

*Nature du contrat et absentéisme des enseignants :  
le rôle des revenus hors activité de l'enseignant*

*Barthélemy M. SENOU*, Faculté des Sciences Economiques  
et de Gestion, Université d'Abomey Calavi  
&  
*Fulbert AMOUSSOUGA GERO*, Faculté des Sciences Economiques  
et de Gestion, Université d'Abomey Calavi

*Résumé*

*L'objectif de cet article est d'explorer la relation entre le statut de l'enseignant, les revenus hors activité de l'enseignant et son absentéisme. En utilisant une spécification tobit avec solution en coin après prise en compte de l'endogénéité des revenus hors-activité de l'enseignant, nous avons estimé un modèle d'absentéisme de l'enseignant du primaire au Bénin à partir des données du PASEC-CONFEMEN 2005. Les résultats mettent en exergue un absentéisme des enseignants permanents par rapports aux enseignants contractuels, et d'une corrélation négative entre le revenu hors activité et la fréquence d'absentéisme de l'enseignant contrairement aux prévisions du modèle théorique de Allen (1981). Nos résultats établissent également que le revenu de l'enseignant apparait comme étant un canal de transmission de l'effet de son statut sur son absentéisme. Ces résultats fournissent des pistes à explorer pour réduire l'absentéisme de l'enseignant dont le coût peut s'avérer énorme pour l'efficacité du système éducatif.*

*Mots clés : Absentéisme – revenu – canal de transmission – contractuel - permanent*

*Classification : A20, A21, C35, I21*

## 1. Introduction

L'absentéisme augmente depuis plusieurs décennies aussi bien dans les pays en développement que dans les pays développés. Ce phénomène constitue des pertes énormes de temps avec des conséquences à la fois sur le revenu du salarié et sur les bénéfices de la firme, conséquences qui ont engendré selon les statistiques en 2005 près de 70 milliards de francs de perte en finance publique à l'Etat Béninois<sup>1</sup>. En dépit de ces coûts, peu de travaux économiques se sont intéressés à ce sujet pour en connaître les véritables raisons et les conséquences. Les quelques travaux empiriques et théoriques sur le sujet ont vu le jour autour de deux théories : la théorie de l'offre de travail statique néoclassique (Allen, 1981), et la théorie du salaire d'efficience développée par Shapiro et Siglitz (1984).

La théorie la plus développée pour expliquer l'absentéisme des salariés est sans aucun doute la théorie de l'offre de travail statique néoclassique basé sur le choix individuel entre consommation et loisir. La majorité des études empiriques en économie est basée sur cette théorie et explore les effets des différents termes du contrat qui unit l'employeur et l'employé. Une contribution importante au développement de cette théorie est celle d'Allen (1981). Selon celle-ci, l'absentéisme survient quand l'employé doit travailler plus que ce qu'il souhaite travailler durant une période donnée, la réaction du travailleur étant de s'absenter pour ajuster son offre de travail optimale à celle que lui impose le contrat. Une démonstration empirique en est donnée par Dunn et Youngblood (1986).

La seconde théorie la plus étudiée est la théorie du salaire d'efficience développée par Shapiro et Stiglitz (1984), qui met en évidence le comportement de « tir au flanc » : l'employé évite le travail tant que le salaire n'est pas suffisant pour compenser l'effort qu'il doit consentir pour venir travailler.

La théorie d'offre de travail statique néoclassique de base est une façon d'appréhender l'absentéisme qui manque de certains développements pour dépendre la réalité ; bien qu'elle prend en compte certaines caractéristiques du travail telles que le niveau de salaire, le temps contractuel, les autres revenus du travailleur et les sanctions en cas d'absences, la théorie néoclassique de l'offre du travail, fondement de l'analyse de l'absentéisme développé par Allen (1981) prédit un effet positif des autres revenus du travailleur sur le temps d'absence, considéré comme un bien normal. De plus, les récents travaux sur les systèmes éducatifs africains font état d'un absentéisme des enseignants variant selon leur statut (PASEC-

---

<sup>1</sup> Statistiques du ministère de la Réforme Administrative, 2005.

CONFEMEN, 2005). Cependant, des faits observés sur certains segments du marché du travail notamment le segment de l'enseignement primaire laissent croire que les enseignants ayant des sources de revenus secondaires considérables semblent être moins absentéistes, au point où l'on se demande s'il s'agit d'une remise en cause des enseignements de la théorie néoclassique.

L'enseignant est un maillon fondamental du système éducatif, et sa substituabilité au sein des facteurs de production éducationnelle est très limitée, voire impossible, contrairement au cas de la force de travail dans les autres secteurs, notamment ceux des entreprises de production. Cette quasi absence de substituabilité de l'enseignant est une raison fondamentale qui justifie qu'on s'intéresse aux facteurs influençant son absentéisme afin de pouvoir le réduire.

Le présent article s'inscrit dans une démarche d'analyse du lien entre les revenus hors activité principale des enseignants du primaire au Bénin, leur statut (le type de contrat sous lequel ils exercent) et leur fréquence d'absentéisme au travail.

## 2. Facteurs d'absentéisme du travailleur : des éléments de littérature

Comme le soulignent Brown et Sessions (1996) dans leur synthèse, la littérature économique est longtemps restée discrète sur l'étude de l'absentéisme et de ses causes, contrairement à d'autres disciplines des sciences sociales. Un premier courant, datant des années 1970, s'est appuyé sur le modèle standard d'arbitrage travail/loisir et fait dépendre la propension à être absent de l'écart entre, d'une part, la durée contractuelle liant le salarié à son employeur et, d'autre part, la durée optimale pour l'individu, celle maximisant son utilité sous contrainte budgétaire. Les premiers travaux empiriques sur cette idée théorique se sont développés au cours des années 1980 (voir par exemple Dunn et Youngblood, 1986). Un second courant a pris comme point de départ le modèle dit du « tire-au-flanc » (shirking model) développé par Shapiro et Stiglitz (1984) ; le salarié choisit le niveau d'effort qu'il doit fournir pour accomplir ses tâches ; le « tire-au-flanc » est celui qui maximise son utilité en fournissant l'effort minimal. Les travaux sur l'absentéisme qui se fondent sur ce modèle ont en commun de considérer l'absence comme révélant le niveau d'effort fourni par le salarié. Dans ce contexte, et à partir du moment où l'employeur ne peut pas connaître avec certitude ce niveau d'effort, le problème peut se poser en termes d'aléa moral. Les analyses menées par les auteurs à ce niveau sont en général centrées sur les moyens d'en limiter les effets supposés.

Dans les années 90, Barmby et al. (1994) procèdent à un enrichissement du cadre théorique découlant du modèle de Shapiro et Stiglitz en faisant dépendre la fonction d'utilité du travailleur de son revenu, du loisir et de son état de santé. Plus récemment, Case et Deaton

(2005) tentent de prendre en compte simultanément les dimensions travail et santé dans un modèle théorique en adoptant le modèle de Grossman (1972) sur l'évolution de l'état de santé.

Au-delà de ces contributions théoriques, l'analyse économique de l'absentéisme du travailleur a connu aussi des développements empiriques. S'il est vrai que la première tentative rigoureuse d'analyse économétrique de l'absentéisme est celle de Allen (1984), il n'en demeure pas moins que des études plus récentes notamment celles de Barmby et al. (1994) ont privilégié les considérations financières dans l'explication de l'absentéisme du travailleur. Certes, cette approche n'est pas loin des considérations théoriques développées par Allen (1984), mais il est important de souligner que des outils économétriques plus améliorés ont été mis à contribution par les auteurs ; on note par exemple le recours au modèle de hasard Weibull pour modéliser la transition du travailleur de l'assiduité à l'absentéisme (Barmby et al., 1994).

Sans faire un état des lieux des développements des années 2000 notamment ceux de Afssa et Givord (2006), on retient fondamentalement que l'analyse économétrique de l'absentéisme du travailleur s'est trouvée confrontée à un ensemble de problèmes au nombre desquels la difficulté de mesure des absentéismes au travail, et surtout les problèmes de biais d'estimations notamment les biais de sélection et d'endogénéité de certaines variables ; Dans un essai plus récent de l'analyse de l'absentéisme du travailleur, Chaupain Guillot et Guillot (2007) aborde l'essentiel des problèmes d'ordre méthodologiques notamment la question de la mesure de l'absentéisme et les problèmes d'ordre économétrique.

Au nombre des problèmes d'ordre économétrique se trouve la question de l'exogénéité de certaines variables influençant l'absentéisme du travailleur ; si l'on s'accorde que les variables financières telles que le salaire, voire le revenu du travailleur sont susceptibles d'influencer l'assiduité de ce dernier, il est du point de vue méthodologique, fondamental de s'interroger sur le caractère exogène de ces variables qui pour la plupart sont perçues dans l'analyse économique comme étant elles-mêmes déterminées par un ensemble d'autres facteurs. La question du biais d'endogénéité devient alors fondamentale lorsqu'on s'intéresse à l'estimation du modèle d'absentéisme du travailleur (Dunn et Youngblood, 1986 ; Brown et Sessions, 1996 ; Case et Deaton, 2005).

Au demeurant, la prise en compte de ces aspects méthodologiques ne saurait rester sans incidence sur une estimation des déterminants de l'absentéisme du travailleur. La section qui suit expose la démarche méthodologique utilisée pour estimer le modèle d'absentéisme de l'enseignant au primaire.

### 3. Méthodologie

#### 3.1. Modèle théorique

Le modèle théorique qui sous-tend notre analyse a été proposé initialement par Allen (1981). Dans ce modèle, qui s'inscrit dans le cadre néoclassique d'arbitrage travail-loisir, l'absentéisme est vu comme un moyen pour le salarié d'ajuster à la baisse son nombre d'heures de travail, lorsque le temps de travail contractuel est supérieur au volume horaire souhaité. Le salarié est supposé résoudre un problème de maximisation d'une fonction d'utilité  $U$  sous contrainte budgétaire :

$$\begin{aligned} & \text{Max } U(C, L) \\ \text{s. c. } & \begin{cases} C + D(T_a) = w(T_c - T_a) + R \\ T = T_c + T_a \\ D^s \geq 0, D^r \geq 0, D(0) = 0 \end{cases} \end{aligned} \quad (1)$$

où  $C$  représente la consommation, et  $L$  le temps de loisir,  $T$  le temps total dont dispose le travailleur, réparti entre temps de travail  $T$  et temps de loisir  $L$ .  $D$  est une fonction de sanctions à laquelle est exposé le travailleurs absentéiste, notamment une moindre probabilité de promotion et par un risque accru de licenciement.

La résolution de ce programme (cf. Allen, 1981, p. 79) permet de conclure que le temps d'absence est fonction de  $W$ ,  $R$ ,  $T_c$  et  $D$ . Entre autre, le modèle prédit qu'une hausse des autres revenus a pour effet d'accroître le temps d'absence, considéré ici comme un bien normal ;

#### 3.2. Spécification empirique

Au regard de la littérature empirique (Dunn et Youngblood, 1986) et de la nature de la variable expliquée, nous utilisons une spécification Tobit avec solution en coin, pour au moins deux raisons :

- D'abord, pour des raisons de standardisation, l'absentéisme est mesuré en terme de fréquence sur une période de référence, au point où la variable expliquée se trouve donc être en termes de proportion, et comprise entre deux bornes, son minimum étant 0 lorsque l'enseignant n'a pas du tout été absent sur la période considérée.

- En suite, il existe un grand nombre d'individus pour lesquels l'absentéisme est nul, ces individus n'ayant pas du tout été absents sur la période de référence. Le fait que l'absentéisme pour un individu soit nul n'est pas ici un cas où l'information n'est pas disponible, mais plutôt la conséquence d'un choix rationnel de l'individu ; il ne s'agit donc pas de cas censure, mais plutôt d'un cas de solution en coin.

En supposant que la fréquence d'absentéisme de l'enseignant est un processus simultané, l'équation de l'absentéisme est définie par :

$$Y_h^* = X_h' B + e_h \quad (2)$$

Où  $Y_h$  est une variable latente qui permet d'approcher la fréquence de l'absentéisme de l'enseignant sur la période de référence. En nous basant sur le modèle d'offre de travail de Allen (1981), nous supposons que  $Y_h^*$  est fonction des caractéristiques de l'enseignant, de celles de l'emploi qu'il occupe, et d'autres variables dont les revenus extra activité.  $X_h$  est le vecteur de ces variables explicatives,  $B$  le vecteur des paramètres du modèle et  $e_h$ , est un terme d'erreur indépendamment et identiquement distribué selon une loi normale, avec une moyenne nulle et une variance constante  $\sigma^2$ .

Soit  $Y_h$ , la fréquence d'absentéisme effectif de l'enseignant  $h$  sur la période de référence :

$$Y_h = \begin{cases} X_h' B + e_h & \text{si } Y_h^* > 0 \\ 0 & \text{si } Y_h^* \leq 0 \end{cases} \quad (3)$$

Le modèle Tobit permet d'estimer les paramètres  $B$  et  $\sigma^2$  à partir des observations de  $Y_h$  et  $X_h$ . La fréquence d'absentéisme effectif  $Y_h$ , étant soit positif soit nul, la fonction de vraisemblance peut s'exprimer de la manière suivante :

$$L(B, \sigma^2 / Y_h, X) = \prod_{Y_h=0} \left[ 1 - \Phi \left( \frac{X_h' B}{\sigma} \right) \right] \prod_{Y_h>0} \left[ \frac{\phi \left[ \frac{(Y_h - X_h' B)}{\sigma} \right]}{\sigma} \right] \quad (4)$$

Où  $\Phi$  et  $\phi$  représentent respectivement la fonction de répartition et la fonction de densité.

Le recours à la méthode du maximum de vraisemblance pour estimer le modèle Tobit se justifie par la nécessité d'obtenir un estimateur convergent asymptotiquement normal.

Ainsi, après avoir effectué le test d'endogénéité sur la variable de revenu hors activité des enseignants, et le test des variables d'identification, nous estimerons la fonction d'absentéisme de l'enseignant.

### 3.3. Les variables du modèle

La variable dépendante est la fréquence d'absentéisme de l'enseignant au cours d'une période de référence. La période de référence ici est une période de un mois soit les 30 jours avant le

jour de réalisation de l'enquête<sup>2</sup>. Il s'agit donc du rapport à 30 du nombre de jours d'absence de l'enseignant pendant cette période.

Les variables explicatives pertinentes utilisées dans les limites des données disponibles sont constituées de certaines caractéristiques des enseignants et de leur statut, de la classe tenue par l'enseignant, des activités annexes que mènent les enseignants en dehors de l'enseignement, des variables de niveau de vie des enseignants. Au nombre de ces variables, nous avons :

- *Les variables de statut de l'enseignant* : il s'agit du type de contrat qui lie l'enseignant à son employeur, l'Etat. L'enseignant peut être sous un statut de permanent, de contractuel<sup>3</sup>. Le statut de permanent est celui qui correspond aux enseignants recrutés par l'employeur pour être des agents permanents de l'Etat, avec tous les avantages régulièrement reconnus dont un fonctionnaire d'Etat peut bénéficier. Le statut de contractuel par contre (contractuel d'Etat ou communautaire) est celui sous lequel évoluent les enseignants recrutés soit par l'Etat pour une durée courte et renouvelable sous condition, soit par les communautés.

Ainsi présenté, le statut d'emploi apparaît comme un des indicateurs de la sécurité de l'emploi en dehors du salaire, et dans la mesure où un emploi plus sécurisé est de nature à fidéliser le travailleur, on s'attend à ce que le statut de contractuel soit plus incitatif à s'absenter au travail.

- *Les caractéristiques de l'enseignant* : il s'agit de l'âge, du sexe et de la situation matrimoniale.

- *L'âge* : à un âge avancé, l'enseignant comme tout travailleur a beaucoup plus d'ambitions en matière de réalisation et pourrait être tenté de se créer plus de ressources financières en s'absentant à des moments donnés pour se consacrer à d'autres activités génératrices de revenus, notamment le commerce, les cours de répétition dans les maisons, et toutes autres activités susceptibles de lui générer des revenus.

- *Le sexe* Il est prouvé que les femmes ont généralement plus tendance à s'absenter au travail surtout pour des raisons liées à leur vie conjugale notamment les soins aux des enfants en bas âge selon les travaux de Allen (1981, 1984), Leigh (1985, 1991), Drago et Wooden (1992), et Parenger (1983).

- *La situation matrimoniale* : dans un contexte de faiblesse des salaires, d'une part, l'enseignant célibataire peut se montrer plus absentéiste en vue de se créer d'autres sources de revenu. D'autre part, l'enseignant marié peut adopter non pas un comportement

---

<sup>2</sup> Il s'agit de l'enquête du PASEC CONFEMEN (2004-2005).

<sup>3</sup> Le contenu détaillé des vocables permanents et contractuel est fourni par le rapport du PASEC CONFEMEN sur le Bénin.

prévisionniste, mais carrément une solution défensive face à la situation de précarité qu'il vit, et par conséquent sera plus absentéiste, toujours pour se créer d'autres sources de revenu.

-*Les variables économiques* : il s'agit des activités que mène l'enseignant en dehors de l'enseignement et leur nombre de même que des revenus extra activité (les revenus que l'enseignant gagne en dehors de sa profession d'enseignant).

- **Les autres activités de l'enseignant** : ce sont entre autre le commerce, les travaux agricoles, les cours de répétition en dehors des heures de travail. Ces différentes activités étant des activités potentiellement génératrices de revenus.

- **Le revenu hors activité** peut provenir du commerce, des travaux agricoles, des cours de répétition dans les maisons, etc. La préférence de cette variable au salaire de l'enseignant vient du fait que dans la fonction publique, les salaires ne sont pas déterminés par le marché. L'effet des autres revenus a été mis en évidence aussi bien du point de vue théorique que du point de vue empirique par Allen (1981a, 1984

- *Le niveau d'éducation* : les enseignants ayant un niveau supérieur au BEPC (le BAC ou plus) ont généralement des ambitions de continuer les études pour sortir un jour du système éducatif primaire ; l'enseignement primaire devient alors pour eux, un passage provisoire, le temps d'obtenir des diplômes supérieurs pour se trouver une autre opportunité. Contrairement à eux, ceux nantis du BEPC au plus n'ont généralement pas de telles ambitions.

- *Les variables de satisfaction du travail* : l'effet de la satisfaction du travail sur l'absentéisme a été largement débattu dans la littérature notamment par Freeman (1978), Borjas (1979), Afsa et Givord (2006) ; en général, un travailleur moins satisfait de ses conditions de travail a plus tendance à s'absenter au travail qu'un travailleur plus satisfait de son travail ; le problème qui se pose est la difficulté de mesure de la satisfaction (Borjas, 1979). A défaut de disposer d'un indicateur de satisfaction déclaré par l'enseignant, nous utilisons comme proxy de la satisfaction au travail la volonté ou non de demeurer enseignant.

- *L'appartenance syndicale de l'enseignant* : le rôle de la syndicalisation a aussi été débattu dans la littérature depuis les travaux précurseurs de Allen (1984) et ceux de Chaudhury et Ng (1992) ; les faits empiriques démontrent une plus grande propension des travailleurs syndiqués à l'absentéisme, la non satisfaction au travail étant plus grande parmi les travailleurs syndiqués (Borjas, 1979 ; Allen, 1984 ; Freeman, 1978).

Le tableau suivant présente l'ensemble des variables, leurs modalités et les signes attendus de l'effet de ces variables sur l'absentéisme de l'enseignant.



tableau n° 1: description, modalités et effets attendus des variables.

<b>Indicateur</b>	<b>Variable</b>	<b>Description</b>	<b>modalité</b>	<b>Effets attendus</b>
<b>absentéisme de l'enseignant</b>	FRQABSENCE	fréquence d'absentéisme de l'enseignant sur la période de référence	en pourcentage	
			1 si enseignant permanent, 0 sinon	+
<b>statut de l'enseignant</b>	MTPERMANENT	indique si l'enseignant est permanent ou non	1 si enseignant permanent, 0 sinon	
	MTCONTRACTUEL	indique si l'enseignant est contractuel ou non ou non	1 si enseignant contractuel, 0 sinon	-
<b>indicateur d'expérience</b>	ANC_ECOL	indique le nombre d'années d'ancienneté de l'enseignant dans l'école	discrète	+
		ANCIEN_ENS	indique le nombre d'années d'ancienneté de l'enseignant dans la fonction	discrète
<b>indicateurs démographiques de l'enseignant</b>				+/-
	MARIE	indique si l'enseignant est marié ou non	1 si enseignant marié, 0 sinon	
	FEMME	indique le sexe de l'enseignant	1 si l'enseignant est une femme, 0 sinon	+
	AGE	indique l'âge de l'enseignant en années	discrète	+
<b>indicateurs économiques</b>	AUTRACTIVITE	indique si l'enseignant exerce d'autres activités génératrices de revenus	1 si l'enseignant exerce d'autres activités, 0 sinon	+
	NBRE_ACTIV	indique le nombre des autres activités qu'exerce l'enseignant	discrète	+
	PRIME_LOIN	indique si l'enseignant bénéficie de primes d'éloignement	1 si l'enseignant bénéficie de primes, 0 sinon	-
	AUTREREVENU	indique le montant en f cfa des autres revenus de l'enseignant	en franc cfa	+
	AGRICULTURE	indique si l'enseignant exerce les travaux agricoles	1 si l'enseignant exerce des travaux agricoles, 0 sinon	+
	ENSEIGNMT	indique si l'enseignant fait des cours de maison	1 si l'enseignant fait des cours de maison, 0 sinon	+
	COMMERCE	indique si l'enseignant	1 si l'enseignant	

		<i>fait du commerce</i>	<i>fait du commerce, 0 sinon</i>	+
<b>Indicateurs De Niveau D'instruction</b>	INFBEP	<i>indique si l'enseignant a un niveau inférieur au BEPC</i>	<i>1 si l'enseignant a un niveau inférieur au BEPC, 0 sinon</i>	-
	BEPC	<i>indique si l'enseignant a juste le BEPC</i>	<i>1 si l'enseignant a juste le BEPC, 0 sinon</i>	-
	BACPLUS	<i>indique si l'enseignant a le BAC ou plus</i>	<i>1 si l'enseignant a le BAC ou plus, 0 sinon</i>	+
<b>appartenance syndicale</b>	SYNDIC	<i>indique si l'enseignant est syndiqué</i>	<i>1 si l'enseignant est syndiqué, 0 sinon</i>	+
<b>indicateur de satisfaction</b>	RESTE_ENSEIG	<i>indique si l'enseignant désire rester enseignant</i>	<i>1 si l'enseignant désire rester enseignant, 0 sinon</i>	-

Source : de l'auteur

### 3.4. Les données

Les données utilisées proviennent de la base de données du PASEC-Bénin 2004-2005. Cette base comporte les informations aussi bien sur les enseignants, les élèves, les classes que les écoles. Les données relatives aux enseignants et aux classes ont été utilisées dans le cadre de nos estimations. Il est à signaler que toutes ces données sont relatives aux écoles publiques. En effet, seules les écoles publiques utilisent les enseignants contractuels d'Etat et les communautaires. Intégrer alors les écoles privées dans la base ne fera que complexifier les données sans pour autant apporter les éléments d'analyse pertinents.

## 4. Présentation et analyse des résultats

### 4.1. Caractéristiques de l'échantillon

En moyenne, un enseignant du primaire s'absente environ neuf jours sur cent, équivalent de trois jours en moyenne par mois. Le quart des enseignants de l'échantillon est permanent, l'ancienneté moyenne des enseignants étant de 7,39 ans dans le métier, et 2,18 ans dans l'école où ils sont au moment de l'enquête. Environ 58,65% de ces enseignants mènent d'autres activités en dehors des heures de classes, et le revenu moyen tiré par eux de ces activités est de 9403 fcfa par mois. Ces activités sont entre autre l'agriculture et le commerce. On note aussi que seulement 13,07% des enseignants ont au minimum le baccalauréat et 68,55% de ces enseignants manifestent le désir de demeurer enseignant.

**tableau n° 2: caractéristiques de l'échantillon**

<b>Variable</b>	<b>Moyenne / proportion</b>	<b>Ecart-type</b>	<b>minimum</b>	<b>maximum</b>
FRQABSENCE *	8,8%	10%	0	48%
MTPERMANENT**	25%			
MTCONTRACTUEL**	75%			
ANC_ECOL *	2,18 ans	1,95 ans	0	13ans
ANCIEN ENS *	7,39 ans	7,34 ans	0	29 ans
MARIE **	69%			
FEMME**	18%			
AGE *	32,28 ans	8,65 ans	17 ans	59 ans
AUTRACTIVITE**	58,65%			
NBRE_ACTIV*	0,37	0,50	0	2
PRIME LOIN **	14,84%			
AUTREREVENU *	9403 fcfa	16791 fcfa	0	82500 fcfa
<b>AGRICULTURE **</b>	14,48%			
<b>ENSEIGNMT **</b>	12,72%			
<b>COMMERCE **</b>	5,65%			
<b>BEPC **</b>	10,95%			
<b>BACPLUS **</b>	13,07%			
<b>SYNDIC **</b>	31,10%			
<b>RESTE ENSEIG **</b>	68,55%			

\*variables sur lesquelles sont calculées les moyennes

\*\*variables sur lesquelles sont calculées les proportions

Source : de l'auteur à partir des données du PASEC CONFEMEN 2004-2005.

#### 4.2. Analyse statistique de la relation entre l'absentéisme et les autres variables

Nous nous sommes dans un premier temps intéressé à la relation entre le type de contrat et l'absentéisme de l'enseignant ; à cet effet, l'observation des quantiles est réalisée:

**tableau n° 3: quantiles d'absentéisme par type de contrat**

Pourcentage	fréquence d'absentéisme (%)		<i>Ecart Permanent – contractuels</i>
	<i>Enseignants permanents</i>	<i>Enseignants contractuels</i>	
1 <sup>er</sup> quintile	0	0	0
2 <sup>ème</sup> quintile	9,09	4,45	+4,64%
3 <sup>ème</sup> quintile	12,72	9,09	+3,63%
4 <sup>ème</sup> quintile	20	9,09	+11,91%

Source : de l'auteur, d'après données de la base PASEC

Les informations de ce tableau montrent que 20% des enseignants permanents ont un taux d'absentéisme de plus de 20% alors que 20% des enseignants contractuels ont plus de 9,09% de taux d'absentéisme. De façon générale, l'écart de taux d'absentéisme est en faveur des enseignants permanents sur toute la ligne. On se rend donc compte que l'absentéisme est plus fréquent chez les enseignants permanents que chez les enseignants contractuels dans l'enseignement primaire.

Une des raisons avancée par la théorie économique et confirmée par les faits empiriques dans l'explication de l'absentéisme du travailleur est la raison économique, notamment des arguments liés au revenu du travailleur ou à son salaire. S'intéresser aux quantiles de revenu hors activité des enseignants selon le type de contrat peut alors nous fournir des informations utiles.

**tableau n° 4: quantiles de revenu extra-activité par type de contrat**

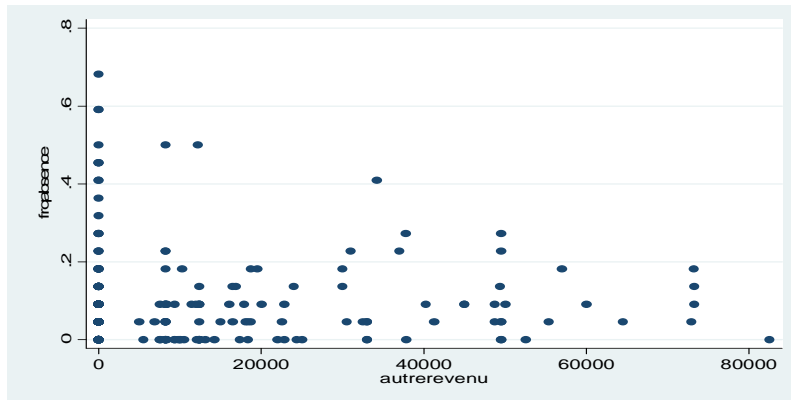
Pourcentage	Revenu extra-activité (en fcfa)		<i>Ecart Permanent - contractuels</i>
	<i>Enseignants permanents</i>	<i>Enseignants contractuels</i>	
	1 <sup>er</sup> quintile	0	
2 <sup>ème</sup> quintile	0	0	0 fcfa
3 <sup>ème</sup> quintile	0	8250	-8250 fcfa
4 <sup>ème</sup> quintile	4838,8	16500	-11661,2 fcfa

Source : de l'auteur, d'après données de la base PASEC

De façon générale, quel que soit le quintile où l'on se situe, l'écart en terme de revenu extra-activité est en faveur des enseignants contractuels, ce qui laisse présager que les enseignants contractuels ont beaucoup plus de sources de revenus complémentaires que les enseignants permanents.

Intéressons-nous à présent au lien entre le niveau de revenu extra-activité et la fréquence d'absentéisme de l'enseignant.

**graphique n° 1: revenu extra-activité d'enseignement et fréquence d'absentéisme de l'enseignant.**



Source : réalisé par l’auteur, à partir des données de la base PASEC.

Le graphique montre globalement qu’au fur et à mesure que le revenu extra-activité augmente, la fréquence d’absentéisme de l’enseignant diminue ; tout porte donc à croire que les enseignants ayant les revenus complémentaires les plus élevés sont les moins absentéistes, ou de façon équivalente, les enseignants les plus absentéistes sont ceux dont les revenus complémentaires sont les plus faibles.

Si l’on tient compte de l’ensemble de ces observations, on pourrait tirer la conclusion, toute chose égale par ailleurs que le phénomène d’absentéisme est plus présent chez les enseignants permanents que chez les enseignants contractuels, et il s’observe plus chez les enseignants ayant des revenus secondaires plus faibles. Les analyses économétriques nous éclairent davantage sur les faits révélés par l’analyse statistique

#### 4.3. Analyses économétriques

##### 4.3.1. Résultats des tests d’endogénéité et de validation des instruments

Comme la plupart des variables économiques, le revenu d’un individu est potentiellement endogène. Le revenu hors activité de l’enseignant est potentiellement endogène parce qu’il peut dépendre de facteurs aussi bien liés à l’enseignant qu’à son environnement. Nous avons donc procédé à un test d’endogénéité sur le revenu hors activité de l’enseignant, une variable explicative importante du modèle d’absentéisme de l’enseignant. Le test d’endogénéité utilisé est le test de significativité des résidus ou des valeurs prédites de l’équation du revenu hors activité comme régresseur dans l’équation d’absentéisme. Le résultat d’estimation de l’équation d’absentéisme contenant le vecteur des résidus est donné par le tableau n°5.

**tableau n° 5: Résultats d'estimation de l'équation d'absentéisme comportant le résidu de l'équation de revenu hors activité (Residu\_1)**

VARIABLES	coefficient
<u>Variable expliquée : FRQABSENCE</u>	
MTPERMANENT	.0358746 (1.05)
AUTREREVENU	-1.46e-06 (-1.56)
AGE	.0064942 (0.65)
AGE_CARRE	-.0000643 (-0.44)
MARIE	-.026002 (-1.11)
ANCIEN_ENS	.0010746 (0.16)
ANCIEN_ENS2	-.0000482 (-0.18)
ANC_ECOL	.0203509 (1.45)
ANC_ECOL2	-.0024697 (-1.57)
BEPC	.0588918 ** (2.07)
BACPLUS	.0121957 (0.45)
AUTRACTIVITE	-.009741 (-0.49)
PRIME_LOIN	.0316509 (1.28)
SYNDIC	.0105095 (0.52)
RESTE_ENSEIG	-.0037431 (-0.20)
FEMME*MARIE	-.0164611 (-0.60)
<b>RESIDU_1</b>	<b>2.47e-06 ** (2.12)</b>
NOMBRE D'OBSERVATIONS	283
PROB > CHI2	0.0843

(.) t de student \* Significatif au seuil de 10% \*\* significatif au seuil de 5%  
 Source : Construit à partir des résultats des estimations

Comme nous pouvons nous en apercevoir, la variable RESIDU\_1 est significative au seuil de 5%, ce qui nous permet de conclure que le revenu hors activité de l'enseignant est endogène. Il importe donc de corriger le biais d'endogénéité ; à cet effet, la méthode d'estimation à variable instrumentale est utilisée.

#### 4.3.2. Analyse de l'impact du statut de l'enseignant sur son absentéisme et implications

Nous présentons ici les résultats d'estimation du modèle Tobit d'absentéisme de l'enseignant, avec correction du biais d'endogénéité du revenu hors activité de l'enseignant ; il s'agit d'un modèle estimé par la méthode de variable instrumentale en une étape.

**tableau n° 6: résultats d'estimation du modèle tobit d'absentéisme**

<b>Variabes</b>	<b>Coefficients</b>
AUTREREVENU	-6.51e-06 ** (-2.09)
MTPERMANENT	.0713941 ** (2.98)
FEMME	-.0239339 (-0.85)
AGRICULTURE	.1378517 * (1.74)
ENSEIGNMT	.1278039 ** (2.13)
COMMERCE	.0701148 (0.91)
MTCONTRACTUEL*SYNDIC	.0003406 (0.01)
BEPC	.0307965 (0.90)
INFBEP	-.0517773 (-0.67)
RESTE ENS	-.0103137 (-0.47)
<i>nombre d'observations</i>	283
Prob > chi2	0.0481 **

(.) t de student \* Significatif au seuil de 10% \*\* significatif au seuil de 5%

Source : Construit à partir des résultats des estimations

Le modèle apparaît globalement significatif au regard de la valeur de la probabilité associée à la statistique de chi2 ( 0,0481). De plus, les résultats d'estimation montrent que le revenu hors activité est significatif au seuil de 5% dans l'explication de la fréquence d'absentéisme de l'enseignant ; il en est de même pour le statut de permanent et l'exercice de l'activité d'enseignement (cours de répétition) ; quant à l'exercice de travaux agricoles, elle est significative au seuil de 10%. Ces résultats soulèvent deux analyses fondamentales.

- *L'emploi permanent, un facteur d'incitation à l'absentéisme ?*

De façon générale, il ressort de nos résultats d'estimation qu'au Bénin, et dans l'enseignement primaire, le statut de permanent conduit l'enseignant à être plus absentéiste par rapport au fait d'être un enseignant contractuel. Comment comprendre une telle situation ? L'absentéisme des fonctionnaires d'Etat confirme ce qui s'observe généralement dans la fonction publique où les travailleurs ne se sentent aucunement obligés d'être présent à leur poste, sous prétexte qu'ils ne peuvent plus être révoqués de la fonction publique. Dans la mesure où les contractuels d'Etat et les communautaires sont dans une situation où le renouvellement de leur contrat est fonction de l'appréciation faite de leur comportement par leur directeur, ils se trouvent dans l'obligation d'avoir des comportements exemplaires, ce qui est de nature à accroître leur efficacité au poste. Il faut aussi souligner que les cas des communautaires peut s'expliquer par le fait que généralement, les parents d'élèves ont plus le regard sur les enseignants qu'ils recrutent, pour la plupart des fils de la localité, se trouvant par conséquent dans l'obligation de donner une bonne image d'eux ; en général, et surtout dans les milieux ruraux, ils bénéficient aussi d'autres avantages en nature, autant de mesures

qui sont de nature à les inciter à un bon comportement et une conscience professionnelle. Ce résultat confirme ceux obtenus dans les analyses statistiques et qui mettent en évidence la prédominance du comportement d'absentéisme chez les enseignants permanents<sup>4</sup> ; il devient donc important de s'interroger sur les raisons de la persistance du phénomène dans le rang des enseignants permanents, lorsqu'on sait que l'absentéisme de l'enseignant est susceptible de porter entorse à la qualité de l'éducation.

Un tel résultat relance sans doute le débat sur le lien entre la sécurité de l'emploi et l'offre de travail ; la théorie économique enseigne que l'offre de travail par un travailleur est sensible à deux caractéristiques importantes de l'emploi ; le niveau de salaire et la sécurité de l'emploi (Cahuc et Zylberberg, 1996), et on sait de cet enseignement que le travailleur sera d'autant plus motivé à être présent à son poste de travail qu'il est satisfait de son salaire et qu'il a la garantie que son emploi est sécurisé ; dans le cas où il s'aperçoit que son emploi n'est que précaire, il développera un comportement de tir au flanc (Shapiro et Stiglitz, 1984) qui l'amènera à se rechercher des occupations annexes capables de lui procurer des revenus non seulement complémentaires, mais aussi de substitution au cas où il arrivait à se voir rompre le contrat avec son employeur.

- *Un argument économique de l'absentéisme de l'enseignant :*

Comme nous l'annonçons plus haut, les revenus hors activité de l'enseignant, à l'instar des autres variables d'ordre économique liées à la définition du pouvoir d'achat de l'enseignant, sont susceptibles d'influencer le comportement d'absentéisme de l'enseignant ; Les résultats d'estimation montrent que les revenus hors activité « AUTREREVENU » influencent significativement la fréquence d'absentéisme de l'enseignant du primaire. L'influence significative des revenus hors activité sur la fréquence d'absentéisme de l'enseignant corrobore les résultats théoriques de Allen (1981), lesquels résultats ont été confirmés par des travaux empiriques Allen (1984). A ce niveau, on s'accorde donc à reconnaître le rôle des facteurs liés au pouvoir d'achat du travailleur tout comme le salaire, dans l'explication de son absentéisme.

Cependant, le signe négatif affecté à ce coefficient soulève une interrogation lorsqu'on s'en tient aux enseignements que nous fournit la théorie économique quant à l'impact des autres revenus de travailleur sur son offre de travail (Allen, 1981). En effet, dans son modèle théorique développé servant de sous-bassement théorique à notre travail, Allen (1981) prédit un effet positif des autres revenus du travailleur sur le temps d'absence, considéré comme un

---

<sup>4</sup> Voir les analyses en termes de quintiles faites au 4.2.



bien normal. L'estimation d'un coefficient significatif et négatif de la variable « AUTREREVENU » dans la fonction d'absentéisme de l'enseignant du primaire ne confirme donc pas ces résultats théoriques ; peut-on alors dire qu'il s'agit là d'une remise en cause de la théorie économique ? Une analyse plus approfondie s'avère nécessaire.

L'effet théorique positif des autres revenus du travailleur sur son temps d'absence est expliqué par le fait que le travailleurs ayant plus de revenus en provenance de ses autres activités fait un arbitrage qui se manifeste par une importance plus accrue à ces activités génératrices de revenu, ce qui l'amène à y consacrer plus de temps ; or, le temps total dont il dispose est limité ; la seule manière pour lui d'accroître le temps consacré à ces activités est de « détourner » une partie du temps contractuel de travail au profit de ces activités, ce qui l'oblige être absentéiste.

Pourtant, si l'on s'en tient à cette logique, on comprend mal comment dans le cas des enseignants du primaire, des revenus hors activité élevés pourraient avoir pour conséquence une baisse du taux de la fréquence d'absentéisme. L'explication alternative que nous tentons de l'effet négatif des autres revenus sur la fréquence d'absentéisme de l'enseignant du primaire est la suivante : l'accroissement des autres revenus de l'enseignant est synonyme de l'amélioration de son niveau de vie, toute chose égale par ailleurs ; l'amélioration du niveau de vie de l'enseignant a pour conséquence un accroissement de l'utilité de ce dernier, et plus l'enseignant a un niveau d'utilité élevé, plus il est disposé à exécuter la durée contractuelle de travail, étant bien conscient de la sanction qui l'attend au cas où il arrivait à tricher. Pour s'inscrire dans cette logique, il faudra postuler que des sanctions existent et sont de nature à contraindre le travailleur à ne pas tricher ; évidemment, l'accroissement des sanctions est de nature à réduire le temps d'absence du travailleur (Allen, 1981).

Dans ces conditions, il va de soit que l'absentéisme de l'enseignant, loin d'être interprété comme une réaction du travailleur à la non satisfaction de son travail aussi bien du point de vue de la rémunération que du point de vue des conditions de travail, apparait comme une réaction s'inscrivant dans un cadre plus large, allant même jusqu'à sa vie extra professionnelle : outre la satisfaction morale, le but du travail est de procurer à l'individu des ressources pouvant lui permettre de satisfaire ses besoins ; mais toute autre activité capable de procurer des ressources financières au travailleur peut aussi contribuer à améliorer le niveau de vie du travailleur ; alors que les effets théoriques des revenus hors activités sur l'offre de travail s'inscrivent dans la logique selon laquelle l'absentéisme, considéré comme un bien normal, est la conséquence d'un arbitrage entre travail et loisir, on s'aperçoit ici que l'absentéisme est pour l'enseignant une réponse à la baisse des autres revenus. En d'autre

terme, alors que la théorie néo-classique postule que lorsque les autres revenus du travailleur s'accroissent, il trouve optimal de consacrer plus du temps aux activités qui génèrent ses revenus, ( le seul moyen d'y parvenir est de s'absenter ), nos résultats d'estimations quoi qu'a première vue réfutant les attentes théoriques, se comprennent comme traduisant le fait que c'est plutôt la faiblesse du niveau global de revenu du travailleur qui l'amène à adopter un comportement de tir au flanc dans l'exercice de sa fonction, afin d'aller chercher un complément de revenu dans d'autres activités. Ces autres activités au regard des résultats d'estimation sont notamment la pratique de l'agriculture et l'exercice de l'enseignement (les cours à domicile) ; en effet, d'après ces résultats, les coefficients affectés aux variables « AGRICULTURE » et « ENSEIGNMT » sont significatifs le premier au seuil de 10% et le second au seuil de 5%.

La significativité de la première variable confirme un fait très avéré dans le contexte béninois : dans les milieux ruraux, les enseignants mènent généralement, en dehors de leur activité principale, des travaux champêtres qui les occupent surtout pendant les périodes agricoles ; il s'agit de travaux qui leur procurent généralement assez de ressources financières sachant que le niveau des salaires dans la fonction publique béninoise est assez bas.

La significativité de la deuxième variable corrobore l'expansion des activités de cours à domicile et de cours de renforcement dans le système béninois ; beaucoup d'enseignants se livrent à cette activité pour se faire des revenus additionnels très élevés leur permettant de maintenir leur niveau de vie. Il s'agit d'une activité qui a connu une expansion surtout à partir des années 90 avec la libéralisation du secteur de l'éducation associée à une éclosion des écoles privées qui jusque là, n'existaient qu'en nombre très réduit.

Pour apprécier à sa juste valeur l'incidence des autres revenus sur l'absentéisme, intéressons-nous à présent aux magnitudes de ces effets.

#### *- Les effets marginaux du statut et des autres revenus de l'enseignant*

Les valeurs des coefficients estimés dans le modèle Tobit ne sont pas directement interprétables comme des effets marginaux à l'image des coefficients d'un modèle de régression linéaire. Ces effets marginaux, dans le cas d'une estimation Tobit cas de solution en coin, sont généralement calculés respectivement pour toutes les valeurs de la variable expliquée et les valeurs strictement positives de la variable expliquée. Les analyses des effets marginaux portent essentiellement sur les variables significatives dans l'explication de la fréquence d'absentéisme de l'enseignant.

**tableau n° 7: effets marginaux des variables explicatives sur l'absentéisme de l'enseignant pour l'ensemble de l'échantillon.**

<b>Variab</b> les	<b>Effet marginal de la fréquence d'absentéisme</b>	
AUTRE REVENU	-6.51e-06**	(-2.09 )
MTPERMANENT	.0713941**	(2.98)
FEMME	-.0239339	(-0.85)
AGRICULTURE	.1378517*	(1.74)
ENSEIGNMT	.1278039**	(2.13)
COMMERCE	.0701148	(0.91)
MTCONTRACTUEL*SYNDIC	.0003406	(0.01)
BEPC	.0307965	(0.90)
INFBEP	-.0517773	(-0.67)
RESTE ENS	-.0103137	(-0.47)
nombre d'observations	283	

(.) t de student \* Significatif au seuil de 10% \*\* significatif au seuil de 5%

Source : Construit à partir des résultats des estimations

L'effet marginal du statut de l'enseignant est de 0,0713941, ce qui signifie que le passage du statut de contractuel au statut d'enseignant permanent accroît, et ce significativement au seuil de 5%, la fréquence d'absentéisme de l'enseignant du primaire de 0,071341%<sup>5</sup>. Cela voudra dire par exemple que si un enseignant s'absentait 10 jours sur 100 initialement en étant sous le statut de contractuel, le rendre permanent l'amènerait à s'absenter environ 10,71341 jours soit environ 11 jours sur 100, ce qui est assez important comme effet lorsqu'on considère l'importance d'une journée d'absence de l'enseignant dans l'achèvement du contenu des programmes d'enseignement dans les classes.

Quant à l'effet marginal des revenus hors activité de l'enseignant sur son absentéisme, il est estimé à  $-6,51 \cdot 10^{-6}$ . Ainsi, pour un enseignant dont les revenus hors activité d'enseignement passent par exemple de 10000fcfa à 11000fcfa, et qui s'absentait initialement 10 jours sur 100, la fréquence d'absentéisme diminuera toute chose égale par ailleurs de 0,065% en passant à 9,35 jours sur 100. Ici aussi, l'effet est non moins négligeable pour les mêmes raisons que précédemment.

## 5. Conclusion

L'effet négatif des revenus hors activité de l'enseignant sur son absentéisme et la propension des enseignants permanents à l'absentéisme ont été mis en exergue par nos résultats. La

<sup>5</sup> Remarquer ici que l'interprétation de l'effet marginal en ce qui concerne la réaction de la variable expliquée se fait en termes de pourcentage ne signifie nullement une expression de l'élasticité, puisque la variable expliquée elle-même est ici exprimée en pourcentage, étant une fréquence.

trilogie paraît alors clairement établie : si le contrat est permanent, et que les revenus hors activité sont moins importants, l'enseignant s'absentera et cherchera à mener davantage d'activités susceptibles de lui procurer encore plus de ressources. Cette trilogie absentéisme – revenu hors activité – type de contrat nous amène à nous demander si le niveau des revenus hors activité n'apparaît pas comme étant un canal de transmission de l'effet du type de contrat sur la fréquence d'absentéisme de l'enseignant.

Parler de canal de transmission de l'effet du statut de l'enseignant sur son absentéisme revient à identifier les facteurs par lesquels peut transiter l'influence du type de contrat de l'enseignant pour influencer sa fréquence d'absentéisme dans le cadre de l'exercice de sa fonction. Au vu de nos résultats, nous sommes en mesure de dire que dans le cas de l'enseignement primaire au Bénin, les arguments de faiblesse de revenu des enseignants sont en mesure de justifier les comportements d'absentéisme que l'on observe et qui sont beaucoup plus fréquents chez les enseignants permanents que chez les enseignants contractuels. Le revenu global de l'enseignant est composé de son salaire et des autres revenus non salariaux qui proviennent d'autres activités qu'il mène ; la composante salaire du revenu de l'enseignant du primaire présente un très faible variabilité d'un enseignant à l'autre ; elle est régie par la législation en vigueur en matière salariale ; si les enseignants permanents sont plus absentéistes que les contractuels comme le montrent aussi bien les analyses statistiques que les analyses économétriques alors que les conditions salariales des enseignants permanents sont meilleures par rapport à celles des enseignants contractuels (Bourdon, 2007), on ne peut situer la cause de l'absentéisme des enseignants permanents au niveau des salaires ; si tel était le cas, ce sont les contractuels qui devraient être plus absentéistes ; il ne reste alors que la composante non salariale qui puisse être mise en cause ; cette composante est d'après nos analyses statistiques plus faible chez les enseignants permanents que chez les enseignants contractuels alors que ce sont les permanents qui sont plus absentéistes. On a donc un argument de reconnaître que la faiblesse du revenu de l'enseignant est un canal de transmission de l'effet de son statut sur son absentéisme.

L'absentéisme de l'enseignant, loin d'être interprété comme une réaction du travailleur à la non satisfaction de son travail aussi bien du point de vue de la rémunération que du point de vue des conditions de travail, apparaît comme une réaction s'inscrivant dans un cadre plus large, allant même jusqu'à sa vie extra professionnelle : outre la satisfaction morale, le but du travail est de procurer à l'individu des ressources pouvant lui permettre de satisfaire ses besoins ; mais toute autre activité capable de procurer des ressources financières au travailleur peut aussi contribuer à améliorer le niveau de vie du travailleur ; alors que les effets théoriques des revenus hors activités sur l'offre de travail s'inscrivent dans la logique selon laquelle l'absentéisme, considéré comme un bien normal, est la conséquence d'un arbitrage entre travail et loisir, on s'aperçoit ici que l'absentéisme est pour l'enseignant une réponse à la baisse des autres revenus ; ce résultat, quoi qu'a première vue réfutant les attentes théoriques, se comprend comme traduisant le fait que c'est plutôt la faiblesse du niveau global de revenu du travailleur qui l'amène à adopter un comportement de tir au flanc dans l'exercice de sa fonction, afin d'aller chercher un complément de revenu dans d'autres activités.

Dans ces conditions, une solution serait par exemple de revaloriser la fonction enseignante par un relèvement des salaires. L'opportunité et les avantages d'une telle mesure ont été largement débattus dans la littérature économique notamment par Duflo (2010).

Si on s'en tient à nos résultats, on peut se demander quel est alors le type de contrat entre l'enseignant et l'employeur qui puisse rimer avec une efficacité du système éducatif ? Au demeurant, la réponse à cette question ne saurait tenir compte exclusivement des arguments économiques, en ce sens que le contrat de travail, au-delà des objectifs économiques qui le soutendent, a aussi et surtout un fondement juridique qu'on ne saurait marginaliser. Des études pluridisciplinaires pourraient à cet effet intégrer aussi bien les aspects économiques et juridiques pour apprécier l'efficacité des différents types de contrat entre l'enseignant et son employeur.

## Références bibliographiques

- Afsa C. ET Givord P. (2006), « Le rôle des conditions de travail dans les absences pour maladie », Document de travail, n° G 2006 / 07, Direction des études et synthèses économiques, Insee, Paris.
- Allen S.G. (1981), « An Empirical Model of Work Attendance », *Review of Economics and Statistics*, vol. 63, n° 1, pp. 77-87.
- Allen S.G. (1984), « Trade Unions, Absenteeism, and Exit-Voice », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 37, n° 3, pp. 331-345.
- Barmby, T. A., Sessions, J. G. and Treble, J. G. (1994) Absenteeism, efficiency wages and shirking. *Scandinavian Journal of Economics*, forthcoming.
- Borjas G. J. (1979), « Job Satisfaction, Wages and Unions », *The Journal of Human Resources*, vol.14, n°1, pp.21-40.
- Brown S. ET Sessions J.G. (1996), « The Economics of Absence: Theory and Evidence », *Journal of Economic Surveys*, vol. 10, n° 1, pp. 23-53.
- Brown, S. et Sessions J.G. (2004), Absenteeism, Presenteeism and Shirking, *Economic Issues*, Vol. 9, Part 1.
- Cahuc, P. et A. Zylberberg (1996). *Economie du travail, la formation des salaires et les déterminants du chômage*, De Boeck Université, Paris, Bruxelles, 1996.
- Case A. et Deaton A. (2005) : « Broken Down by Work and Sex : How our Health Declines », in D. Wise (ed.), *Analyses in the Economics of Aging*, University of Chicago Press.
- Chaudhury, M. and Ng, I. (1992) Absenteeism predictors: Least squares, rank regression, and model selection results. *Canadian Journal of Economics* 3, 615-634.
- Chaupain-Guillot S. et O. Guillot (2007) ; Les absences au travail : une analyse à partir des données françaises du panel européen des ménages, *Économie et Statistique N° 408-409*, 2007
- Drago, R. and Wooden, M. (1992) The determinants of labor absence: Economic factors and work group norms. *Industrial and Labor Relations Review*, 45, 34-47.
- Duflo, E., (2010) : “Le Développement Humain: Lutter contre la pauvreté (I) », La République des Idées, ed. Seuil.
- Dunn L.F. et Youngblood S.A. (1986), « Absenteeism as a Mechanism for Approaching an Optimal Labor Market Equilibrium : An Empirical Study », *Review of Economics and Statistics*, vol. 68, n° 4, pp. 668-674.

- Freeman, B. R. (1978), « Job satisfaction as an economic variable », *The American Economic Review*, vol.68, n°2.
- Grossman M. (1972), « On the Concept of Health Capital and the Demand for Health », *Journal of Political Economy*, vol. 80, n° 2, pp. 223-255.
- Leigh J.P. (1985), « The Effects of Unemployment and the Business Cycle on Absenteeism », *Journal of Economics and Business*, vol. 37, n° 2, pp. 159-170.
- Leigh J.P. (1991), « Employee and Job Attributes as Predictors of Absenteeism in a National Sample of Workers : The importance of Health and Dangerous Working Conditions », *Social Science and Medicine*, vol. 33, n° 2, pp. 127-137.
- Paringer L. (1983), « Women and Absenteeism: Health or Economics ? », *American Economic Review – Papers and Proceedings*, vol. 73, n° 2, pp. 123-127.
- Shapiro C. et Stiglitz J. (1984). « Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device », *American Economic Review*, vol. 74, pp. 433-444.

## Annexes

## Résultats d'estimation de l'équation du revenu hors activité

Variable	Coefficient
	-1667.336
FEMME*MARIE	(-1.09)
	376.4455
ANC_ECOL	(0.31)
	1446.274 (**)
ANCIEN_ENS	(2.54)
	-17.38272
ANC_ECOL <sup>2</sup>	(-0.14)
	-51.56951 (**)
ANCIEN_ENS <sup>2</sup>	(-2.63)
	1527.11
MARIE	(0.62)
	665.8411
AGE	(-0.86)
	5.174419
AGE_CARRE	(0.51)
	20412.64 (**)
NBRE_ACTIV	(8.81)
	2682.748
MTPERMANENT	(0.74)
nombre d'observations	283
F( 10, 272)	9.89

(.) t de student \* Significatif au seuil de 10% (\*\*) significatif au seuil de 5%  
 Source : D'après estimations de l'auteur sous stata