

## **UNIVERSITE OUAGA II**

Centre d'Etudes, de Documentation  
et de Recherche Economiques et Sociales (CEDRES)

# **REVUE ECONOMIQUE ET SOCIALE AFRICAINE**

## **SÉRIES ÉCONOMIE**

**Effets des savoirs et des connaissances sur la diversification des économies de la  
Communauté Économique et Monétaire d'Afrique Centrale (CEMAC)**

**Mathias Marie Adrien Ndinga, Arsène Fabrice Akouélé et Hermann Clachel Lékana**

**Inégalités et croissance économique au Congo**

**Victor KAGNI et Christelle Nkaloulou OUMBA**

**Investissements publics, productivité globale des facteurs  
et croissance au Burkina Faso**

**Mathias TIAHO et Issiaka SOMBIE**

**Déterminants de l'absentéisme des enseignants du primaire  
public au Niger**

**Nafiou MALAM MAMAN**

**Impact des investissements publics sur les investissements privés  
et la production sectorielle au Burkina Faso**

**Fousséni RAMDE & Idrissa M. OUEDRAOGO**

**Transport clandestin au Niger : solution de marche ou régulation publique**

**Rabiadou Samna SOUMANA**

**Efficience de la Production Céréalière au Burkina Faso**

**Habi KY**

**Crédibilité de la politique budgétaire : le rôle de la dette, des institutions  
et des contraintes budgétaires (Le cas la zone CEMAC)**

**Symphorien ENGONE MVE**

[www.cedres.bf](http://www.cedres.bf)

La REVUE CEDRES-ETUDES « séries économiques » publie, semestriellement, en français et en anglais après évaluation, les résultats de différents travaux de recherche sous forme d'articles en économie appliquée proposés par des auteurs appartenant ou non au CEDRES.

Avant toute soumission d'articles à la REVUE CEDRES-ETUDES, les auteurs sont invités à prendre connaissance des « recommandations aux auteurs » (téléchargeable sur [www.cedres.bf](http://www.cedres.bf)).

Les articles de cette revue sont publiés sous la responsabilité de la direction du CEDRES. Toutefois, les opinions qui y sont exprimées sont celles des auteurs.

En règle générale, le choix définitif des articles publiables dans la REVUE CEDRES-ETUDES est approuvé par le CEDRES après des commentaires favorables d'au moins deux (sur trois en générale) instructeurs et approbation du Comité Scientifique.

La plupart des numéros précédents (63 numéros) sont disponibles en version électronique sur le site web du CEDRES [www.cedres.bf](http://www.cedres.bf)

La REVUE CEDRES-ETUDES est disponible au siège du CEDRES à l'Université de Ouaga 2 et dans toutes les grandes librairies du Burkina Faso et aussi à travers le site web : [www.cedres.bf](http://www.cedres.bf)

### **DIRECTEUR DE PUBLICATION**

Pr Idrissa M. OUEDRAOGO, Université Ouaga 2

### **COMITE EDITORIAL**

Pr Pam ZAHONOGO, UO2 Editeur en Chef

Pr Noel THIOMBIANO, Université Ouaga 2

Pr Denis ACCLASATO, Université d'Abomey Calavi

Pr Akoété AGBODJI, Université de Lomé

Pr Chérif Sidy KANE, Université Cheikh Anta Diop

Pr Eugénie MAIGA Université Norbert Zongo Burkina Faso

Pr Mathias Marie Adrien NDINGA, Université Marien N'Gouabi

Pr Omer COMBARY, Université Ouaga 2

Pr Abdoulaye SECK, Université Cheikh Anta Diop

Pr Charlemagne IGUE, Université d'Abomey Calavi

### **SECRETARIAT D'EDITION**

Dr Samuel Tambi KABORE, UO2

Dr Théodore Jean Oscar KABORE, UO2

Dr Jean Pierre SAWADOGO, UO2

Dr Kassoum ZERBO, Université Ouaga 2

### **COMITE SCIENTIFIQUE DE LA REVUE**

Pr Abdoulaye DIAGNE, UCAD (Sénégal)

Pr Adama DIAW, Université Gaston Berger de Saint Louis

Pr Gilbert Marie Aké N'GBO Université Félix Houphouët Boigny (Côte d'Ivoire)

Pr Albert ONDO OSSA, Université Omar Bongo (Gabon)

Pr Mama OUATTARA, Université Université Félix Houphouët Boigny (Côte d'Ivoire)

Pr Idrissa OUEDRAOGO, Université Ouaga 2

Pr Kimséyinga SAVADOGO, Université Ouaga 2

Pr Gnderman SIRPE, Université Ouaga 2

Pr Nasser Ary TANIMOUNE, Université d'Ottawa (Canada)

Pr Gervasio SEMEDO, Université de Tours

Pr Pam ZAHONOGO, Université Ouaga 2

Centre d'Etudes, de Documentation et de Recherche Economiques et Sociales (CEDRES)



[www.cedres.bf](http://www.cedres.bf)

# **REVUE CEDRES-ETUDES**

Revue Economique et Sociale Africaine

**REVUE CEDRES-ETUDES N°64**

Séries économie

2<sup>ie</sup> semestre 2017



# SOMMAIRE

<b>Effets des savoirs et des connaissances sur la diversification des économies de la Communauté Économique et Monétaire d’Afrique Centrale (CEMAC).....</b>	<b>01</b>
<i>Mathias Marie Adrien NDINGA, Arsène Fabrice AKOUELE et Hermann Clachel LEKANA</i>	
<b>Inégalités et croissance économique au Congo.....</b>	<b>20</b>
<i>Victor KAGNI et Christelle Nkaloulou OUMBA</i>	
<b>Investissements publics, productivité globale des facteurs et croissance au Burkina Faso.....</b>	<b>38</b>
<i>Mathias TIAHO et Issiaka SOMBIE</i>	
<b>Déterminants de l’absentéisme des enseignants du primaire public au Niger.....</b>	<b>63</b>
<i>Nafiou MALAM MAMAN</i>	
<b>Impact des investissements publics sur les investissements privés et la production sectorielle au Burkina Faso.....</b>	<b>79</b>
<i>Fousséni RAMDE &amp; Idrissa M. OUEDRAOGO</i>	
<b>Transport clandestin au Niger : solution de marche ou régulation publique.....</b>	<b>107</b>
<i>Rabiatou Samna SOUMANA</i>	
<b>Efficienc e de la Production Céréalière au Burkina Faso.....</b>	<b>124</b>
<i>Habi KY</i>	
<b>Crédibilité de la politique budgétaire : le rôle de la dette, des institutions et des contraintes budgétaires (Le cas la zone CEMAC).....</b>	<b>139</b>
<i>Symphorien ENGONE MVE</i>	



## EDITORIAL

Le deuxième numéro de l'année 2017 (N°64) présente huit articles et s'inscrit sous l'angle de la régularité et de la qualité. Les axes de recherche sont fondés sur les priorités des pays en développement. Ainsi les questions la croissance, les inégalités les investissements publics et l'efficacité technique sont traités par les auteurs.

**Mathias NDINGA (Université Marien N'Gouabi)** et al., montre dans le premier article que les effets des connaissances et des savoirs ont un faible effet sur la diversification des économies des pays de la CEMAC. Ils expliquent cela par plusieurs facteurs dont la migration choisie et ses implications.

**KAGNI et OUMBA (Université Marien N'Gouabi)** dans le deuxième article mettent en avant la qualité des institutions comme source d'aggravation des disparités entre pauvres et riches au Congo. Ils prônent la diversification de l'économie, une bonne gouvernance et une approche par la demande pour réduire les inégalités.

Le troisième article de **TIAHO et SOMBIE (Université Ouaga2)** présente les investissements publics comme facteurs de croissance à long pour le Burkina Faso avec un effet positif sur la productivité global des facteurs. C'est pourquoi, ils recommandent un accroissement de l'offre pour dynamiser la croissance.

Le quatrième article arbore les déterminants de l'absentéisme des enseignants du primaire public. **MALAM MAMAN (Université Abdou Moumouni)**. Par un modèle de comptage, met en relief la faiblesse du niveau de recrutement, le genre et le lieu de résidence comme déterminant pour le Niger.

Le cinquième article met en lumière les effets des investissements publics sur ceux privés. En fonction des liens intersectoriels **RAMDE & OUEDRAOGO** que les investissements publics dans le capital humain ont de meilleurs résultats à long terme que ceux sur les infrastructures.

Dans le sixième article, **Rabiatou SOUMANA SAMNA** analyse le transport clandestin comme alternative de marche ou nécessitant une régulation publique face à un système de transport urbain défaillant.

**Habi KY** dans le septième article fait une analyse de l'efficacité agricole en de la production céréalière. L'autre met en avant l'inefficacité des exploitations et le besoin d'y répondre pour améliorer les performances du secteur.

Dans le huitième article, **Symphorien ENGONE MVE** analyse le rôle de la dette, des institutions et des contraintes budgétaires comme déterminants de la crédibilité de la politique budgétaire. L'auteur fait une analyse de l'effet de chacun de ces facteurs sur le caractère pro cyclique de la politique budgétaire.

**Pr Idrissa OUEDRAOGO**

*Directeur de Publication*



# **Déterminants de l'absentéisme des enseignants du primaire public au Niger**

Nafiou MALAM MAMAN

Maître de Conférences Agrégé des facultés des Sciences Economiques et de gestion,  
Enseignant-chercheur ; Département des Sciences Economiques ;  
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion, Université Abdou Moumouni (Niger) ;  
Email : mnafiou@yahoo.fr

## Résumé

*Exploitant des données contextuelles du Programme d'analyse du système éducatif de la CONFEMEN, cet article enrichit la littérature sur l'absentéisme au travail en se focalisant sur celui des enseignants du primaire public. Il identifie les déterminants de l'absentéisme des enseignants du primaire public au Niger en utilisant un modèle de comptage. L'analyse économétrique révèle ainsi la pertinence de plusieurs facteurs explicatifs de l'absentéisme notamment le niveau académique de l'enseignant, le genre, le milieu de résidence etc.*

**Mots clés** : enseignant du primaire, absentéisme volontaire, modèle de poisson.

**Code JEL** : A21; D85; I28

## Abstract

*Based on CONFEMEN contextual schooling program analysis data, this paper improves the literature on absenteeism to work by treating the case of primary teachers' absenteeism by focusing on public primary school teacher absenteeism. The paper identifies the determinants of public primary teacher absenteeism in Niger by using a Poisson model. The econometric analysis reveals the relevance of several factors that explain absenteeism, particularly the academic level of teachers, their gender, their residence area, etc.*

**Key words**: primary school teacher, voluntary absenteeism, Poisson model.

**JEL code**: A21; D85; I28

## 1. Introduction

L'utilisation optimale du temps est au cœur des préoccupations des économistes du travail et des ressources humaines, à travers l'arbitrage loisir gain dont relève l'absentéisme<sup>1</sup> volontaire. En effet, on distingue deux catégories d'absentéisme. L'absentéisme volontaire, qui est le résultat d'un choix individuel, motivé par la volonté de travailler moins au même salaire, et l'absentéisme involontaire qui regroupe des décisions d'absence subies par l'individu, (Zanardelli M, 2011).

En ce qui concerne la littérature, l'absentéisme peut être examiné du point de vue de la théorie des contrats (Akerlof, 1970) et de l'asymétrie de l'information, aléa moral, car il intervient après la signature du contrat entre les agents (l'Etat, les parents, et les enseignants), (Alcazar et al., 2006). En effet, seul l'enseignant absent connaît les véritables raisons de son absence, alors qu'il est rémunéré par l'Etat ou par les parents pour assurer un service de qualité.

Ces dernières années, l'absentéisme au travail est devenu un phénomène dont l'acuité sape les efforts du développement de l'éducation, de la santé, de l'agriculture dans les pays les moins avancés (Banque Mondiale, 2010). Pourtant, n'est-il pas possible de lutter contre l'absentéisme (volontaire) par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradation des conditions de travail, (Rousseau, T et al, 2010) ? Ceci suppose une analyse appropriée de ses déterminants.

Se servant d'une étude de cas sur l'absentéisme des enseignants du primaire au Niger, cet article complète la littérature sur la question qui a plus cherché à analyser les déterminants de l'absentéisme au travail (Becker, 1993, Hanushek et al, 1999, Ehrenberg et Smith, 2003, Harris et Adams, 2007, Morrin, 2008).

L'éducation est ici retenue pour son impact avéré sur les autres facteurs de développement, (Psacharopoulos et Woodhall, 1988). En revanche, elle présente des indicateurs peu reluisants. Les données moyennes sur l'enseignement primaire des pays les moins avancés se caractérisent par un taux net d'inscription de 78% en 2009, un nombre d'élèves par classe (45) en 2011 supérieur à la norme de 40, un taux d'achèvement du primaire de 61% en 2009, (Banque Mondiale, 2010). Ces statistiques témoignent non seulement d'une offre d'éducation inférieure à la demande, mais également d'une faible efficacité interne. Les insuffisances sur l'efficacité interne ne seraient pas étrangères au comportement absentéiste des enseignants qui tiendrait à plusieurs facteurs.

C'est ainsi que pour la Banque Mondiale<sup>2</sup> (2004), les causes majeures de l'absentéisme dans l'enseignement sont liées aux mauvaises conditions de recrutement, aux promotions internes subjectives, à la pauvreté, au faible monitoring des enseignants, et aux titularisations non méritées dans la fonction publique.

---

<sup>1</sup> Absentéisme et absence s'entendent comme le fait de n'être pas présent sur son lieu du travail aux heures de service.

<sup>2</sup> World development report, 2004, p 194-195.

Dans le même sillage, Bennell (2004) attribue l'absentéisme à la pauvreté des enseignants, mais aussi à la complaisance des directeurs d'écoles qui acceptent des justificatifs légers, car la plupart des enseignants brandissent la maladie comme principale cause de leurs absences. Cet auteur rapporte qu'au Kenya et en Ouganda, le taux d'absentéisme dans l'enseignement atteint respectivement 28,4 et 27%, alors qu'en Ethiopie il touche plus de 45% d'enseignants.

Quant à Bennell et Akyeampong (2007), ils relèvent que la longue distance domicile-école est, en Inde, la cause principale de l'absentéisme. Ils rapportent<sup>3</sup> également qu'au Ghana l'absentéisme affecte plus les écoles du milieu urbain (27,3% contre 12,6% en milieu rural), alors qu'en Sierra Leone, les deux milieux sont équitablement (11,7 et 11,2%) concernés.

D'une manière générale, l'absentéisme<sup>4</sup> des enseignants s'observe dans plusieurs pays africains comme le résume le tableau suivant :

**Tableau 1 : Absentéisme des enseignants dans quelques pays africains**

	Burkina Faso	Cameroun	Côte d'Ivoire	Madagascar	Mali	Sénégal
Moyenne de jours d'absence par mois	2,24 (0,38)	1,80 (0,39)	1,28 (0,16)	2,50 (0,42)	1,9 (0,36)	4,72 (0,54)

*Erreurs type entre parenthèses*

**Source :** PASEC (2004), Tableau 3.7, p35.

Ce tableau montre que le nombre moyen de jours d'absence est plus élevé au Sénégal, alors que la Côte d'Ivoire ferme la marche. Quel que soit le pays, c'est plus d'un jour de travail par mois qu'on perd du fait de l'absentéisme. Les principales raisons recensées par le PASEC sont la maladie, la distance école domicile, la recherche de salaires, les réunions, les raisons familiales (baptême, funérailles).

Bien qu'en nombre très limité, une autre catégorie de littérature sur l'absentéisme tente de lui proposer de solutions. C'est le cas de Banerjee et Duflo (2007) qui suggèrent plusieurs mesures de lutte contre l'absentéisme dans l'éducation, qui vont du contrôle physique des enseignants au contrôle impersonnel, à l'aide des caméras. Cependant cette dernière solution semble peu appropriée aux nombreuses écoles des pays pauvres, dépourvues d'électricité.

De cette littérature, il ressort que l'absentéisme de l'enseignant reste une question d'actualité car les auteurs se sont essentiellement intéressés à ses causes et son importance; certains lui ont trouvé des solutions mais peu appropriées aux pays pauvres. Cet article a pour objectif d'identifier les déterminants de l'absentéisme des enseignants du primaire public au Niger afin de suggérer des solutions appropriées aux réalités des pays pauvres. L'enseignement primaire public est retenu à cause de son écrasant poids (96,3% en 2003) par rapport à l'enseignement primaire privé (Ministère de l'Education Nationale (MEN), 2011).

<sup>3</sup> Page 52, table 6.3.

<sup>4</sup> Il s'agit du nombre de jours d'absences déclaré par l'enseignant le mois précédent l'enquête.

Comme en moyenne, les enseignants les plus âgés supportent des charges familiales plus importantes, ils seraient prêts à exercer une autre activité professionnelle secondaire en monnayant leur capital social. Par ailleurs, l'effectif pléthorique des élèves, la vétusté des infrastructures, la longue distance école domicile, le bas niveau de salaire, les insuffisances de dotations en équipement scolaires pour les salles de classes sont autant d'éléments qui conduiraient à l'absentéisme. Pour ces raisons, on s'attend à ce que les déterminants de l'absentéisme relèvent des conditions sociales et de travail difficiles de l'enseignant.

Pour vérifier ces hypothèses, la suite de l'article s'articule autour de la revue de littérature (II) qui présente les causes et l'ampleur de l'absentéisme ; la méthodologie (III) qui revient sur la stratégie de collecte du PASEC et sur le modèle économétrique d'identification des déterminants de l'absentéisme ; les résultats de l'étude (IV) qui traitent des facteurs explicatifs de l'absentéisme des enseignants à travers des analyses descriptive et économétrique et la conclusion (V) qui s'appesantit sur les perspectives des politiques éducatives et les limites de l'analyse.

## 2. Revue de la littérature

Très peu d'études s'est intéressée aux déterminants de l'absentéisme du maître. On le dilue dans l'analyse de l'absentéisme de son poste de travail. Pourtant, l'allocation du temps de l'enseignant est la principale variable pour expliquer l'apprentissage des élèves, (Lazear, 2001), (Bosworth et Caliendo, 2007), (Meuret et Bonnard, 2010). Par conséquent, plus un enseignant s'absente, moins il consacre du temps à ses élèves, les exposant davantage à l'échec scolaire et le système à une déperdition élevée, source d'inefficacité interne.

C'est dire que l'assiduité des enseignants au travail est un élément important de l'acquisition des connaissances des élèves, (Park et Hannum, 2002 ; Hanushek, Kain et Rivkin, 2005)<sup>5</sup>. A cet effet, Duflo et al (2007), Banerjee et Duflo (2009) concluent qu'en Inde, une réduction conséquente de l'absentéisme des enseignants se traduit par une nette amélioration des résultats des élèves.

En ce qui concerne les causes, les enquêtes du programme d'analyse du système éducatif de la CONFEMEN (PASEC) en énumèrent 8. Il s'agit de l'absentéisme pour raison de santé, d'activités secondaires professionnelles, de longue distance domicile-école, de visite familiale, de cérémonie (baptême, décès, etc), de recherche de paie, de séminaire et de conditions de travail difficiles. Si les raisons<sup>6</sup> de santé sont les plus invoquées, le rang des autres causes varie d'un pays à un autre. Ainsi, au Bénin, après la santé, viennent respectivement les grèves, le salaire et les visites familiales. En Guinée, ce sont les visites familiales qui viennent en deuxième position ensuite les grèves. Si on fait l'hypothèse que l'absentéisme pour raison de santé est involontaire, les autres formes qui, comme on le verra

---

<sup>5</sup> Rapportés par la Banque Mondiale, 2010.

<sup>6</sup> Le Togo fait exception où la raison principale de l'absentéisme est la recherche du salaire, la santé étant en deuxième position et la participation au séminaire en troisième position.

avec l'étude de cas du Niger, représentent dans chaque pays au moins 60% des absences enregistrées, pourraient être combattues.

La Banque Mondiale<sup>7</sup> (2004) reprend certaines de ces formes d'absentéisme avant d'ajouter les conditions de recrutement et de travail difficiles, notamment les démotivations causées par les promotions injustes de certains enseignants.

Das et al (2004) font état d'un absentéisme d'une durée moyenne de 2 jours par mois dans les écoles primaires de Zambie. En 1995 déjà, une enquête de l'UNICEF sur 14 pays en développement mettait en évidence que parmi les pays africains, la Tanzanie, l'Ouganda et la Zambie affichaient les plus mauvais résultats. Plus de la moitié des enseignants de Tanzanie et d'Ouganda s'étaient absentes au moins un jour la semaine précédent l'enquête et environ le quart des enseignants s'était absenté pendant au moins deux jours (Banque Mondiale, 2010). L'ampleur est mitigée dans les pays PASEC.

En effet, la situation mensuelle des enseignants béninois est telle que 27,92% n'ont connu aucune absence ; 25,44% ont enregistré un jour d'absence ; 24,73% ont eu deux jours d'absences ; 1,06% ont de 10 à 13 jours et 0,35% ont totalisé 15 jours d'absences. Sous l'hypothèse d'un mois de 30 jours, soit 21 jours ouvrés, on se rend compte que le phénomène d'absentéisme ampute en moyenne 2 jours de travail dans l'enseignement primaire au Bénin.

En Guinée, 43,12% des enseignants n'ont enregistré aucune absence, 5,42%, 6,16% et 2,16% ont respectivement de 1 à 9, de 10 à 15 et de 15 à 19 absences par mois. Au total, l'absentéisme concerne 56,88% du corps enseignant en Guinée.

Sur la base toujours d'un mois de 21 jours ouvrés, l'absentéisme ampute de 5 jours en moyenne la durée mensuelle de la présence d'un enseignant à l'école.

Enfin, au Mali, l'absentéisme concerne 32,09% des enseignants. On observe dans le même ordre d'idée que certains enseignants (1,40%) ont enregistré jusqu'à 19 absences le mois précédent l'enquête, alors que 25,14% ont entre 1 et 9 absences. Globalement, les enseignants du primaire au Mali connaissent en moyenne 2 absences par mois, donc ne travaillent que 19 jours au lieu de 21 ouvrés.

Certes les enquêtes PASEC permettent de saisir l'ampleur de l'absentéisme, cependant les renseignements sont fournis par les enseignants et confirmés par les directeurs d'école. Une telle façon de faire jette un doute sur la crédibilité des données car certains grands absentéistes pourraient dissimuler, de peur de sanction, les vraies informations surtout dans un contexte où le directeur s'absente fréquemment. On pourrait les améliorer en observant directement la présence des enseignants en salle de classe en effectuant des « visites impromptues » par une équipe d'enquêteurs au moment où l'enseignant devait être à l'école. Une telle méthode a permis de mettre en évidence qu'il est impossible de rencontrer 20% des enseignants des écoles primaires des zones rurales de l'ouest du Kenya durant les heures de classe, (Banque Mondiale, 2010). La même source précise, qu'en Ouganda, cette méthodologie a permis d'établir des taux d'absentéisme de 20% en 2000 et de 27% en 2002.

---

<sup>7</sup> World development report, 2004, p 194-195.

Toutefois, Duflo et Banerjee (2007) proposent des esquisses de solutions les plus élaborées au problème d'absentéisme. Ces auteurs suggèrent plusieurs mesures de lutte contre l'absentéisme qui vont du contrôle physique des enseignants au contrôle impersonnel, à l'aide de caméras. Cependant, ces solutions semblent mieux s'appliquer au milieu urbain, doté des technologies adéquates, ce qui pénalise le milieu rural malgré son poids important dans les pays en développement.

La littérature, qui précède, montre au besoin que l'absentéisme des enseignants est une réalité en Afrique subsaharienne, tant par son ampleur que par ses causes. En revanche, les auteurs sont restés timides pour ce qui est des solutions. A cet effet, l'étude de cas du Niger pourrait être édifiante. Ce pays, qui est en 2012 à 24 points de pourcentage de la scolarisation primaire universelle, a été toujours classé par le PNUD parmi les 5 derniers en termes d'indice du développement humain. La lutte contre la pauvreté y est alors au centre de toutes les stratégies de développement. Or, l'absentéisme des enseignants est à long terme un facteur de pauvreté car il existe une forte corrélation entre les capacités cognitives des élèves durant leur jeunesse et les compétences et les revenus de ces mêmes personnes à l'âge adulte, (Case et Paxson, 2008). C'est dire que combattre l'absentéisme des enseignants à court terme est un moyen de lutter contre la pauvreté de demain.

### **3. Méthodologie**

La revue de la littérature identifie ainsi plusieurs facteurs pouvant influencer l'absentéisme au travail. Pour le cas du Niger, on recense de nombreuses causes probables d'absentéisme des enseignants. On procède à une approche quantitative pour évaluer la pertinence de ces différents facteurs. Dans cette section, on présente les données et le modèle économétrique utilisés par l'approche quantitative.

#### **3.1 Présentation des données**

L'analyse porte sur les données du PASEC. En effet, pour collecter des données, le PASEC a une démarche usitée selon la thématique, (Bernard, 2007). Pour le cas de l'absentéisme des enseignants, il leur a été demandé de déclarer leur nombre de jours d'absences le mois précédent l'enquête. Il s'agit donc d'une absence du lieu du travail, un champ qui a fait l'objet de nombreuses études par les économistes (Becker, 1993, Hanushek et al, 1999, Ehrenberg et Smith, 2003, Harris et Adams, 2007) et par des psychologues (Hellman, 1997, Judge et al, 2000, Miller et Byrnes, 2001, Helms et al, 2006). L'idée principale est que les employés non satisfaits ne sont pas motivés et le manifestent en désertant fréquemment leurs lieux du travail.

Le protocole d'enquête du PASEC prévoit le recueil simultané d'un certain nombre de données contextuelles, d'ordre institutionnel, scolaire, social, économique et culturel. C'est dans ce sens que deux questionnaires sont soumis à l'appréciation des enseignants de deuxième (CP) et cinquième (CM1) années.

Le premier, relativement court, est administré à l'enseignant<sup>8</sup> en début d'année et le second en fin d'année. Le questionnaire post test est relativement plus volumineux. Il recueille les informations sur le maître et sa classe. Ce questionnaire est administré dans la langue officielle du pays et rempli par l'administrateur du test.

Fondamentalement, le PASEC<sup>9</sup> évalue les acquis en français et en mathématiques des élèves de deuxième (CP, âge moyen 8 ans) et cinquième années (CM1, âge moyen 11 ans) du cycle primaire. Une telle stratégie permet de couvrir le début et la fin du cycle, sans toutefois tomber dans les spécificités fortes de la première et de la dernière année du primaire, (PASEC, 2004). Les acquis scolaires sont mesurés sur une même cohorte d'élèves à deux reprises, au début, pré-test, bâti sur les acquis jugés prioritaires du programme des années scolaires précédentes, et à la fin de l'année scolaire, post-test, fonction du programme de l'année scolaire en cours.

Dans l'explication des performances scolaires des élèves, on fait ressortir l'effet du nombre des frères et sœurs scolarisés, de l'éducation des parents, du confort (électricité, télévision, récepteur radio, ... à domicile), etc sur les acquis des élèves au pré et au post tests.

On s'intéresse enfin aux effets pédagogiques à l'exemple des effets de l'organisation de salles de classe (double flux, simple flux, multigrade), du sexe de l'enseignant, de l'accès à une bibliothèque, de l'encadrement du maître (parent d'élève, conseiller et inspecteur pédagogique, formation de mise à niveau), du statut de l'enseignant (contractuel ou fonctionnaire), de son ancienneté, du nombre d'absences, etc sur les performances des élèves aux pré et post tests.

Les données sur les élèves et les enseignants sont complétées par celles sur les directeurs d'école qui renseignent sur les caractéristiques de leurs écoles. Le choix des écoles, des élèves et des enseignants à enquêter est fait de façon aléatoire tout en faisant appel aux pondérations pour réduire au mieux le biais contextuel éventuel.

### 3.2. Spécification du modèle

Le choix du modèle est fortement lié à la nature de la variable dépendante. Pour le présent article, la variable à expliquer est l'absentéisme de l'enseignant. Plus précisément, c'est le nombre de jours d'absence du maître au cours du mois précédent l'enquête. Celle-ci est à valeur discrète mais non catégorielle. Autrement dit, elle correspond à une variable de compte. On va donc recourir au modèle de comptage. En effet, la spécification la plus courante est le modèle de poisson, définissant la probabilité d'occurrence d'un événement issu d'un processus de comptage (Alban Thomas, 2000). Cette probabilité est estimée à travers le maximum de vraisemblance<sup>10</sup>. Soit  $Y$  la variable dépendante de comptage avec  $Y = 0, 1, 2, \dots$  ; la probabilité donnée par la distribution de Poisson que  $Y$  soit égale à un entier  $y$  quelconque est :

<sup>8</sup> En cas de changement d'enseignant entre le début et la fin d'année, le post test n'est administré au nouvel enseignant que lorsqu'il a au moins trois mois d'exercice, sinon on considère seulement le pré test.

<sup>9</sup> Ces dernières années et par des raisons de comparaison avec d'autres programmes internationaux d'évaluation scolaire, le PASEC s'intéresse plus aux derniers niveaux du primaire

<sup>10</sup> Pour plus de détails voir (Cameron et Trivedi, 2005).

$$\Pr[Y = y] = \frac{e^{-\mu} \mu^y}{y!}$$

$$\mu_i = \exp(\mathbf{x}'_i \boldsymbol{\beta}), \quad i = 1, \dots, N$$

$$\ln L(\boldsymbol{\beta}) = \sum_{i=1}^N \{y_i \mathbf{x}'_i \boldsymbol{\beta} - \exp(\mathbf{x}'_i \boldsymbol{\beta}) - \ln y_i!\}$$

Où  $\mu$  est le paramètre de la distribution tel que  $E(Y) = V(Y) = \mu$  ;  
 $X_i$  est un vecteur (1\*K) associé au vecteur de paramètres  $\beta$  (K\*1).

#### 4. Résultats de l'étude

Dans cette partie, on présente d'abord l'échantillon utilisé. Ensuite, on expose et on discute les résultats obtenus à l'issue des estimations.

##### 4.1. Statistiques univariées

###### 4.1.1. Etat de l'absentéisme des enseignants au Niger

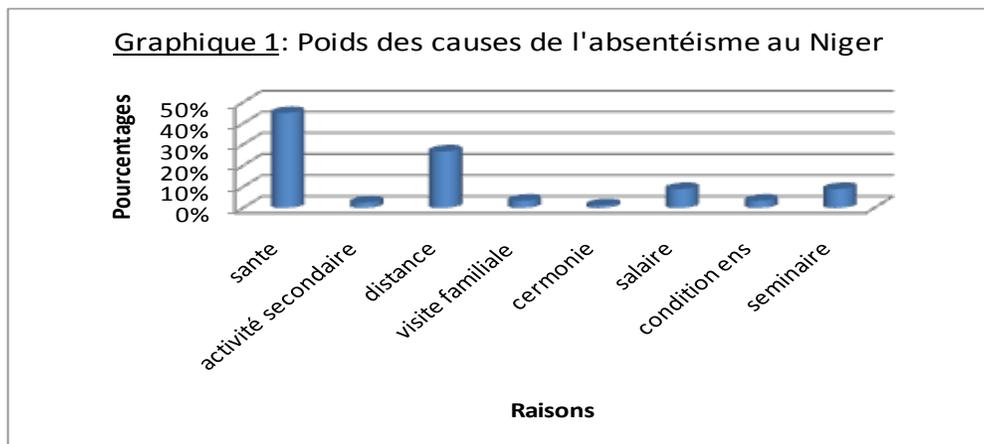
Pour le Niger, les données du PASEC permettent de faire l'illustration suivante :

**Tableau 2 : Ampleur mensuelle de l'absentéisme au Niger**

Nombre mensuel d'absences	Fréquences	Pourcentages
0	131	51.97
1	50	19.69
2	35	13.78
3	14	5.51
4	4	1.57
5	9	3.54
6	3	1.18
7	1	0.39
9	1	0.39
10	2	0.79
18	1	0.39
19	2	0.79
Total	254	100

**Source :** Calculs de l'auteur à partir des données du PASEC

Des enseignants du primaire public, 48,03%, ont connu de 1 à 19 absences mensuelles. Pour l'essentiel, le nombre d'absences, 38,98%, est compris entre 1 et 3, même si 1,97% ont observé de 10 à 19 absences. En moyenne, au Niger, les enseignants s'absentent 1,31 jour, ce qui représente 7,2% de 128 heures de charge mensuelle d'un enseignant du primaire. A l'image de plusieurs pays de la sous région, les raisons de santé (40%) sont en tête des causes d'absentéisme, comme le montre le graphique suivant :



**Source :** auteur de cet article à partir des données du PASEC

La distance parcourue entre la résidence de l'enseignant et l'école vient en deuxième position (30%), la participation aux séminaires (10%) et la recherche de la paie (10%) occupent la troisième place. L'effet de la distance témoigne certes de la vaste superficie du Niger (1267000 km<sup>2</sup>), mais également d'une faible dotation des écoles en logements d'enseignants. On pourrait aussi soupçonner des implantations d'écoles sans un grand respect de cartes scolaires qui fait que des enseignants préfèrent laisser leur famille dans des grands centres et faire la navette entre leur résidence et l'école, avec tous les risques de retard et d'absences.

Même en acceptant que l'absentéisme pour raison de santé est insaisissable, on pourrait s'attaquer aux 60% restant en adoptant un certain nombre des stratégies notamment le respect des cartes scolaires pour atténuer l'effet distance et salaire ; l'organisation des séminaires pendant les périodes de repos. Ces mesures sont nécessaires compte tenu des conséquences à court et long termes de l'absentéisme.

Outre la variable absences des enseignants, des informations sur d'autres variables sont disponibles.

#### **4.1.2. Présentation des variables**

Tableau 3 : Statistiques univariées des variables explicatives

Variables		Définitions	Moyennes ou proportions
Sexe de l'enseignant		Variable muette =1 si femme, 0 sinon	0.66
Le plus haut niveau d'instruction atteint par l'enseignant	Diplôme de BEPC	Variable muette =1 si l'enseignant a un diplôme du BEPC, 0 sinon	0.35
	Niveau secondaire cycle 2 (sans bac)	Variable muette=1 si l'enseignant a un niveau secondaire de cycle 2 mais n'a pas obtenu le baccalauréat, 0 sinon	0.38
	Diplôme du supérieur (bac ou plus)	Variable muette=1 si l'enseignant a un diplôme supérieur, 0 sinon	0.25
Statut Matrimonial de l'enseignant		Variable muette =1 si marié, 0 sinon	0.69
Nombre d'année de service de l'enseignant		Nombre d'année de service de l'enseignant	7.47
Equipements de la classe		Equipements de la classe	3.46
Association des parents d'élèves active		Variable muette =1 si oui, 0 sinon	0.48
Localisation de l'école		Variable muette = 1 si rural, 0 sinon	0.28
Ancienneté du directeur de l'école		Ancienneté dans la fonction de directeur d'école	10.76
Niveau de la classe		Variable muette = 1 si niveau CM1, 0 si niveau CP	0.50
Nombres d'Observations			N = 226

**Source :** auteur de cet article à partir des données du PASEC

L'échantillon est composé de 226 enseignants de différentes écoles du primaire public au Niger. Les femmes y représentent 66% du corps enseignant. On constate que les diplômés du niveau supérieur intègrent peu la fonction d'enseignant. Seulement 25% du corps enseignant a le baccalauréat. Ceci témoigne leur forte aspiration sur le marché de l'emploi. En moyenne, les enseignants ont 7 années dans l'exercice de la fonction. Une proportion importante des associations des parents d'élèves est active (48%).

Finalement, le milieu rural représente 28% de l'échantillon.

## 4.2. Présentation et Discussions des résultats

**Tableau 4 : Déterminants de l'absentéisme des enseignants du primaire public au Niger**

Variables explicatives	Coefficients (t de Student)
Sexe de l'enseignant : femme	-0.331** (-2.39)
Statut Matrimonial de l'enseignant : Marié	-0.131 (-0.92)
Le plus haut niveau d'instruction atteint par l'enseignant :	
<b>Diplôme de BEPC</b>	<b>Ref</b>
Niveau secondaire cycle 2 (sans bac)	-0.358** (-2.55)
Diplôme Bac ou plus	-0.452*** (-2.72)
Nombre d'année de service de l'enseignant	-0.012 (1.34)
Equipements de la classe	-0.055 (-1.06)
Association des parents d'élèves active :	
<b>Non</b>	<b>Ref</b>
Oui	-0.459*** (-3.70)
Localisation de l'école :	
<b>Urbain</b>	<b>Ref</b>
Rural	-0.427*** (-2.83)
Ancienneté du directeur d'école	-0.02** (-2.49)
Niveau de la classe :	
<b>CP</b>	<b>Ref</b>
CM1	-0.294** (-2.19)
Constante	1.536*** (5.54)
Statistiques du modèle :	
N	226
LR Chi 2(10)	52.75
Prob > chi 2	0.000

\*\*\* ; \*\* ; \* : significatif respectivement à 1%, 5% et 10%.

**Source :** auteur de cet article à partir des données du PASEC

Le log de vraisemblance révèle la pertinence du modèle dans sa globalité. La statistique du log de vraisemblance est significativement différente de 0, à moins de 1%. C'est dire que tous

les coefficients estimés dans le modèle sont différents de zéro. Il ressort de la régression économétrique que, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'absence de l'enseignant est fonction de plusieurs facteurs d'ordre démographique, éducatif et scolaire.

C'est ainsi que dans l'enseignement primaire public au Niger, les femmes s'absentent moins que les hommes. Un tel résultat serait dû au fait que les femmes enseignantes s'arrangent pour habiter non loin de leurs écoles, aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural. Pour ce dernier, les femmes qui ont leur famille en dehors du village où elles enseignent, elles se mettent en location pour n'être en famille que pour le week-end. Quant aux hommes, qui sont dans une telle situation, ils préfèrent prendre le risque de faire la navette quotidienne, à moto, souvent malgré l'éloignement, les accidents, la pluie et le sable.

Le niveau d'instruction de l'enseignant agit négativement et significativement sur sa probabilité à s'absenter. En effet, les enseignants diplômés du supérieur s'absentent moins par rapport à leurs homologues de diplôme inférieur. Un tel résultat serait lié à la prise de conscience des enseignants diplômés de leur responsabilité et du bon exemple qu'ils doivent donner à leurs homologues moins diplômés qui en général ne sont que des exécutants au niveau de l'école.

En outre, on constate qu'en présence d'une association des parents d'élèves active, prompte à s'impliquer dans la gestion de l'école, les enseignants s'absentent moins. Ce résultat corrobore celui d'Alcazar *et al.* (2006) et se traduirait non seulement par la convivialité entre parents et enseignants, mais aussi par le monitoring des parents qui dissuade les enseignants absentéistes. Ce contrôle de proximité est à encourager dans un contexte où l'essentiel des enseignants ne reçoit que rarement la visite d'un conseiller pédagogique encore moins celle d'un inspecteur d'enseignement.

Toutes choses égales par ailleurs, une école située en milieu rural par rapport à une école située en milieu urbain connaît moins d'enseignants qui s'absentent. Ce résultat montre que l'absentéisme serait un phénomène plus urbain que rural. Plusieurs explications étayent ce résultat. En effet, il est plus facile pour un enseignant de milieu urbain d'exercer d'autres activités à but lucratif ou non au lieu d'être à l'école. Ce résultat concorde avec celui de Michaelowa (2001).

Les maîtres s'absentent moins lorsque leur directeur est expérimenté. Ce résultat s'expliquerait par l'impact positif de l'expérience du directeur. En effet, en tant qu'ancien enseignant, avant d'être désigné directeur, il reconnaît les vraies des fausses demandes d'absences et comme il statue en premier sur l'autorisation d'absence, il pourrait dissuader les éventuels demandeurs.

Finalement, le niveau de la classe affecte significativement l'absentéisme des enseignants. Il ressort que, toute chose égale par ailleurs, les enseignants du CP observent plus de journées d'absences comparé à ceux du CM1. Un tel résultat serait lié au niveau d'études des enseignants du CM1 qui ont en général un diplôme du supérieur. A cela s'ajoute le fait que les enseignants du CM1 sont conscients que leurs élèves sont préparés pour se présenter, un an

après, à l'entrée en sixième. Les enseignants du CP s'absentent parce qu'à chaque absence, il serait plus facile pour l'administration de l'école de les remplacer par un enseignant suppléant.

### **5. Conclusion et perspectives de politiques éducatives**

L'objectif de cet article est d'identifier les déterminants de l'absentéisme des enseignants du primaire public au Niger. Le choix de l'enseignement public de base 1 s'explique par son important poids, 96,3% en 2003, par rapport à l'enseignement primaire privé, (MEN, 2011). Ceci fait qu'une amélioration de l'efficacité interne de l'enseignement primaire public, à travers une bonne connaissance des déterminants de l'absentéisme des enseignants, va se répercuter sur la qualité globale de l'enseignement primaire.

A l'aide d'un modèle de comptage et en exploitant les données transversales du PASEC sur le Niger, la régression a permis d'obtenir plusieurs résultats dont l'exploitation pourraient aider l'administration scolaire à mieux combattre l'absentéisme. Il s'agit de : i) les femmes s'absentent moins que les hommes ; ii) les enseignants diplômés du supérieur s'absentent moins par rapport à leurs homologues de diplôme inférieur ; iii) l'absentéisme est un phénomène plus urbain que rural ; iv) l'ancienneté du directeur d'école est un obstacle à l'absentéisme et enfin v) l'absentéisme affecte plus le cours préparatoire que le cours moyen du primaire.

Bien qu'elles concourent à lutter efficacement contre l'absentéisme des enseignants du primaire public, la mise en œuvre de chacune de ces solutions dépend de son coût qui doit être mis en avant dans la prise de décision, d'où la nécessité de procéder à une analyse coût bénéfice.

## Références Bibliographiques

- Akerlof G, 1970**, "The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism", *The Quarterly Journal of Economics*, 84 (3), 488-500.
- Alcazar L, Rogers H, Chaudhury N, Hammer J, Kremer M, and Muralidharan K, 2006**, "Why are teachers absent? Probing service delivery in Peruvian primary schools", *International Journal of Educational Research*, 45 (3), 117-136.
- Banerjee, A & Duflo, E, 2009**, « L'Approche expérimentale en économie du développement », *Revue d'économie politique*, 5, vol 119, p 691-726.
- Banerjee, A & Duflo, E., 2006** « Addressing absence», *Journal of Economic Perspectives* 20, (1), pp 117-132.
- Banque Mondiale., 2010**, « Indicateurs du développement en Afrique », exposé de 44 p.
- Becker, G. S., 1993**, « Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education», Chicago, University of Chicago Press, 3<sup>rd</sup> edition.
- Bernard, J-M., 2007**, « La fonction de production éducative revisitée dans le cadre de l'Education Pour Tous en Afrique subsaharienne : Des limites théoriques et méthodologiques aux apports à la politique éducative », Thèse de Doctorat unique, Université de Bourgogne.
- Bosworth R. & Caliendo F, 2007**, « Educational production and teacher preferences », *Economics of education Review*, vol. 26, 487-500.
- Cadore, I & al., 2004**, « Econométrie appliquée : Méthodes – Applications – Corrigés », De Boeck Université, 1<sup>ère</sup> édition.
- Cameron A.C et Trivedi P.K, 2005**, "Microeconometrics: Methods and Applications", Cambridge University Press, New York., 1034 p.
- Case, A. & Paxson, C, 2008**, « Stature and Status: Height, Ability, and Labor Market Outcomes,» *Journal of Political Economy*, 116 (3): 499-532.
- Das, J., S. Dercon, J. Habyarimana & P. Krishnan, 2004**, « When Can School Inputs Improve Test Scores? » Document de travail consacré à la recherche sur les politiques de développement n° 3217, Washington : Banque mondiale.
- Duflo E., & al, 2007**, « Monitoring works: getting teachers to come to school », BREAD Working Papers 103 (see also NBER Working Papers 11880).
- Ehrenberg, R. G. & Smith, R. S., 2003, «Modern labour economics: Theory and public policy». New York, NY: Addison Wesley Longman, Inc.
- Hanushek, E & al., 1999**, «Do higher salaries buy better teachers? », Working Paper No. 7082, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Harris, D. N. & Adams, S. J., 2007**, «Understanding the level and causes of teacher turnover: A comparison with other professions ». *Economics of Education Review*, 26(3), pp 325-337.
- Hellman, C. M., 1997**, «Job satisfaction and intent to leave». *The Journal of Social Psychology*, 137(6), pp 677-689.

- Helms, J. E. & al., 2006, «Treating Cronbach's Alpha reliability coefficients as data in counselling research». *The Counseling Psychologist*, 34(5), pp 630-660.
- Judge, T. A & al., 2000**, «Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics». *Journal of Applied Psychology*, 85(2), pp 237-249.
- Lazear E. P, 2001**, «Educational Production», *Quarterly Journal of Economics*, vol. CXVI(3) 777-803.
- Malam Maman N., 2010**, « Les déterminants de la satisfaction à enseigner au cycle de base I au Niger : une analyse à base des données du PASEC », revue canadienne d'études et du développement, vol 31, pp 107-121.
- Meuret D & Bonnard C, 2010**, « Travail des élèves et performance scolaire », *Revue d'économie politique*, 5, Vol. 120, p. 793-821.
- Michaelowa, K.,2001**, "Primary Education quality in Francophone Sub-Saharan Africa: Determinants of Learning Achievement and Efficiency Considerations". *World Development*, 29 (10), 1699-1716
- Ministère de l'Éducation Nationale, 2011**, « annuaire statistique », République du Niger, octobre, 561 p.
- Morrin, E. M, 2008**, « Qu'est-ce qui donne un sens au travail ? », *Objectif Prévention*, vol 31, n°2, 2008, p 10-14.
- Psacharopoulos, G & Woodhall, G, 1988**, « L'éducation pour le développement : une analyse des choix d'investissement », *Economica*, 343 p.
- Rousseau, T & al, 2010**, « L'Absentéisme outils et méthodes pour agir », Réseau ANACT, 44 p.
- Thomas A, 2000**, « Econométrie des variables qualitatives : Manuels et exercices corrigés », Dunod, 179 pages.
- Zanardelli, M, 2011**, « L'absentéisme au travail : une approche théorique qui intègre la survenance de la maladie comme un choc exogène », WP No 2011-27, CEPS, INSTEAD

**Annexe : Sortie brute résultats de l'estimation**

poisson ABSMT i.MAITRFEM i.MTMARIE SERVICE i.niv\_maitre2 EQUIPT i.APEACTIV  
ANCDIR i.niveau i.RURA

Iteration 0: log likelihood = -450.80386

Iteration 1: log likelihood = -450.80385

Poisson regression	Number of obs	=
226		
	LR chi2(10)	=
52.75		
	Prob > chi2	=
0.0000		
Log likelihood = -450.80385	Pseudo R2	=
0.0553		

```
-----
---
      ABSMT |      Coef.   Std. Err.      z    P>|z|    [95% Conf.
Interval]
-----+-----
---
      1.MAITRFEM |   -.3309397   .138645   -2.39   0.017   -.602679   -
.0592004
      1.MTMARIE |   -.131206   .1427073   -0.92   0.358   -.4109072
.1484952
      SERVICE |    .0125701   .0093918    1.34   0.181   -.0058374
.0309777
      |
      niv_maitre2 |
      2 |   -.3582143   .1405757   -2.55   0.011   -.6337376   -
.0826909
      3 |   -.4518957   .1659057   -2.72   0.006   -.7770648   -
.1267265
      |
      EQUIPT |   -.0553293   .052094   -1.06   0.288   -.1574317
.0467732
      1.APEACTIV |   -.4589358   .123876   -3.70   0.000   -.7017284   -
.2161433
      ANCDIR |   -.0198604   .0079708   -2.49   0.013   -.035483   -
.0042378
      1.niveau |   -.2942936   .1343915   -2.19   0.029   -.557696   -
.0308912
      1.RURAL |   -.427412   .1510794   -2.83   0.005   -.7235222   -
.1313017
      _cons |    1.53558   .2770785    5.54   0.000    .9925161
2.078644
-----
---
```

