



## ABSENTÉISME CHEZ DES ENSEIGNANTS DU GROUPE SCOLAIRE SOGEFIA RIVIERA 2 Á ABIDJAN : entre perception négative de la profession enseignante par les enseignants et précarité salariale

(ABSENTEEISM AMONG TEACHERS AT THE SOGEFIA RIVIERA 2 SCHOOL GROUP IN ABIDJAN:  
between negative perception of the teaching profession by teachers and salary insecurity)

SADIA Martin Armand<sup>1</sup>, SIA Gogbé Evariste<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Université Alassane OUATTARA

Email:sadiamartino@yahoo.fr

<sup>2</sup>Université Norbert Zongo (Burkina Faso)

Email:evaristesia@gmail.com.

DOI: [10.33329/ijless.12.2.44](https://doi.org/10.33329/ijless.12.2.44)



### ABSTRACT

This study, conducted within the SOGEFIA Riviera 2 school group, examines the relationship between negative perceptions of the teaching profession, salary insecurity, and teacher absenteeism. The study is based on J.S. Adams's (1963, 1916) theory of equity. Data were collected through observation, documentary research, questionnaires, and semi-structured interviews. An observation grid, a reading grid, a questionnaire, and an interview guide were consequently developed. The quantitative sample was constructed using the reasoned choice technique. It consists of forty-six teachers, including thirty-six men and ten women. The qualitative sample size is five, all of whom are volunteers. The main results revealed statistically significant links between teachers' negative perceptions of the teaching profession and absenteeism, and between salary insecurity and absenteeism at the SOGEFIA Riviera 2 school group.

Keywords: Absenteeism, Teachers, Teaching profession, Negative perception, Salary Insecurity.

### Résumé

Cette étude qui se déroule au sein du groupe scolaire SOGEFIA Rivira 2, se propose d'examiner la relation entre les perceptions négatives de la profession d'enseignant, la précarité salariale et l'absentéisme chez des enseignants. L'ancrage théorique de cette étude est la théorie de l'équité de J. S. Adams (1963 et 1916). Les techniques de collecte de données convoquées sont l'observation, la recherche documentaire, l'enquête par questionnaire et l'entretien semi-directif. Conséquemment, une grille d'observation, grille de lecture, un questionnaire et un guide d'entretien ont été mobilisés. L'échantillon quantitatif a été constitué sur la base de la technique du choix raisonné. Il est composé de quarante-six (46) enseignants, dont trente-six (36) hommes et dix (10) femmes. Quant à la taille de l'échantillon qualitatif, elle est de cinq (05), tous des volontaires. Les principaux résultats révèlent qu'il existe un lien statistiquement significatif entre les perceptions négatives de la fonction enseignante par

des enseignants et leur absentéisme d'une part, et entre précarité salariale et les comportements absentéistes des enseignants du groupe scolaire SOGEFIA Riviera 2, d'autre part.

Mots-clés: Absentéisme- Enseignants- fonction enseignante- Perception négative – Précarité salariale

---

## Introduction

L'enseignement qualifié autrefois de profession noble est de moins en moins mentionné de nos jours parmi les carrières souhaitées. Et pourtant, il est unanimement reconnu que, c'est une responsabilité énorme d'avoir à charge l'éducation de jeunes enfants qui constituent l'avenir de la société. De nombreuses recherches ont confirmé le rôle de l'enseignant dans le processus enseignement-apprentissage. Il a un rôle de Facilitateur dans le processus d'apprentissage en ce sens qu'il réalise des activités d'apprentissage et participe activement à la vie scolaire ; il crée un environnement propice aux apprentissages et accompagne les élèves dans leur développement global (D. Gérin-Lajoie, 2002) ; (E. Lee, 2017). Il ne s'agit pas seulement de transmettre des connaissances, mais également de transformer la personnalité des apprenants afin de les préparer à devenir des citoyens responsables. De ce fait, il est un agent de socialisation (H. Marquié, 2006) ; (S. Haiat, G. Espinosa et A. Charron, 2023) ; (F. Bowen, 2023). L'enseignant démontre par ses actions et son comportement des valeurs qu'il entend inculquer à ses apprenants. Il est un modèle (G. Tsafack, 2001) ; (J.Toukam, 2007) ; (G. Kwokam, 2019). De même, il constitue également un soutien, d'autant plus qu'il apporte son aide ou expertise aux élèves pour les aider à s'améliorer (M. Develay, 2013) ; (UNESCO, 2016) ; (M. Kelly, 2020). Il joue un rôle de défenseur des droits et du bien-être des apprenants (P. Doudin, N. Meylan, & D. Curchod-Ruedi, 2014). Le rôle central de l'enseignant dans la transformation de l'éducation et l'amélioration du système éducatif est mis en exergue par (V. Vandenberghe, 2002) ; (B. Dumas et M. Leblond, 2002). Concernant les pratiques de violence à l'école, il est révélé que les enseignants dans l'exercice de leur fonction accomplissent pleinement une mission de prévention et de traitement de la violence scolaire (UNESCO, 2020).

En Côte d'Ivoire, la réalisation d'un capital humain de qualité a conduit les pouvoirs publics à élaborer des normes pour réguler la profession enseignante. Au nombre de ces normes scolaires, figure l'Arrêté n°0111 MEN/CAB du 24/12/2014, relatif au Code de bonne conduite dans le secteur Education Formation. Ce texte ambitionne d'assurer le respect et l'autorité de l'enseignant dans l'exercice de sa profession. Dans cette perspective, il est énoncé dans l'article 3 alinéa 4 du texte réglementaire susmentionné: « Tout membre des personnels des structures publiques et privées relevant du Ministère de l'Éducation Nationale, l'Enseignement Technique doit être ponctuel et assidu au travail ». L'on retient que, cette disposition crée à la charge des enseignants l'obligation de ponctualité et d'assiduité au travail.

Ceci dit, l'Etat ivoirien avait pris quelques initiatives allant dans le sens d'améliorer les conditions de vie et de travail de ces acteurs. Cela fait référence notamment, à la fixation des échelles de traitement salarial des enseignants secteur Éducation-Formation (Décret n° 2009-208 - 29/06/ 2009) ; au déblocage des promotions dans les grades A4, A5, A6, A7. De plus, entre 2012 et 2018, plus de neuf mille (9 000) salles de classe ont été construites et réhabilitées, entraînant une baisse des difficultés liées aux effectifs pléthoriques dans les écoles primaires (Universalia, 2019).

En dépit de tous ces dispositifs d'encadrement et d'initiative, l'on constate de plus en plus une désaffection pour la profession enseignante. Après plus de dix années, ces initiatives de l'État sont jugées aujourd'hui insuffisantes par ces acteurs eu égard à la cherté de la vie. Ils attribuent d'ailleurs ces quelques actions du passé à l'efficacité des mouvements de grève initiés par leurs différentes structures syndicales.

Ce dégoût du métier d'enseignant semble se traduire par des comportements absentéistes chez des enseignants, notamment ceux du groupe scolaire SIGEFIA Riviera 2. En effet, la quasi-majorité de ceux qui embrassent cette carrière dans ce groupe scolaire le font par nécessité. Selon certains d'entre

eux, ils enseignent parce que n'ayant aucune autre alternative, vu la situation difficile de l'emploi dans le pays. Ils exercent cette profession à contre-cœur et ne rêvent que d'une seule chose: trouver le plus vite possible un autre emploi considéré, et bien rémunéré, ou à défaut changer de ministère dans le but d'abandonner les salles de classes. Cela est exprimé dans les actes et les discours qui accompagnent. Ces enseignants perçoivent l'enseignement comme une profession ingrate, difficile et surtout mal rétribuée. Evoquant les motifs qui les ont conduits à devenir enseignant, certains expliquent qu'ils ont embrassé cette carrière parce que leurs parents manquaient les moyens pour financer leurs études. Pour d'autres, ils exercent encore cette profession parce qu'ils sont avancés en âge et n'ont pas d'autres qualifications professionnelles. Au groupe scolaire SOGEFIA Riviera 2, des enseignants abandonnent les salles de classe, d'autres viennent en retard aux cours, certains laissent les apprenants avant la fin de l'heure. Les comportements de ces acteurs attestent que de nombreux questionnements sur la valorisation de la profession enseignante paraissent évidents.

Dans la littérature scientifique, plusieurs facteurs pertinents expliquent l'absentéisme des enseignants au travail. N. M. Maman (2017), révèle le niveau académique des enseignants au Niger. Selon lui, les enseignants diplômés s'absentent moins par rapport à ceux qui ont des diplômes inférieurs. Parlant du genre, le chercheur relève que, les femmes s'absentent moins que les hommes. Il évoque enfin, les difficultés liées au problème de santé de l'enseignant. Pour B. M. Sénou et F. Amoussouga Gero (2015), la recherche des revenus hors activité professionnelle est un facteur déterminant des comportements absentéistes des enseignants au Bénin. De même, P. Guibert, R. Malet et P. Périer (2023), évoquent la non reconnaissance sociale de la profession enseignante. Dans un autre registre, J. Crinon et C. Delarue-Breton (2018), mettent en évidence l'affaiblissement des normes scolaires. En Côte d'Ivoire, les raisons de santé, les obligations familiales ou communautaires ainsi que les grèves, constituent les motifs les plus souvent évoqués par les enseignants interrogés relativement à leur absence au travail (UNICEF, 2021).

Les études susmentionnées présentent une pertinence certaine. Elles ont évoqué comme facteurs explicatifs de l'absentéisme: le niveau d'étude, la santé, le genre, l'exercice des activités parallèles lié au revenu dérisoire de l'enseignant, et l'affaiblissement des normes scolaires. Cependant, la description de l'univers perceptuel des personnes exerçant cette profession, associée à la précarité salariale ne semblent pas avoir retenu l'attention de la communauté scientifique. C'est cet aspect que cette étude se propose de mettre en exergue. L'objectif visé est d'analyser la relation entre perception de la profession enseignante, précarité salariale associée, et l'absentéisme chez des enseignants du groupe scolaire SOGEFIA Riviera 2. De cet objectif général, émergent deux objectifs spécifiques. Il s'agit d'une part d'établir le lien entre la perception de la profession enseignante par des enseignants et les comportements absentéistes des enseignants et d'autre part, établir le lien entre la précarité salariale et les comportements absentéistes des enseignants. L'ancrage théorique sur lequel se fonde cette étude est la théorie de l'équité de J. S. Adams (1963 et 1965). Elle postule qu'un individu perçoit ce qu'il obtient dans une situation de travail par rapport à ce qu'il fournit en se référant aux apports et gains des autres. Elle vise à expliquer comment les employés répondent à la fois de manière cognitive et comportementale à la perception d'injustice dans leur milieu professionnel. Rapportée dans le contexte de cette étude, la théorie de l'équité nous aide à comprendre que les comportements absentéistes que présentent ces enseignants constituent des réponses au traitement salarial jugé insuffisant par rapport aux efforts fournis comparativement à certaines corporations.

## **2. Approche méthodologique**

### **2.1 Site et participants**

Cette étude s'est réalisée en Côte d'Ivoire, précisément à Abidjan dans la commune de Cocody. Les sujets étudiés sont des enseignants du groupe scolaire SOGEFIA Riviera 2.

## **2.2 Techniques et instruments de collecte des données**

Pour collecter les données, nous avons utilisé l'enquête par questionnaire et l'entretien semi-directif à l'aide d'un guide d'entretien.

## **2.3 Echantillonnage et Echantillon**

Le paradigme mixte choisi pour cette étude nécessite un échantillon pour l'étude quantitative et un autre échantillon pour l'étude qualitative. Ainsi, pour la construction de la taille de l'échantillon quantitatif et qualitatif, nous avons opté pour l'échantillonnage de volontaire. Cette technique est utilisée pour le choix des sujets présentant des caractéristiques typiques ou particulières (A. M. Sadia, 2023). Dans cette perspective, le choix de l'échantillonnage de volontaires ou appel à participation volontaire se justifie d'autant plus qu'il s'agit d'interroger des personnes qui dérobent à leur obligation d'assiduité et de ponctualité alors qu'elles sont engagées par l'Etat. Cette technique nous a permis d'obtenir un échantillon quantitatif de quarante-six (46) enseignants, composé de trente-six (36) hommes et dix (10) femmes. De cet échantillon quantitatif, nous avons pu obtenir un échantillon qualitatif plus réduit de cinq (05) enseignants qui ont accepté volontairement de se soumettre à un entretien semi-directif avec nous.

## **2.4 Méthode d'analyse de données**

Notre étude étant mixte, les données collectées ont fait d'un traitement quantitatif, notamment les analyses bivariées, qui ont permis de voir s'il existe une relation statistique entre les variables et l'analyse de contenu qui nous a permis de comprendre les données qualitatives.

## **3. Résultats**

Les résultats de cette étude sont structurés en trois grandes parties : les résultats de l'analyse statistique descriptive, l'analyse bivariée et l'analyse des données qualitatives.

### **3.1 Résultats des données statistiques descriptives**

À partir des variables indépendantes « perception de la profession enseignante », et « précarité salariale », le logiciel R, version 4 est utilisé pour les données descriptives. C'est un logiciel utilisé pour l'analyse statistique créé en 1993 par Robert Gentleman et Ross Ihaka, tous deux membres du département de statistiques de l'Université d'Auckland. Ce logiciel fait partie des programmes les plus largement utilisés pour l'analyse statistique en sciences sociales. Les enseignants des deux sexes (hommes et femmes) ont été interrogés sur la perception de la profession enseignante et sur le traitement salarial des enseignants. Les résultats présentés portent sur les modalités et fréquences des réponses.

Concernant le sexe, la répartition des modalités montre une majorité d'hommes dans l'échantillon. En effet, les enquêtés sont répartis entre 10 femmes, soit 21,74% et 36 hommes, soit 78,26%. La majorité des enseignants interrogés sur la perception de la profession enseignante, considère leur profession comme "Peu valorisante" (36,96%) ou "Pas du tout valorisante" (39,13%), soit au total 76,09% des réponses. Seulement 23,91% des répondants pensent que leur profession est "plutôt valorisante," et personne n'a indiqué qu'elle était "très valorisante." S'agissant de la précarité salariale, la majorité des enseignants (47,83%) estiment que leur condition salariale est "peu satisfaisante", suivie par ceux qui la jugent "assez satisfaisante" (32,61%) et 19,57% des participants trouvent "insatisfaisante" leur traitement salarial. Relativement à l'absentéisme, 17,39% des enseignants ne s'absentent "jamais", 21,74% sont "rarement" absents, et 60,87% sont "parfois" ou "souvent" absents. 30,43% indiquent qu'ils sont absents "parfois" ou "souvent." Dans l'ensemble, les résultats révèlent une forte proportion de répondants qui jugent la condition salariale comme négatives ou précaire par rapport à l'effort fourni, avec l'absentéisme assez répandu parmi eux.

**Tableau n° 1 : Modalités et fréquences des réponses selon le sexe**

Variabes	Modalité	Fréquence
Sexe	Femme	10 (21,74%)
	Homme	36 (78,26%)
Perception de la profession enseignante	Très valorisante	0 (0%)
	Plutôt valorisante	11 (23,91%)
	Peu valorisante	17 (36,96 %)
	Pas du tout valorisante	18 (39,13%)
Précarité salariale	Très satisfaisant	0 (0%)
	Assez satisfaisant	15 (32,61%)
	Peu satisfaisant	22 (47,83%)
	Insatisfaisant	9 (19,57%)
Absentéisme	Jamais	8 (17,39%)
	Rarement	10 (21,74%)
	Parfois	14 (30,43%)
	Souvent	14 (30,43%)

Source : données enquête Sia, 2025

### 3.2 Analyse bivariée

Dans un premier temps, il convient d'observer la table du Test du Chi2. Si le seuil de signification calculé est inférieur à 5% (0,05), nous pourrions conclure qu'il existe une relation statistique entre les variables. Ensuite, nous observons la table des mesures d'association. En fonction des valeurs des diverses mesures d'association, nous déterminons la force de la corrélation statistique qui postule entre les différentes variables en nous référant au V de cramer.

**Tableau n° 2 : Lien entre la perception de la profession enseignante et l'absentéisme**

Perception de la profession	Absentéisme	
	Jamais ou Parfois	Parfois ou Souvent
	Fréquence	Fréquence
Peu ou pas valorisante	8 (22,86%)	27 (77,14%)
Valorisante	10 (90,91%)	1 (9,09%)
Total	18 (39,13%)	28 (60,87%)
Chi-2	13,541	
Df	1	
p-value	0,0002334	
V de Cramer	0,5426	

Source : données enquête Sia, 2025

Ce tableau croisé (Tableau n° 2) montre que parmi les enseignants qui trouvent leur profession “peu ou pas valorisant”, 77% sont absents “parfois” ou “souvent,” et seulement 23% sont absents “rarement” ou “jamais.” Pour ceux qui considèrent que leur profession est “valorisante”, 91% sont “rarement” ou “jamais” absents, tandis que 9% sont “parfois” ou “souvent” absents. D’une valeur de 13,54, le test du Chi-deux est significatif, avec une p-value = 0,0002334 < 0,05. On rejette l’hypothèse  $H_0$ , ce qui indique qu’il existe un lien entre la perception de la profession enseignante et l’absentéisme. Ces 2 variables sont liées à 0,5426 (V) de Cramér.

**Tableau n° 3 : Lien entre précarité salariale et absentéisme**

Salaire	Absentéisme	
	Jamais ou Parfois	Parfois ou Souvent
	Fréquence	Fréquence
Insatisfaisant	5 (16,13%)	26 (83,87%)
Satisfaisant	13 (86,67%)	2 (13,33%)
Total	18 (39,13%)	28 (60,87%)
Chi-2	18,2591	
Df	1	
p-value	0,00001928	
V de Cramer	0,63	

Source : données enquête Sia, 2025

Ce tableau croisé (Tableau n° 3) montre que 83,87% des enseignants qui jugent leur situation salariale “insatisfaisante” sont fréquemment absents. Mais, parmi ceux qui trouvent leur situation “satisfaisante”, 13,33% sont “souvent” absents. Le test de chi-deux donne une statistique de 18,259 et un degré de liberté (df) = 1. La p-value de 1.928e-05, encore < 0,05, qui nous permet de rejeter  $H_0$  et déduire qu’il existe une relation significative entre la précarité salariale et l’absentéisme. Le V de Cramer de 0,63 indique une relation modérée entre la précarité salariale et l’absentéisme des enseignants.

**Tableau n° 4 : Perception de la profession enseignante et absentéisme selon le sexe**

Perception de la profession	Sexe	Absentéisme	Fréquence
Peu ou pas valorisante	Femme	Jamais ou Rarement	1 (2,86%)
Valorisante	Femme	Jamais ou Rarement	8 (72,73%)
Peu ou pas valorisante	Homme	Jamais ou Rarement	7 (20%)
Valorisante	Homme	Jamais ou Rarement	2 (18,18%)
Peu ou pas valorisante	Femme	Parfois ou Souvent	0 (0%)
Valorisante	Femme	Parfois ou Souvent	1 (9,09%)
Peu ou pas valorisante	Homme	Parfois ou Souvent	27 (77,14%)
Valorisante	Homme	Parfois ou Souvent	0 (0%)

Source : données enquête Sia, 2025

Les résultats ce tableau n° 4 montrent que la perception de la profession influe sur l'absentéisme selon le sexe. Chez les femmes, 72,73 % des enseignantes qui trouvent leur travail valorisant sont rarement absentes, contre 2,86 % quand elles trouvent leur travail peu valorisant. Aucune femme qui trouve son travail peu valorisant, n'est "parfois" ou "souvent" absente. Chez les hommes, 77,14 % des enseignants qui estiment leur travail peu valorisant sont "parfois" ou "souvent" absents, alors que parmi ceux qui trouvent leur travail valorisant, 18,18 % sont "rarement" absents. En général, une perception positive de leur profession limite l'absentéisme chez les enseignants, mais dans le cas contraire les absences sont beaucoup plus présentes chez les hommes.

**Tableau n° 5 : Précarité salariale et absentéisme selon le sexe**

Salaire	Sexe	Absentéisme	Fréquence
Insatisfaisant	Femme	Jamais ou Rarement	1 (3,23%)
Satisfaisant	Femme	Jamais ou Rarement	8 (53,33%)
Insatisfaisant	Homme	Jamais ou Rarement	4 (12,90%)
Satisfaisant	Homme	Jamais ou Rarement	(33,33%)
Insatisfaisant	Femme	Parfois ou Souvent	0 (0%)
Satisfaisant	Femme	Parfois ou Souvent	1 (6,67%)
Insatisfaisant	Homme	Parfois ou Souvent	26 (83,87%)
Satisfaisant	Homme	Parfois ou Souvent	1 (6,67%)

Source : données enquête Sia, 2025

Ces résultats montrent que la satisfaction salariale impacte la présence au travail selon le sexe. Chez les femmes, 53,33 % de celles satisfaites de leur salaire sont "rarement" absentes, contre 3,23 % parmi les enseignantes qui jugent leur salaire insuffisant. Aucune femme insatisfaite n'est "parfois" ou "souvent" absente, tandis que 6,67 % des enseignantes satisfaites le sont. Chez les hommes, 83,87 % des enseignants insatisfaits de leur salaire sont "parfois" ou "souvent" absents, contre 6,67 % qui sont satisfaits. Dans l'ensemble, un salaire satisfaisant réduit le risque d'absentéisme des enseignants, surtout chez les hommes. Inversement, un salaire précaire augmente l'absentéisme des enseignants, en général, et chez les hommes en particulier.

### 3.3 Analyse des données qualitatives

Cette présentation se fait en exploitant les verbatim des enquêtés par rapport à leur perception de la profession enseignante, et au traitement salarial des enseignants.

#### 3.3.1 Perception de la profession enseignante par des enseignants

Dans le Groupe Scolaire qui a servi de site dans le cadre de cette étude, certains enseignants ont le sentiment d'exercer une profession dévalorisante. Ces enseignants de par leurs discours, donnent l'impression d'avoir exercé une profession qu'il ne fallait pas choisir. Ce sentiment de faible valorisation sociale s'explique essentiellement par des facteurs suivants : les conditions de travail très difficiles, le mépris de certains parents d'élèves à leur égard, et la rémunération qu'ils jugent dérisoire par rapport aux efforts fournis. Ce sont ces réalités qui sont évoquées par ces enseignants dans les verbatim suivants. Certains enseignants estiment que l'enseignement est un métier difficile. Cet état de fait est évoqué à travers les propos suivants : « C'est un métier très difficile, les classes sont surchargées, vous constatez avec moi qu'il n'y a même pas de ranger dans la classe pour circuler. Nous sommes obligés de monter sur les bancs pour suivre les élèves qui sont au fond de la classe. Et quand on évoque cela, personne ne vous écoute » (Enseignant 1). Ce point de vue est partagé par un autre enseignant qui affirme :

« Personnellement, je pense que c'est un travail dévalorisant. C'est parce qu'il a y manque de boulot sinon, enseignement dans ce pays-là, ce n'est pas la peine » (Enseignant 2). Pour certains, c'est un métier qui est réservé aux enfants des pauvres. Cet enseignant 3, affirme : « *Le dénominateur commun des enseignants que vous voyez, est que la quasi-totalité de leurs parents sont des pauvres. Une personne qui est socialement bien placée ne peut jamais souhaiter que son enfant devienne enseignant comme nous. Les gens ont du mal à comprendre que l'enseignement dans ce pays, c'est pour les enfants des pauvres...mais oui, il faut accepter cela* ». Un autre enseignant illustre la faible considération sociale par cet exemple : « *Hier matin, il y a une Dame qui est venue déposer son enfant devant la classe, sans même me saluer, elle s'est retournée* » (Enseignant 4). « *Ce qui est sûr...si j'ai quelques choses d'important à faire, je quitte l'école pour y aller* » (Enseignant 5). Il faut comprendre par ces propos que cette perception négative de la corporation favorise certaines inconduites telles que le retard, et absentéisme chez des enseignants.

### **3.3.2 Précarité salariale et absentéisme chez des enseignants**

Interrogés sur le caractère précaire de leur rémunération, certains enseignants ont effectivement confirmé qu'ils subissent une sorte d'injustice au niveau du traitement salarial. En effet, ils estiment que parmi les fonctionnaires, les enseignants sont ceux qui fournissent plus d'efforts dans les conditions difficiles de travail. Ces enseignants jugent donc leur rémunération précaire, comparativement à certaines corporations publiques qui ont plusieurs avantages sociaux. C'est ce qui ressort des propos suivants tenus par cet enseignant. « *Chaque année, un nombre important d'enseignants meurent par manque de soins, parce que, nous travaillons dans des conditions difficiles. Le salaire qu'on nous donne ne permet pas de nous soigner* » (Enseignant 1). Toujours dans le même sens, un autre enseignant affirme : « *Mon salaire sert seulement à nourrir ma famille. Pour me réaliser je suis obligé de mener d'autres activités* » (Enseignant 2). Pour se constituer d'autres ressources, certains enseignants priorisent les activités parallèles qu'ils jugent indispensables. Cette réalité est relayée par cet autre enseignant à travers l'exemple suivant : « *Moi par exemple, j'ai un taxi que je conduis les soirs et les week-ends. Les vendredis, on ne dure pas au champ, je dois rentrer pour me reposer avant d'aller conduire mon taxi* » (Enseignants 3). Allant dans le sens des propositions, l'enseignant 4 suggère: « *Il faut augmenter le salaire des enseignants et leur donner des primes conséquentes* ». « *Je pense qu'il faut construire des écoles, réhabiliter celles qui existent déjà pour faciliter les apprentissages et augmenter le salaire des enseignants. La valorisation sociale de cette corporation peut commencer par-là* » (Enseignant 5). En définitive, les résultats qualitatifs sont marqués par l'entretien semi-directif réalisé avec cinq (05) enseignants. Cette technique de collecte des données a permis de comprendre les facteurs explicatifs des comportements absentéistes des enseignants.

## **4. Discussion**

L'objectif de l'étude est d'analyser la relation entre perception de la profession enseignante, précarité salariale associée, et absentéisme chez des enseignants du groupe scolaire SOGEFIA Riviera 2. L'hypothèse stipule que, la perception de la profession enseignante et précarité salariale associée contribuent à l'absentéisme chez des enseignants. L'ancrage théorique convoqué dans le cadre de cette étude est la théorie de l'équité de J. S. Adams (1963 et 1965). Elle explique comment les employés répondent à la fois de manière cognitive et comportementale à la perception d'injustice dans leur milieu professionnel. Cette théorie permet de comprendre que la rémunération jugée insuffisante par les enseignants, en référence à certaines corporations explique leurs comportements absentéistes.

Les résultats mettent en évidence le poids des antécédents sociaux, notamment la perception sociale négative de la profession et la rémunération jugée précaire, dans l'émergence des comportements absentéistes chez des enseignants. Ces résultats coïncident avec ceux de M. M. Nafiou, (2017). Dans la perspective d'expliquer les facteurs de l'absentéisme, il a réalisé une étude relativement aux déterminants de l'absentéisme des enseignants au Niger. Le chercheur révèle qu'au Niger, les femmes s'absentent moins que les hommes. Celles-ci s'arrangent pour habiter non loin de leurs écoles, aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural. Ces résultats entérinent les fréquences des absences des

enseignants dans cette étude, qui affichent 21,74 % chez les femmes, contre 78,26 % chez les hommes (Tableau n° 1). Toujours dans l'optique de mettre en évidence l'émergence des comportements absentéistes chez des enseignants, R. A. Akakpo, (2016) révèle que les enseignants abandonnent les salles de classe pour d'autres activités génératrices de revenus. Elle précise que, 71% des enseignants enquêtés ont affirmé être venus à l'enseignement par nécessité de se mettre juste à l'abri du chômage. C'est un métier qui provoque le dégoût et la désaffection des jeunes simplement parce que les enseignants sont mal payés. Dans la même veine, B. M. Tahirou et al., (2016), ont exposé le caractère dérisoire et le mode de paiement des salaires qui constituent une entrave à l'assiduité des enseignants au Niger. Ces résultats corroborent la théorie de l'équité de (J. S. Adams 1963 et 1965). Elle postule qu'un individu perçoit ce qu'il obtient dans une situation de travail par rapport à ce qu'il fournit en se référant aux apports et gains des autres. Elle vise à expliquer comment les employés répondent à la fois de manière cognitive et comportementale à la perception d'injustice dans leur milieu professionnel. Rapportée dans le contexte de cette étude, la théorie de l'équité nous aide à comprendre que les comportements absentéistes que présentent ces enseignants constituent des réponses au traitement salarial jugé insuffisant par rapport aux efforts fournis comparativement à certaines corporations.

### **Conclusion**

Cette étude s'inscrit dans la perspective des travaux sur les difficultés de comportement des acteurs internes adultes des organisations scolaires. L'objectif visé est d'analyser le lien entre la perception de la profession enseignante, précarité salariale associée et absentéisme chez des enseignants du groupe scolaire SOGEFIA Riviera 2. Cela nous a permis dans un premier temps de montrer que la perception de la profession enseignante est un facteur explicatif de l'absentéisme des enseignants. Ensuite, montrer que le caractère précaire du salaire contribue également à l'absentéisme des enseignants. Pour y parvenir, nous avons mobilisé la théorie de l'équité de J. S. Adams (1963 et 1965), et nous nous sommes référés aux travaux empiriques déjà réalisés en rapport avec la présente étude. Pour collecter les données, nous avons utilisé l'entretien par questionnaire, et l'entretien semi-directif à l'aide d'un guide d'entretien. Il ressort de l'étude que La perception de la profession négative de la profession enseignante et précarité salariale associée influent sur les comportements absentéistes chez des enseignants.

Bien que convergeant avec les résultats de travaux antérieurs, cette étude se spécifie par le fait qu'elle met en évidence l'émergence de la perception négative de la profession enseignante par des enseignants. Il est vrai que la revalorisation salariale est une pertinence certaine, mais il est du ressort des enseignants d'avoir une perception positive de nature à valoriser la profession qu'ils exercent. Nonobstant cet intérêt social, cette étude est limitée par un aspect. Il s'agit essentiellement du terrain et de la population d'étude. Ce choix limité à un Groupe Scolaire public n'a pas pris en compte les organisations scolaires privées. Pourtant, rien n'augure que les difficultés de comportement des enseignants décrites ne se développent pas sous une autre forme dans les établissements privés. Ce travail pourrait être amélioré en l'élargissant aux établissements scolaires privés.

### **Références/Bibliographiques**

- [1] ADAMS John Stacey, 1963, Toward an understanding of inequity journal of abnormal and social psychology 67, pp 422-436.
- [2] ANNE-MICHÈLE Delobbe, 2017, Le décrochage enseignant : comprendre ses origines et impacts pour un meilleur encadrement, D'une transition à l'autre, 6 (1), pp.155-174
- [3] Arrêté n° 0111 du 24 Décembre 2014 portant Code de bonne conduite des personnels des structures publiques et privées relevant du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
- [4] Arrêté n° 0112 du 24 Décembre 2014 portant création, organisation et fonctionnement du Groupe de Travail sur la Protection de l'Enfant en milieu scolaire

- [5] AZOH Francois, 2011, « Attitudes et Représentations sociales face aux pratiques corruptives ou comment éduquer à la citoyenneté? », *Revue Africaine de Recherche en Éducation*, n° 3, pp 13-19.
- [6] CLARISSE Napporn, « La relation maître-élève et la question de l'autorité », *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 72 | septembre 2016, mis en ligne le 01 septembre 2018, consulté le 01 juillet 2021. URL : <http://journals.openedition.org/ries/5508> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/ries>.
- [7] CRINON Jacques et CATHERINE Delarue-Breton, « Normes et valeurs dans le discours des enseignants du primaire : entre pluralité et contradictions internes », *Recherche et formation* [En ligne], 88 | 2018, mis en ligne le 01 janvier 2023, consulté le 04 janvier 2023.
- [8] DIANE Gérin-Lajoie, le rôle du personnel enseignant dans le processus de reproduction linguistique et culturelle en milieu scolaire francophone en Ontario. *Revue des Sciences de l'Éducation*, PP 125-146.
- [9] EUNJA Lee, 2017, Rôle de l'enseignant dans les interactions en classe de FLE : Analyse de cas sur les pratiques enseignantes en classe avec le public coréen, *Recherche en Education* édition 2017.
- [10] HENRI Elie, 2015, Rôle et fonction de l'enseignant, *Administration et Éducation*, N° 147, édition Association Française des Acteurs de l'Éducation
- [11] MICHEL Develay, 2013, *Pédagogies en développement*, De Boeck Supérieur, 290 pages.
- [12] MOIGNARD Benjamin, 2016, Climat scolaire, violence, harcèlement : ce que disent les élèves et les personnels. In Debarbieux, E., (2016), *L'école face à la violence ; Décrire, expliquer, agir*. Collection Armand Colin.
- [13] LAUWERIER Thibaut, AKKARI Abdeljalil, 2015, Les enseignants et la qualité de l'éducation de base en Afrique subsaharienne. *Recherche et prospective en éducation: réflexions thématiques*, 2015, n° 11
- [14] MEITE Zoumana, 2014, Corruption en milieu scolaire ivoirien, représentations sociales de sa solution par les enseignants. *Revue Universitaire des Sciences de l'Éducation*, n°1.
- [15] MONSOÏ Kponou, 2020, satisfaction des enseignants et performances scolaires au Bénin, . *L'Actualité économique*, 96(1), pp 47-70.
- [16] NAFIOU Malam Maman, 2017, Déterminants de l'absentéisme des enseignants du primaire public au Niger. *REVUE CEDRES-ETUDES*, N°64 Séries économie - 2ie Semestre 2017
- [17] SENOU Barthélemy, AMOUSSOUGA GERO Fulbert, 2015, Nature du contrat et absentéisme des enseignants : le rôle des revenus hors activité de l'enseignant, PP 1-24.
- [18] SEVERINE Haiat, GAELLE Espinosa, et ANNE Charron, 2023, « La relation enseignant-élèves au cœur de la réussite éducative », *Éducation et socialisation* [En ligne], 67 | 2023, mis en ligne le 31 mars 2023, consulté le 15 mai 2025. URL: <http://journals.openedition.org/edso/22736>; DOI : <https://doi.org/10.4000/edso.22736>
- [19] SADIA Martin Armand, 2023, *Manuel pratique de méthodologie de la recherche en Sciences de l'Éducation*, éditions Matrice 2023, 250 Pages.
- [20] TOKPO Komi, 2015, Les enseignants et la transmission des valeurs ; une étude de cas dans la Préfecture de l'Amou (Togo). *Transmettre*, Volume 1, PP 73-83.