOLAIRE

4.2.2.1 LA DIFFÉRENCE DANS LES SYSTÈMES SCOLAIRES

Plusieurs étudiants internationaux ont mentionné la différence dans les systèmes académiques. C'est le cas particulièrement, pour les étudiants internationaux d'origine africaine, qui sont retrouvés dans un système qui leur est étranger et où ils doivent apprendre les règles et s'y habituer. Comme le dit ce participant dans l'extrait suivant:

Je donnais plus le temps à apprendre ces choses-là, pour commencer par comprendre comment ça fonctionnait, comment effectuer les travaux, comment les rendre, comment les comprendre, comment s'organiser et apprendre les nouveaux concepts, les choses que je ne connaissais pas, donc ça ne me laissait pas beaucoup de temps d'avoir une vie des activités en dehors des études, mais maintenant ça va, je fais plein d'activités en dehors et à l'université. (Entrevue no 1)

4.2.2.2 LA DISCRIMINATION À L'UQAC

À cette question, tous les participants ont répondu par la négative. Ainsi, aucun des étudiants internationaux interrogés n'a été victime directement de discrimination à l'UQAC. Toute fois un participant a essayé de nuancer ses propos, il mentionne dans l'extrait d'entrevue suivant:

C'est plus un ressenti je dirai, mais la présence de discrimination je ne sais pas. Parce que quelqu'un qui te discrimine ne va pas venir te dire que ça te revenait, mais je l'ai donné à l'autre. Mais c'est peut-être ce que tu ressens ou par tes propres lectures des choses que tu peux te sentir un peu lésé sur certains plans. Mais oui, je ne peux pas parler au nom des étudiants internationaux de façon global, mais il y a des frustrations que je ressens par rapport à ça à l'université. On ne peut pas se voiler la face, mais c'est sûr que oui. (Entrevue no 1)

Pour un autre participant, même s'il n'a pas été directement victime de discrimination à l'UQAC, il pense quand même que ça existe dans certains programmes à l'université. Ce dernier raconte à cet effet ce qu'il a vu dans un programme à l'université :

Ça dépend, en fait ça dépend dans quel programme parce que quand j'étais dans un certain programme on était trois étudiants étrangers, c'est vrai que j'avais l'impression que pour nous trois c'était beaucoup plus difficile, plein de petites adaptations que c'était plus difficile puis il y a eu de la discrimination de la part d'un professeur envers un étudiant international. Mais dans un autre programme où j'ai étudié aussi, il y avait beaucoup plus d'étudiants internationaux et là c'était plus facile, mais les autres étudiants québécois étaient beaucoup plus ouverts. (Entrevue no 10)

Somme toute, mis à part une situation de discrimination vécue par un participant, la majorité des informateurs n'ont pas fait face à la discrimination lors de leurs études à l'UQAC.

4.2.2.3 LES RELATIONS DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX ET DES ÉTUDIANTS LOCAUX

En général, les étudiants internationaux qui ont eu à étudier avec des étudiants d'origine québécoise ont eu de bonnes relations tout au long de leurs formations universitaires. Comme le mentionne ce participant dans une entrevue :

Là encore, je dirais que j'ai eu de très belles expériences tout comme des mauvaises, mais en général ça s'est bien passé. Ce sont surtout des gens que je vois dans des programmes similaires, ce sont des gens que je rencontrais à des présentations, à des conférences. Et puis les occasions qui font qu'on se rencontraient ce sont des points qu'on a en commun donc c'est sûr qu'à ce niveau ça se passe bien certainement parce qu'on partage certains points communs. Donc c'est oui j'ai eu beaucoup de belles expériences. (Entrevue no 1)

4.2.2.4 L'INTÉGRATION DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX À L'UQAC

Cependant, pour une grande partie des étudiants internationaux interrogés sur le sujet de l'intégration à l'UQAC, c'est-à-dire leur interaction et leur acceptation vis-à-vis des autres étudiants d'origine québécoise à l'université et le rôle des responsables universitaires dans ce sens, le processus d'intégration ne se passe pas comme ça devrait l'être. Beaucoup pensent d'ailleurs qu'il y a des choses à revoir à ce sujet. Comme le dit cet informateur dans l'extrait suivant:

Pour ma part je dirais très mauvaise, j'ai trouvé qu'il n'y avait pas vraiment l'intégration des étudiants internationaux enfin moi je n'ai pas trouvé qu'il y avait beaucoup d'intégration. Il y avait des activités comme par exemple, je pense, les partys à l'UQAC du jeudi soir, mais moi ça ne m'intéressait pas vraiment de participer à ça parce que quand j'ai commencé mes études, quand je suis arrivé il y a 5 ans j'avais 27 ans et du coup ça ne m'intéressait pas trop de faire des partys avec des jeunes. Donc sur ça il n'y avait pas trop d'engouement, en fait toute l'intégration un peu sociale ça ne m'intéressait pas trop et en fait ce que j'aurais aimé par exemple des réponses pour des questions pour le visa ou des choses comme ça ou pour les études, mais j'ai trouvé qu'il n'y en avait pas du tout. (Entrevue no 10)

D'autres participants pensent que l'UQAC pourrait faire mieux afin de permettre aux étudiants internationaux de bien s'intégrer à l'université en mettant en place des stratégies plus adéquates.

Pour un autre informateur, c'est l'intégration académique qui est la plus importante pour les étudiants internationaux afin de réussir leur cursus universitaire.

4.2.3 L'APPORT DE L'UQAC POUR L'INTÉGRATION DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

4.2.3.1 CONNAISSANCE DES SERVICES OFFERTS AUX ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

Plusieurs des étudiants interviewés ignorent l'existence des services offerts par l'UQAC aux étudiants internationaux, comme en témoigne l'extrait d'entrevue suivant :

Mais moi c'est pratiquement 3 à 4 ans après que j'ai su l'existence de certains services pour les étudiants internationaux. Et comme je le disais tantôt pour comment rédiger les travaux, comment se passe les cours je n'ai pas eu de préparation préalable donc c'est vraiment moi-même à la suite de plusieurs échecs sur certains trucs que j'ai commencé à comprendre comment se passe les choses. Oui, ça a été un peu difficile. (Entrevue no 1)

Les services offerts par l'UQAC aux étudiants internationaux sont souvent ignorés de ceux-ci. L'existence des services qui leur sont offerts se révèle souvent au dernier moment.

4.2.3.2 LE RÔLE DE L'UQAC ET LE SOUTIEN AUX ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX POUR LEUR INTÉGRATION

Certains participants affirment que l'UQAC joue un grand rôle en ce qui concerne le soutien aux étudiants internationaux. D'autres informateurs pensent qu'il

y a des améliorations à faire à ce sujet et que l'UQAC doit communiquer davantage sur les services qu'elle offre aux étudiants internationaux. Enfin, d'autres participants affirment que l'institution ne met pas assez de moyens pour jouer ce rôle et soutenir efficacement les étudiants internationaux.

Les avis divergent entre les participants puisque pour un autre répondant, les services de l'UQAC destinés aux étudiants internationaux jouent un rôle considérable et le personnel de ce service fait vraiment un bon travail. Il dit d'ailleurs qu'il est reconnaissant à ce service qui a pleinement joué son rôle à son niveau. Il dit même que ce service a beaucoup participé dans son intégration académique.

Pour ce qui est du soutien aux étudiants internationaux, même si des participants ont relevé des manquements, certains notent aussi des améliorations.

Enfin, un autre participant pense que ce soutien devrait être aussi d'ordre financier pour certains étudiants internationaux qui sont confrontés à des problèmes. Il mentionne qu'il y a certains étudiants internationaux qui vivent des situations financières difficiles et qui ont nécessairement besoin d'aide.

4.2.4 L'INTÉGRATION SOCIALE DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

4.2.4.1 L'APPRÉCIATION DE LA VIE SOCIALE AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Les participants affirment apprécier la vie sociale au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Comme ce répondant qui précise que la vie sociale est bonne dans la région et qu'il s'est fait beaucoup d'amis.

Au-delà de cette appréciation, un participant rappelle que le début ne fut pas facile pour lui. Il mentionne qu'au début ses seuls amis étaient ses colocataires avec qui il avait un petit dynamique.

Pour un autre participant, le fait que la population soit accueillante l'amène à apprécier la vie en région, il affirme d'ailleurs que :

Je trouve que les gens sont accueillants quand même, du mieux qu'ils peuvent. Je pense qu'ils ne sont pas tellement habitués aux étrangers, mais d'une manière générale j'ai trouvé que les gens étaient accueillants et ils sont toujours là à s'approcher de toi, pas tout le monde. Mais ceux qui s'approche de toi ils te demandent d'où est-ce que tu viens, de quel pays tu viens, est-ce que tu te sens mieux ici, etc. Donc je pense que de ceux qui se sont approchés de moi, en tout cas moi j'ai trouvé qu'ils étaient quand même accueillants, qu'ils étaient aimables. (Entrevue no 8)

4.2.4.2 L'ENGAGEMENT SOCIAL AU SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN

Beaucoup d'étudiants internationaux interrogés sur le sujet ne se sentent pas engagés socialement dans la région. Cependant, ce participant pense qu'il est impliqué dans la communauté, il l'explique d'ailleurs :

Sincèrement, je dirai oui, j'ai participé à des collectes de fonds, des activités culturelles, j'allais à des évènements, des concerts, je fréquente des restaurants, mais maintenant ce n'est plus possible, j'ai été à des évènements à Alma, Jonquière. (Entrevue no 1)

Un autre participant pense que le fait qu'il fasse du bénévolat est une preuve de son engagement social, il précise d'ailleurs son rôle dans un service où il est bénévole. Son service est de s'occuper de l'accueil et d'aider les nouveaux immigrants.

4.2.4.3 LA PERCEPTION DE LA POPULATION

L'opinion des étudiants internationaux sur la perception qu'ils ont de la population de la région saguenéenne diffère d'un participant à l'autre. Pour certains, la réponse n'est pas facile comme le démontre celui-ci :

C'est une question un peu difficile je ne peux pas vraiment dire ma perception. C'est une région où il y a beaucoup de gens qui viennent d'ailleurs, ce n'est pas que les gens originaires de la région qui sont ici. Dans mon cercle les gens que je côtoie c'est sûr qu'il y a des gens de la région que je connais, les quelques-uns que je connais c'est sûr que j'ai eu de bonnes et de mauvaises relations, de donner une perception globale sera compliqué pour moi. (Entrevue no 1)

Certains ont un avis partagé sur le sujet, comme ce participant qui a fait la connaissance des gens super et en même temps a aussi rencontré des gens avec qui il ne s'entendait pas.

4.2.4.4 LES RELATIONS AVEC LES VOISINS

Tous les participants assurent avoir une bonne relation avec leur voisinage. Dans l'ensemble, ils disent n'avoir pas eu de problèmes avec leurs voisins. Un répondant qui habite avec son propriétaire québécois avoue n'avoir jamais eu de soucis avec ce dernier et ses enfants. Pareil pour cet autre participant qui a eu des voisins très gentils.

Les informateurs ne se sont donc pas plaints de leur voisinage. Certains participants d'origine africaine ont quand même mentionné la différence du voisinage ici et du voisinage en Afrique où les liens de voisinage ne sont pas trop loin des liens familiaux.

4.2.4.5 LES LIENS AMICAUX

Même si certains répondants reconnaissent n'avoir pas beaucoup d'amis québécois, ceux qui ont des amis qui sont originaires de la région reconnaissent avoir de très bons liens avec ces derniers. Comme le raconte ce participant :

Oui, j'ai de très bons je me suis fait une très bonne bande d'amis en fait parce que quand je suis arrivé au Saguenay j'ai habité chez une Française qui était là depuis 10 ans et elle avait comme toute une bande d'amis moitié québécois moitié français et moi je me suis intégré à cette bande d'amis du coup j'ai quand même de bons amis québécois et de bons amis français et d'autres nationalités aussi que j'ai rencontrés à l'université. (Entrevue no 10)

Un participant mentionne avoir plus d'amis immigrants que d'amis originaires de la région, toutefois il précise que c'est à l'université et dans les emplois étudiants qu'il a côtoyé le plus d'amis originaires du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

4.2.4.6 LE SENTIMENT D'APPARTENANCE ENVERS LE SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN

Les avis sont très partagés sur cette question du sentiment d'appartenance envers le territoire régional. Certains participants ressentent cette appartenance au Saguenay comme cet étudiant international qui affirme qu'il est bien accepté ce qui l'amène à avoir un petit sentiment d'appartenance à la région.

D'autres participants ont été catégoriques et pensent qu'ils ne ressentent pas cette appartenance au territoire régional. Comme ces participants qui affirment :

Ça là je n'ai pas observé ça aussi, peut-être que ça peut se passer de façon subtile. Je n'ai pas vraiment observé en tant que telle. Comme je n'ai pas encore duré, je n'ai pas encore fait face à ça. (Entrevue no 2)

Oh !!! (Silence) je ne pense pas, appartenir à la région. (Entrevue no 8)

L’indifférence a été la réponse de certains participants qui ont des avis vraiment partagés et qui dans certaines mesures ressentent une appartenance au territoire saguenéen alors qu’à un certain moment ce sentiment n’existe pas. Comme ce participant qui dit qu’à certains moments il se plait bien dans la région et à d’autres moments il a juste envie de tout abandonner et de quitter le Saguenay. Pour un autre participant, l’attitude de certaines personnes dans la région le plonge dans les doutes en ce qui concerne son sentiment d’appartenance. Il dit qu’il y a des moments où il croise des gens qui lui disent qu’ils sont contents de voir les immigrants et il y a aussi des gens qui affichent aussi des sentiments de méfiance quand il le voit.

4.3 L’INTÉGRATION SOCIALE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

4.3.1. L’APPRÉCIATION DE LA VIE AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

La vie sociale au Saguenay–Lac-Saint-Jean est appréciée par une grande majorité des travailleurs immigrants. Comme le précise ce participant qui a une expérience agréable dans la région et qu’il trouve accueillante. Pour un participant, le Saguenay est un bon cadre de vie loin du stress des grandes villes.

Certains parmi les participants ont relevé ce qui accentue cette appréciation de la vie en région à leur niveau. Pour ce participant, c’est la curiosité de son entourage, il mentionne que :

Dans mon entourage, j’ai toujours eu un monde curieux, du monde qui était intéressé à te connaître beaucoup plus. Dans mon entourage j’ai eu du monde qui me posait la question, tu venais d’où? Qu’est-ce qui t’a amené ici? Ça a fait que l’intégration sociale s’est quand même bien passée. (Entrevue no 5)

Un autre participant pense que c'est l'absence et la diminution de la pollution qui font qu'il apprécie beaucoup la vie en région. Il souligne dans l'extrait suivant:

Et j'ai noté le contraste en termes de stress quand on était dans une plus grande ville ça prenait quelquefois 2 heures de trajet à cause de la circulation pour se rendre pour faire une distance qui normalement prendrait 20 minutes, euh, aussi énormément de monde, énormément de pollutions dans une grande ville donc je n'étais pas très dépaysé de ce côté-là en venant au Saguenay. (Entrevue no 7)

4.3.2 L'ENGAGEMENT SOCIAL

Sur ce plan, un participant reconnaît son implication dans la vie sociale de la communauté. Cette personne raconte :

Dans la région, ben j'ai été impliqué à un moment donné dans une association d'étudiants internationaux quand j'étais à l'université. Donc il s'agissait un petit peu ben d'aider les nouveaux arrivants, d'essayer un petit peu d'organiser des activités pour justement les aider à s'intégrer, etc. C'est plus dans le volet étudiant sinon récemment je me suis aussi impliqué, là c'est une association religieuse là au niveau de la mosquée. (Entrevue no 7)

Plusieurs participants n'ont pas d'engagements sociaux, ceux-ci expliquent cette non-implication dans la vie sociale par diverses raisons, comme le manque de temps. La vie de famille et l'emploi qui occupent une grande partie du temps et des journées.

Même si les travailleurs immigrants se disent d'une certaine façon engagés dans la région, force est de constater que parmi les quatre que nous avons interrogés seulement une personne est effectivement impliquée au-delà de son travail.

4.3.3 LES RELATIONS AVEC LES VOISINS

Certains participants n'ont pas de liens approfondis avec leurs voisins. Ce participant mentionne que ces relations avec ses voisins se résument à un bonjour et à un au revoir quand ils se voient.

D'autres en revanche ont eu de très bonnes relations avec leur voisinage, comme ce participant :

Depuis que j'ai déménagé j'ai de bons rapports avec mes voisins, ils sont vraiment corrects vraiment cordiaux puis aucun problème à noter de ce niveau-là. Il y a un voisin un petit peu lointain qui n'aime pas que je marche sur sa pelouse avec mon chat je dirai peut-être il n'y a rien. Donc toutes les relations que j'ai eues il y a 1 % avec qui il y a eu quelques petites frictions, mais sinon rien de majeur. (Entrevue no 7)

4.3.4 LES LIENS AMICAUX

Tous les travailleurs immigrants affirment avoir de très bons liens d'amitié. Toutefois, le début ne fut pas facile pour certains d'entre eux. Un autre participant mentionne que près de 90% de ses amis sont des immigrants, et que ses autres amis québécois sont ses collègues de service. Tel n'est pas le cas pour un autre participant qui a autant d'amis immigrants que d'amis québécois. Il mentionnera d'ailleurs que le Saguenay–Lac-Saint-Jean est en train de s'ouvrir aux immigrants, à cet effet il affirme dans l'extrait suivant :

La région est en train de s'ouvrir de plus en plus puis je remarque que bah surtout la jeune génération montante là ils aiment bien la différence, ils aiment bien rencontrer des personnes d'autres cultures, etc., donc ouais j'ai des personnes avec qui j'ai des liens assez forts là que ce soit encore une fois des personnes québécoises ou des personnes soit de chez moi, soit des pays voisins qui partagent avec moi à la même culture. (Entrevue no 7)

4.3.5 LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Deux des participants à l'étude ayant des conjoints mentionnent que la conciliation travail-famille se passe bien. Pour un répondant avec la pandémie du coronavirus qui a entraîné comme conséquence le télétravail, il arrive à être beaucoup plus avec sa famille et à lui accorder du temps durant les pauses et à être très présent auprès de la famille.

Pour un autre participant avec la flexibilité de ses employeurs, il arrive à facilement intégrer la vie de famille puis le travail, ce qui fait que la conciliation se passe très bien. Il avoue quand même que ce ne fut pas le cas dans le passé, où il a travaillé dans des entreprises dans lesquelles il travaillait de nuit et en fin de semaine. Ce qui rendait difficile la conciliation famille – travail.

4.3.6 LE SENTIMENT D'APPARTENANCE ENVERS LE SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Les avis sont partagés et mitigés devant cette question. Un participant mentionne qu'il est difficile de répondre dans la mesure où c'est un ressenti qui n'est pas forcément la réalité. Pour un autre participant, le fait qu'il se sente bien avec certains Québécois de la région ne prouve pas et n'est pas synonyme d'un sentiment d'appartenance au territoire régional.

Un autre participant met l'accent sur le degré de son sentiment d'appartenance.

Il mentionne dans l'extrait d'entrevue suivant :

Euh, j'ai envie de dire oui je ressens un sentiment d'appartenance à la région, mais je ne sais pas à quel degré encore là parce que bon je ne suis pas encore en phase d'intégration c'est sûr. Mais oui je sens que je fais partie de quelque chose surtout que bah je sens que

j'apporte à la société en travaillant, etc., puis en enseignant donc oui ça me donne un certain sentiment d'appartenance sur à la région surtout qu'au fil du temps j'ai comme vous avez dit développer certains liens d'amitié avec des personnes ici, etc., donc oui ça donne un certain sentiment d'appartenance. (Entrevue no 7)

Une grande partie des travailleurs immigrants apprécient bien la vie sociale au Saguenay–Lac-Saint-Jean pour diverses raisons. En ce qui regarde le sentiment d'appartenance envers la région, les avis sont tout aussi partagés que mitigés chez les travailleurs immigrants. Pour ce qui est de leur relation avec leur voisinage, beaucoup de participants ont mentionné que ces relations ont beaucoup évolué dans le bon sens, et pour de même que pour leurs liens amicaux, certains participants mentionnent l'ouverture de la nouvelle génération aux immigrants.

Ce chapitre nous a permis d'observer et de décrire le vécu des répondants en ce qui concerne leur trajectoire migratoire, leur intégration académique, les liens noués avec les étudiants originaires du Saguenay et aussi le rôle de l'UQAC dans l'intégration des étudiants internationaux. Dans la deuxième partie du chapitre, il a été question de l'intégration sociale, du sentiment d'appartenance, de l'engagement social et finalement des liens d'amitié et du rapport avec le voisinage.

Le prochain chapitre portera sur l'intégration professionnelle des travailleurs immigrants et la perception du processus de développement local par les étudiants internationaux et les travailleurs immigrants.

CHAPITRE 5

L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE ET LA PERCEPTION DU DÉVELOPPEMENT LOCAL

Quelles sont les perceptions des étudiants internationaux et des travailleurs immigrants au sujet du processus de développement local au Saguenay–Lac-Saint-Jean? Comment conçoivent-ils ce développement local? Pourront-ils jouer un rôle dans ce processus, sont-ils des acteurs dans ce processus? Telles sont les thèmes abordés dans ce chapitre.

5.1 L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

5.1.1 LA RECONNAISSANCE DU DIPLÔME DU PAYS D'ORIGINE

L'ensemble des participants ont mentionné qu'ils n'ont pas eu de souci sur ce plan et que leurs diplômes ont été reconnus.

5.1.2 LA RECHERCHE DU PREMIER EMPLOI ET LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Certains participants ont relevé des difficultés lors de la recherche de leur premier emploi. En effet, certains n'ont pas aimé leur premier emploi et d'ailleurs ils ne sont pas restés longtemps dans cet emploi. Cependant, pour un des participants son premier emploi a été facile à dénicher compte tenu du fait que son employeur est une connaissance. Un participant à l'étude raconte comment il a trouvé son premier emploi :

Sinon à part ça mon premier emploi je n'ai pas cherché il m'est arrivé dans ma boîte courriel en disant voilà on cherche des personnes pour telle ou telle surveillance est-ce que ça vous intéresse? Donc c'est comme ça que j'ai commencé à faire de la surveillance d'examen puis par la suite c'est pareil j'ai été contacté pour devenir aide

pédagogique c'est une personne qui me connaissait puis qui connaissait mon intérêt pour l'enseignement en me disant voilà il y aura une possibilité pour tel ou tel cours est-ce que ça t'intéresse? Puis c'est ça. (Entrevue no 7)

Même si certains participants ont eu de la facilité à trouver leur premier emploi, beaucoup de participants affirment que le processus ne s'est pas passé de manière fluide et sans problème. En effet, beaucoup de participants mentionnent qu'à certains moments ils ont eu à déposer des CV sans que le processus de recrutement aille jusqu'au bout.

5.1.3 LES RELATIONS AVEC LES COLLÈGUES

Tous les travailleurs immigrants rencontrés ont mentionné avoir de très bonnes relations avec leurs collègues de travail. Certains parmi eux affirment même avoir de bons rapports au-delà du travail, comme le mentionne ce participant dans l'extrait d'entrevue suivant:

En fait, c'est de très bonnes relations, c'est-à-dire que plusieurs fois ça nous arrive très souvent de sortir ensemble en dehors des heures du travail pour aller marcher, même avant la Covid pour aller boire un café, pour aller manger dans un restaurant. (Entrevue no 3)

L'ambiance au travail est donc bonne pour les travailleurs immigrants qui affirment avoir la plupart du temps des rapports cordiaux avec leurs collègues de travail.

5.1.4 L'APPRÉCIATION DE L'EMPLOI

L'ensemble des répondants qui ont trouvé des emplois dans leur domaine de formation à l'UQAC affirment être contents de l'emploi qu'ils occupent. Comme ce participant qui affirme:

Ben c'est que pour avoir eu le boulot dans le domaine dans lequel j'ai toujours étudié donc je l'apprécie mon travail parce que je me sens mieux là-dedans. C'est ce que j'ai appris à faire donc je ne peux qu'aimer ça, donc mon travail je l'aime je l'apprécie bien aussi, mais ça ne veut pas dire que tout est totalement rose, mais quand même je l'apprécie. (Entrevue no 4)

Pour certains participants en plus d'avoir trouvé un emploi dans leur domaine de formation, il pense que la région du Saguenay offre des opportunités qui facilitent les apprentissages aussi bien professionnels que sociaux.

Un autre participant met beaucoup plus l'accent sur la confiance en lui placé par son employeur grâce à son rendement ce qui a permis sa promotion comme il le raconte :

Oui j'ai longtemps cherché avant de finir par trouver ça. Ben écoute euh je te dirai aussi c'est en contrepartie euh le travail aussi que je fournis pour l'entreprise. J'apporte quand même une plus-value à cette entreprise-là et la raison pour laquelle ils ont aussi voulu genre me garder jusqu'aujourd'hui et il y a même eu une création de postes juste pour moi là. Donc c'est comme je mérite quelque part ce qui m'arrive actuellement parce que je m'implique aussi beaucoup dans l'entreprise. (Entrevue no 5)

Comme on peut le voir, diverses raisons sont à l'origine de l'appréciation de l'emploi d'un participant à l'autre. Toutefois, la raison principale qui revient toujours et qui est à l'origine de cette appréciation est le fait qu'ils ont trouvé leur emploi dans leur domaine de formation.

5.1.5 LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

En général, la compétence professionnelle des participants aux entrevues est reconnue. En effet, le travail qu'ils fournissent est apprécié par leur supérieur hiérarchique dans leur différent service. Ce participant mentionne son cas :

Ben moi au boulot j'ai de belles appréciations et ce qui m'a valu presque cet emploi permanent parce que j'ai commencé en tant que temporaire et je suis devenu permanent et j'ai une augmentation de salaire je pense que si ça vient c'est parce que les compétences professionnelles comme je le dis sont positives. (Entrevue no 4)

Pour un autre répondant, en plus d'avoir un employeur reconnaissant ses compétences professionnelles, il ajoute que ce dernier est toujours à l'écoute de ses suggestions et de ses apports et n'hésite pas à récompenser les efforts de ses employés.

L'une des personnes interrogées qui est dans le domaine de l'enseignement, affirme que lors des évaluations de fins de sessions de la part des étudiants, il ne reçoit pas de mauvaises observations ni beaucoup de reproches, du genre : il y a tel ou tel aspect à améliorer, de ces employeurs ce qui l'amène à penser qu'aussi bien les étudiants et ses supérieurs hiérarchiques sont dans une certaine mesure satisfaits de son travail.

5.1.6 LES PROJETS PROFESSIONNELS

Certains participants pensent à des projets dans la région. Ainsi certains d'entre eux espèrent y réaliser un projet. Un des répondants envisage gravir des échelons dans son service tout en demeurant dans la région, avant d'entreprendre et être son propre employeur.

Un autre informateur mentionne qu'il n'a pas encore d'idée de projet dans l'immédiat. Toutefois, il affirme qu'il a des projets d'entrepreneuriat dans le futur et pense les réaliser au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

La priorité est donnée à la région, compte tenu des diverses opportunités qui s'y trouvent, en cas d'emploi stable et plus rémunéré pour un autre participant.

En somme, concernant l'intégration professionnelle une grande partie des participants ont affirmé que l'intégration se passe bien pour eux. Ils ont noté l'appréciation de leur emploi, les bons rapports avec leurs collègues de travail et la reconnaissance de leur compétence professionnelle.

5.2 LES MOTIVATIONS À RESTER OU À QUITTER LE TERRITOIRE RÉGIONAL

5.2.1 LES ÉLÉMENTS APPRÉCIÉS PAR LES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX ET LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

LA NATURE

La nature au Saguenay–Lac-Saint-Jean fait partie des éléments qui sont appréciés par tous les participants. Les étudiants en plus de la nature aiment aussi la tranquillité et le calme qui caractérisent la région. Pour un participant, cette nature devient encore plus belle en été et ce dernier aime encore plus la nature pendant cette période.

La nature est estimée également par plusieurs travailleurs immigrants. Un des participants voit une certaine similitude de son lieu d'origine avec celle du Saguenay–Lac-Saint-Jean, ce qui accentue encore plus son appréciation de la région. Pour un

participant, la nature sur le territoire régional est tout simplement magnifique, il dit à cet effet dans la citation d'entrevue suivante:

Exactement, j'en ai plein, écoute le Saguenay est une région tellement magnifique. D'abord le paysage, tout simplement le paysage écoute on a des endroits ici au Saguenay que le monde Montréal ils n'ont pas. (Entrevue no 5)

L'ESPACE

Les travailleurs immigrants apprécient aussi l'espace sur le territoire régional, même si la région est très grande et très étalée, et que cela nécessite des moyens de déplacement pour aller d'un endroit à l'autre. Un des participants voit des avantages dans les grands espaces puisqu'il y a plusieurs parcs sur le territoire régional ce qu'il apprécie.

En somme, parmi les éléments appréciés plusieurs répondants ont mentionné les grands espaces et la belle nature qui représentent des éléments susceptibles de retenir en région certains de ceux-ci. À propos de l'appréciation de la population locale, les avis sont plus partagés et cette appréciation varie selon le degré d'ouverture à la différence de gens envers les immigrants.

5.2.2 LES ÉLÉMENTS MOINS APPRÉCIÉS

La dimension culturelle est l'élément le moins apprécié par certains participants. Pour eux, il manque d'activités culturelles comme la musique, le théâtre, etc. Ils ajoutent qu'en matière de culture ils ont l'impression d'avoir tout vu depuis qu'ils sont dans la région.

De plus selon ces participants les restaurants sont limités en matière de gastronomie. Ils mentionnent ainsi qu'il n'y a pas assez de diversité dans la nourriture.

Le départ des jeunes vers d'autres territoires est un aspect que certains participants n'apprécient pas au Saguenay–Lac-Saint-Jean. En effet pour eux cela constitue une fuite de ressources humaines pour la région. Ils mentionnent aussi que compte tenu de la population vieillissante, les jeunes doivent rester et participer au développement régional.

Pour d'autres participants, c'est l'absence de diversité dans certains domaines qu'ils apprécient moins. Selon eux, par rapport aux grandes villes comme Montréal, il est difficile de trouver des produits de leur pays d'origine. Également, compte tenu de leur religion certains répondants mentionnent la difficulté de s'approvisionner en aliments spécifiques. Toutefois, ils ajoutent qu'il y a des changements et qu'ils ont commencé à pouvoir se procurer certains produits dont ils ont besoin.

Enfin, certains répondants ont souligné que les infrastructures piétonnières sont peu développées.

5.2.3 LES RAISONS POUR DEMEURER EN RÉGION

De façon unanime, les participants ont dit que la raison principale qui peut les retenir et les amener à s'installer sur le territoire régional est d'avoir un emploi, surtout dans leur domaine de formation. Certains participants ont même parlé de l'emploi de leur vie. Ainsi, un répondant décrit les atouts de la région qui sont favorables à une installation dans l'extrait suivant :

Pour les raisons, un bon emploi comme je te l'ai dit, vraiment si je trouve un bon emploi moi je pense que cette région est (...), il y a des gens qui aiment vivre dans les grosses villes où il y a plein de bruit, moi je trouve qu'ici c'est une région qui est calme et sereine et tout et c'est une belle région aussi. Moi si je trouve un bon emploi qui correspond à mon diplôme je vivrai bien ici. (Entrevue no 8)

Les autres raisons qui pourraient amener certains répondants à demeurer sur le territoire régional touchent notamment au fait de se sentir bienvenus et bien acceptés par les Saguenéens comme ils le mentionnent dans les extraits suivants :

La deuxième raison c'est vraiment si je continue à sentir que je suis la bienvenue ici, parce que peut être en tant qu'étudiante oui je suis bien et tout peut être après dans la vie professionnelle beaucoup de choses peuvent changer. (Entrevue no 9)

À part l'emploi je dirai une acceptation de la population, dans le sens où ils ne sont pas trop méfiants, pas trop racistes et qu'ils ne te démontrent pas que (silence), tu sais que tu es différent, les gens savent que tu es différent, mais si les gens ne te définissent pas par ta différence je pense que c'est ça qui m'amènerait à rester dans la région. (Entrevue no 8)

Concernant la rétention des travailleurs immigrants dans la région, plusieurs motivations sont exprimées. Des participants interrogés pensent que la région est un endroit où il y a de beaux paysages, un bon climat social, un lieu où il fait bon vivre et où le coût de la vie est peu élevé. D'autres répondants mentionnent qu'ils ont trouvé un endroit propice pour une vie de famille et un mode de vie moins stressant. Un des participants a aussi mentionné qu'il a trouvé sa conjointe qui est originaire de la région et qu'il a des projets au Saguenay–Lac-Saint-Jean. D'autres encore mentionnent qu'ils ont trouvé un bon travail et de bonnes perspectives d'évolution dans leur emploi. Cela fait partie des raisons qui les ont retenues dans la région et qui les amènent à y résider pendant une bonne période. Également certains participants soulignent qu'une plus

grande diversité dans les produits pourrait amener des travailleurs immigrants à demeurer dans la région comme il en témoigne l'extrait d'entrevue suivant :

Aussi je dirai au niveau de développement, moi étant étranger, j'aimerais bien qu'on commence à développer une espèce d'apport de culture étrangère au Saguenay au niveau des produits. En fait, je ne sais pas si c'est clair ce que je dis. C'est qu'en France je suis habitué à manger un type de nourritures et ces types de nourritures on peut les retrouver à Montréal ou à Québec, mais en fait ça manque ici, c'est ça que j'ai remarqué. (Entrevue no 3)

De plus, même si l'emploi apparaît comme l'une des principales raisons qui motivent les futurs diplômés à demeurer sur le territoire régional, il y a d'autres facteurs qui sont tout aussi importants comme l'acceptation de la population et la nature qui sont des éléments qui peuvent aussi influencer leur décision de demeurer en région.

Pour ce qui est des travailleurs immigrants, diverses raisons et motivations sont à l'origine de leur choix de rester au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Certains participants ont mentionné les raisons d'ordre familial, leur emploi et la vie en région qui occasionne moins de stress par rapport aux grandes villes.

5.2.4 LES RAISONS POUR QUITTER LA RÉGION

Pour une grande partie des étudiants internationaux, la raison principale qui pourrait les amener à quitter la région est le manque d'emploi après leurs études. Comme le mentionnent ces deux participants dans les extraits suivants:

Si je quitte la région, c'est parce que peut-être que je n'ai pas trouvé quelque chose qui peut m'aider ici. Comme par exemple, si je n'arrive pas à trouver du travail ou quelque chose qui peut m'aider à vivre ici tranquillement si je ne trouve pas je dois partir. (Entrevue no 2)

Cependant, je peux quitter si je ne trouve pas un travail intéressant. En fait, peu importe, pour moi je finis ma maîtrise l'important c'est de trouver un travail intéressant c'est sûr que j'aimerais mieux que ce soit au Saguenay parce que maintenant j'ai un réseau d'amis que, mais ça ne me dérangerait pas de partir ailleurs pour avoir un bon travail dans une autre région. Ça ne me dérangerait pas de quitter pour un travail intéressant. (Entrevue no 10)

Un des participants relève aussi les facteurs liés aux lois de l'immigration.

Ainsi pour lui, il s'agit d'une raison importante et incontournable qui peut avoir des effets sur sa décision de quitter le territoire régional. Il mentionne à ce sujet :

Pour ce qui est des facteurs qui peuvent me pousser à quitter la région il peut avoir des facteurs d'immigration parce que la région appartient à une province qui a des lois un peu différentes des autres provinces et il y a eu beaucoup de changements en ce moment dans l'immigration, avant tout je suis immigrant. (Entrevue no 1)

En somme, l'insuffisance d'activités de loisirs et de diversité, le rejet et le manque d'ouverture d'esprit d'une partie de la population locale, la difficulté à s'engager pour une cause ainsi que des raisons liées aux lois de l'immigration font partie des motifs pouvant amener certains participants à quitter la région. D'autres répondants affirment que le faible niveau d'intégration et la difficulté à trouver des emplois pourraient les inciter à quitter la région.

Cependant, selon la majorité des travailleurs immigrants interviewés la décision de quitter le territoire régional dépend de la situation de leur emploi actuel, en plus des raisons familiales pour certains participants.

5.2.5 LES OBJECTIFS FUTURS EN LIEN AVEC UNE INSTALLATION PERMANENTE EN RÉGION

5.2.5.1 À PROPOS D'UNE INSTALLATION PERMANENTE EN RÉGION

Une grande partie des participants ne pense pas encore à une installation définitive au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Plusieurs parmi eux pensent d'abord retourner dans leur pays d'origine, afin d'y passer quelques moments. L'idée de venir s'installer dans la région si une opportunité d'emploi se présente n'est pas à écarter pour plusieurs d'entre eux.

Pour certains travailleurs immigrants, les objectifs futurs d'installation sont liés à leur vie de famille même si actuellement leur intention est de rester dans la région pour une longue période. D'autres pensent d'ailleurs qu'ils sont déjà liés au Saguenay–Lac-Saint-Jean comme ce participant qui dit :

Ma vie aujourd'hui est ici euh je suis en train de fonder une famille ici au Saguenay–Lac-Saint-Jean et je ne me vois pas retourner chez moi en tout cas, pour le moment y'a encore pendant un long bout de temps. (Entrevue no 5)

Le changement de leur statut d'immigration et un emploi plus stable font aussi partie des éléments qui détermineront leurs objectifs futurs selon certains participants à l'étude.

5.2.5.2 MOTIVATION À UNE INSTALLATION PERMANENTE

Même si certains participants parmi les étudiants internationaux ne sont pas motivés pour une installation permanente dans la région, d'autres en revanche sont motivés par diverses raisons comme le fait d'avoir trouvé l'amour pour certains et un emploi bien rémunéré pour d'autres comme le mentionne ce participant :

Ouais trouver un bon emploi comme je l'ai dit, si je trouve un bon emploi vraiment qui est à l'égale de mon diplôme, oui ça c'est vraiment une motivation suffisante pour moi pour rester dans la région. (Entrevue no 8)

L'emploi est certes une grande motivation pour les étudiants internationaux en ce qui concerne leur futur après l'obtention de leur diplôme. Mais d'autres éléments leur tiennent à cœur en ce qui concerne leur installation définitive dans la région comme d'une bonne intégration et de la non-discrimination.

Pour certains travailleurs, la croissance de la population au Saguenay–Lac-Saint-Jean est une motivation qui les incite à une installation définitive en région.

Plusieurs répondants ont exprimé d'autres raisons pour demeurer en région, comme la diversité, l'appréciation du travail, la vie de famille, etc.

La prochaine section portera sur l'engagement des répondants dans le développement local.

5.3 LE DÉVELOPPEMENT EN RÉGION

5.3.1 LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT EN RÉGION

À propos des projets de développement en région, certains répondants font état de projets dans le domaine de l'environnement et de l'aménagement. Ils mentionnent aussi les projets destinés à l'accompagnement des personnes immigrantes et les efforts de création d'emploi qui contribuent à l'amélioration des conditions de vie de la population locale.

Selon un autre participant, il y a de beaux projets dans la région. Toutefois il mentionne que celle-ci peut faire plus comme en témoigne l'extrait suivant :

Ben je pense que les routes, les infrastructures, elles ne sont pas très bonnes, mais ça ne me dérange pas. Concernant le développement de la région je trouve qu'il y a des choses qui se font il y a quand même des choses intéressantes qui sont dans la région, mais je trouve qu'il pourrait encore faire plus, ça manque encore un petit peu d'initiative un peu collective. Comme je disais tout à l'heure j'ai l'impression que la région c'est super axé en tout cas économiquement parlant sur Rio Tinto, GNL ce sont de grosses entreprises polluantes alors qu'il y a quand même j'ai l'impression une partie de la population en tout cas les gens que je connais moi qui ne sont pas dans ça. Puis je pense qu'il y aurait des choses à développer. (Entrevue no 10)

Certains travailleurs immigrants disent n'être pas assez informés des divers projets de développement de la région. Pour d'autres participants, les projets de développement sont à encourager.

5.3.2 L'ENGAGEMENT DANS LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT EN RÉGION

Certains répondants mentionnent qu'ils se voient engagés dans le développement de la région en étant étudiants à l'université, qui est considérée comme un outil de développement régional. En ce sens, une répondante affirme que sa formation en ingénierie et ses recherches dans l'aluminium sont pour elle des contributions pour le développement dans la région comme mentionné dans l'extrait suivant :

En tant qu'étudiante en ingénierie, je fais des recherches sur l'aluminium qui est une source de richesse de cette région donc c'est normal que je soit directement ou indirectement engagée dans le développement parce que j'étais recrutée dans le cadre de faire la recherche pour donner un plus sur le plan de l'aluminium et tout ça et pour moi aussi pour acquérir de nouvelles compétences donc c'est sûr que je suis impliquée un petit peu indirectement même si ce n'est pas vraiment un grand engagement. Aussi dans la mesure où je réside ici je dois payer mes taxes et comme je suis aussi payé, je dois faire mes devoirs. Comment arriver à développer une région si je suis un

fardeau? je veux dire je suis payé sans payer, donc voilà tout le processus c'est pour assurer le développement de la région. (Entrevue no 9)

D'autres informateurs mentionnent qu'ils ne se sont pas engagés dans les projets de développement de la région, dans la mesure où ils ne connaissent pas les projets mis en œuvre et leur situation de travailleurs temporaires ne leur permet pas de participer pleinement à ces projets. Certains autres répondants affirment qu'à travers leur emploi, ils sont engagés dans le développement régional de manière directe ou indirecte comme l'indique l'extrait d'entrevue suivant :

Euh ben oui je me sens engagé dans le processus de développement dans la région peut être que c'est moins au niveau du plan économique oui, l'achat d'une maison ça implique le paiement des taxes municipales et des taxes scolaires fait quand on les paye euh on vit dans la région on consomme dans la région on achète tout dans la région, fait que oui je contribue au développement de la région. (Entrevue no 5)

5.4 LA PARTICIPATION DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX COMME ACTEURS DE DÉVELOPPEMENT

Certains participants mentionnent que les étudiants internationaux ont aussi un rôle à jouer dans le développement régional et sont aussi des acteurs de ce développement. Ces répondants affirment que dans la mesure où les étudiants internationaux louent des maisons, font des dépenses, payent leur impôt, cela constitue un apport pour le développement de la région. D'autres participants indiquent qu'on doit favoriser la diversité et laisser une place aux étudiants internationaux et qu'on doit aussi faciliter leur intégration. Ils ajoutent que beaucoup de choses sont à développer au Saguenay–Lac-Saint-Jean et que les étudiants internationaux pourraient être des acteurs de ce développement et que cela serait gagnant-gagnant aussi bien pour ceux-

ci que pour la région. Le développement selon un répondant a une dimension socioculturelle et les étudiants peuvent aussi jouer un rôle sur ce plan comme il le mentionne dans l'extrait suivant:

Ils peuvent aider la région dans plusieurs domaines, parce que le développement d'abord c'est quelque chose qui est socioculturel donc chacun peut apporter quand même sa pierre de contribution. Donc moi je pense que les étudiants internationaux peuvent jouer un rôle très primordial dans le processus de développement de la région. (Entrevue no 2)

Ainsi pour certains participants, les étudiants internationaux peuvent amener beaucoup à la région et il serait important de les retenir surtout qu'ils y ont été formés. Certains répondants mentionnent par exemple que leur formation de maîtrise en développement à l'UQAC fait d'eux des agents de développement, même si ce n'est pas sans difficulté qu'ils se trouvent du travail comme en fait mention la citation suivante :

Oui ils peuvent être des acteurs de développement, justement par exemple nous autres là après notre diplôme de maîtrise on est censé être des agents de développement, mais ce n'est pas toujours évident de trouver du boulot. Je pense qu'il y a un manque d'intégration et un manque de suivi des étudiants internationaux. (Entrevue no 8)

5.5 LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS COMME ACTEURS DE DÉVELOPPEMENT

Certains informateurs mentionnent que le seul fait de se sentir concernés par les problématiques de la région fait d'eux des acteurs du développement au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Ils ajoutent que le travail permet d'améliorer leur cadre de vie et peut contribuer à les motiver à demeurer dans la région. D'autres informateurs affirment que la croissance induite par leur présence sur le territoire régional et par les emplois

qu'ils occupent font d'eux des acteurs de développement régional. Toutefois, ils ajoutent qu'il est difficile de quantifier l'apport qu'ils ont comme acteurs de développement territorial. Selon un des répondants, il ne faut pas douter que les travailleurs immigrants sont des acteurs de développement. Il explique son point de vue de la façon suivante :

Mais nous sommes assez importants comme les Québécois euh écoute oui on vient ici on apporte quand même une plus-value à la région. Euh dans les régions québécoises qui partout où il y'a une personne immigrante, cette personne-là a aussi des dépenses, a aussi une vie euh, on vit comme tous les autres, c'est juste la couleur de la peau qui est une différence entre nous, mais sinon on a les mêmes besoins on va à l'hôpital, on va au restaurant on fait tout comme tous les autres donc on est des participants à part entière au développement des régions du Québec. (Entrevue no 5)

Selon eux, comme les travailleurs locaux, les travailleurs immigrants sont des acteurs de développement dans la région et la diversité qu'ils amènent est un atout pour le processus de développement.

5.6 LA PARTICIPATION AU DÉVELOPPEMENT LOCAL ET LES MOTIVATIONS DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX À DEMEURER EN RÉGION

Parmi les éléments qui motivent certains des participants à demeurer en région afin de participer au développement, ils font mention d'un lieu leur permettant de s'épanouir, d'apprendre, d'être acceptés, d'avoir l'occasion de participer au projet de développement du territoire et d'exprimer leur compétence. D'autres répondants soulignent que l'emploi est l'élément le plus important. Ils affirment ainsi qu'il doit avoir une relation entre les élus locaux, les chefs d'entreprises et l'université afin de retenir les nouveaux diplômés dans la région. Cela serait selon eux une source de motivation pour les étudiants internationaux qui viennent d'être diplômés et en même

temps une façon d'atténuer les départs des diplômés de l'UQAC vers les autres régions comme l'indique l'extrait d'entrevue suivant :

Oui, je pense qu'un emploi serait le bienvenu, ça peut être une motivation suffisante pour rester dans la région après le diplôme. Parce que moi je me dis quand on a reçu une formation dans une région, c'est gratifiant aussi de dire qu'on a reçu une formation dans cette région et qu'on peut rester pour contribuer au développement de cette région en guise de remerciements de l'enseignement qu'on a reçu dans cette région. (Entrevue no 8)

D'autres participants font état de plusieurs façons de retenir les étudiants internationaux notamment par des encouragements de la part des responsables de la région, de l'UQAC et des industries à travers le suivi des nouveaux diplômés. Ils mentionnent ce moyen comme la mise en place d'une première base pour une rétention des étudiants internationaux. Cela pourrait contribuer à motiver les étudiants internationaux diplômés à rester dans la région et à participer aux processus de développement.

5.7 LA PARTICIPATION AU DÉVELOPPEMENT LOCAL ET LES MOTIVATIONS DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS À DEMEURER EN RÉGION

Le fait de s'impliquer et se sentir comme faisant partie de la population est pour certains participants une source de motivation à demeurer dans la région et participer au développement. D'autres répondants mentionnent que leur motivation se situe beaucoup plus au niveau du salaire et ils pensent que celui-ci devrait être plus élevé en région afin d'y retenir les travailleurs. De plus, selon eux il faut rendre les territoires régionaux attractifs à travers les activités culturelles. Enfin pour d'autres répondants la motivation à demeurer dans la région est liée à l'emploi étant donné qu'ils participent

à la formation de la future génération, par la qualité et la performance en emploi comme l'indiquent les propos d'un informateur dans l'extrait suivant :

Euh écoutez, actuellement euh je pense qu'en lien avec le processus de développement, ce qui pourrait me garder ici, j'ai quand même de très bonnes qualités en gestion où je me vois encore travailler une dizaine d'années là-dedans, fait que oui mon emploi actuel me permet genre de contribuer au développement de la région et ça me permet aussi ben, aussi longtemps que j'aurai ce job-là je vais toujours demeurer dans la région. (Entrevue no 5)

5.8 LA PERCEPTION DU DÉVELOPPEMENT LOCAL SELON LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

Certains participants n'ont aucune idée des projets de développement dans la région, alors que d'autres répondants affirment que des solutions ont été mises en place par les responsables régionaux. Selon eux, des efforts ont été faits pour attirer les gens à participer aux projets de développement. D'autres informateurs mettent l'accent sur les infrastructures et l'emploi et ils mentionnent que la région a vraiment évolué. Ils s'expliquent de la façon suivante:

OK, parfait, donc oui moi je te dirai qu'au Saguenay–Lac-Saint-Jean les infrastructures ne sont pas si différentes des autres endroits, oui on en a de très grandes routes, de très belles routes aussi. Euh puis oui au niveau des emplois oui y'a quand même des entreprises qui pendant la pandémie ont quand même fermé leur porte. Mais avec l'aide du gouvernement, il y en a d'autres entreprises aussi qui commencent quand même par se relever encore de cette tragédie qui est cette pandémie. Puis oui il y a aussi des entreprises externes de la région qui viennent s'implanter ici, donc oui il y a quand même des emplois qui vont qui se créent à travers l'implantation de ces entreprises extérieures ici au Saguenay–Lac-Saint-Jean. (Entrevue no 5)

5.9 LA RELATION ENTRE L'EMPLOI ET LA PARTICIPATION AU DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

Certains répondants mentionnent qu'ils ne participent pas directement aux projets de développement dans la région, mais que les revenus générés par les emplois

occupés sont dans une certaine mesure leur apport. D'autres participants voient une relation entre l'emploi qu'ils occupent et les projets de développement régional. Ils affirment que de façon indirecte par le biais de leur emploi, ils participent aux projets de développement du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Je suppose que oui, je pense. Parce que dans mon emploi ce qu'on fait c'est qu'on fait de l'organisation de projet, on fait de l'ingénierie de projet pour beaucoup d'industries du Saguenay. Peut-être il y a Rio Tinto, il n'y a pas mal d'entreprises au Saguenay qui font appel à mon entreprise pour l'ingénierie de projet. (Entrevue no 3)

5.10 LES DÉFIS À RELEVER EN LIEN AVEC LE DÉVELOPPEMENT EN RÉGION

Pour certains répondants étudiants, l'un des défis est de permettre aux futurs diplômés d'avoir les opportunités de formation pour se préparer au marché de l'emploi. Certains finissent les études sans être préparés à affronter le cadre professionnel après leur formation. D'autres participants mentionnent qu'ils auront besoin de se spécialiser avant d'être des agents de développement. Certains informateurs considèrent le problème de la pénurie de main-d'œuvre comme un défi et selon eux les étudiants internationaux représentent un capital humain sur lequel peut compter la région pour affronter ce défi. Dans le même ordre d'idée, certains participants voient la croissance de la population comme l'un des plus grands défis de la région. Il mentionne à ce sujet :

Je pense que oui il y a des défis surtout pour la région du Saguenay Lac-Saint-Jean qui n'est pas tellement peuplée. Il y a ce défi d'amener de plus en plus de populations à s'installer au Saguenay et pour relever ce défi-là moi je dirais qu'il faudrait créer les conditions pour que les étudiants internationaux qui viennent ici se sentent chez soi, qu'ils trouvent un boulot après leur diplôme. (Entrevue no 8)

Plusieurs défis sont à relever selon les travailleurs immigrants. Certains participants ont mis l'accent sur les transports, car selon eux c'est un facteur important dans le processus de développement. D'autres ont mentionné le défi de la modernisation de certaines installations. D'autres ont insisté sur le défi de l'ouverture de la population locale envers les immigrants. En effet, selon eux, même s'il y a des gens accueillants et ouverts dans la région, il semble qu'une partie de la population rejette la diversité et a des idées préconçues sur les immigrants qui prennent les emplois au détriment de la population locale. D'autres répondants mentionnent dans le même sens le défi de l'ouverture au multiculturalisme afin que les immigrants se sentent moins étrangers et s'implantent dans le territoire régional. La modernisation de l'université régionale compte tenu de son apport dans le développement, la protection de l'environnement avec moins de pollution et en mettant l'accent sur le transport en commun et l'intégration des nouveaux arrivants dans le cadre des projets de développement de la région sont d'autres défis mentionnés par les informateurs comme l'indique l'extrait suivant :

Oui, il y a des défis à relever dans la région, euh oui pas parce que moi j'ai eu une facilité au niveau de l'intégration que ça a été facile pour tout le monde. Oui, il y a encore du travail à faire au niveau de l'ouverture envers les personnes immigrantes. (Entrevue no 5)

Un autre répondant affirme que cette intégration doit se traduire de diverses manières comme les emplois de responsabilité pour les immigrants :

Il y a aussi euh comment ça s'appelle, des emplois à responsabilité qu'il faut donner aussi aux personnes immigrantes pas parce qu'on est des personnes immigrantes qu'on est incompté ou qu'on n'est pas digne d'avoir des postes assez élevées comme les Québécois donc ça oui ça reste encore à travailler dans la région. Il faut donner les mêmes opportunités à une personne immigrante que genre une

personne du Saguenay–Lac-Saint-Jean ou peu importe la région où la personne immigrée. (Entrevue no 5)

Dans un premier temps, nous avons présenté dans ce chapitre des informations sur l'intégration professionnelle des répondants ainsi que sur leur motivation à demeurer ou non au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Dans un second temps, nous avons décrit les propos des participants à la recherche sur les projets de développement dans la région. Sur ce plan, la majorité des répondants se perçoivent comme des acteurs engagés dans les projets de développement. La perception du développement local a été aussi un sujet sur lequel les répondants ont donné leur avis et selon eux, la région fournit un effort dans le domaine et le développement va bon train au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Concernant les défis à relever en lien avec le développement régional, les participants ont mis l'accent sur l'accroissement de la population et sur la création d'opportunités pour les nouveaux diplômés internationaux.

Dans le chapitre suivant, nous allons faire l'analyse et la synthèse des données recueillies.

CHAPITRE 6

ANALYSE ET SYNTHÈSE DES DONNÉES

6.1 ANALYSE ET SYNTHÈSE DES DONNÉES

Dans ce dernier chapitre, l'analyse et la synthèse des données recueillies et présentées dans les chapitres précédents seront faites à travers des thèmes bien spécifiques qui sont liés à la recherche. Ensuite, nous allons revenir sur les questions de recherche présentées dans le chapitre 2 du mémoire.

6.1.1 L'INTÉGRATION

Selon les participants interrogés, il semble que la majorité des participants sont arrivés dans un territoire qui leur était inconnu et étranger qu'ils ont découverts lors de leur arrivée. Mis à part l'aspect lié à la température, la plupart de ceux-ci ont reçu un bon accueil à leur arrivée au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Pour ce qui est de leurs premiers jours dans la région saguenéenne, plusieurs avouent que ces jours furent difficiles, et certains participants ont mentionné que l'entourage, des compatriotes ou la population locale ont joué un rôle pour faciliter certaines démarches.

Concernant la discrimination à l'UQAC, les répondants affirment ne pas en avoir été victimes, sauf dans un cas dont l'une des répondantes a été témoin. Selon les participants, les responsables de l'UQAC et leurs services d'accueil tentent de faire de leur mieux pour l'intégration académique des étudiants internationaux. Toutefois, certains participants notent des manquements et affirment que l'intégration scolaire pourrait être meilleure. Dans la mesure où l'intégration académique est un facteur non négligeable dans le processus d'intégration des étudiants internationaux, certains participants ont mis l'accent sur l'importance de celle-ci.

Concernant l'intégration sociale, certains répondants ont mentionné les bonnes relations et les liens amicaux qu'ils ont développés avec leurs voisins, avec les autres étudiants internationaux et avec la population locale. En définitive, une grande partie des participants ont mentionné que le processus d'intégration se passe bien en général et à divers degrés selon les participants. Ces informations ont permis d'observer que l'intégration sociale est un facteur incontournable pour favoriser l'implantation des étudiants internationaux dans la société d'accueil.

6.1.2 LE SENTIMENT D'APPARTENANCE

La question de sentiment d'appartenance envers la région a soulevé plus de divergences chez les participants. Plusieurs répondants ont affirmé qu'ils apprécient la vie sociale en région, qu'ils ont une bonne perception de la population locale et que celle-ci est accueillante. Toutefois, une partie des répondants a aussi fait mention de cas isolés d'individus dans la population locale qui montrent une certaine réticence vis-à-vis des étrangers. Plusieurs participants ne semblent pas avoir encore développé un sentiment d'appartenance envers la région Saguenéenne. Certains participants ont un sentiment d'appartenance, mais cette appartenance demeure fragile puisque certains comportements les amènent à remettre en cause cette appartenance. Certains étudiants internationaux ont quand même mentionné qu'ils commencent à développer un sentiment d'appartenance envers le Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Ces réponses mitigées au sujet du sentiment d'appartenance sont semblables chez les travailleurs immigrants qui ont participé à la recherche. Il est important de mentionner que certains de ces répondants ont développé une appartenance en lien

avec leur travail, dans leur service respectif puisqu'ils y sont appréciés à leur juste valeur et que l'inclusion est favorisée. Toutefois, pour ce qui est de leur appartenance envers la région, certains participants ont indiqué ne pas ressentir de sentiment d'appartenance envers le territoire régional, alors que d'autres ont mentionné développer une appartenance plus grande compte tenu de leur vie quotidienne et de leurs relations avec la population saguenéenne. Quelques-uns expriment qu'il est difficile pour eux de répondre clairement à cette question, alors que d'autres mentionnent développer peu à peu un sentiment d'appartenance envers la région.

Il ressort des propos de ces informateurs qu'une partie de ceux-ci a développé un sentiment d'appartenance envers la région saguenéenne, ce qui dans une certaine mesure démontre que l'intégration de ces derniers est sur la bonne voie. D'ailleurs, développer un sentiment d'appartenance envers une région est, selon Anne Bilodeau (2013), une étape importante pour l'immigrant dans son processus d'intégration. Selon Bilodeau, devenir membre de la société d'accueil serait l'aboutissement d'un sentiment appartenance développé par l'immigrant envers une région ou un territoire. L'auteure mentionne aussi que le développement de réseaux avec la communauté d'accueil constitue une manière d'accentuer le sentiment d'appartenance envers la région. Dans le même ordre d'idée, Girard (2004) en parlant d'appartenance territoriale met beaucoup l'accent sur la dimension collective lors du processus d'intégration.

6.1.3 LES FACTEURS DE RÉTENTION

- *Les éléments les plus appréciés*

Parmi les éléments appréciés dans la région, plusieurs répondants ont mentionné la nature qui selon eux est très belle et fait partie des sources de motivations les incitant à demeurer sur le territoire régional. Les grands espaces sont aussi des éléments appréciés par les participants à l'étude. Les avis sur la population locale sont plus partagés. Certains participants ne cachent pas le fait qu'ils apprécient une partie de la population locale qui est plus ouverte à la différence. Sur ce point concernant l'ouverture à la différence, Poirier (2004) dans un de ses modèles de l'intégration notamment le modèle du multiculturalisme, prône la coexistence des différentes cultures dans un même milieu. Selon l'auteur cela favorise une bonne intégration.

- *L'installation permanente*

La majorité des étudiants internationaux envisagent de retourner dans leur pays d'origine dans le futur, mais ils n'écartent pas un retour au Saguenay–Lac-Saint-Jean pour une installation définitive en cas d'opportunité d'emploi digne de leur diplôme obtenu à l'UQAC. Certains répondants ont relié leur installation définitive dans la région à l'évolution dans leur travail et à l'obtention de la résidence permanente pour d'autres. De plus, quelques-uns des participants ont affirmé être déjà installés définitivement au Saguenay–Lac-Saint-Jean dans la mesure où leur conjointe est originaire de la région. Sur ce point en lien avec une installation définitive ou à long terme certains auteurs comme Vartz-Laaroussi et Walton-Roberts (2007) affirment

que pour la rétention des immigrants en région, la participation sociale et l'implication de ces dernières demeurent une condition non négligeable.

6.1.4 LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT DANS LA RÉGION

Les entrevues ont permis de saisir que beaucoup de participants méconnaissent les projets de développement au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Certains participants ont mentionné quelques projets de développement dans les domaines de l'environnement, de l'aménagement, des infrastructures routières et de la création d'emplois. Pour ce qui est de leur engagement dans les projets de développement régional, le fait de contribuer à l'économie de la région à travers les dépenses, les taxes et les impôts représente pour eux un apport au processus de développement régional. Les travailleurs immigrants pensent que dans une certaine mesure ils sont engagés dans les projets de développement dans la région à travers leurs emplois. Parodi (1989) mentionne à ce sujet que le développement local ne peut pas être indépendant de l'économie dominante, de ses marchés et de ses contraintes externes. De plus, l'économie résidentielle fait aussi partie du développement local (Davezies, 2008).

6.1.5 LA REPRÉSENTATION COMME ACTEURS DE DÉVELOPPEMENT

Diverses raisons selon les participants font des étudiants internationaux des acteurs de développement régional. Entre autres, certains participants ont parlé de la diversité qu'ils apportent dans la région. Selon d'autres participants, leur formation d'agent de développement est une raison qui fait d'eux des acteurs de développement régional au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Ainsi, la participation des travailleurs immigrants comme acteurs de développement régional est vue sous divers angles. En

ce sens, des participants mentionnent que les travailleurs immigrants amènent des compétences professionnelles caractérisées par la diversité ce qui contribue dans une certaine mesure au processus de développement.

Comme l'a mentionné Simard (2000), le développement local est un mouvement social qui mobilise une communauté pour l'atteinte de ses objectifs de développement. Cet aspect est d'ailleurs mis de l'avant par Perroux (1969) dans sa définition du développement, pour lui faire du développement c'est combiner les changements d'une population pour faire croître ses potentialités. Dans le même ordre d'idée, parlant de la théorie des milieux innovateurs, Bruno Jean (2008) affirme que le développement commence par la mobilisation des ressources internes.

6.1.6 L'EMPLOI COMME SOURCE DE MOTIVATION POUR DEMEURER EN RÉGION

L'emploi, pour la majorité des étudiants internationaux ayant participé à l'étude, demeure la principale source de motivation de rétention dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. L'emploi fait partie des conditions incontournables pour amener les étudiants internationaux diplômés à demeurer dans la région. Trouver un emploi dans leur domaine de formation afin de mettre en valeur leur compétence pour servir dans divers domaines, tel est la principale motivation des étudiants internationaux afin d'apporter leur pierre au développement de la région.

Sur cet aspect lié à l'emploi, Schnapper (1992) dans sa définition de l'intégration met l'accent sur la participation à la vie collective par l'activité professionnelle des personnes, il est question ici de l'intégration professionnelle des répondants.

6.1.7 L'APPORT ET L'ENGAGEMENT DANS LA RÉGION

Quelques-uns des répondants affirment qu'ils sont engagés socialement dans la région. D'un autre côté, plusieurs participants ont mentionné leur non-implication dans les activités sociales, faute de temps pour certains, ou d'occupation familiale et professionnelle pour d'autres. Selon une grande partie des travailleurs immigrants, leur emploi leur permet de contribuer au développement régional, de façon directe pour certains et de façon indirecte pour d'autres dans ces projets.

L'engagement de certains participants est une façon pour eux de montrer qu'ils commencent peu à peu à s'intégrer dans la région. D'ailleurs, selon le ministère de l'Immigration, de la diversité et de l'inclusion (MIDI) c'est une étape qui fait partie des succès d'une intégration. Un rapport de ce ministère mentionne que la réussite d'une intégration vient de l'engagement réciproque des immigrants et de la population d'accueil. Dans le même ordre d'idée, selon Bouchard (2012) l'un des fondements de l'intégration des immigrants est la participation sociale. Il affirme aussi que cette participation entraîne le sentiment d'appartenance envers un territoire.

6.1.8 L'ATTRACTIVITÉ ET LES DÉFIS DANS LA RÉGION

Pour augmenter l'attractivité et la rétention des immigrants en région, certains défis sont à relever. Quelques participants ont mentionné la croissance de la population comme un défi à relever. Pour résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre, il faut mettre l'accent sur l'accueil et la rétention des étudiants internationaux. À cet effet, des répondants mentionnent qu'il s'avère important de préparer les nouveaux diplômés pour affronter le domaine professionnel. Les

travailleurs immigrants ont souligné plusieurs autres défis à relever pour augmenter l'attractivité du territoire régional, entre autres les défis liés au transport, aux infrastructures routières, à la modernisation de certaines installations, au multiculturalisme, à la protection de l'environnement, et à l'intégration et l'inclusion des nouveaux arrivants dans les projets. Pour relever ces défis et permettre la réussite de projets de développement régional, l'innovation doit être mise à contribution. Ces propos sur l'innovation, font échos à ceux d'André Torre (2015) qui mentionne que depuis les années 80, les jalons d'une approche du développement territorial mettent beaucoup l'accent fort sur l'innovation et la technologie.

6.2 RETOUR SUR LES QUESTIONS DE RECHERCHE

Maintenant que nous avons présenté et analysé les données recueillies, nous allons revenir sur les questions de recherche posées au début de ce mémoire dans le chapitre 2. Rappelons que ces questions étaient les suivantes : qu'est-ce qui pourrait motiver les étudiants internationaux diplômés à rester ou à quitter les régions Québécoises, dont celle du Saguenay–Lac-Saint-Jean? Comment se mobilisent les étudiants internationaux diplômés en région dans le cadre du développement régional après leurs cursus scolaires? Et quels sont les apports réels des étudiants internationaux diplômés au Saguenay–Lac-Saint-Jean?

Au sujet des motivations des étudiants, nous avons pu constater dans cette recherche que la motivation des étudiants internationaux diplômés à demeurer en région est reliée à l'emploi surtout dans leur domaine de formation. Dans sa thèse, Ouédraogo (2012) a aussi relevé le rôle de l'emploi dans la rétention des immigrants. Au-delà de l'emploi qui demeure la principale source de motivation, les bonnes

conditions de vie qu’offre le Saguenay–Lac-Saint-Jean semblent constituer aussi une source de motivation pour demeurer sur le territoire régional. À cet égard, Bouchard (2017) a aussi mentionné l’importance du vivre-ensemble entre la population immigrante et la population locale.

À propos de la mobilisation des étudiants internationaux, il apparaît que ceux-ci montrent un certain engagement social en ce qui concerne le développement du Saguenay-Lac-Saint. Même si cet engagement semble mitigé et partiel, certains étudiants se représentent comme des acteurs de développement, à travers leur contribution sur divers plans liés au développement local, notamment l’emploi, l’économie résidentielle, l’accroissement de la population entre autres.

En ce qui concerne la question sur les apports réels des étudiants diplômés au Saguenay–Lac-Saint-Jean, selon les informations recueillies quelques contributions ressortent plus spécifiquement. Le premier apport est lié à l’accroissement de la population régionale et la diminution de la pénurie de main-d’œuvre en pourvoyant certains postes vacants. En effet, malgré un certain nombre d’étudiants qui partent de la région, d’autres poursuivent leur carrière professionnelle et participent à l’accroissement démographique du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Cet apport avait été également souligné dans un autre mémoire de maîtrise (Côté, 2018). L’autre contribution recensée est celle de la diversité amenée par les étudiants internationaux dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Cette diversité entraîne une plus grande inclusion de ceux-ci dans la population locale qui à une certaine époque méconnaissait la réalité des immigrants. Sur le thème de la diversité et de l’inclusion dans un mémoire présenté au ministère de l’Immigration de la diversité et de l’inclusion, Laaroussi

(2015) a largement souligné l'importance de la sensibilisation de la communauté québécoise à la diversité.

L'analyse et la synthèse des données nous ont permis de répondre aux questions de recherche de ce mémoire et d'avoir un portrait global sur les stratégies et facteurs liés à l'attraction et à la rétention des étudiants internationaux au Saguenay–Lac-Saint-Jean, ainsi que de l'apport de ceux-ci dans la région.

CONCLUSION

Bien que tous les étudiants internationaux de l'UQAC n'envisagent pas de s'installer au Saguenay–Lac-Saint-Jean après leurs études, cette recherche a permis de réaliser un portrait des facteurs et des raisons qui peuvent attirer et retenir ceux qui ont l'intention de faire leur carrière professionnelle en région. La décroissance des populations et la pénurie de main-d'œuvre dans les régions du Québec sont des réalités auxquelles fait face le Saguenay–Lac-Saint-Jean. Diverses solutions pour résoudre ce problème sont étudiées et parmi celles-ci il y a l'immigration et la rétention des étudiants internationaux qui peuvent devenir de véritables acteurs de développement régional.

Dans cette perspective, cette étude a cherché à comprendre les motifs et les facteurs qui peuvent permettre d'attirer et de retenir des diplômés de l'UQAC. Il y a eu plusieurs thèses, mémoires et articles sur l'attraction et la rétention des étudiants internationaux en région, mais notre recherche a tenté de comprendre spécifiquement les raisons pouvant attirer et retenir les étudiants internationaux de l'UQAC. Aussi ce projet a accordé une place importante au processus d'intégration des diplômés et des étudiants internationaux de l'UQAC et à l'apport de ceux-ci dans le développement du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Afin de mieux situer le problème et de mieux comprendre les raisons et les motifs permettant de retenir les étudiants internationaux ainsi que leur apport réel au développement régional, nous avons utilisé le cadre d'analyse du développement local. À travers ce cadre d'analyse, il est apparu que le processus de développement nécessite une mobilisation des acteurs locaux pour atteindre ses objectifs. En plus de ce cadre

d'analyse, nous avons défini trois concepts clés de l'étude qui sont les concepts d'intégration, d'attraction et de rétention. La recension des écrits liés au thème de ce projet nous a permis de mieux saisir les liens entre l'intégration, l'attraction, la rétention et le cadre du développement local.

Dans la problématique de la recherche, nous avons défini le problème lié à la décroissance de la population et de la pénurie de main-d'œuvre des régions du Québec en général et du Saguenay–Lac-Saint-Jean en particulier. En regard de cette problématique, nous avons ciblé des stratégies d'accroissement de la population à travers l'immigration. Pour ce faire, nous avons abordé aussi la question de l'intégration des étudiants internationaux dans la problématique de la recherche.

Cette étude nous a permis de saisir que l'accueil et la rétention des étudiants internationaux font partie des pistes de solutions pour contrer la pénurie de main-d'œuvre et la décroissance démographique et plusieurs facteurs d'attractivité et de rétention se sont dégagés de l'étude.

Ainsi, même si l'emploi demeure le principal motif pour une majorité d'étudiants internationaux, d'autres éléments ont aussi été nommés par les participants à cette recherche. Le processus d'intégration dans le nouveau milieu d'accueil joue un rôle très important pour une grande partie des personnes interviewées. Il est apparu que certains participants commencent à développer un sentiment d'appartenance envers la région, comme c'est le cas aussi pour les travailleurs immigrants. L'importance de l'acceptation par la population locale est également ressortie comme un facteur important dans les entrevues qualitatives. D'autres facteurs d'attraction et de rétention

sont ressortis des entrevues comme la nature et l'environnement régional, le coût de la vie plus bas et le niveau de stress moins grand.

L'apport des étudiants internationaux diplômés est une contribution à l'accroissement de la population régionale et une plus grande diversité de la population sur le territoire. Les étudiants internationaux se perçoivent comme des participants indirects au processus de développement en contribuant à la vie économique du territoire. Les travailleurs immigrants semblent se percevoir davantage comme des acteurs de développement de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean par leur engagement social et dans certains projets de développement.

En définitive, nous espérons que cette recherche pourra contribuer à mettre en œuvre des pistes de solution afin de résoudre le problème social de la décroissance de la population des régions du Québec. L'attraction et la rétention des étudiants internationaux en région plutôt que dans les grands centres sont apparues comme des pistes de solution. Pour ce faire, l'importance d'une relation entre l'UQAC et les responsables politiques est ressortie afin que les étudiants internationaux privilégient le Saguenay–Lac-Saint-Jean. En ce sens, l'UQAC dispose de programmes bien ciblés pour favoriser la mise en œuvre du développement territorial. Le territoire du Saguenay–Lac-Saint-Jean étant considéré comme une région d'études compte tenu des atouts et des opportunités offertes aux étudiants internationaux, il paraît logique qu'elle bénéficie de l'apport de ces étudiants.

Un projet de développement local s'appuie sur des acteurs qui sont appelés à s'approprier le processus afin d'en favoriser la réussite, et il semble important de

permettre aux étudiants internationaux de bien s'intégrer afin qu'ils puissent offrir le meilleur d'eux même dans les projets de développement de la région du Saguenay-Lac-Saint.

BIBLIOGRAPHIE

- Arthur, D. (2001). Attracting and retaining, top performers. *The employee recruitment and retention handbook*. New York: Amacom. 402 p.
- BCI, (2019). Données préliminaires relatives aux inscriptions au trimestre d'automne 2019. Repéré à <https://www.bci-qc.ca>
- Beaud, J.-P. (1984). Les techniques d'échantillonnage. Dans Gauthier, B. (dir.), *Recherche sociale*, Québec : PUQ.
- Beaudry, C., Laflamme, J., Deschênes, A. et Aguir, M. (2014). *L'attraction des diplômés universitaires en région périphérique : l'influence des facteurs régionaux*, Volume 55, numéro 2, Mai-Août 2014
- Belkhodja C., Esse, V. (2013). *Mieux évaluer la contribution des étudiants étrangers à la société canadienne*. (Synthèse des connaissances), Décembre 2013
- Bilodeau, A. (2013). *Le rôle de la qualité de vie dans la rétention des immigrants en région Québécoise : le cas du Saguenay–Lac-Saint-Jean* (Mémoire de maîtrise) INRS, Université du Québec à Montréal.
- Blackburn, M. E; Bikie Bi Nguema N.; Gaudreault M.M.; Arbour N. (2019). *Portrait des besoins et des attentes de la population étudiante*. Jonquière, ECOBES-Recherche et transfert, Cégep de Jonquière, 123 p.
- Bouchard, G. (2012). *L'interculturalisme, un point de vue québécois*. Montréal : Boréal, 286 p.
- Bouchard, P. (2017). *Participation sociale et personnes immigrantes du Saguenay–Lac-Saint-Jean*. (Mémoire de maîtrise) Université du Québec à Chicoutimi.
- Bourque, D. (2008). *Concertation et partenariat: entre levier et piège du développement des communautés*. Québec: PUQ. 142 p.
- Bruce, C.D. (2007). Question arising about emergence, data collection, and its interaction with analysis in a grounded theory study. *International Journal of Qualitative Methods*, 6(1), 1-12.
- Campbell, N. (2012). Promoting Intercultural Contact on Campus: A Project to Connect and Engage International and Host Students. *Journal of Studies in International Education* 16(3): 205-227.
- Cardinal, L. (2004). *Rétention du personnel clé: Diagnostic et intervention*, École des Sciences de la Gestion, UQAM, 21 p.

Carrier-Giasson, N. (2017). *Les services d'enseignement du français langue secondaire et leur contribution à l'intégration de personnes immigrantes allophones adultes à Saguenay*, (Mémoire de maîtrise). Université du Québec à Chicoutimi.

Cassell C., Symon, G. (1994), Qualitative research in work contexts. Dans C. Cassell et G. Symon (coord.), *Qualitative methods in organizational research: A practical guide*, Londres, Sage, 1-

Christenson, J. A. et Robinson, J.W. Jr. (1981) Search of Community Development. Dans Christenson, J. A. et Robinson. J. W. JR. (dir.) *Community Development in America, Iowa State University, Ames (USA)*.

Coissard, S. (2007). Perspectives, la nouvelle économie géographique de Paul Krugman, Apports et limites. *Revue d'économie régionale et urbaine*, Armand Colin 2007/1 mai, p. 111-125.

Côté, S. (2018). *Les perspectives et attitudes des étudiants hôtes de l'Université du Québec à Chicoutimi face à l'intégration des étudiants internationaux*, (mémoire de maîtrise). Université du Québec à Chicoutimi.

Davezies, L. (2003). Plus de décentralisation avec moins d'égalité? *Pouvoirs locaux* n 58, III/2003

Davezies L. (2004). Temps de la production et temps de la consommation : les nouveaux aménageurs du territoire? n 295, *Futuribles*, mars 2004

Davezies, L. (2008). *Il y a économie résidentielle et économie résidentielle* 2008/4 n 199p. 50 à 52, ISSN 0245. DOI 10. 3917/ pour 199.0050

Denzin, N.K., et Lincoln, Y.S. (2000). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. Dans N.K. Denzin et Y.S. Lincoln (éds), *Handbook of qualitative research* (2^e éd., p. 1-28). Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Deschamps, C. (1993). *L'approche phénoménologique en recherche : Comprendre en retournant au vécu de l'expérience humaine*, Guérin universitaire.

Desjardins (2019). *Études économiques : Région administrative du Saguenay-Lac-Saint-Jean, survol et prévisions économiques*, Mars 2019, 9 p. Repéré à <https://www.desjardins.com/ressources/pdf/19SLSJ-f.pdf?resVer=1560523638000>

Diallo, I. (2012). *La promotion territoriale, le levier de l'attractivité économique : le cas de Lyon (France), Saguenay (Québec) et Mbour (Sénégal)*. (Thèse de doctorat) (UQAC), Chicoutimi : UQAC/UQAR.

- Dubuc, A. (02 mars 2020) Le Québec perd la course aux étudiants étrangers. *La Presse*. Repéré à [https://www.lapresse.ca/affaires/2020-03-02/le-quebec-perd-la-course-aux- etudiants-etrangers](https://www.lapresse.ca/affaires/2020-03-02/le-quebec-perd-la-course-aux-etudiants-etrangers)
- Dumez, H. (2011). Qu'est-ce que la recherche qualitative? *Le Libellio d'AEGIS*, Libellio d'AEGIS, 7 (4 - Hiver), p. 47-58. hal-00657925
- Dumont G., Chalard L. (2002) *L'attractivité des territoires, théories et réalités*. Association Population et avenir, 2002/2 n 697 p. 14-16
- Dugas, C. (1999). *Le monde rural québécois et ses centres de services*, Rouyn-Noranda, Chaire Desjardins en développement des petites collectivités, en collaboration avec Solidarité rurale du Québec et le ministère des Régions.
- Dugas, C. (2002). *L'espace rural canadien*, Québec, PUQ.
- Fédération étudiante universitaire du Québec (2006), *Les impacts économiques, sociaux et culturels des universités en région*, étude présentée dans le cadre de la 130e réunion régulière du conseil d'administration (CAO 13006), Rimouski, Québec
- Fédération étudiante universitaire du Québec (2011). *L'importance des étudiants internationaux au Québec*. Mémoire de la FEUQ présenté dans le cadre des consultations sur la stratégie d'immigration 2012-2015 du Québec
- Florida, R. (2002), *The rise of the creative class*, revisited. New-York: Basic Books
- Fortin, M. F. (2010). *Fondement et étapes du processus de recherche, méthodes quantitatives et qualitatives*. Chenelière Éducation
- Fromentin, V. (2010). *Les conséquences économiques de l'immigration sur le marché du travail des pays d'accueil, le recours aux tests de co-intégration et aux élasticités de complémentarité*. Thèse (Université Nancy 2)
- Gauthier, B. et Bourgeois, I. (2016). *Recherche sociale, de la problématique à la collecte des données*, 6^e édition, PUQ
- Gérardin H, Poirot J (2010). L'attractivité des territoires : un concept multidimensionnel, *Monde en Développement*, vol 38, no 149, p. 27-41
- Hargaden, H., Fenton B. et Grégoire J. (2009). Théorie de l'intersubjectivité et transaction non verbale. *Dans Actualités en analyse transactionnelle*. 2009/3 (N 131), p. 1- 27
- Hatem, F. (2007). *Le marketing territorial. Principe, méthodes et pratiques*. Éditions EMS

Highhouse, S., Thornbury, E. E. et Little, I. S. (2005). Social-identity functions of attraction to organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 134-146.

Houllier-Guibert, C. E. (2019). L'attractivité comme objectif stratégique des collectivités locales. *Revue d'économie régionale et urbaine*, Vol. janvier (1), p 153 – 175. Doi :10391/reru. 191.0153

Houllier-Guibert. C. E. Rochette, C. (2019). L'implication des parties prenantes dans la mise en marque des régions Bretagne et Auvergne. *Revue Marketing territorial*, 3/ été 2019

Husserl, E. (1985). *Idées directrices pour une phénoménologie*. (P. Ricoeur, trad.). Paris : Gallimard. (Publication originale, 1913)

Husserl, E. (2001). *Méditations cartésiennes. Introduction à la phénoménologie*. (G. Peiffer et E. Lévinas, trad.). Paris : Vrin. (Publication originale, 1931)

Institut de la Statistique du Québec (2019), *Le bilan démographique du Québec*. Repéré à : www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/ · bilan2019.

Iverson, R. D. et J. A. Pullman (2000). Determinants of Voluntary Turnover and Layoffs in an Environment of Repeated Downsizing Following a Merger: An Event History Analysis *Journal of management*. 26(5): p. 977-1003.

Jean, B. (2008). Le développement territorial: une discipline scientifique émergente. Dans Massicotte G. (dir.), *Sciences des territoires, Perspectives québécoises*. Québec : PUQ.

Joyal, A. (2002). *Le développement local*, Québec : IQRC

Joyal, A. (2012). Le développement local au Québec : trois décennies de contribution, dans *Revue d'économie régionale et urbaine*, p. 673-690

Kareem, E., Homsy M. (2017). *Attirer et retenir plus d'étudiants internationaux : six propositions pour renverser la tendance au Québec*, Montréal, Institut du Québec.

Kaufmann, J.-C. (2001). *Ego: pour une sociologie de l'individu*. Paris: Nathan.

Laaroussi, M. V. (2015). *Sensibiliser accompagner et lutter contre le racisme pour mieux vivre ensemble*. Mémoire présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

Laaroussi, M.V.; Rachédi, L., Pépin, L. (2002). *Accompagner des familles immigrantes*. Guide d'accompagnement. Éditions de l'Université de Sherbrooke.

Lance C.E. et Vandenberg R.J. (2009) (Ed.), *Statistical and methodological myths and urban Legends: Doctrine, verity and fable in the organizational and social sciences*, New York: Routledge.

Lee, T. W., T. R. Mitchell, et al. (1996). An Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover. *Academy of Management Journal* 39(1): 5-36.

Levavasseur, A. (2020). *L'attractivité territoriale des milieux ruraux dévitalisés : Définition et récolte des bonnes pratiques pour la municipalité de Petit-Saguenay, au Québec*. (Rapport de stage) Université du Québec à Chicoutimi.

Lincoln Y.S. (1995). *Emerging criteria for quality in qualitative and interpretive research*. Qualitative Inquiry, 1, 275-289.

Locke K., Golden-Biddle K. (2002). An introduction to qualitative research: Its potential for industrial and organizational psychology, in S.G. Rogelberg (coord.), *Handbook of research methods in industrial and organizational psychology*, Malden, Blackwell Publishing, p. 99-118.

Luthans F., Davis, T.R. (1982). An idiographic approach to organizational behavior research: The use of single case experimental designs and direct measures, *Academy of Management Review*, 7, (3): 380-391.

Meddeb, B. (2014). Réflexions sur la gestion, l'innovation et le développement. *Organisations & territoires*, Volume 23, numéro 3, ISSN 1493-8871

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. (2018). *Politique de financement des universités*. Repéré à http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/universitaire/Politique-financement-universites.pdf

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2006) (N.d.). *Programme d'intégration*. Repéré à <http://www.mifi.gouv.qc.ca/fr/programmes.html>

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2015) *Ensemble nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. 61 p. Repéré à https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/politiques/PO_ensemble_quebec_MIDI.pdf

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2021) *Plan d'action ministériel sur la régionalisation de l'immigration*. Repéré à <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration/publications/plan-action-regionalisation>

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2019). *En action pour la main-d'œuvre. Repéré à*
https://www.mtess.gouv.qc.ca/grandsdossiers/action_maindœuvre/marche/index.asp

Mucchielli, A. (2009) *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Paris : Armand Colin.

Ouédraogo, A. E. (2012). *Processus d'intégration et de rétention des immigrants dans les régions non métropolitaines, analyse d'une cohorte de jeunes migrants installés dans des villes moyennes du Québec* (thèse de doctorat). Rimouski : UQAR/UQAC

Paillé P., Mucchielli, A. (2003 et 2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, (3^{ème} édition) Paris : Armand Colin.

Paillé P. (2009) Qualitative (analyse). Dans Mucchielli, A. (dir.) *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Paris : Armand Colin, p. 202-2012.

Paré, É. (2017). *L'adaptation et l'intégration scolaire des élèves réfugiés au Québec : une recension critique des écrits scientifiques*. (Essai présenté à la faculté des sciences de l'éducation) Université de Laval

Parodi, M. (2005). Économie sociale et solidaire et développement local. *Revue internationale de l'économie sociale*. (296) p. 26 – 41.

Perroux F. (1969). *L'économie du XXe siècle*. Paris : Presses universitaires de France, 190 p.

Pires, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. Dans *Recherche qualitative, enjeux épistémologiques et méthodologique*. p. 113-169 Montréal : Gaétan Morin, éditeur, 1997 405 p

Poirier, C. (2005). *L'ethnicité comme ressource politique : Partage de l'espace urbain et gestion de la diversité à Montréal et Bordeaux* (thèse de doctorat). Université de Bordeaux 3/ UQAM

Portney, L.G., et Watkins, M. P. (2009). *Foundations of clinical research: Applications to practice* (3^è éd). Upper Saddle River, NJ: Pearson/ Prentice-Hall.

Prévost, P. (2000). *Les stratégies du développement local*. Manuscrit non publié, Université de Sherbrooke.

Price, J. L. (1977). *Chapter one: Introduction. The Study of Turnover*. Ames, The Iowa University Press: 160.

Proulx, M., Tremblay, D. (2006). Marketing territorial et positionnement mondial: Global positioning of the peripheries with territorial marketing. *Géographie, économie, société*, 8(2), 239-256

- Proulx, M.U. (2011). *Territoires et développement, la richesse du Québec*, Québec : PUQ.
- Proulx, M.U. (2019). *Splendeurs, misères et ressorts des régions, vers un nouveau cycle de développement régional*, Québec : PUQ.
- Radio-Canada (2022, 4 février), *L'emploi légèrement moins affecté en janvier par Omicron au Saguenay-Lac-Saint-Jean*. Repéré à <https://ici.radio-canada.ca/Economie/Emploi>
- Sabourin P. (2003, 2009). L'analyse de contenu. Dans Gauthier, B. et al. (dir.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (4^e et 5^e édition). Québec : PUQ.
- Sadala, Araújo, M.L. (1995) La phénoménologie comme méthode pour faire la recherche de l'expérience vécue. *Method · May* 1995, DOI: 10.13140/RG.2.2.27603.3792
- Savoie-Zajc, L. (2009). L'entrevue semi-dirigée. Dans Gauthier, B. (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (p. 337-360) Québec : PUQ.
- Sayad A. (1994). Qu'est-ce que l'intégration? *Dans Hommes et migration*, Extrait du colloque de l'ADATE Saint-Martin d'Hères, 24 et 25 juin 1994. p. 8-14
- Schnapper, D. (1992). *L'Europe des immigrés*. Paris : Édition François Bourin
- Simard, M. (1996). La politique de régionalisation de l'immigration, *Recherches sociographiques*, vol. 37, no3, 1996, p. 439-469.
- Simard, M. (2000). Développement local et identifié communautaire : l'exemple du quartier Saint-Roch à Québec. *Cahiers de géographie du Québec*, 44 (122), p. 167-188
- Simard, M. (2002). *Fragilité et disparités territoriales de développement dans l'espace rural québécois. Caractérisation et identification des principaux problèmes des localités en restructuration*. Rapport de recherche no 1. Rimouski: Chaire de recherche du Canada en développement rural, Université du Québec à Rimouski.
- Statistique Canada (2021), Enquête sur les postes vacants et les salaires. Repéré à <https://www.statcan.gc.ca/fr/enquete/entreprise/5217>
- Texier, L., Valla, J. P. (1992). Le marketing territorial et ses enjeux. *Revue française de gestion*, (87), p. 45-55.
- Tremblay, D.G.; Klein, J.L. et Fontan P. (2009) *Initiatives locales et développement socio-territorial*. Québec: Télé-Université. 353 p.
- Vachon, B. (1996). Mettre le territoire en état de produire : le rôle des facteurs sociaux, culturels et environnementaux dans la démarche de développement local. Dans Côté, S., Klein, J.-L., Proulx, M.-U. (dir.) *Le Québec des régions : vers quel développement?* Rimouski : GRIDEQ-GRIR.

Veltz P. (2004) Il faut penser l'attractivité dans une économie relationnelle. *Pouvoirs locaux*, n 61, dossier II/2004

ANNEXE

ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN

GUIDE D'ENTRETIEN ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

PRÉAMBULE

Dans le cadre du projet intitulé : les stratégies de rétention et d'attractions des diplômés universitaires immigrants pour le développement en région. Le cas de l'UQAC et de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean qui se donne pour but de comprendre les raisons qui peuvent motiver certains étudiants internationaux à poursuivre leur carrière professionnelle dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean et participer ainsi au développement de la région, nous vous sollicitons à répondre à ces questions suivantes. Vous pourrez mettre un terme à votre participation à cette entrevue, qui peut durer environ 1h30 minutes, et ce sans préjudice.

Nous vous remercions pour votre participation à ce projet.

OUVERTURE D'ENTREVUE : AVANT LA MIGRATION ET VOTRE ARRIVÉE

- 1- Afin de mieux vous connaître, parlez-moi un peu de votre pays d'origine
(Éléments à aborder)
 - Milieu urbain/rural
 - Situation académique et/ou professionnelle (emploi, revenu, etc..)
 - Situation familiale (célibataire, marié (e) avec les enfants, sans enfants)
 - Raison de la migration
 - Trajectoire migratoire

- 2- Que connaissez-vous de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean avant votre arrivée au Québec?
 - Sa situation au Québec
 - Une idée sur la population locale de la région

THÈME I : PARCOURS MIGRATOIRE ET ACADEMIQUE

- 3- Comment s'est déroulé votre parcours migratoire?
 - Les procédures migratoires
 - Le choix de la région du Saguenay
 - Les premiers jours et l'accueil au Saguenay
 - Les obstacles auxquels vous avez été confrontés

4. Quel était votre niveau de scolarité avant votre arrivée au Saguenay?

- Votre diplôme que vous avez d'être inscrit à l'UQAC
- Quel est votre plan d'étude à l'UQAC?
- Votre programme
- Votre cycle d'études
- Boursier ou non boursier
- Poursuite des études supérieures

THÈME II : INTÉGRATION SOCIALE ET ACADEMIQUE

5. Comment a été votre vie sociale dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean?

- Votre appréciation de la vie sociale dans la région
- Perception de la population de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Relation avec les voisins
- Votre implication sociale dans la région
- Vos liens amicaux

6. Comment a été votre intégration à l'UQAC?

- L'intégration des étudiants internationaux à l'UQAC
- Les moyens mis en place par l'UQAC pour favoriser l'intégration des étudiants internationaux
- Relation avec les étudiants locaux de l'UQAC
- Présence de discrimination

7. Pensez-vous que vous êtes accepté hors de l'université par la communauté de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean?

- Sentiment d'appartenance à la région

THÈME III : LA VIE DANS LA RÉGION DU SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN

8. Comment appréciez-vous ou non le mode de vie au Saguenay?

- Éléments du mode de vie appréciés : nature, espace, température, population, etc.
- Raisons pour demeurer ou pour quitter la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Éléments moins appréciés dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Endroit ou raison capables de vous retenir dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean

THÈME IV : PERCEPTION DU DÉVELOPPEMENT LOCAL EN RÉGION

9. En tant qu'étudiant international que pensez-vous des projets de développement initiés en région et est-ce que vous vous sentez concerné par ces projets?

- Engagement dans le processus de développement local et régional
- Participation des étudiants internationaux comme acteur du développement local
- Motivations à demeurer dans la région après les études, en lien avec la participation au processus de développement local

THÈME V : LES OBJECTIFS FUTURS

10. Comptez-vous retourner dans votre pays natal dans un futur proche?

- Installation définitive ou non dans la région du Saguenay après les études
- Les motivations pour l'installation définitive en région
- Les défis à relever en région en lien avec la formation reçue à l'UQAC

FERMETURE DE L'ENTREVUE

11. Conseillerez-vous à un étudiant international après ses études de s'installer dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean?

- Un nouvel étudiant international qui vient étudier dans la région

12. Souhaitez-vous dire ou ajouter quelque chose à propos des discussions lors de l'entrevue?

Merci de votre participation!

GUIDE D'ENTRETIEN : IMMIGRANTS TRAVAILLEURS

PRÉAMBULE

Dans le cadre du projet intitulé : les stratégies de rétention et d'attractions des diplômés universitaires immigrants pour le développement en région. Le Cas de l'UQAC et de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean qui se donne pour but de comprendre les raisons qui peuvent motiver certains étudiants internationaux à poursuivre leur carrière professionnelle dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean et participer ainsi au développement de la région, nous vous sollicitons à répondre à ces questions suivantes. Vous pourrez mettre un terme à votre participation à cette entrevue, qui peut durer environ 1h30 minutes, et ce sans préjudice.

Nous vous remercions pour votre participation à ce projet.

OUVERTURE D'ENTREVUE : AVANT LA MIGRATION ET VOTRE ARRIVÉE

- 4- Afin de mieux vous connaître, parlez-moi un peu de votre pays d'origine
(Éléments à aborder)
 - Milieu urbain/rural
 - Situation professionnelle (emploi, revenu, etc..)
 - Situation familiale (célibataire, marié (e) avec les enfants, sans enfants)
 - Raison de la migration
 - Trajectoire migratoire

- 5- Que connaissez-vous de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean avant votre arrivée au Québec?
 - Sa situation au Québec
 - Une idée sur la population locale de la région

THÈME I : PARCOURS MIGRATOIRE

- 6- Comment s'est déroulé votre parcours migratoire?
 - Les procédures migratoires
 - Le choix de la région du Saguenay
 - Les premiers jours et l'accueil au Saguenay
 - Les obstacles auxquels vous avez été confrontés

THÈME II : INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

- 7- Comment a été votre vie sociale dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean?
 - Votre appréciation de la vie sociale dans la région
 - Relation avec les voisins

- Votre implication sociale dans la région
- Vos liens amicaux
- Conciliation travail-famille (si vous avez une famille avec vous dans la région)

8- Quelle est votre situation socio-professionnelle actuelle dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean?

- Emploi, logement, revenu, etc.
- Relation avec les collègues
- Appréciation de l'emploi actuel
- Projet professionnel dans la région
- La recherche du premier emploi
- Les complications rencontrées
- La reconnaissance du diplôme venant du pays d'origine.
- La reconnaissance des compétences professionnelles
- Autres études complétées au Québec
- Emploi occupé et participation au processus de développement de la région?

9- Pensez-vous que vous êtes accepté par la communauté de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean?

- Sentiment d'appartenance (à la région)

THÈME III : LA VIE DANS LA RÉGION DU SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN

10- Comment vous appréciez ou non le mode de vie au Saguenay?

- Éléments du mode de vie appréciés : nature, espace, température, population, etc.
- Raisons pour demeurer ou pour quitter la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Éléments moins appréciés dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Endroit ou raison capables de vous retenir dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean

THÈME IV : PERCEPTION DU DÉVELOPPEMENT LOCAL EN RÉGION

11- En tant qu'étudiant international ou travailleur immigrant que pensez-vous des projets de développement initiés en région et est-ce que vous vous sentez concerné par ces projets?

- Engagement dans le processus de développement local et régional

- Participation des travailleurs immigrants comme acteur du développement local
- Motivations à demeurer dans la région en lien avec la participation au processus de développement local

THÈME V : LES OBJECTIFS FUTURS

12- Comptez-vous retourner dans votre pays natal dans un futur proche?

- Installation définitive ou non dans la région du Saguenay
- Les motivations pour l'installation définitive en région
- Les défis à relever en région?

FERMETURE DE L'ENTREVUE

13- Conseillerez-vous à un immigrant de s'installer dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean?

- Un nouvel immigrant qui vient travailler dans la région

14- Souhaitez-vous dire ou ajouter quelque chose à propos des discussions lors de l'entrevue?

Merci de votre participation

ANNEXE 2 : APPROBATION ÉTHIQUE

Ce mémoire a fait l'objet d'une certification éthique. Le numéro du certificat est 2021-707.