

## CHAPITRE III

### CADRE DE RÉFÉRENCE THÉORIQUE

Dans ce chapitre, nous voulons démontrer l'importance de détecter les causes des absences pour pouvoir agir sur le problème d'absentéisme. Pour explorer les différentes causes explicatives de l'absentéisme, nous avons retenu le modèle développé par Yolles et al. (1975) et adapté par Bélanger, Petit et Bergeron (1983). Voici le cadre théorique de cette recherche.

#### 3.1 NATURE ET CAUSES D'ABSENCES

La détection des causes profondes de l'absentéisme est un impératif économique. L'absentéisme est 236 fois plus coûteux que les grèves, selon Dekar (1985). Il décrit l'importance qu'il faut apporter à l'étude du phénomène. Il mentionne que la meilleure solution au problème de l'absentéisme est celle qui passe par un dialogue entre adultes capables de révéler les causes physiques et les mobiles humains de la désertion fréquente du lieu de travail.

L'analyse des causes des absences est un procédé intéressant pour déterminer la nature de l'absentéisme. Selon Dekar (1985), l'absentéisme est fondé. On ne peut le réduire qu'en s'attaquant à ses multiples causes, une à une. Une absence a toujours une raison d'ordre matériel, intellectuel, affectif et même financier. L'auteur a élaboré des profils d'absences qui combinent des durées et des fréquences d'absences. Ces profils deviennent des indicateurs spécifiques qui permettent d'identifier différentes causes de l'absentéisme.

Pour Bélanger, Petit et Bergeron (1983), la maladie ou l'état d'incapacité physique temporaire est de façon générale, considéré comme étant la cause principale d'absence. Mais une foule d'autres facteurs peuvent expliquer l'absentéisme. Pour tenter de cerner l'éventail des variables personnelles, organisationnelles et environnementales qui peuvent faciliter la compréhension du phénomène, ils ont retenu et adapté le modèle de Yolles et al. (1975) qui regroupe, sous trois catégories, les facteurs associés à l'absentéisme.

Ces trois catégories de variables peuvent exercer une influence conjointe ou non sur la décision de l'employé d'être présent ou non à son travail. Ces variables sont d'ordre personnel, d'ordre organisationnel reliées à la tâche ou en lien avec le contexte ou l'environnement de l'organisation. Ces variables quoique considérées indépendantes à des fins d'analyse, sont néanmoins interreliées et agissent conjointement lorsque l'on tente d'expliquer le phénomène de l'absentéisme. Le fait de se présenter ou non au travail est la variable dépendante de ce modèle.

Le modèle de Yolles et al. (1975) adapté par Bélanger, Petit et Bergeron (1983) a servi de point d'ancrage à cette recherche et chaque groupe de variables a fait l'objet d'une recherche plus approfondie. Nous avons choisi de retenir ce modèle puisqu'il prend en compte toutes les facettes de la vie de l'individu qui s'absente. Il établit ainsi une interrelation entre les groupes de variables. Ce modèle a l'avantage d'être clair et permet une démarche d'analyse structurée.

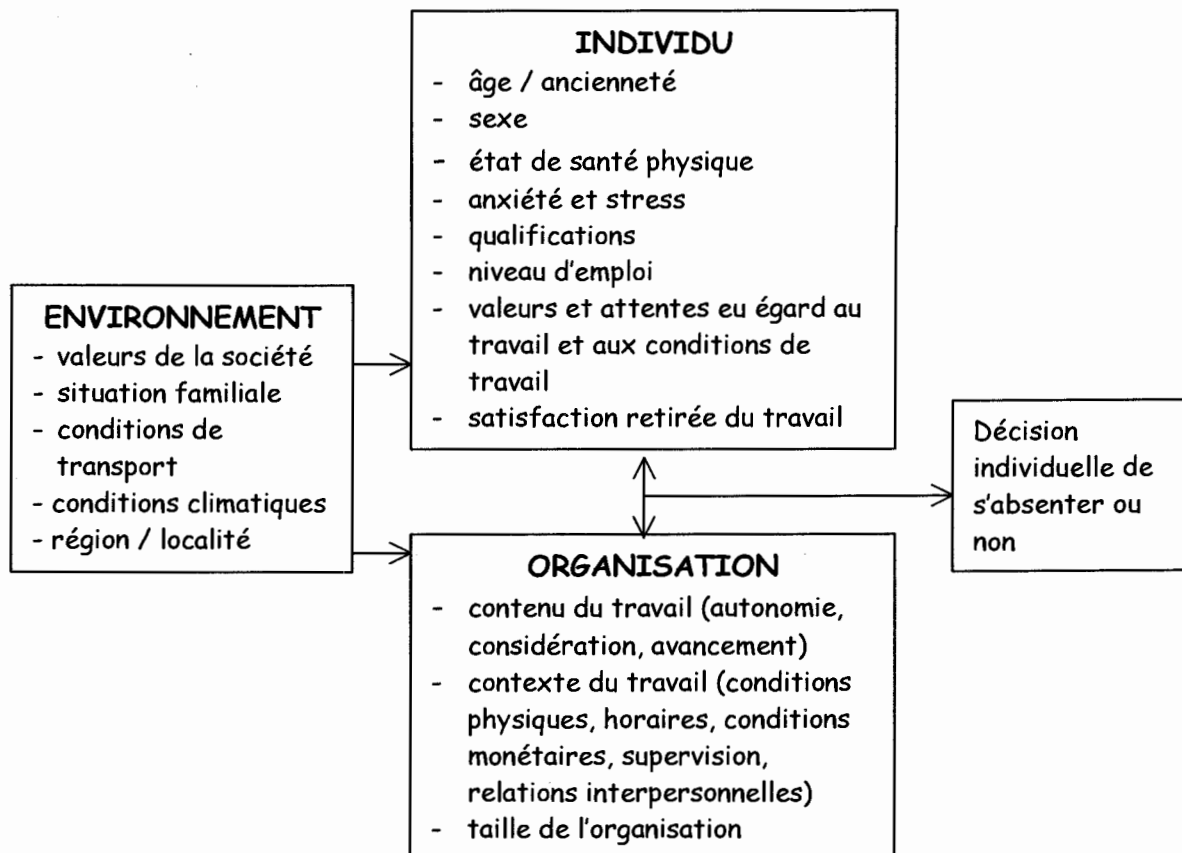


Figure 3.1 Modèle de Yolles et al. (1975) adapté par Bélanger, Petit et Bergeron (1983)

### 3.2 VARIABLES INDIVIDUELLES

Dans le modèle de Yolles et al. (1975), adapté par Bélanger, Petit et Bergeron (1983), les variables dites individuelles, susceptibles d'influer sur l'absentéisme, sont au nombre de huit. Ainsi, l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise, l'état de santé, l'anxiété et le stress, le sexe, le degré de qualification, le niveau d'emploi, les valeurs et attentes à l'égard du travail et des conditions de travail ainsi que la satisfaction retirée du travail, composent ce premier groupe de variables.

Jardillier et Bauduin (1979) mentionnent que les composantes individuelles restent étroitement reliées les unes aux autres. Ils ajoutent que si toutes ces composantes, à des degrés différents, peuvent influencer l'absentéisme, la recherche des causes réelles ne peut toutefois se faire sérieusement qu'au niveau individuel en examinant la situation de chaque salarié.

Chacune des variables de cette rubrique a été reprise afin de vérifier dans la littérature scientifique, ce qui a été dit sur sa contribution à l'absentéisme et de façon plus particulière chez le personnel enseignant.

### 3.2.1 L'âge et l'ancienneté

Jardillier et Bauduin (1979) établissent un lien direct entre l'âge et l'absentéisme. Ils affirment que c'est un facteur très important, le taux d'absence augmentant fortement avec lui. Toutefois, les absences des salariés âgés sont différentes de celles des plus jeunes. Elles ne sont guère plus nombreuses, mais sont beaucoup plus longues. De manière générale, l'absentéisme des plus jeunes est de « fréquence » et celui des plus âgés de « durée ».

Bélanger, Petit et Bergeron (1983) reconnaissent un lien direct entre l'âge et le taux d'absences. Ils maintiennent que le rapport entre l'âge et le taux d'absentéisme décrit une sorte de courbe en «U», le taux d'absentéisme étant élevé chez les moins de 20 ans, il s'abaisse graduellement pour les catégories d'âge moyen et remonte par la suite chez les travailleurs près de la retraite.

St-Arnaud (2000) affirme que l'importance de la variable âge peut devenir prépondérante. Dionne-Proulx (1995) mentionne, en citant les recherches de Banks et Necco (1990) que l'âge, et non l'expérience, était en relation avec

l'épuisement professionnel. Les enseignants plus âgés seraient davantage capables de s'ajuster aux divers événements stressants. Dans ses recherches auprès des bénéficiaires des prestations d'invalidité de la Régie des rentes du Québec, elle arrive à la conclusion que les enseignants se retrouvent en invalidité permanente beaucoup plus jeunes que les autres bénéficiaires de rente d'invalidité du Québec; 37,5 % ont moins de 44 ans comparativement à 12,5 % pour les personnes œuvrant dans des professions dites libérales et 10 % pour l'ensemble de la population étudiée.

Le concept de cycle de vie et plus précisément de la période de mitan de la vie (45-55 ans) s'est révélé significatif dans l'étude menée par Bourdages (1996) auprès d'enseignants. Selon elle, la presque totalité des sujets sont aux prises avec les caractéristiques du mitan de vie et c'est à travers cette transition que leur arrêt de travail s'inscrit.

Quant à l'ancienneté, Jardillier et Baudin (1979) constatent dans leurs recherches, qu'aucune étude établit de façon formelle la relation entre ancienneté et absentéisme, abstraction faite de l'âge. Côté-Desbiolles, (1985) relève, citant (Behrend, 1959 et Abramovitz, 1980), l'existence d'une relation inversement proportionnelle entre l'ancienneté et les taux d'absence : plus l'employé est ancien dans son emploi, moins il s'absenterait. Par contre, Proulx (1994) affirme que le pourcentage d'individus insatisfaits et épuisés s'accroît avec l'âge et l'ancienneté, les plus anciens se révélant nettement plus nombreux dans cette situation.

Bref, plusieurs auteurs établissent une relation entre l'âge et l'absentéisme mais une telle relation est difficile à confirmer avec l'ancienneté.

### 3.2.2 Le sexe

En ce qui concerne la durée des absences, Côté-Desbiolles (1985) présente dans son étude que les femmes s'absentent plus souvent pour une longue durée. Selon elle, il serait logique de soutenir l'hypothèse, fréquemment émise, selon laquelle les hauts taux d'incidence et de sévérité découverts chez les femmes seraient, en partie du moins, liés à leurs responsabilités familiales. Par ailleurs, les résultats de l'étude démontrent que l'effet du sexe n'est pas aussi uniforme en ce qui concerne la sévérité des absences. Les jeunes hommes (15 à 19 ans) présentent un rapport heures perdues/heures travaillées plus élevé que les jeunes femmes (60,4 % contre 52,8 %). Pour les groupes suivants (20-24 et 25-34 ans), les femmes accusent des taux plus élevés que les hommes. Chez les travailleurs de 35 à 44 ans, il n'y a aucune différence dans la sévérité des absences. Enfin, les taux sont à nouveau plus élevés chez les hommes dans le groupe des 45-64 ans et celui des 65 ans et plus.

Si l'on constate que les femmes sont plus absentes que les hommes, ceci ne peut, selon Jardillier et Bauduin (1979), en aucun cas être expliqué par des raisons tenant à leur nature féminine, mais bien aux conditions dans lesquelles elles travaillent et au rôle familial plus lourd qu'elles doivent assumer. Lorsqu'elles ont des conditions de travail et de vie analogues à celles des hommes, leurs absences ne sont pas plus fréquentes; cette situation ne peut donc pas être considérée comme figée. Les causes de l'absentéisme féminin sont multiples : elles tiennent en partie à l'organisation du travail féminin dans les entreprises mais aussi, et surtout à la répartition des charges de la famille entre le mari et la femme. Ce constat a été maintes fois rapporté dans la littérature scientifique, quant à la différence entre les hommes et les femmes dans la population relativement aux

responsabilités liées à la charge domestique. Toutefois, St-Arnaud (2000) mentionne que peu de femmes enseignantes ont fait référence aux exigences de la double tâche comme source de tensions ayant mené à l'arrêt de travail.

Par contre, le sexe d'un individu peut avoir des effets sur l'absentéisme quand il est question de pathologie. Par exemple, selon Leblanc (1996), il existe une abondante littérature rapportant de façon constante une prédominance de la dépression chez la femme. On considère généralement que le taux de prévalence de la dépression est chez les femmes de 2,5 comparativement à 1 chez les hommes. Bref, l'appartenance sexuelle d'un individu influence l'absentéisme. Quelques soient les motifs, il se dégage nettement de la littérature que les femmes sont plus enclines à s'absenter que les hommes.

### 3.2.3 L'état de santé

La gestion de l'invalidité suppose à la base une pathologie. La définition de l'invalidité dans la convention collective des enseignants est par ailleurs fort explicite quant à la nécessité d'un état de santé déficitaire pour être admissible aux prestations d'assurance salaire. Nous avons jugé intéressant dans le cadre de cette recherche, de nous pencher tant sur l'état de santé physique que sur la santé mentale des individus.

#### 3.2.3.1 L'état de santé physique

La perception ou l'autoévaluation de la santé constitue un indicateur important de l'état de santé de la population. Elle reflète l'appréciation globale que l'individu fait de son propre état de santé en intégrant ses connaissances et son expérience de la santé ou de la maladie. Des études montrent que la perception

de l'état de santé est associée non seulement à la morbidité déclarée, sous forme de symptômes ou de maladies aiguës ou chroniques (Fylkesnes et Forde, 1992, Liang et al. 1991, Segovia et al. 1989) mais également à la morbidité diagnostiquée (Idler et Angel, 1990, Linn et Linn 1980). La perception de l'état de santé a aussi été reliée aux mesures d'incapacité fonctionnelle et de la limitation des activités (Barsky et al., 1992, Segovia et al. 1989). Elle peut de plus être considérée comme une mesure fiable et valide, comme l'ont souligné Pampalon et al. (1994) dans leur recension des écrits sur le sujet, cité dans l'Enquête sociale et de santé 1992-1993.

Cette même enquête menée par Santé Québec démontre que près de neuf Québécois sur dix (89 %) qualifient leur état de santé de bon à excellent. Chez les hommes comme chez les femmes, la proportion de personnes qui qualifient leur santé d'excellente et de très bonne tend à diminuer avec l'âge et la situation inverse s'observe chez les personnes qui s'estiment en médiocre et en mauvaise santé. L'étude confirme aussi que c'est principalement à partir de 45 ans que l'évaluation de la santé devient plus négative.

Pour Bélanger, Petit et Bergeron (1983), l'état de santé physique est un des facteurs les plus importants parce qu'il est invoqué par la majorité des employés pour motiver leur absence. La maladie de courte durée et de longue durée explique à elle seule la moitié des taux d'absentéisme observés. Jardillier et Bauduin (1979) abondent dans le même sens, mais concluent que son effet est très dépendant d'autres facteurs individuels, industriels et sociaux.

St-Arnaud (2000) constate que les problèmes de santé physique peuvent être des facteurs fragilisants pour l'équilibre psychologique et dans certains cas,



mener à une dépression sévère. Elle soutient que la frontière entre la santé physique et mentale demeure une zone grise qui nous rappelle comment les réactions du corps et du psychisme peuvent être liées. Sur plusieurs aspects, les deux se confondent et il devient difficile de savoir lequel est antérieur à l'autre. Dans certains cas, les problèmes de santé physique sont mis de l'avant pour justifier le retrait du travail alors que le discours porte essentiellement sur les difficultés du travail qui génèrent un état de souffrance mentale.

Bref, les problèmes de santé constituent une large part des facteurs explicatifs de l'invalidité. Dans plusieurs cas, une relation entre les problèmes de santé physique et les problèmes de santé mentale peut s'établir et inversement.

### 3.2.3.2 La santé mentale

Au Québec, les problèmes de santé mentale sont parmi les principales causes de morbidité de la population. Selon Santé-Québec (1988), le pourcentage de personnes atteintes avait même doublé par rapport à celui noté quelques années plus tôt, dans l'enquête de Santé Canada (1981).

Un indice de détresse psychologique a été utilisé par Santé Québec en 1987 puis en 1992-1993, pour estimer l'état de santé mentale de la population québécoise. Il est dérivé du *Psychiatric Symptom Index (PSI)*, élaboré par Ilfeld en 1976 et adapté en quatorze questions par Prévaille et al. (1992). Ainsi selon l'Enquête sociale et de santé 1992-1993, 26 % de la population québécoise de 15 ans et plus se classe dans la catégorie élevée de détresse psychologique en 1992-1993. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à faire partie de cette catégorie et cet écart entre les sexes se vérifie pour tous les

groupes d'âges. Entre 1987 et 1992-1993, la proportion d'individus de 15 ans et plus ayant un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique est passé de 19 % à 26 %. Cette augmentation se produit tant chez les femmes que chez les hommes. Par ailleurs, les individus ayant un emploi enregistrent aussi une augmentation marquée de la proportion de personnes ayant un niveau élevé à l'indice de détresse, soit une hausse de 17 % à 26 %. Quant aux conséquences de la détresse, les résultats permettent d'estimer que la moitié des personnes ayant un score élevé à l'indice déclarent qu'au cours des six mois précédant l'enquête, ces manifestations ont perturbé leur vie familiale ou sentimentale, alors que le tiers affirment que celles-ci ont nui à leur travail, à leurs études ou à leurs activités sociales.

Selon Santé Québec (1988), la perception de l'état de santé est aussi associée à la détresse psychologique. Il faut souligner que ces deux éléments ne sont pas totalement indépendants l'un de l'autre, la détresse psychologique étant une composante de la perception de l'état de santé. Seulement 16 % des personnes ayant une perception excellente de leur état de santé ont un indice élevé de détresse psychologique, alors que parmi les personnes ayant une mauvaise perception de leur état de santé, plus d'une personne sur deux (53 %) a un score élevé de détresse psychologique. Cette relation se maintient quel que soit le sexe ou l'âge.

La survenue d'une dépression peut en général être considérée comme étant liée à l'influence, chez les personnes génétiquement prédisposées, d'événements « vécus » comme pénibles selon Leblanc (1996). Citant Kendler et coll. (1993), il ajoute que les éléments qui, à ce jour, permettent le mieux de prévoir l'apparition d'un épisode dépressif sont, en ordre décroissant d'importance : les

événements stressants, une vulnérabilité génétique (c'est à dire des antécédents familiaux de dépression), un ou plusieurs épisodes dépressifs antérieurs et une réactivité émotionnelle élevée associée à une moindre capacité à s'adapter à des événements stressants.

Selon la recension des écrits effectuée par Dionne-Proulx (1995), les problèmes de santé les plus communs pour le groupe des enseignants sont associés à l'épuisement physique et émotionnel (Otto, 1986), à la frustration ou à une extrême tension (Kyriacou et Sutcliffe, 1979). Une baisse de la résistance aux infections et aux affections physiques qui s'accompagne d'un sentiment de perte de contrôle et d'une baisse de la résistance psychologique. Les problèmes rapportés le plus couramment sont les suivants : la sensation de fatigue et de perte d'énergie, la nervosité, l'irritabilité, la dépression, les problèmes d'estomac, les céphalées et les douleurs musculaires (Otto, 1986).

Dans son ouvrage intitulé *Malaise chez l'enseignant*, Cordié (1998) relève que les symptômes ayant justifié le premier arrêt maladie sont avant tout des manifestations somatiques : migraines, insomnies, maladies récurrentes, grande fatigue. Ont aussi été évoqués des éléments dépressifs : par exemple, l'incapacité de s'intéresser à quoi que ce soit, le sentiment de ne pouvoir assumer les responsabilités de la vie quotidienne. Le fait d'enseigner n'apparaissait pas encore comme étant un élément responsable de la maladie. Ce n'est qu'après avoir constaté que chaque rentrée scolaire faisait craquer les enseignants que le mal a pu être identifié et nommément désigné et qu'ils en sont venus au constat que le métier les rend malades.

L'épuisement professionnel entraîne des conséquences néfastes pour l'individu et pour l'organisation et peut affecter la qualité des services offerts. Il est à l'origine de troubles de santé physique et de détresse psychologique, de problèmes de comportement et de performance au travail, de problèmes interpersonnels avec les clients, les amis et les membres de la famille et d'attitudes négatives envers la clientèle, le travail et la vie en général (Kahill, 1988; Maslach et al., 1986) cité dans Vanier et Fortin, (1996).

En somme, la recension des écrits démontre bien que la santé mentale est une des principales causes d'incapacité dans les organisations.

#### 3.2.4 L'anxiété et le stress

Dans une rubrique sur le site web portant sur la santé mentale au travail, des chercheurs de l'Université Laval, s'inspirant des définitions de l'American Psychiatric Association (1996), ont décrit l'anxiété comme étant un état intérieur déplaisant lorsqu'une personne anticipe un danger, mais souvent sans pouvoir spécifier clairement l'objet de la peur. Quant à l'anxiété généralisée, elle implique que la plupart du temps durant au moins six mois, la personne est anxieuse et vit des soucis excessifs concernant plusieurs événements ou activités de la vie courante.

Selon ces auteurs, l'anxiété est un symptôme psychologique du stress. Le stress peut être considéré comme un déséquilibre entre les ressources d'un individu et les demandes de l'environnement auxquelles il doit répondre. Ainsi, le stress occupationnel implique que les demandes liées au travail excèdent les capacités de l'employé à s'adapter à ces demandes.

Carpentier-Roy (1991) avoue avoir été frappée, dans ses entrevues avec le personnel enseignant, de la grande similitude des sources d'anxiété exprimées. Le premier facteur anxiogène identifié est l'isolement de l'enseignant. L'organisation ne permet pas d'échanges entre les enseignants de même matière, de même niveau et encore moins entre les enseignants du premier et du deuxième cycle. Cet isolement a des effets directs sur les relations affectives au travail.

Elle relève aussi une anxiété générée par l'évaluation directe ou indirecte qui est faite des enseignants à partir du taux d'échec (primaire et secondaire) et abandon (secondaire) des élèves, car ils sentent qu'à travers ces taux, c'est la compétence de l'enseignant qui est remise en cause.

Elle mentionne aussi l'anxiété très généralisée en regard des valeurs sociales qui ont changées et des mutations au sein du tissu social québécois comme la monoparentalité, les familles éclatées, la pauvreté, l'augmentation des « enfants à clés », la croissance du nombre d'enfants affectés par des problèmes d'ordre affectif ou intellectuel (apprentissage). Toutefois, l'anxiété n'est pas dans un lien simple et direct avec ces nouvelles données sociales. Elle vient du fait qu'on ne donne pas aux enseignants les moyens adéquats pour gérer ces problèmes et alors ils ont peur de ne pas être à la hauteur et c'est cela qui est anxiogène.

Elle poursuit en citant l'anxiété engendrée aussi par le sentiment, maintes fois affirmé, d'être complice d'un système scolaire sans vision humaine. Ils se disent partie prenante, dans les faits et par la force des choses, d'un leurre, car ce que les politiques étatiques en éducation produisent comme objectif est irréalisable dans la pratique faute de moyens adéquats.

L'auteure cite aussi l'anxiété face à des changements de programme trop rapides, à des changements de matières pour lesquels ils ne se sentent pas toujours compétents. En plus de se sentir sous-utilisés, ils ont en partage la peur de l'échec. Elle rapporte aussi leurs peurs devant les dangers d'épuisement professionnel causé par une surcharge physique mais surtout par une diminution du contenu significatif de leur tâche.

En définitive, la chercheuse conclut que les sources d'anxiété sont nombreuses mais que la mise en place de stratégies de défense viennent diminuer bien que partiellement, les effets pathogènes de l'anxiété au travail. En effet, selon elle, malgré ces souffrances au travail, il y a un sentiment très fort d'utilité qui vient annuler en bonne partie les effets de l'anxiété et ce sont ces enseignants qui parlent avec beaucoup de passion de leur métier.

Quant au stress, la recension des écrits nous enseigne qu'il est l'un des problèmes majeurs chez les enseignants et qu'il continue de s'aggraver. Dionne-Proulx (1995) affirme que les recherches menées auprès des enseignants indiquent que ceux-ci vivent un niveau de stress élevé (Bacharach, Bauer et Conley, 1986; Dewe, 1986; Johnstone, 1989). Les niveaux de stress perçu ont aussi été corrélés avec des indices de détresse psychologique. Les résultats démontrent que les enseignants présentent des niveaux d'anxiété et de dépression plus élevés que la moyenne (Fletcher et Payne, 1982; Kyriacou et Pratt, 1985). Loin de constituer un phénomène isolé, la détresse psychologique résultant du stress soutenu au travail est devenue un risque professionnel important dans l'enseignement déclare Dionne-Proulx (1995) citant (Kyriacou, 1987). Elle poursuit, citant (Abraham, 1984), que la population enseignante s'avère, plus que tout autre, être psychologiquement en danger.

Somme toute, la littérature confirme que l'anxiété et le stress sont des facteurs contributifs importants à l'absentéisme chez le personnel enseignant.

### 3.2.5 Le degré de qualification

La relation entre absentéisme et qualification est incontestable selon Jardillier et Bauduin (1979) et elle s'explique, dans une large mesure, par la relation entre la faible qualification et la détérioration des conditions de travail. Selon ces auteurs, si l'on définit la qualification du travail comme étant l'ensemble de ses exigences permanentes et fondamentales, elle apparaît constituée de trois contenus. Ils identifient un contenu technique qui réfère à ce qu'il est nécessaire de savoir et de savoir-faire pour exercer la fonction, un contenu psychologique composé des responsabilités que l'on assume et un contenu psychosocial constitué des relations internes et externes nécessaires à l'exercice de la fonction.

Les auteurs Saint-Arnaud et Vézina (1993) conviennent que pour identifier ce qui, dans l'organisation du travail, peut être pathogène pour l'équilibre mental d'une personne, il faut se référer aux déterminants de l'équilibre psychologique d'un individu. Selon le Comité de santé mentale du Québec (1989), la santé mentale dépend en grande partie de l'exercice que l'individu peut faire de ses capacités mentales et de la qualité des relations qu'il entretient avec son milieu. Appliquées au milieu de travail, ces conditions vont se traduire par une organisation qui permet à l'individu d'accomplir un travail significatif, mais aussi de prévoir un espace d'interaction avec le milieu pour qu'il puisse discuter des façons de faire le travail et d'y recevoir la reconnaissance dont il a besoin pour épanouir son identité. La division technique du travail fait référence au contenu

de la tâche et à son mode opératoire. Elle conduit à une standardisation plus ou moins grande des procédés et des résultats. Elle conditionne le « quoi » et le « comment » faire, de même que le « combien » en faire dans un temps donné. Lorsque l'organisation du travail est caractérisée par une division poussée des tâches et une standardisation excessive des procédés et des résultats, l'individu n'a guère de pouvoir de décision ou de contrôle sur les tâches à accomplir et l'utilisation de ses capacités est réduite. Selon eux, l'absence de signification de la tâche peut amener, chez les travailleurs, un sentiment d'impuissance et de dévalorisation.

Quant à la reconnaissance du travail accompli, les chercheurs confirment qu'elle constitue un élément essentiel à l'équilibre psychologique d'une personne. Selon eux, il existe deux niveaux de reconnaissance. Le premier porte sur les compétences et il est essentiellement posé par les collègues de travail. Le second niveau de reconnaissance porte sur l'utilité du travail. Citant Dejourns (1992), ils mentionnent que ce jugement est porté par la direction ou le supérieur hiérarchique et il rend compte de l'importance du travail pour le fonctionnement de l'organisation. Pour que la reconnaissance soit opérante, il faut pouvoir discuter les façons d'accomplir le travail et construire des savoir-faire, qui déterminent ce qui tient lieu de compétence.

Bref, la recension des écrits démontre que la relation entre le degré de qualification et l'absentéisme se vérifie dans un contexte où l'individu se sent en situation d'incompétence par rapport à la tâche à accomplir. Elle se valide aussi dans un contexte de non reconnaissance du travail ou d'une absence de signification .



### 3.2.6 Le niveau d'emploi

L'effet du chômage sur l'absentéisme n'a pas encore été établi de façon satisfaisante affirme Côté-Desbiolles (1985). Au cours des dernières décennies, le marché du travail a connu de profondes transformations de la population active, des processus et de la nature du travail rémunéré, des formes d'emploi et du marché de l'emploi. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail, la prolifération des emplois de services et un besoin accru de main-d'œuvre flexible sont autant de facteurs qui marquent ce développement. La crise de l'emploi des dernières années a conduit à ce que certains appellent un « rationnement » du travail qui n'est pas sans laisser de traces sur les hommes et les femmes et les familles placées dans ces situations. L'apparition de formes d'emplois atypiques caractérisées par le contrat de travail à durée déterminée, le travail occasionnel ou sur appel, l'horaire rotatif et l'augmentation des heures supplémentaires ou la nécessité de recourir à un deuxième et troisième emplois chambardent les modes de vie, expriment Malenfant et Vézina (1995).

Dans le secteur de l'éducation, les contrats à durée déterminée dits contrats à temps partiels, viennent de la nécessité de remplacer les enseignants en invalidité certes mais de toutes les autres formes de congés prévus aux conventions collectives pour les personnels à statut régulier (congés sabbatiques, congés pour études, congés sans solde, congés parentaux, etc). Ce sont ces types de liens d'emploi qui sont associés pour une large part à la précarité d'emploi.

Bref, la littérature ne démontre pas clairement qu'en période où le niveau d'emploi est le plus bas, les personnes qui détiennent un emploi, ont moins

tendance à s'absenter. Toutefois, la recension des écrits est plus explicite sur les effets des transformations du milieu du travail sur la santé des personnes.

### 3.2.7 Les valeurs et les attentes eu égard au travail

Pour aborder l'analyse du rapport au travail, Malenfant et al. (1999) se réfèrent à la définition de Revuz (1993) : « l'avoir, la place, le faire et l'être ». Gagner sa vie convenablement, être reconnu et avoir une place sur le marché du travail, faire partie d'un milieu et entretenir des relations avec les autres ou encore avoir du plaisir en faisant ce qu'on aime et en se réalisant comme personne, voilà autant d'attentes ou de bénéfices associés au travail rémunéré. L'importance et la valeur accordées au travail rémunéré rendent compte d'un processus dynamique qui évolue selon l'écart qui se creuse ou au contraire, selon les concordances qui s'établissent entre ses aspirations et ce qui est vécu. Ainsi, on peut dire que le rapport au travail se construit, s'ajuste ou change de cap de façon radicale selon ses expériences de travail et la teneur des besoins à satisfaire dans un espace de temps donné.

Si le travail peut être une source de valorisation personnelle et de reconnaissance sociale, les conditions et l'organisation dans lesquelles il s'exerce peuvent réduire ses effets bénéfiques sur la santé en rendant plus vulnérables les personnes placées dans ces situations difficiles, reconnaissent Malenfant et Vézina (1995). Bref, ce constat des auteurs, établit une relation bien évidente entre les valeurs et attentes eu égard au travail et l'absentéisme quand ces éléments ne sont pas comblés par le travail.

### 3.2.8 La satisfaction retirée du travail

Une grande part des recherches sur l'absentéisme repose sur le postulat voulant que l'insatisfaction au travail soit la principale cause du comportement d'absence. Dès lors, les caractéristiques de l'emploi revêtent une importance capitale soutient Côté-Desbiolles (1985). Elle mentionne que suite à une analyse des études empiriques portant sur la relation satisfaction au travail-absentéisme, Locke (1976) conclut que même si les corrélations obtenues entre ces deux variables sont significatives et constantes, elles ne s'avèrent pas particulièrement élevées. Selon lui, cela suggère l'existence d'autres variables, individuelles et organisationnelles, qui viendraient modifier ou intensifier la relation insatisfaction-absentéisme.

Suite à son analyse, Proulx (1994) conclut que c'est réellement l'insatisfaction générée par les éléments intrinsèques et extrinsèques de leur travail qui conduit les enseignants vers l'épuisement émotionnel. Parmi les facteurs d'insatisfaction, la mobilité professionnelle arrive au premier rang chez le personnel enseignant, celle-ci peut s'expliquer par une mobilité forcée dans plusieurs cas. Les compléments de tâches soit les tâches complémentaires, les rapports avec les parents et le nombre d'élèves par classe viennent au second rang des sources d'insatisfaction. Dans les mêmes proportions, apparaît le facteur appui et encadrement administratif, soit la disponibilité des équipements et des ressources techniques, le soutien administratif, la disponibilité des ressources humaines, les relations avec la direction et la possibilité d'obtenir des réactions au sujet de son travail. Quoique dans une plus faible proportion, l'auteur note que le régime d'emploi, les avantages économiques et sociaux ainsi que les relations avec les collègues sont aussi des facteurs d'insatisfaction. Toutefois, à

l'opposé, c'est la tâche d'enseignement comme telle qui s'avère l'élément qui procure le moins d'insatisfaction. Par ce constat, elle partage l'affirmation de plusieurs auteurs que c'est dans sa classe que l'enseignant ou l'enseignante se sent plus heureux (Carpentier-Roy 1991; Payeur, David, 1991; Garin, 1991).

Carpentier-Roy (1991) souligne que la question de la non-reconnaissance semble être la source la plus importante d'insatisfaction et de souffrance au travail. Cette absence de reconnaissance est ressentie comme provenant aussi bien des acteurs internes au système d'éducation que des différents groupes sociaux dont les parents et les élèves eux-mêmes et, plus largement, de l'opinion publique. De plus, elle concerne tant leur savoir-faire (compétence professionnelle) que leur faire réel (tâche réelle et non celle décrite dans les politiques administratives). Quant à la reconnaissance des élèves, la chercheuse souligne une différence entre les enseignants du niveau primaire et ceux du secondaire. La reconnaissance et l'attachement des enfants au primaire sont plus exprimés qu'au niveau secondaire où la reconnaissance n'existe pas.

Bref, nous abondons dans le sens du postulat voulant que l'insatisfaction au travail soit une cause d'absence et il devient évident que les éléments d'insatisfaction s'expriment différemment d'un corps d'emploi à un autre.

Somme toute, la recension des écrits a mis en évidence la relation entre l'absentéisme et les facteurs individuels. Cette relation s'est établie de façon certaine pour les facteurs suivants : l'âge, le sexe, l'état de santé physique, l'anxiété et le stress, les qualifications ou plutôt le niveau insuffisant de qualifications, les valeurs eu égard au travail et la satisfaction retirée du travail.

Quant au niveau d'emploi, la relation n'est pas établie de manière satisfaisante dans la littérature.

### 3.3 VARIABLES ORGANISATIONNELLES

Le modèle de Yolles et al. (1975), adapté par Bélanger, Petit et Bergeron (1983) présente aussi des valeurs organisationnelles susceptibles de motiver la décision de l'employé de s'absenter de son travail. Elles sont au nombre de trois, soit le contenu du travail, le contexte de travail et la taille de l'organisation. La recension des écrits nous éclaire sur l'application de ces variables à la tâche enseignante.

Selon Dejours (1992), le travail constitue, dans nos sociétés modernes, l'une des formes les plus importantes d'intégration sociale et, en ce sens, a des conséquences importantes sur la santé mentale des individus. Il ajoute que le travail n'est jamais neutre; il peut jouer pour ou contre la santé mentale. Sainsaulieu (1992) soutient que le travail occupe une place de premier plan dans la construction de l'identité. Mais l'organisation du travail est de plus en plus pointée du doigt comme source de problèmes de santé mentale au travail. Ces problèmes ont des impacts sur la vie familiale et sociale des travailleurs qui les subissent, affirment Malenfant et Vézina (1995). «Plaisir et souffrance» voilà comment ils expriment cette dualité de la santé mentale au travail.

#### 3.3.1 Le contenu du travail

Selon Proulx (1994), cinq dimensions forment la dimension intrinsèque du travail des enseignants : soit la tâche d'enseignement proprement dite, ses compétences, les relations avec les collègues, l'appui des parents, le soutien et

l'encadrement administratif et la valeur professionnelle du travail. Tous ces éléments qui font partie de l'organisation du travail des enseignants sont, selon les auteurs consultés, des sources potentielles de stress et d'insatisfaction qui peuvent conduire ceux-ci vers l'épuisement professionnel. Quant aux éléments qui composent la tâche proprement dite, elle cite Berthelot (1991) : « enseignement (dispensation de cours, surveillance, récupération, tutorat ou encadrement), organisation d'activités étudiantes, direction de groupe, de programme ou de matière, supervision d'enseignantes et d'enseignants en probation, supervision de stagiaires en enseignement, libération pour activités syndicales ».

Au cours des dernières décennies, le milieu de l'enseignement a connu de nombreux bouleversements et de profondes transformations qui ne sont pas sans laisser de traces sur la santé mentale du personnel, exprime St-Arnaud (2000). Carpentier-Roy (1991) abonde dans le même sens en affirmant que ces grands changements ont laissé place à un métier de moins en moins structurant pour la santé mentale.

Cordié (1998) a constaté que le malaise des enseignants n'est pas essentiellement associé aux élèves. L'angoisse se manifeste en classe, mais la cause vient de plus loin. Les changements tels les remaniements successifs du contenu des programmes et les modifications des méthodes pédagogiques qui déstabilisent et qui font disparaître tous les repères mettent les enseignants en difficulté.

Selon Dionne-Proulx (1995), de nombreuses études font état des relations significatives entre le stress vécu par les enseignants et un certain nombre de

facteurs situationnels : le système scolaire privé et public (Laughlin, 1984), le type d'école primaire ou secondaire (Bacharach et al, 1986), le niveau d'enseignement, le statut et les aspects promotionnels (Otto, 1986), les classes spéciales (Pont et Reid, 1985). Par ailleurs, l'exercice du métier d'enseignant impliquerait des sources de tension presque permanentes, telles la relation avec les élèves, les attentes réciproques et la charge de travail (O'Connor et Clarke, 1990) qui exigent un effort d'adaptation important pour éviter qu'elles ne dégénèrent et engendrent des traumatismes (Abraham, 1984; Estève, 1984). Ainsi l'obligation pour l'enseignant d'être « le modèle » (Brooks, 1979) constitue une importante source de stress. Coates et Torenson (1976) ont aussi trouvé que des sentiments de monotonie, de solitude et de frustration, dus au peu de considération dont ils sont l'objet, fragilisent la population enseignante.

Quant à St-Arnaud (2000), elle a relevé que les difficultés rencontrées par des enseignants dans l'exercice de leur profession, peuvent expliquer bon nombre de causes d'invalidité. Selon elle, la complexification de la tâche est une cause importante. Elle se traduit par deux dimensions, la première étant l'alourdissement de la tâche associée notamment à l'intégration d'élèves en difficultés d'adaptation et d'apprentissage. La seconde dimension est identifiée comme étant l'enseignement de matières qui font appel à des exigences accrues de compétence pour suivre l'évolution rapide des programmes, particulièrement pour les matières qui touchent au développement technologique. Selon la chercheuse, le travail du personnel enseignant a changé de profil. Elle s'appuie sur des études (Duval et al., 1997; Day, 1998) pour affirmer que le travail des enseignants devient de plus en plus exigeant. Cette exigence provient selon elle, du temps à investir pour accomplir des tâches nombreuses et variées qui les

sollicitent dans des domaines jadis réservés à du personnel comme des psychologues, des orienteurs et des éducateurs spécialisés, dont le nombre a diminué de façon significative dans les écoles depuis quelques années.

Le surinvestissement dans le travail et la quête de reconnaissance en ont piégé plus d'un, tandis que certaines personnes ont été particulièrement touchées par des remarques négatives de la part de collègues ou d'un membre de la direction.

Cordié (1998) relève qu'un autre thème répétitif pour expliquer le malaise des enseignants est la solitude : « On est seuls, on peut confier ses difficultés à personne, les autres ne comprennent pas ». Pour d'autres, « la goutte d'eau » a été les critiques des parents d'élèves. Ils mettent en doute leur compétence, demandent des comptes, ils critiquent et c'est toujours l'enseignant qui a tort quand l'enfant ne réussit pas. L'enseignant est confronté à des demandes multiples et souvent contradictoires. À ces demandes venant de l'extérieur (hiérarchie, parent d'élèves et élèves eux-mêmes) s'ajoutent ses propres exigences internes dont l'auteur a mesuré la force chez les enseignants en difficulté : « être à la hauteur de sa tâche, ne pas perdre la face, autant d'impératifs surmoïques, sources de culpabilité ». Par contre, Vézina et al. (1992), affirment que le soutien reçu au travail et dans le milieu familial et social peut aider la personne à répondre aux exigences de son travail et atténuer l'impact du stress sur son état psychologique.

Il appert, selon Cordié (1998), que pour d'autres, la décompensation a pour origine un événement mettant en cause la compétence des enseignants. Dans ce cas, la « goutte d'eau » c'est le doute qui s'est, à un moment, insinué en eux : doute sur leurs qualités, leur savoir, l'image qu'ils étaient censés donner d'eux-



mêmes. Par ailleurs, face à l'application des programmes, elle constate que les enseignants, dans leur ensemble, font état de la quasi-impossibilité d'obtenir la réussite de tous les enfants du même âge; le même programme n'est pas applicable à tous pensent-ils. Par ailleurs, l'enseignement unifié continue à culpabiliser les enseignants qui exercent dans des zones difficiles. Ils sont encore persuadés qu'une part d'échec leur reste imputable, tout en accusant les pouvoirs publics d'incompétence : insuffisance d'effectifs, classes surchargées, pédagogie inadaptée, absence de mesures disciplinaires, etc. L'auteur redit souvent à propos de la fonction enseignante qu'il y a lieu de distinguer « l'impuissance » et « l'impossible ». Cet impossible n'est pas perçu comme tel, il est vécu comme une impuissance.

Esteve et Fracchia (1988) se sont intéressés aux effets du malaise des enseignants sur leur personnalité. Alors que plusieurs auteurs décrivent de manière générale le malaise des enseignants et leur épuisement qui découle de la multiplicité de responsabilités qui leur sont confiées, ces chercheurs tentent de nuancer la portée générale de ce discours et s'attardent aux réactions très diverses des enseignants à cette situation. Selon eux, les effets nocifs que peuvent subir les enseignants sur leur personnalité sont liés à de nombreux facteurs institutionnels, d'âge, de sexe et d'expérience professionnelle. Ils ont ainsi distingué douze niveaux de conséquence du malaise des enseignants sur leur personnalité. On ne peut parler d'atteinte psychique que pour les trois derniers niveaux et selon leurs études, ils ne concernent qu'un nombre très réduit de sujets.

Aux dires de ces chercheurs, les enseignants mettent en œuvre des mécanismes de défense tels le désengagement personnel par rapport à leur travail, la routine

ou l'absentéisme qui, tout en diminuant la qualité de l'enseignement, leur permettent d'échapper aux tensions de leur profession. Il s'agit là des effets indésirables du malaise des enseignants les plus courants et les plus nombreux. On peut classer ces conséquences, par ordre croissant de gravité et décroissant par le nombre d'enseignants atteints, en 12 niveaux qui sont :

- « 1. Apparition de sentiments de perplexité et d'insatisfaction face aux problèmes réels que pose la pratique de l'enseignement, souvent en franche contradiction avec l'idéal des enseignants;
2. demandes de mutation liées au désir de fuir une situation de conflit;
3. mise en œuvre d'attitudes de désengagement par rapport à leur travail;
4. désir explicite d'abandonner l'enseignement (réalisé ou pas);
5. absentéisme permettant de soulager la tension accumulée;
6. épuisement dû à l'accumulation de tensions;
7. stress;
8. apparition de l'anxiété comme trait de personnalité ou de l'attente anxieuse;
9. dévalorisation de soi : l'enseignant éprouve des sentiments de culpabilité parce qu'il ne réussit pas dans son activité;
10. névroses réactionnelles;
11. dépression;
12. l'anxiété devient un état permanent, elle est alors le symptôme d'une maladie mentale. »

La proportion d'enseignants touchés est extrêmement variable. Elle va de 91 % des professeurs débutants qui se sentent désarçonnés et en contradiction avec leurs idéaux pendant la première année d'exercice, d'après les études de

Veenman (1984) à 0,76 ou 0,77 % des enseignants en congé de maladie pour troubles psychiques déclarés selon les études de Esteve et Fracchia (1988).

Bref, la littérature est abondante sur l'impact du contenu du travail des enseignants sur leur santé et les auteurs cités dans cette section confirment la relation entre ce facteur organisationnel et l'absentéisme.

### 3.3.2 Le contexte de travail

La composante extrinsèque de l'organisation du travail enseignant comprend trois dimensions selon Proulx (1994) soit : le régime de travail, les avantages sociaux reliés à la profession et la mobilité professionnelle à l'intérieur de la profession.

Proulx (1994) affirme que ce n'est pas seulement le fait d'avoir ou non un travail qui importe, mais la façon dont se vit le travail quotidiennement et ce qu'il apporte à l'individu. L'individu négocie son engagement dans le travail et lui accorde une place prépondérante dans la mesure où il en retire des bénéfices personnels qui le valorisent et renforcent son identité.

Selon St-Arnaud (2000), pour certains enseignants, c'est la précarité d'emploi qui a été une source importante de perturbation, obligeant certains à conjuguer avec des affectations multiples, des obligations de performance ou à vivre une lutte de places qui a mené à une perturbation des relations entre les collègues de travail.

Quant à la mobilité professionnelle des enseignants, le changement de tâche peut prendre la forme d'un changement de degré, de champs d'enseignement ou

de spécialité, changement d'ordre d'enseignement (primaire, secondaire) ou même d'organisation. Selon Carpentier-Roy (1991), sur la mobilité entre les ordres d'enseignement, on peut constater un manque de respect mutuel entre les enseignants; ceux du niveau primaire se sentent souvent peu respectés par ceux du secondaire qui les voient comme moins qualifiés. De même que les enseignants des régions périphériques ont l'impression d'être perçus comme moins compétents par ceux du milieu urbain. Cette mobilité professionnelle, si elle n'est pas souhaitée, peut créer des insécurités et devenir facteur de stress.

Par contre, certains de ces changements peuvent devenir des palliatifs au stress affirme Proulx (1994). Ainsi, on peut fort bien profiter des circonstances pour échapper à un niveau d'enseignement qui ne donne plus satisfaction, ou changer de champs ou de degré pour fuir un entourage qui ne nous convient plus. Ce n'est sans doute pas le changement lui-même qui détermine le niveau de stress, mais les conditions qui l'entourent.

Bref, parmi les facteurs reliés au contexte de travail, il se dégage que la mobilité professionnelle si elle est imposée, peut devenir un facteur de risque à l'absentéisme.

### 3.3.3 La taille de l'organisation

Il est particulièrement bien établi que les grandes entreprises accusent des taux d'absence plus élevés que les petites organisations affirme Côté-Desbioles (1992) citant (Miner, 1977; Chadwick-Jones et al, 1973; Muchinsky, 1977). Même si l'explication de ces différences réside souvent, entre autres choses, dans la taille du groupe de travail (les petites entreprises se caractérisant par la

présence de petits groupes plus homogènes), la tendance demeure à l'effet que les taux d'absences sont en relation directe avec le nombre total d'employés dans l'établissement. Il existe enfin, de façon générale, une relation positive entre la taille du groupe de travail et les taux d'absence : plus le groupe de travail est petit, plus l'absentéisme est faible. Jardillier et Bauduin (1979) abondent dans le même sens en affirmant que l'absentéisme est lié à la taille de l'entreprise, de l'établissement ou de l'équipe de travail. Ils avancent plusieurs raisons pour expliquer ce phénomène dont celle, que celui qui participe au travail d'une petite équipe sait fort bien que son absence provoque la surcharge sur ses collègues. À l'inverse dans une grande équipe, il peut penser que la gêne est moindre. Par ailleurs, l'anonymat d'une grande entreprise permet d'espérer l'oubli des comportements individuels, conviennent-ils.

Il est loisible de penser que le nombre d'élèves a un rôle à jouer dans le niveau de satisfaction des enseignants face à leur organisation du travail. Il semble en effet, que l'enseignement dans une école ayant un nombre d'élèves restreint, facilite l'accès à des ressources humaines et physiques qui peuvent contrer les effets du stress, l'inverse étant aussi vrai, relate Proulx (1994). Par contre, elle a observé que la taille de l'école semble n'avoir qu'une importance relative face à l'épuisement ou l'insatisfaction, les enseignants travaillant dans de grosses écoles n'étant proportionnellement pas plus épuisés ou insatisfaits que les autres.

Il appert donc selon la recension des écrits que les variables organisationnelles telles le contenu du travail et le contexte de travail exercent une influence sur l'absentéisme. Quant à la taille de l'organisation, la littérature établit un lien avec l'absentéisme principalement dans les grandes organisations. Par contre,

cette constatation ne se confirme pas puisque la taille de l'école semble avoir une importance relative dans le comportement des enseignants face à l'absentéisme.

### 3.4 VARIABLES ENVIRONNEMENTALES

Les valeurs environnementales constituent le troisième groupe de variables pouvant influencer l'absence du travail selon le modèle de Yolles et al. Au nombre de ces variables, citons les valeurs de la société, la situation familiale, les conditions climatiques, les conditions de transport et la région ou localité. À l'instar des deux autres groupes de variables, nous avons relevé ce que la littérature nous enseigne sur leur application à la profession enseignante.

#### 3.4.1 Les valeurs de la société

Les mutations de la société moderne obligent les enseignants à s'adapter à la réalité de leurs élèves : provenance de familles monoparentales ou recomposées, accès à des sources de stimulation variées (la télévision, l'ordinateur, les médias) qui requièrent un ajustement de leur part dans l'acte de transmettre les connaissances. Certains doivent s'adapter à la diversité culturelle et à la grande hétérogénéité des élèves avec l'arrivée des immigrants dans les écoles. (Day, 1998 cité dans St-Arnaud, 2000).

La tâche des enseignants devient de plus en plus lourde et cette situation est en grande partie, due au fait qu'à la charge d'enseignement proprement dite, se greffent désormais les impératifs de nouveaux problèmes sociaux qui viennent transformer le visage de l'école : changements dans les familles, changements culturels chez les jeunes, changements de clientèle, problèmes de discipline, de

violence et autres. L'école subit les contrecoups des changements sociaux consécutifs à la mondialisation des économies et des sociétés, affirme Proulx (1994).

Le niveau socio-économique a un lien direct avec les difficultés d'apprentissage des élèves, ces derniers étant moins stimulés intellectuellement en milieu moins bien nanti. Ces déficiences, qui s'ajoutent aux nombreux problèmes sociaux qui se répercutent en milieu scolaire, doivent alors être compensées par les enseignants, ce qui amène un alourdissement de la tâche, soutient Proulx (1994).

Selon Carpentier-Roy (1991), un lien existe entre la violence qui prévaut dans certains milieux et la pauvreté qu'on y rencontre. De plus, cette pauvreté génère chez les professeurs un sentiment de grande insatisfaction, voire de culpabilité dans la mesure où ils constatent, qu'avec les moyens qu'ils ont, ils ne peuvent réaliser avec ces étudiants les promesses que la démocratisation de l'enseignement a fait miroiter.

Selon Bourdages (1996), les valeurs des jeunes, surtout en ce qui concerne le non-respect, la violence et le peu de considération pour l'autorité, constituent un autre facteur anxiogène important pour plusieurs enseignants, particulièrement au secondaire. Lorsqu'on ajoute à cela la perception liée au manque de support des parents, un sentiment d'impuissance s'installe.

Quant à Proulx (1994), si les problèmes de violence et d'indiscipline des élèves comptent parmi les causes de stress les plus importantes pour les enseignants (Sartin, 1966; Kyriacou, Sutcliffe, 1978; Cichon, Koff, 1980; Kyriacou, 1980; Farber, 1991; Garin, 1991; Punch, Tuettemann, 1991), ce n'est cependant pas

l'incidence de la violence elle-même qui cause leur stress. C'est plutôt la crainte et l'appréhension quotidienne de la violence, qui selon Phillips et Lee (1980), nourrissent le stress.

L'image sociale de la fonction enseignante est aussi une source importante d'insatisfaction. Proulx (1994) retient la conclusion de Wangberg (1984) selon laquelle le peu de respect et la dégradation de statut que connaissent les enseignants se traduisent par l'érosion de leurs appuis sociaux. Elle ajoute que Sakharov et Farber (1983) vont même jusqu'à qualifier d'hostile l'attitude du public à l'égard des enseignants et d'apathique, celle des parents. Selon Bourdages (1996), l'enquête réalisée par Payeur et David pour la CEQ-IRAT en 1991, met en évidence que la non-reconnaissance de la profession affecte les enseignants.

Bref, la variable qui a trait aux valeurs de société influence l'absentéisme du personnel enseignant. En effet, les dimensions telles les changements culturels chez les jeunes, les nouvelles structures familiales, la violence, le non-respect et l'indiscipline contribuent à alourdir et à complexifier la tâche des enseignants.

#### 3.4.2 La situation familiale

Jardillier et Bauduin (1979) reconnaissent que quiconque exerce un métier, assume un emploi, doit concilier de son mieux sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Cette conciliation est plus difficile durant la période de la vie où l'on élève et éduque les enfants.

Le statut matrimonial joue un rôle important dans l'étude de l'épuisement professionnel, notamment par l'élément de soutien que suppose le fait d'avoir un



conjoint, affirme Proulx (1994). Par ailleurs, selon elle, le statut familial est important à considérer si l'on tient compte du fait que ce sont les femmes, qui la plupart du temps, ont la charge des enfants. De plus, la non reconnaissance sociale de leur fonction affecte profondément les enseignants.

Leblanc (1996) citant Klerman et coll., 1984 relate que plusieurs auteurs ont tenté de préciser l'impact d'événements de vie pénibles sur le développement de maladies physiques ou mentales. L'auteur, citant Ferreri et coll. (1987), décrit les éléments suivants comme étant des agents stressseurs et ce par ordre décroissant d'importance : le décès d'un enfant, le décès d'un conjoint, un divorce, une grossesse non désirée, une émigration, la retraite, le départ d'un enfant du foyer et une grossesse. Les événements mentionnés ne revêtent pas la même importance pour tous les sujets; d'ailleurs leur impact varie largement selon le contexte dans lequel ils surviennent. Malgré ces lacunes, ces études ont établi de façon systématique la fréquence prépondérante d'événements pénibles précédant un épisode dépressif. Il semble en outre que les agents stressseurs entraînant les plus lourdes conséquences aient à voir avec la vie familiale et conjugale ou à tout le moins avec des perturbations dans les relations interpersonnelles. Par ailleurs toutes les relations sociales n'ont pas le même impact sur la survenue d'états dépressifs ainsi, l'existence et la qualité de liens conjugaux paraissent significatifs. En revanche, il mentionne citant les travaux de Barnett et Gotlib, (1988), qu'une relation de couple conflictuelle ou une absence d'intimité entre les conjoints sont également associées à l'apparition d'une pathologie dépressive.

Les recherches de St-Arnaud et Vézina (1993) confirment l'impact de ces événements pénibles sur «le présentéisme». Toute personne peut avoir à

affronter des situations personnelles, familiales ou sociales qui vont perturber son équilibre psychique. À ces événements stressants extérieurs au travail, on peut également ajouter des éléments de vulnérabilité liés à des caractéristiques individuelles ou encore, à la nature et à la force des stratégies d'adaptation personnelle aux événements stressants.

Malenfant et Vézina (1995), affirment que les situations de travail contraignantes auraient des effets négatifs sur la dynamique familiale et la vie sociale. Ainsi, les personnes ayant un travail répétitif et monotone seraient moins impliquées dans des activités sociales alors qu'à l'inverse, les personnes bénéficiant d'un travail qui les implique activement ont également une vie sociale active, et ce, quelle que soit leur classe sociale. L'isolement social relié à certains types d'emploi est d'autant plus dommageable qu'en situation de stress, le manque ou l'insuffisance de soutien social peut laisser l'individu dans une position vulnérable, propice à un déséquilibre psychologique ou à un état de crise. Ils rapportent que selon le Conseil des affaires sociales (1990), le manque de soutien social a été associé au phénomène de la négligence et de la violence envers les enfants.

Dans son étude portant sur la réinsertion professionnelle des enseignantes et enseignants suite à un arrêt de travail pour un problème de santé mentale, St-Arnaud (2000) a identifié la survenue d'événement stressants. Ainsi, les problèmes conjugaux et la charge familiale sont identifiés comme étant des sources importantes de stress. Les tensions financières, l'inquiétude face à la stabilité résidentielle ou à l'achat d'une maison, de nombreux déménagements s'ajoutent au lot des préoccupations. Les tracas parentaux échelonnés sur plusieurs années ont engendré dans plusieurs cas une usure progressive. Selon

l'auteure, d'autres enseignants ont été mobilisés par les demandes, parfois incessantes, d'un conjoint malade à la maison ou d'un parent vieillissant en perte d'autonomie. Elle affirme aussi que d'autres personnes font référence à des événements lointains comme pour souligner un passé douloureux qui a laissé des traces, tels le décès d'un parent ou d'une rupture amoureuse.

Bref, l'incidence des problèmes liés à la situation familiale est majeure sur la présence au travail puisque l'impact d'événements de vie pénibles sur le développement de maladies physiques ou mentales a été largement établi dans la littérature.

### 3.4.3 Les conditions de transport

Jardillier et Bauduin (1979) définissent que pour qui travaille, le temps affecté au métier est celui qui s'écoule entre le départ du domicile et le retour, trajets compris, soit couramment dix heures pour huit heures de travail effectif. Il appert selon eux, que la durée du trajet ne semble pas être une cause particulière d'absence tout au moins quand elle reste inférieure à une heure.

Dans la recherche portant sur le vécu professionnel des enseignants, Valois, Toupin, Lessard et Cormier (1981) ont identifié la distance demeure-travail comme étant un facteur de satisfaction au travail. Toutefois leurs travaux n'ont pas permis de confirmer cette relation.

Bref, la contribution de cette variable à l'absentéisme n'a pu être clairement identifiée par la recension des écrits.

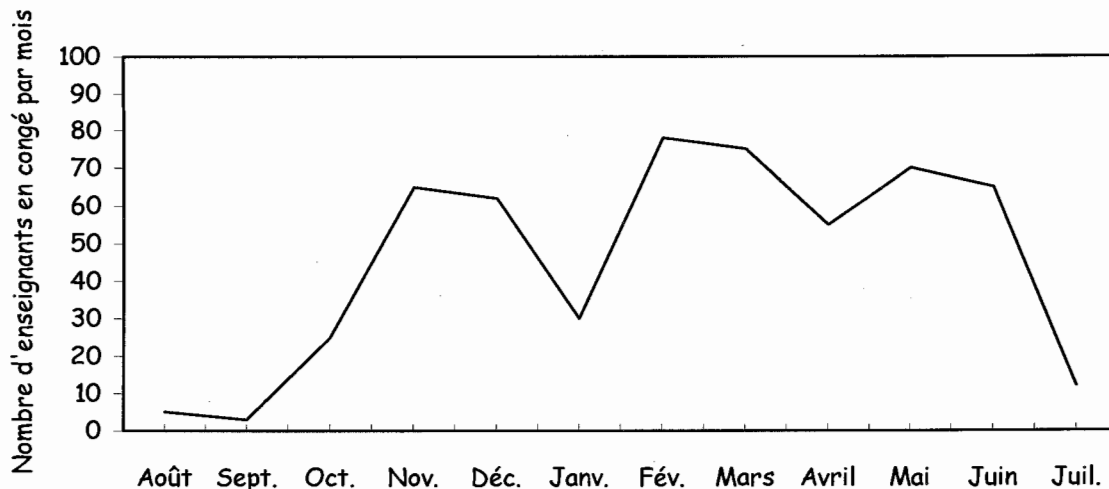
#### 3.4.4 Les conditions climatiques

L'absentéisme présente de nettes variations selon les saisons et les jours de semaine. Au Québec et au Canada, les heures perdues pour maladie sont plus nombreuses l'hiver qu'au cours des autres mois ou saisons, selon Côté-Desbiolles, (1985).

Esteve et Fracchia (1988) ont essayé de confirmer l'hypothèse de l'existence d'un cycle de stress au cours de l'année scolaire avancée par Hembling et Gilliland (1981) selon laquelle, la fin de trimestre et d'année semblent des périodes particulièrement stressantes, tant par l'effet de fatigue et d'accumulation de tensions que parce qu'il s'agit de périodes d'évaluation. Ainsi, leurs observations ont permis de démontrer l'augmentation des tensions en fin de trimestre et l'importance des vacances qui permettent aux professeurs de récupérer une situation d'équilibre.

Esteve et Fracchia (1988) ont aussi tenté de confirmer l'hypothèse de la relation existante entre le stress et les congés pour maladie ou les absences des enseignants. Les données recueillies par ces auteurs permettent d'observer que les congés pour maladie ont une évolution semblable à celle de l'accumulation de stress. Le nombre de congés pour maladie augmente au cours du trimestre et fléchit pendant les vacances telle que le démontre la figure suivante.

Année 1985-1986  
Congés pour maladie des enseignants de Màlaga et sa province



Selon eux, ces données ne leur permettent toutefois pas d'avancer des affirmations ou des conclusions définitives quant à la relation entre le stress et les absences des enseignants.

### 3.4.5 La région et la localité

Selon Farber (1984) cité dans Proulx (1994), le milieu de travail a un impact sur l'incidence et le type d'épuisement professionnel à cause, notamment, du support social qu'il sous-tend. C'est d'ailleurs par le biais de ce support qu'il explique le fait que la proportion d'enseignants épuisés soit relativement stable tout au long de l'année scolaire dans le milieu urbain, alors qu'elle décroît de 40 % à 50 % en banlieue au fur et à mesure que s'écoule l'année scolaire. Selon lui, les enseignants de banlieue ont un meilleur accès et font une meilleure utilisation des mécanismes de support qu'ils trouvent dans leur milieu.

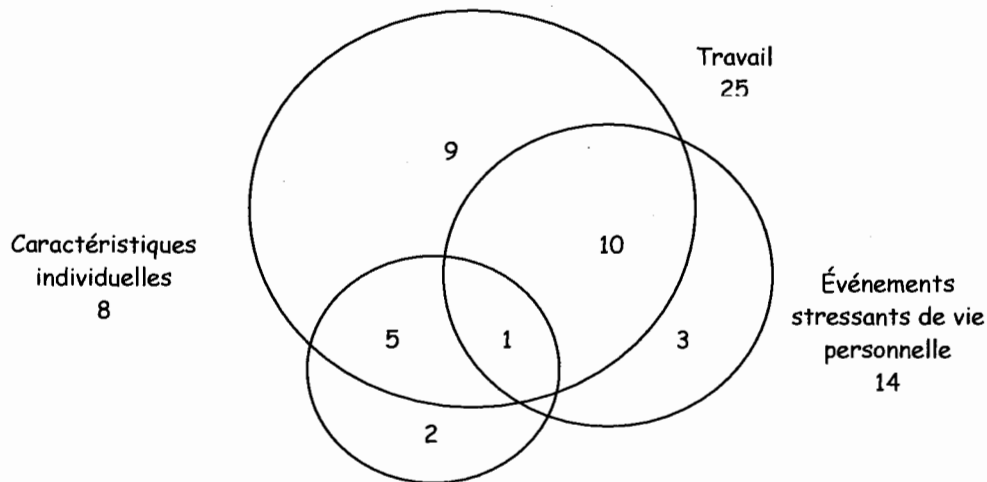
Bien que les changements de milieu puissent être perçus de façon positive par certains enseignants, en règle générale, ils entraînent beaucoup de stress et d'insatisfaction. En effet, selon Proulx (1994), changer de milieu implique la reconstruction de son univers social. En d'autres mots, le réseau de soutien est à rebâtir de toutes pièces avec les conséquences que cela entraîne, soit une perte d'immunité pour l'individu face à la fatigue professionnelle.

Bref, la recension des écrits n'a pu confirmer une relation entre l'absentéisme et le lieu de travail en terme de région ou de localité. Toutefois, quelque soit l'endroit où l'individu travaille, l'importance d'un réseau de soutien est indéniable pour son équilibre et son bien-être.

En définitive, nous observons que les variables environnementales telles les valeurs de société et la situation familiale ont un impact déterminant sur la présence au travail des enseignants. Quant aux variables telles les conditions de transport, les conditions climatiques et la région et localité, leur influence sur l'absentéisme n'a pu être démontré de façon aussi certaine.

### **3.5 LIENS ENTRE LES VARIABLES**

La recension des écrits sur les causes d'absentéisme démontre de façon évidente la relation qui existe entre les facteurs qui seraient à l'origine des absences, soient les caractéristiques individuelles, le travail et les événements stressants de la vie personnelle. Dans son étude sur les grands facteurs de la désinsertion professionnelle, St-Arnaud (2000) confirme cette interrelation et l'illustre par un diagramme de Venne, présenté ci-dessous.



**Figure 3.5** Interaction entre les caractéristiques individuelles, le travail et les événements personnels sur la santé mentale

Selon l'auteure, l'analyse du discours des personnes a permis de faire ressortir trois facteurs impliqués dans la désinsertion professionnelle. Il s'agit en premier lieu du facteur travail puisque selon son étude, 25 personnes sur 30 ont témoigné avoir été touchés par des difficultés rencontrées dans le cadre de leur travail. En second lieu, 14 personnes sur 30 ont eu à composer avec des événements stressants dans leur vie personnelle. Finalement, 8 personnes ont témoigné des effets de certaines caractéristiques individuelles sur leur santé mentale. La catégorisation des sujets de l'étude à l'intérieur de ces trois facteurs n'est pas mutuellement exclusive selon l'auteure et cette dernière a observé que des combinaisons de facteurs ont conduit 16 personnes à se retirer du travail.

Cette recherche de St-Arnaud (2000) abonde dans le même sens que le modèle de Yolles et al. (1975), puisque dans l'adaptation du modèle par Bélanger, Petit et Bergeron (1983), il est clairement mentionné que l'ensemble des variables

quoique considérées indépendantes à des fins d'analyse, sont néanmoins interreliées et agissent conjointement lorsque l'on tente d'expliquer le phénomène de l'absentéisme.

### 3.6 SOUTIEN SOCIAL

La recherche de liens entre la dépression et le soutien social provient en grande partie du sentiment communément répandu que les individus bénéficiant de liens sociaux adéquats sont moins vulnérables aux divers agents stressseurs présents dans leur vie, soutient Leblanc (1996). Par ailleurs, la notion même de soutien social est cependant complexe. Elle peut comprendre la quantité de contacts réels ou de ressources accessibles, la perception qu'a l'individu de la qualité de ces ressources et la provenance du soutien recherché étant donné que certains liens sociaux sont plus importants que d'autres, relatent Klerman et coll., (1984) cité dans Leblanc (1996). Enfin selon ce dernier, les relations sociales peuvent certes affecter la santé de multiples façons. En effet, des relations sociales adéquates peuvent inciter à adopter une hygiène de vie plus saine et à éviter les comportements autodestructeurs (mauvaises habitudes de vie). Mais surtout, elles contribuent au développement d'un sentiment d'appartenance à un groupe social et de reconnaissance par ce groupe, et au développement consécutif de mécanismes d'autoprotection contre les événements stressants selon Tiller et Dean, (1994), cité dans Leblanc (1996).

Au regard du milieu social, l'Enquête sociale et de santé 1992-1993 de Santé-Québec démontre que les Québécois présentant un indice faible de soutien social ont un score élevé de détresse psychologique quel que soit le groupe d'âge étudié. Ces personnes sont dans une situation de plus grande vulnérabilité,



puisque l'effet tampon du soutien social pourrait avoir une portée plus limitée; en effet comme l'indiquent Tousignant et al. (1987), le soutien social contribue à une meilleure santé mentale en atténuant les effets psychologiques reliés à un événement, en procurant des points de repère pour évaluer la situation et en offrant des distractions ou encore diverses formes d'aide matérielle ou morale.

Enfin, plusieurs auteurs dont Bourbonnais, Lee-Gosselin, Pérusse (1985), ont souligné que le fait de pouvoir bénéficier au travail d'un soutien tant cognitif qu'affectif, va de pair avec la diminution du niveau de tension ou de maladies tant chez les travailleuses sociales et les infirmières que chez les enseignants.

Le réseau social ne fait pas partie du modèle développé par Yolles et al.(1975). Nous avons tenu à insérer cette notion dans la recherche puisque la recension des écrits nous a démontré l'importance de cet élément en terme de barrière ou d'autoprotection pour l'individu aux prises avec des difficultés.

En guise de conclusion au cadre théorique de cette recherche, nous pouvons observer qu'il peut s'avérer fort utile pour une organisation d'analyser les causes des absences. En effet, cet exercice peut lui permettre de déterminer la nature des absences et ainsi d'agir sur l'absentéisme.

La recension des écrits nous a permis de constater que les variables tant individuelles, organisationnelles qu'environnementales développées dans le modèle théorique de Yolles et al., contribuent à expliquer l'absentéisme du personnel enseignant. Ainsi, une relation non équivoque entre sept des huit variables individuelles que sont l'âge et l'ancienneté, le sexe, l'état de santé physique, l'anxiété et le stress, les qualifications, les valeurs et attentes eu

égard au travail ainsi que la satisfaction retirée du travail a pu être établie avec l'absentéisme. Quant au niveau d'emploi, la relation n'est pas établie de manière satisfaisante dans la littérature.

Nous avons aussi relevé par la recension des écrits que les variables organisationnelles telles le contenu du travail et le contexte de travail exercent une influence sur l'absentéisme. Quant à la taille de l'organisation, la littérature établit un lien avec l'absentéisme principalement dans les grandes organisations. Par contre, cette constatation ne se confirme pas en milieu scolaire puisque la taille de l'école semble avoir une importance relative dans le comportement des enseignants face à l'absentéisme.

Enfin, nous observons que les variables environnementales telles les valeurs de société et la situation familiale ont un impact déterminant sur la présence au travail des enseignants. Quant aux variables telles les conditions de transport, les conditions climatiques et la région et localité, leur influence sur l'absentéisme n'a pu être démontré de façon aussi certaine par la littérature.

En définitive, les liens entre les variables se confirment par la littérature. Il semble bien défini que c'est l'interdépendance des variables qui influence l'absentéisme plus qu'une variable donnée ou un groupe de variables.