

Dinah Gross

Chercheure FNS senior, Université de Lausanne

Justice scolaire: ça pèse dans la balance!

29 septembre 2021, Lausanne

Quelques réflexions sur les stéréotypes de genre à l'école

Unil

UNIL | Université de Lausanne



Introduction

Un premier tour de table

- Brève présentation de chaque participant·e
- Votre point d'entrée dans cette problématique



Introduction

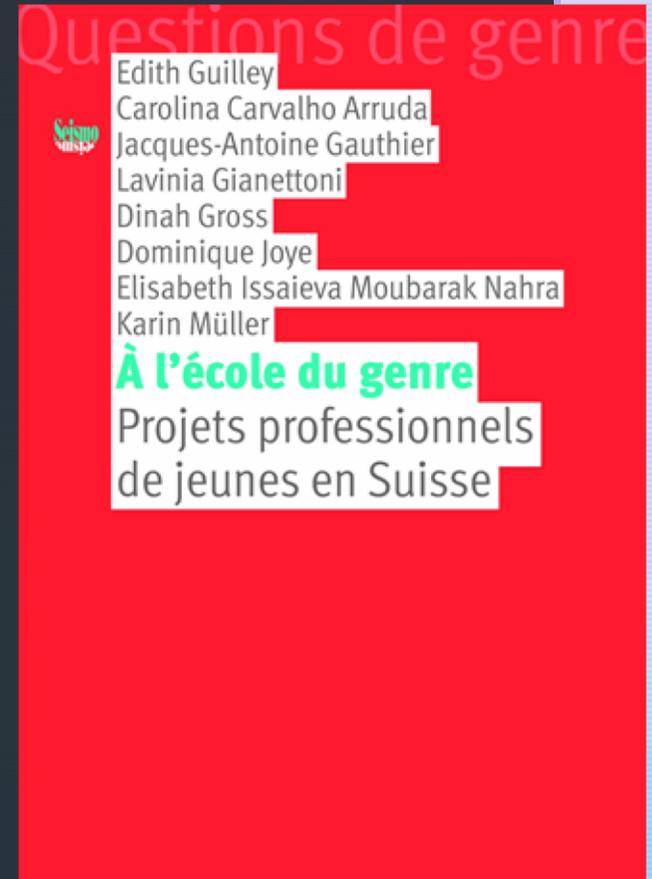
Un travail d'équipe

Une équipe qui travaille depuis 10 ans sur la question du genre à l'école, actuellement constituée de

- Lavinia Gianettoni, UNIL, responsable du projet FNS « Parcours de formation professionnelle au prisme du genre et de l'orientation sexuelle », 2019-2023
- Edith Guilley, SRED, Genève, co-responsable du projet
- Jérôme Blondé, UNIL, chercheur senior
- Dinah Gross, UNIL-SRED, chercheuse senior
- Morgane Déjussel, UNIGE, stagiaire
- Taïs Foretay, HEP-VD, stagiaire

Les données Enquête PNR 60

- Menée en 2011 dans le cadre du PNR 60 du FNS (Egalité entre hommes et femmes) dans le but de comprendre les causes de la division sexuelle des orientations professionnelles
- Population: 3179 élèves, 1688 parents (53%) et 236 enseignant-e-s (41%), cantons: TI, GE, VD, BE, (AG)
- Mesures: aspirations professionnelles, adhésion au sexisme, identité de genre, réseau, estime de soi
- Résultats complets dans Guilley et al. 2014, 2019



Les données

Enquête *Parcours de formation*: phase préliminaire

- Menée en novembre 2017 dans le canton de Genève auprès de 478 apprenti-e-s dans des filières dont le degré de sexuation est contrasté: filières masculinisées (construction et technique), filières féminisées (santé et social) et filières mixtes (commerce).

Mesures:

- Adhésion au sexisme (Glick et Fiske, 1996), à l'homophobie (Anderson et al., 2018), à la masculinité hégémonique (Mahalik et al., 2003)
- Vécu de discriminations sexistes et homophobes durant l'apprentissage
- Anticipation de discriminations sexistes ou homophobes dans l'avenir professionnel

- Principaux résultats dans Gianettoni et al. 2021

Unil

UNIL | Université de Lausanne

Note d'information
Numéro 79
Juin 2021
du SRED

Service de la recherche en éducation
Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse

Discriminations sexistes et homophobes dans la formation professionnelle à Genève : état des lieux, conséquences et pistes d'action

Lavinia Gianettoni*, Edith Guillely**, Jérôme Blondé*, Dinah Gross*

L'abandon des études au niveau du secondaire II constitue un défi considérable pour les institutions de formation et un sérieux frein à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Quelles causes peuvent être à l'origine d'une interruption de formation ? Au moyen d'une enquête menée à Genève, cette note apporte un éclairage sur de potentielles causes d'interruption de formation en se focalisant sur les discriminations vécues ou anticipées par de jeunes apprentis-es en formation professionnelle.

Le maintien dans les filières de formation professionnelle est fragile en Suisse : entre 20% et 25% des contrats d'apprentissage sont résiliés avant leur terme (Kreuz et al., 2016). La région lémanique est surreprésentée dans ce pourcentage, avec un taux dépassant les 35%. Ces ruptures d'apprentissage augmentent fortement le risque d'interruptions prématurées de formation durant le secondaire II et précèdent donc le parcours des jeunes. À Genève, un peu plus de 750 jeunes abandonnent prématurément leur formation au secondaire II (année scolaire 2019-20) : plus de la moitié des jeunes qui interrompent leurs études avant la fin de l'année scolaire en cours sont en formation professionnelle (SRED, 2021)¹. Le maintien du maximum de jeunes dans le système de formation jusqu'à l'obtention d'une certification de niveau secondaire II est ainsi devenu un enjeu politique majeur notamment face aux coûts économiques et sociaux générés par l'absence de certification.

Dans une étude menée à Genève (Petrucchi et Rastoldo, 2015), les élèves ayant interrompu leur formation mentionnent une performance scolaire insuffisante mais aussi la perte d'intérêt vis-à-vis de la formation, des difficultés personnelles, une mauvaise ambiance de travail comme principales raisons les ayant incitées à interrompre leur formation. Ces termes généraux cachent-ils le vécu de discriminations au sein de la formation suivie par ces élèves ? Même si les discriminations ne sont pas explicitement mentionnées par ces élèves, peuvent-elles être une cause d'interruption de formation ? Dans cette note, nous nous intéressons en particulier à deux types de discriminations, sexistes et homophobes, et à leurs potentiels effets sur l'intention d'interrompre le contrat d'apprentissage. Posons tout d'abord un état des lieux des discriminations sexistes et homophobes dans le cadre de la formation professionnelle.

Discriminations des femmes et sexisme

Les normes de genre sont très saillantes dans la formation professionnelle (Lamanna et al., 2014; Makarova et al., 2016). Ainsi les jeunes hommes, minoritaires ou non dans leur formation, paraissent toujours – dans le discours de leurs enseignants – comme de meilleurs professionnels comparés aux jeunes femmes (Fhangji & Pflanz-Grauwies, 2014) et les jeunes femmes sont plus nombreuses que les jeunes hommes à exprimer des difficultés à trouver dans leur entreprise formatrice (Rastoldo et al., 2012, p. 30). En Suisse et en Europe, plusieurs recherches se sont intéressées à l'analyse des parcours de formation professionnelle des jeunes et au risque de décrochage en fonction du type de formation suivie (p. ex. Makarova, 2016; Lamanna, 2011, 2016; Lemarchand, 2007). Les normes de genre présentes sur les élèves, aussi lorsqu'elles et ils sont en situation de formation atypique², s'orientent puis

* Institut des sciences sociales de l'Université de Lausanne
** Service de la recherche en éducation, DIP, Genève.

Les données

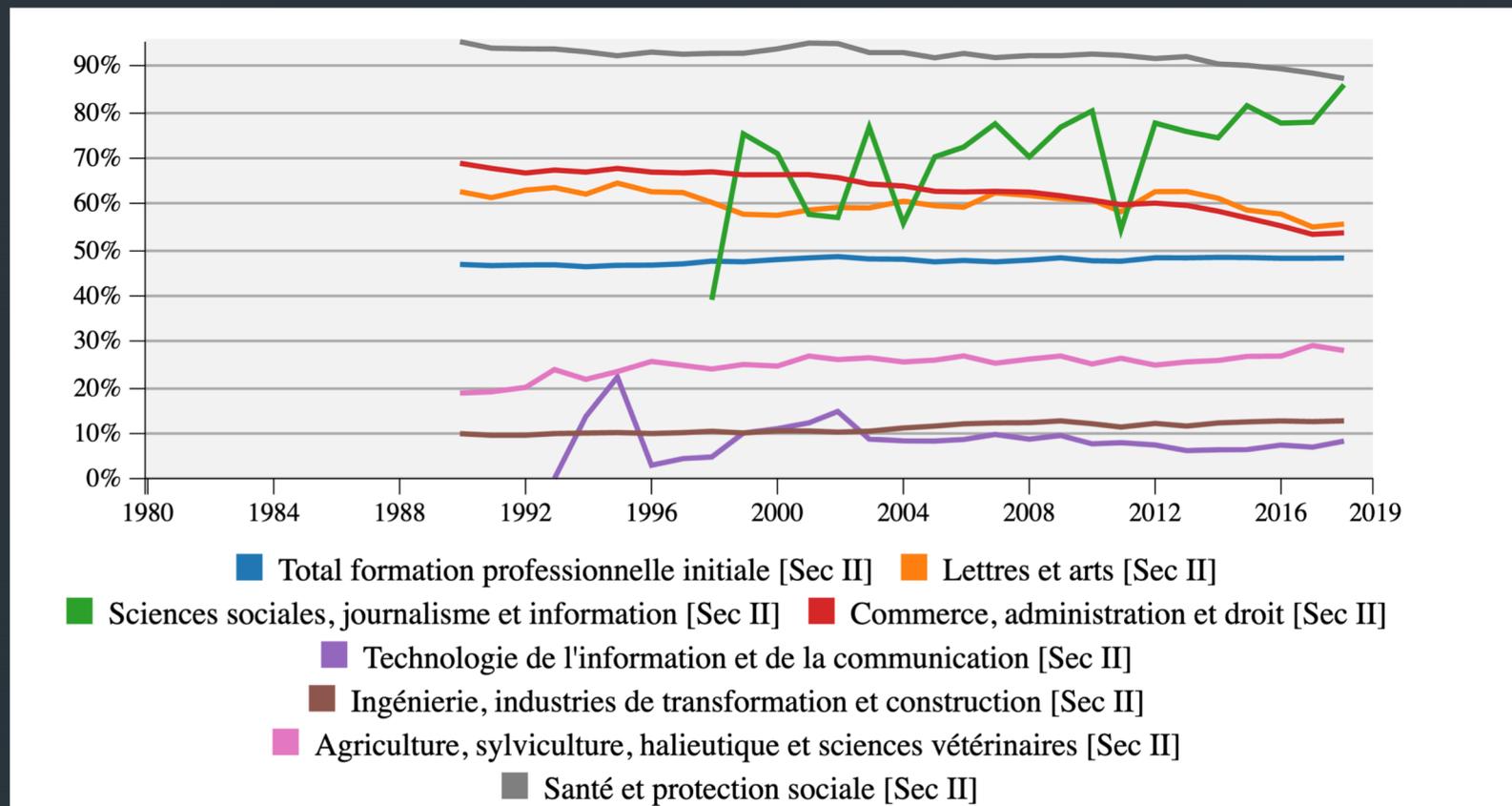
Enquête *Parcours de formation*: en cours

- Enquête longitudinale (sur trois années) auprès de 1300 élèves en formation professionnelle duale dans le canton de Genève
- Première vague menée entre novembre 2020 et janvier 2021, deuxième vague à l'automne 2021, troisième vague à l'automne 2022.
- Répondant·e·s provenant de trois types de filières dont le degré de sexuation est contrasté: filières masculinisées (construction et technique), filières féminisées (santé et social) et filières mixtes (commerce).
- Mesures:
 - Aspirations professionnelles
 - Identité de genre
 - Adhésion au sexisme (Glick et Fiske, 1996), à l'homophobie (Anderson et al., 2018), à la masculinité hégémonique (Mahalik et al., 2003)
 - Vécu de discriminations sexistes et homophobes durant l'apprentissage
 - Anticipation de discriminations sexistes ou homophobes dans l'avenir professionnel
 - Engagement scolaire et intention de décrocher

Constat de départ

Des orientations genrées qui persistent au fil du temps

Proportion de femmes entrant en formation professionnelle initiale en Suisse, 1990-2018 (Données OFS, 2021)



Constat de départ

Les aspirations des filles et garçons en Suisse, 2011
(Données *PNR 60*)

Les 10 professions (codes ISCO) les plus aspirées par:

	Les filles	%		Les garçons	%
	Médecin	9.5	♂	Informaticien niveau supérieur	6.8
	Décoratrice, styliste, dessinatrice	7.3	♂	Architecte	5.7
	Enseignante au secondaire	6.1		Médecin	4.1
♀ ♀	Éducatrice petite enfance	5.1	♂	Sportif professionnel	3.9
	Vétérinaire	4.6	♂	Avocat	3.9
♂	Avocate	4.3	♂	Policier	3.8
♀	Infirmière	3.7		Enseignant au secondaire	3.3
♀	Institutrice primaire	2.9	♂ ♂	Ingénieur	3.1
♀	Coiffeuse, esthéticienne, manucure, maquilleuse	2.9		Cuisinier, pâtissier	3.0
♀	Psychologue	2.4	♂	Directeur d'entreprise	2.9
	TOTAL	48.8		TOTAL	40.5

♀ : métier occupé par 70% de femmes ou plus, ♀ ♀ : métier occupé par 95% de femmes ou plus
♂ : métier occupé par 70% d'hommes ou plus, ♂ ♂ : métier occupé par 95% d'hommes ou plus

Constat de départ

- Un intérêt politique pour la question de la diversification des orientations scolaires et professionnelles des filles et des garçons dans une perspective de justice et d'équité
- Des mesures ponctuelles (p.ex. journée « oser tous les métiers / futur en tous genres »)
- Mais très peu de changements durant les dernières décennies, notamment dans la formation professionnelle

- 
- Pourquoi si peu d'évolution dans la sexuation des orientations professionnelles?
 - Quels sont les déterminants des orientations?

▸ *Le système de genre*
Un principe organisateur des orientations



- Déterminants idéologiques et identitaires (niveau psychosocial, socialisation)
- Déterminants institutionnels (marché du travail, institutions)

► *Déterminants idéologiques et identitaires*

- Conformisme au système de genre et intériorisation des stéréotypes de sexe: socialisation différentielle des sexes à l'œuvre dès la naissance (Dafflon-Nouvelle, 2006)
- Socialisation aux rôles sexués: identité sexuée, division et hiérarchie masculin/féminin
- Saillance de l'identité sexuée à l'adolescence
- Adolescence comme moment clé de l'orientation et d'affirmation identitaire (Vouillot, 2002, 2007).
- Coût social des transgressions des normes de genre (Marro, 1998), y compris dans le domaine professionnel (Lemarchant, 2007)

▀ *Déterminants idéologiques et identitaires* L'échelle de sexisme ambivalent (Glick et Fiske)

- Les femmes ne sont pas uniquement cibles d'hostilité, mais également idéalisées (et infantilisées): sexisme ambivalent
- Le sexisme ambivalent comprend à la fois du *sexisme hostile* et du *sexisme bienveillant*. Ces stéréotypes sur les rôles de genre sont entretenus par les hommes et les femmes.
- Trois dimensions
 - **Paternalisme dominateur ou protecteur:** les femmes ne peuvent exercer le pouvoir, elles sont incompetentes et doivent être protégées par les hommes
 - **Différenciation et complémentarité des sexes:** Traits et rôles différenciés en fonction du sexe (Hommes compétents, femmes sociables); renvoi des femmes à leurs rôles traditionnels
 - **Hétérosexualité:** hommes et femmes ne peuvent interagir que sur le mode de la relation amoureuse (potentielle); femmes comme prédatrices sexuelles ou comme partenaires romantiques indispensables (hétéronormativité).

Déterminants idéologiques et identitaires Le sexisme bienveillant: facteur d'inégalités

- Le *sexisme bienveillant* est composé d'attitudes sexistes subjectivement positives, teintées de galanterie et de condescendance. En accord apparent avec des valeurs égalitaires, il constitue une forme insidieuse de sexisme
- Les femmes sont représentées comme des créatures pures, chaleureuses et sociables, qui doivent être protégées et adorées par les hommes; elles nécessitent la protection des hommes et sont donc inférieures et moins capables qu'eux
- Il permet de justifier l'expression du sexisme hostile et la division des femmes en deux sous-groupes, celles qui sont bien (mères, etc.) et celles qui ne le sont pas (carriéristes, etc.)
- Son expression est liée à celle du sexisme hostile (corrélations positives significatives systématiques) et à la Social Dominance Orientation (désir de justifier les hiérarchies sociales en général); il permet le maintien et la justification du système de genre (aussi car fortement intériorisé par les femmes elles-mêmes)

Déterminants idéologiques et identitaires

La socialisation familiale

Sexuation du métier aspiré des enfants en fonction du sexisme des parents
(Données PNR 60)

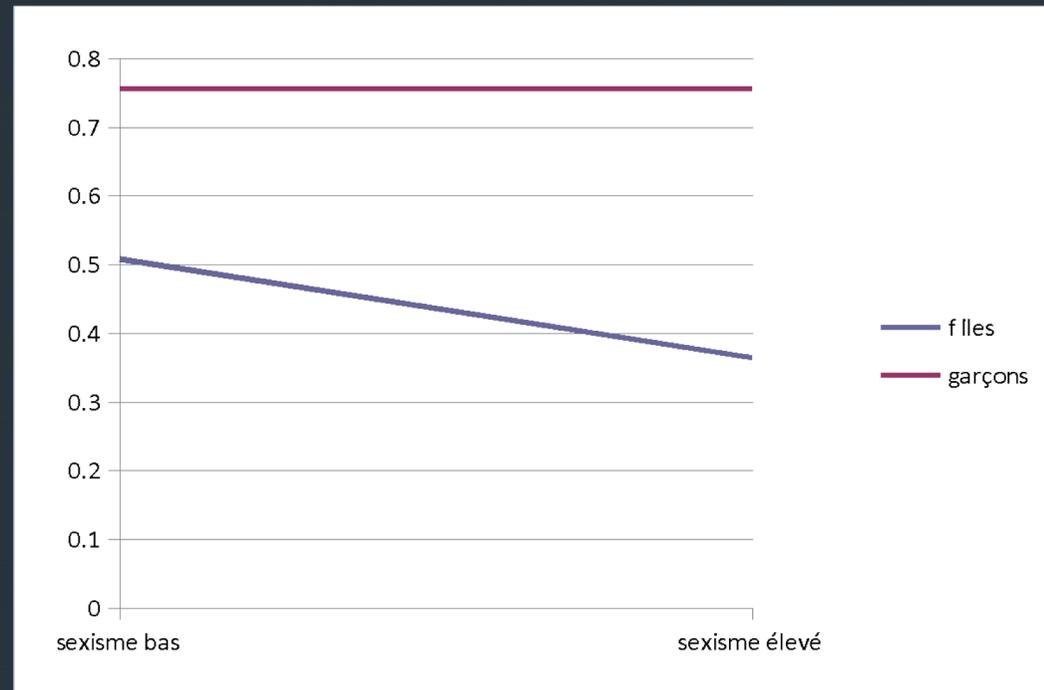
Métiers «d'hommes»



**Aspirations
de leurs enfants**
(% d'hommes dans le
métier souhaité)



Métiers «de femmes»



Sexisme des parents
(dimension traditionnelle)

▸ *Déterminants institutionnels*
Division sexuelle du travail (DST) et inégalités
entre les sexes

- DST: assignation prioritaire des hommes à la sphère productive/publique (travail rémunéré, politique, pouvoir) et des femmes à la sphère reproductive /privée (travail pas ou mal rémunéré, temps partiel, dépendance économique, responsabilité des enfants).
- Interrelation privé/public et statut-maître sexué: la « double peine » des femmes qui veulent s'investir dans la sphère publique
- Naturalisation de la DST (femmes-nature, hommes-culture): le système de genre est fondé sur la DST et tire sa justification d'une idéologie naturaliste

Déterminants institutionnels

- Le marché du travail est sexué
 - Division (ségrégation horizontale) du marché du travail : « chaque métier a un sexe »
 - Hiérarchie (ségrégation verticale): Métiers féminins moins bien rémunérés que métiers masculins. Femmes occupent moins facilement des postes de cadre que les hommes, y compris dans des métiers féminisés (Charrier, 2004)
- L'orientation conforme aux normes de genre, un choix rationnel (Duru-Bellat 1990)

Déterminants institutionnels Le regard des professionnel·le·s

Entretiens avec 33 responsables de projets égalité et des conseiller·e·s en orientation (PNR 60)

- Manque de prise en compte de la problématique du genre dans les cursus scolaires
- Croyance de la part de nombreux professionnel·le·s de l'école en une égalité déjà acquise
- Manque de temps et mise en concurrence des problématiques
- Impératif professionnel et éthique de faciliter la transition des jeunes vers le monde du travail; les projets atypiques impliquent souvent des obstacles supplémentaires

Conciliation travail-famille

Qui l'anticipe?

La projection dans l'avenir professionnel et familial des filles et des garçons (Données PNR 60)

	Filles	Garçons	Tous
Travailler à temps plein	24.6	45.8	35.3
Travailler à temps partiel pour m'occuper de ma famille	62.2	36.7	49.4
Travailler à temps partiel pour d'autres raisons (ex. sport, activité associative, bénévolat, etc.)	13.2	17.5	15.3
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Conciliation travail-famille Un problème qu'anticipent les filles

- Les filles qui souhaitent à l'avenir travailler à temps partiel pour s'occuper de leur future famille aspirent à des métiers plus féminisés que les autres filles.
- Aucun lien entre ces variables n'apparaît chez les garçons. Pourquoi?
- Conceptions différentes du temps partiel en fonction du sexe?
- Pas de modèle de conciliation pour les garçons?

Conciliation travail-famille

Les métiers féminisés ne riment avec conciliation que pour les filles

Importance accordée à la famille par rapport au travail, à l'âge de 13-15 ans, selon la sexuation de l'aspiration professionnelle (Données PNR 60)

Importance famille - travail



Importance accordée au travail

- Gagner beaucoup d'argent, un bon salaire
- Avoir une profession avec des bonnes possibilités de promotion
- Avoir un travail qui est reconnu et estimé par les autres

Importance accordée à la famille

- Avoir des enfants

Unil

UNIL | Université de Lausanne

A contre-courant: les jeunes atypiques Qui aspire à des métiers atypiques?

Sexuation du métier aspiré en fonction du sexe, Données PNR 60
Seuil atypisme: 70%

	Filles	Garçons
Aspiration atypique	19.1%	6.7%
Aspiration mixte	48.5%	29.3%
Aspiration typique	32.4%	64%
Total	100%	100%

► *A contre-courant: les jeunes atypiques* Une stratégie d'ascension sociale pour les filles

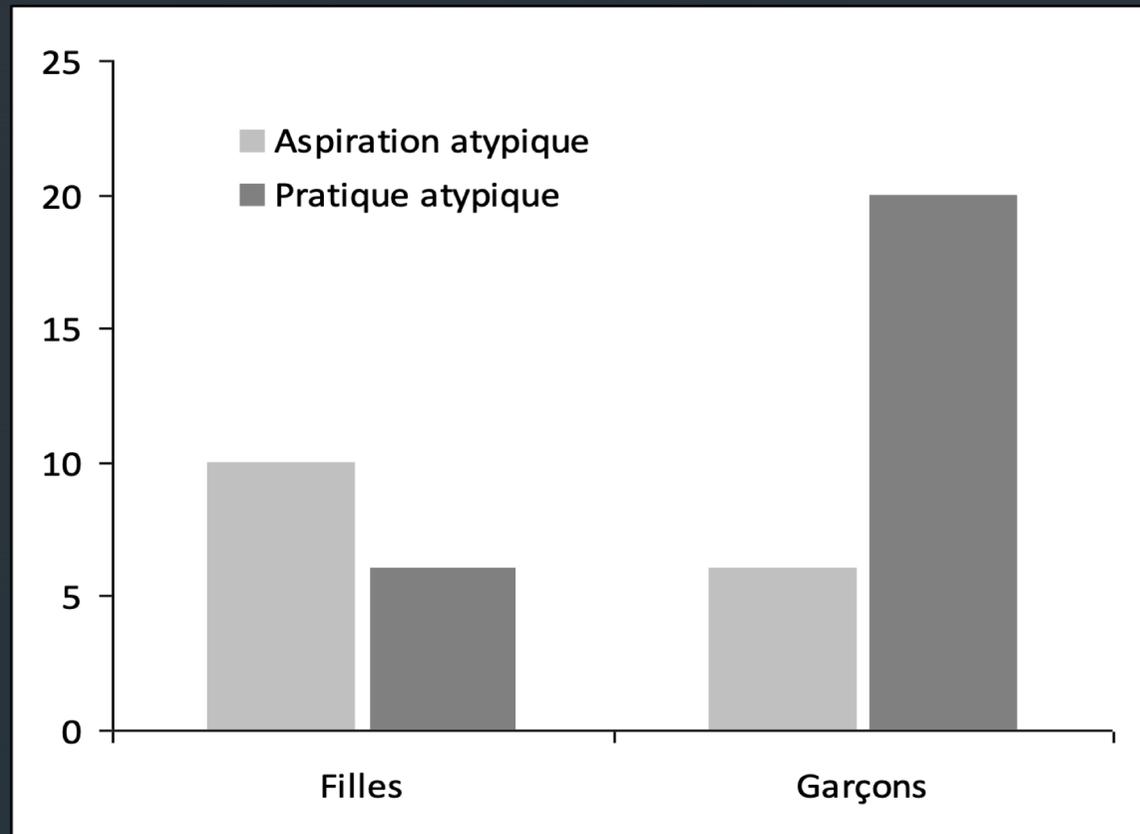
Classe professionnelle aspirée des jeunes atypiques selon le genre, en %, Données PNR 60

		Choix atypique		
		Filles	Garçons	Tous
Classe professionnelle aspirée	Cadres et professions libérales	71.1	38.9	62.4
	Intermédiaire	13.8	30.5	18.4
	Ouvrière	15.0	30.5	19.3

Pearson's Chi-squared test
X-squared = 137.2886, df = 2, p-value < 2.2e-16

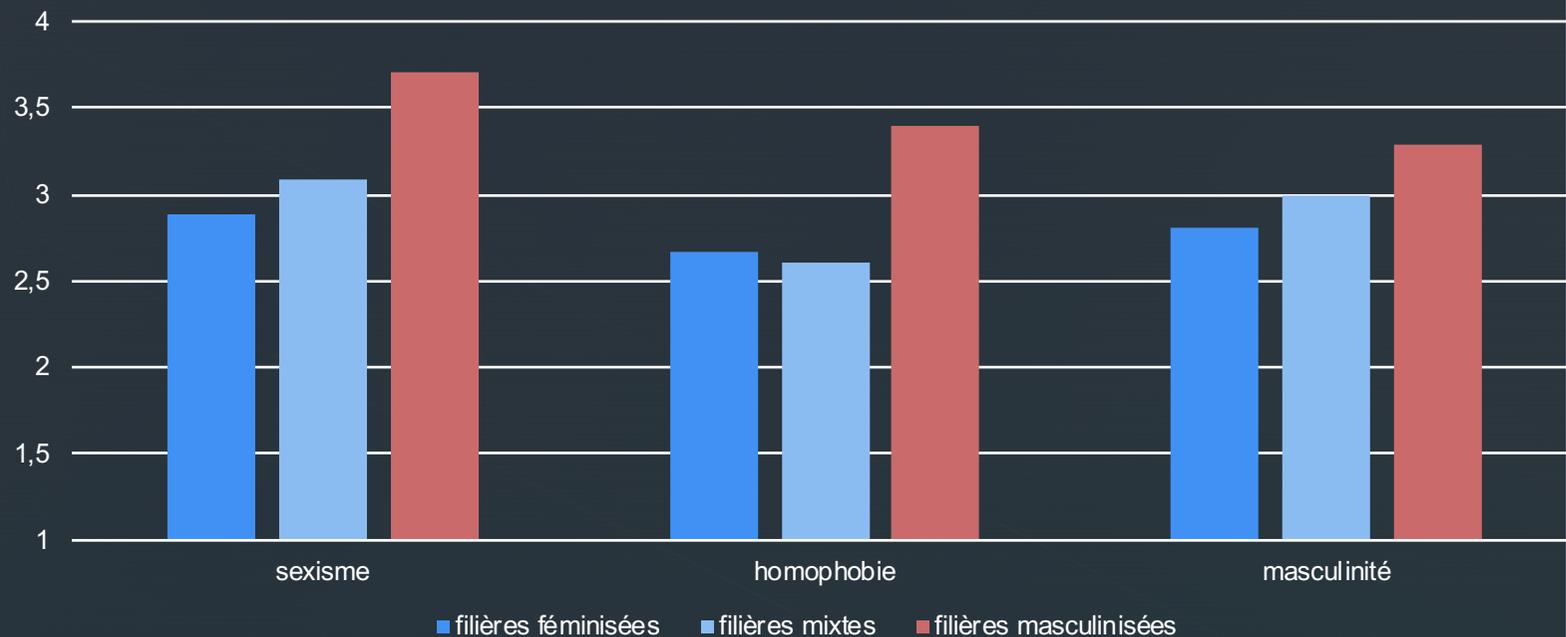
▸ *A contre-courant: les jeunes atypiques* Les aspirations atypiques se concrétisent-elles?

Aspiration atypiques à 16 ans et pratique atypique à 23 ans, selon le sexe, Données TREE, Gianettoni et al. 2010



A contre-courant: les jeunes atypiques Le climat normatif varie selon les filières

Prévalence du sexisme, de l'homophobie et de la masculinité hégémonique en fonction de la sexuation des filières scolaires, (Données *Parcours de formation*, 2017)



Effet filières sur sexisme: $F(2, 477) = 34.15, p < .001$

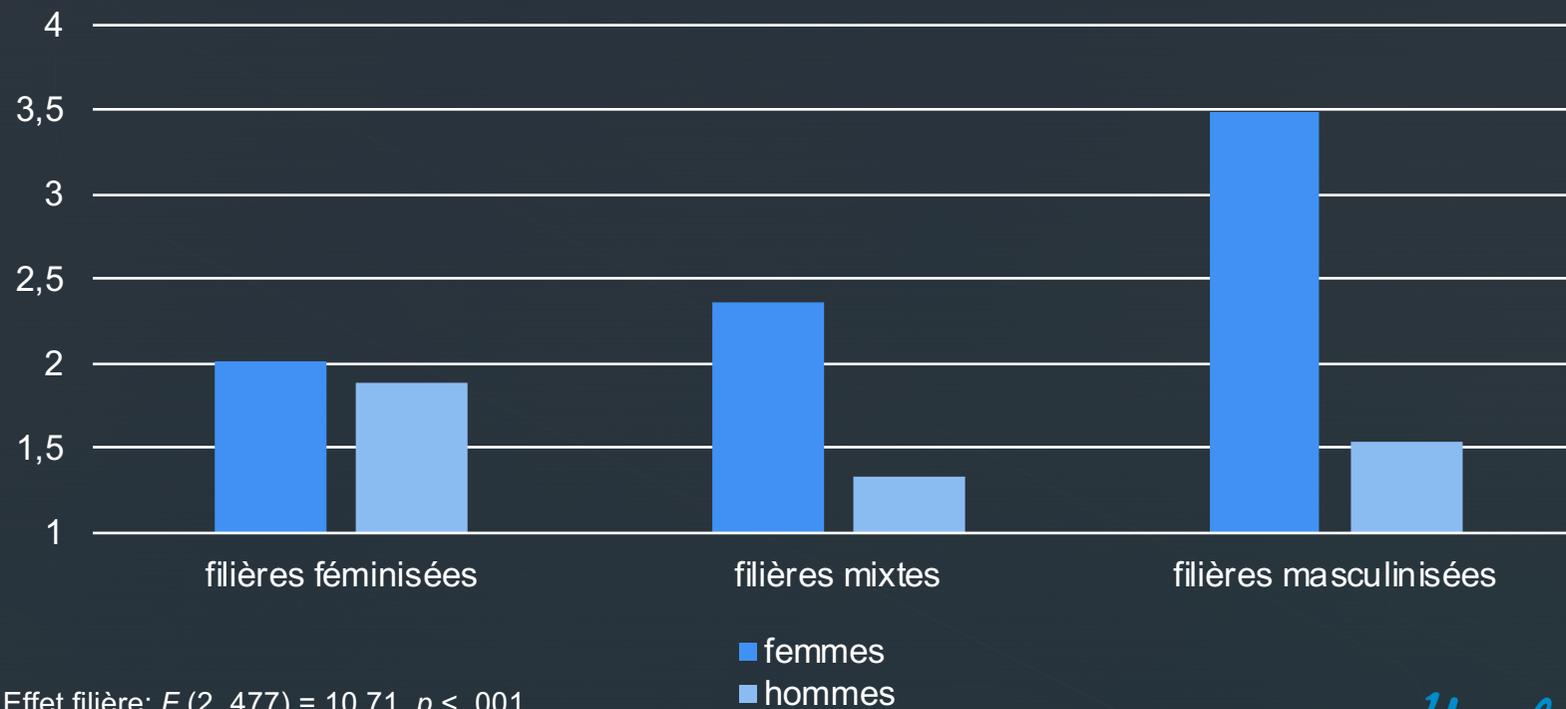
Effet filières sur homophobie: $F(2, 476) = 28.63, p < .001$

Effet filières sur masculinité: $F(2, 476) = 46.38, p < .001$

A contre-courant: les jeunes atypiques

Anticipation de discriminations sexistes selon la filière

Anticipation de discriminations sexistes selon la filière et le sexe,
(Données *Parcours de formation*, 2017)

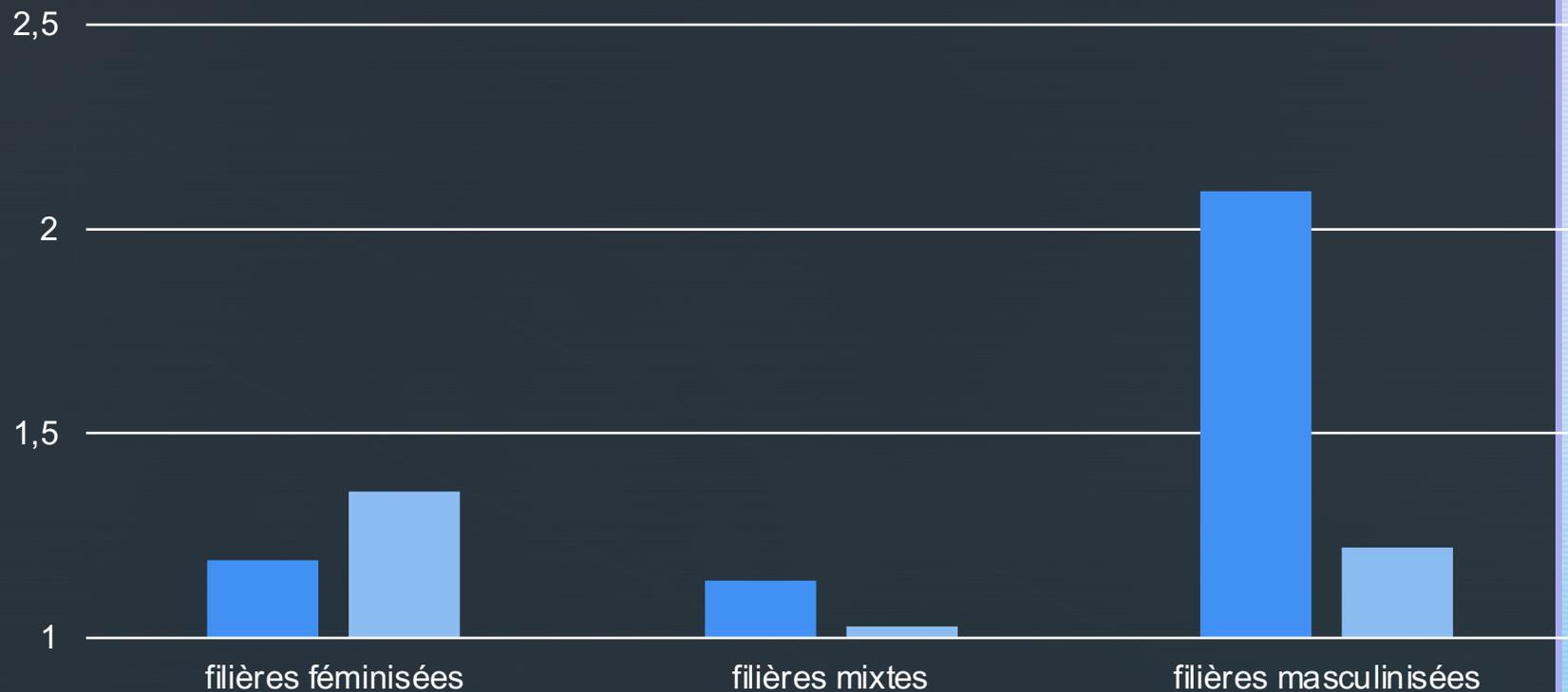


Effet filière: $F(2, 477) = 10.71, p < .001$

Effet interaction: $F(2, 477) = 17.95, p < .001$

► *A contre-courant: les jeunes atypiques* Vécu de discriminations sexistes selon la filière

Vécu de discriminations sexistes selon la filière et le sexe (Données *Parcours de formation, 2017*)



Effet filière: $F(2, 478) = 18.74, p < .001$

Effet interaction: $F(2, 478) = 23.17, p < .001$

■ femmes ■ hommes

► *A contre-courant: les jeunes atypiques* Quel impact sur les trajectoires?

En France

- Plus de difficultés pour les filles (intégration, vécu du sexisme, etc.), les garçons par contre plutôt chouchoutés et valorisés.
- Anxiété des filles vis-à-vis de l'avenir professionnel (conscience des difficultés) et confiance des garçons (qui grimpent plus vite la hiérarchie que les filles dans les métiers féminins)

En Suisse

- Les filles plus souvent en rupture d'apprentissage que les autres jeunes (Lamamra, 2016)
- Chez les filles, ruptures d'apprentissage expliquées par le vécu discriminations de la part des collègues et/ou institutionnelles, conditions de travail difficiles
- Chez les garçons, ruptures d'apprentissage expliquées par le manque de perspectives et de reconnaissance sociale, une représentation négative du métier
- Le monde de l'entreprise plus sexiste que l'école?
- Enseignant·e·s de branches professionnelles plus sexistes que celles et ceux de branches académiques (Wenger et Fassa, 2020)

Les mesures égalitaires

Une vision d'ensemble

- Cadre scolaire
 - Eviter les stéréotypes et augmenter les modèles d'identification de femmes dans les contenus scolaires
 - Intégrer la thématique du genre dans les plans d'études
 - Participer aux événements qui promeuvent l'égalité → importance de la continuité entre les actions
- Monde du travail
 - Promouvoir l'égalité salariale
 - Revaloriser les métiers dits 'féminins'
 - Augmenter la représentation des femmes dans les postes à responsabilité
- Conciliation entre travail et famille
 - Augmenter les places de crèche et l'offre parascolaire
 - Instaurer des congés parentaux

Les mesures égalitaires

Quelle efficacité?

La question de l'efficacité se pose particulièrement pour les mesures égalitaires, souvent remises en question car elles manquent de légitimité.

- L'efficacité des politiques égalitaires « prouvée » par comparaison intercantonale ou internationale.
 - lien entre politiques égalitaires plus actives et aspirations professionnelles moins genrées (PNR60, niveau intercantonal),
 - différentiel de réussite moins marqué entre filles et garçons : le différentiel de réussite en math disparaît dans les pays de culture plus égalitaire (Norvège, Suède).
- Elle dépend de différents facteurs:
 - économique: en contexte de crise, augmentation de la sexuation des métiers (« limitation » du risque à l'embauche)
 - générationnel: changement des attitudes envers l'égalité des genres en Suisse (2000–2017): la cohorte la plus jeune a des attitudes moins égalitaires (Bornatici et al, 2021)
 - politique: politiques égalitaires vs. politique en faveur de la formation professionnelle (qui contribue à avancer l'âge auquel les choix professionnels se font)



En conclusion....

Le non-conformisme reste socialement sanctionné et difficile pour les filles

- Les filières masculinisées constituent des contextes de formation caractérisés par plus de sexisme, d'homophobie et d'adhésion à la masculinité hégémonique.
- Les filles et les personnes non hétérosexuelles y vivent et y anticipent plus de discriminations que dans les autres filières.

Les aspirations différenciées résultent de la socialisation et de l'anticipation des rôles...

- L'adhésion de la famille au sexisme favorise chez les filles des aspirations professionnelles typiques du point de vue du genre.
- Le souhait de travail à temps partiel pour s'occuper de la future famille favorise chez les filles des aspirations professionnelles plus typiques du point de vue du genre.



... et constituent un facteur d'inégalités entre les sexes

- Des choix de formation sexués limitent les possibilités d'insertion professionnelle et de carrière (filles), ainsi que la possibilité de concilier travail et famille (garçons)
- Des choix professionnels typiques en fin de scolarité obligatoire impliquent dans la suite du parcours de vie des filles des salaires moins élevés/ du temps partiel/ une plus grande probabilité d'interrompre ou cesser l'activité et peuvent mener à des situations préjudiciables en fin de carrière (rester en emploi le plus longtemps possible, augmenter le taux de travail pour avoir une rente décente, etc.)

Bibliographie

- C. BORNATICI, J.-A. GAUTHIER & J. -M. LE GOFF (2021). Les attitudes envers l'égalité des genres en Suisse, 2000-2017. *Social Change in Switzerland*, N°25.
- CHARRIER, P. (2004). Comment envisage-t-on d'être sage-femme quand on est un homme? L'intégration professionnelle des étudiants hommes sage-femmes. *Travail, Genre et Société*, 12, 105-124.
- DURU-BELLAT, M. (1990). *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux?* Paris: l'Harmattan.
- DAFFLON-NOVELLE, A. (2006). *Filles-garçons : socialisation différenciée ?* Grenoble : PUG.
- GIANETTONI, L., GUILLEY, E., BLONDÉ, J., GROSS, D. (2021) "Discriminations sexistes et homophobes dans la formation professionnelle à Genève : état des lieux, conséquences et pistes d'action". Note d'information du SRED n° 79.
- GIANETTONI, L., SIMON-VERMOT, P., & GAUTHIER, J.-A. (2010). Orientations professionnelles atypiques: transgression des normes de genre et effets identitaires. *Revue française de pédagogie*, 173, 41-50.
- GLICK, P., & FISKE, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512
- GUILLEY, E., CARVALHO, C., GAUTHIER, J.-A., GIANETTONI, L., GROSS, D. JOYE, D., MOUBARAK, E., MULLER, K. (2014). Maçonne ou avocate, : rupture ou reproduction sociale? SRED.
- GUILLEY, E., CARVALHO, C., GAUTHIER, J.-A., GIANETTONI, L., GROSS, D. JOYE, D., MOUBARAK, E., MULLER, K. (2019). A l'école du genre : projets professionnels de jeunes en Suisse. Genève: Séismo.
- LAMAMRA, N. (2016). Le genre de l'apprentissage, l'apprentissage du genre. Quand les arrêts prématurés relèvent les logiques à l'œuvre en formation professionnelle initiale. Editions: Seismo.
- LEMARCHANT, C. (2007). La mixité inachevée. *Travail, genre et sociétés*, 18, 47-64.
- MAHALIK, J. R., LOCKE, B. D., LUDLOW, L. H., DIEMER, M. A., SCOTT, R. P. J., GOTTFRIED, M., & FREITAS, G. (2003). Development of the Conformity to Masculine Norms Inventory. *Psychology of Men & Masculinity*, 4(1), 3-25
- MARRO, C. (1998). La tolérance à la transgression des rôles de sexe chez l'adolescent/e. *Pratiques Psychologiques*, 3, 39-50.
- VOUILLOT, F. (2002). « Construction et affirmation de l'identité sexuée et sexuelle : éléments d'analyse de la division sexuée de l'orientation ». *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31 (4), 485-494.
- VOUILLOT, F. (2007). L'orientation aux prises avec le genre. *Travail, genre et société*, 18, 87-108.
- WENGER, M., & FASSA, F. (2020). Formation professionnelle en Suisse romande : l'impact des représentations des enseignant-e-s sur les inégalités genrées. *Formation emploi*, 150, 97-121.

Merci de votre attention!

Dinah Gross

dinah.gross@unil.ch

Atelier: A vous la parole!

- Quels exemples de discriminations sexistes/homophobes ou de problèmes relationnels entre garçons et filles avez-vous perçus dans vos pratiques professionnelles?
- Quelles propositions concrètes de « bonnes pratiques » pour contrer le sexisme et l'homophobie et favoriser l'égalité?
 - Au sein de vos classes (gestion quotidienne)
 - Au niveau plus politique/structurel