

ÉTUDE SUR LA MIXITÉ DANS LES CENTRES DE FORMATION DE LA FILIÈRE BOIS-FORET EN NORMANDIE





SOMMAIRE

01 Contexte

02 Méthodologie

03 Résultats

1 - Elèves

2 - Formateurs

3 - Fonctions administrative et support

4 - Pour aller plus loin

04 Conclusion

05 Annexes

CONTEXTE

La filière bois-forêt en Normandie est vouée à jouer un rôle clé dans le développement économique régional en Normandie. Malgré cela elle fait actuellement face à un défi structurel majeur : la sous-représentation des femmes en son sein. En effet, malgré une présence accrue des femmes sur le marché du travail et une démonstration constante de leurs compétences techniques et intellectuelles, seules deux salariées sur dix dans ce secteur sont des femmes. Ce déséquilibre contraste fortement avec les besoins pressants de recrutement de la filière, exacerbés par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et motivée.

La mixité, c'est-à-dire une représentation équilibrée des genres avec au moins 30 % du genre sous-représenté, est un levier essentiel pour améliorer la performance économique et sociale des entreprises. De nombreuses études, notamment celles menées par McKinsey ou Deloitte, montrent que le manque de diversité freine l'innovation, limite la créativité et réduit la rentabilité. À l'inverse, favoriser la mixité contribue à de meilleures conditions de travail, une plus grande stabilité des équipes et un turnover réduit.



Consciente de ces enjeux, l'association Fibois Normandie a lancée en 2024 un programme dédié à la promotion de la mixité dans la filière bois-forêt et a permis de mettre à disposition des entreprises des outils pratiques pour favoriser des environnements inclusifs et attirer davantage de femmes.

Pourtant, une difficulté majeure subsiste: le faible nombre de femmes formées dans ce secteur. Cela souligne le rôle déterminant des centres de formation dans le processus de féminisation. C'est dans ce contexte que cette étude, qui fait suite à la première phase axée sur les entreprises, a été lancée afin de mieux comprendre comment les méthodes de recrutement, la capacité d'accueil et la qualité de l'accompagnement dans ces centres influencent la réussite et l'intégration des femmes dans un secteur longtemps masculinisé.

L'objectif est double : établir un panorama de la mixité dans les centres de formation, puis identifier les freins et leviers pour renforcer la présence féminine. Les résultats de cette analyse serviront à élaborer un guide pratique à destination des centres de formation, conçu pour répondre à leurs besoins tout en prenant en compte les attentes des jeunes filles et des femmes souhaitant rejoindre la filière bois-forêt.

En abordant la question de la mixité, la filière bois-forêt en Normandie ne se limite pas à améliorer son attractivité économique. Elle joue aussi un rôle social important en montrant que diversité et performance peuvent aller de pair, et en contribuant ainsi à bâtir un avenir plus inclusif et durable.



MÉTHODOLOGIE

L'étude s'appuie sur une approche mixte combinant plusieurs outils de collecte de données. Un questionnaire a tout d'abord été diffusé pour recueillir des informations quantitatives et permettre une analyse statistique des tendances générales. En complément, des entretiens ont été menés auprès d'un échantillon représentatif afin d'explorer plus en profondeur les perceptions et expériences des participants. Enfin, des visites d'établissements ont permis d'observer directement les pratiques sur le terrain, apportant ainsi une dimension qualitative essentielle à l'étude.

Le questionnaire a été envoyé par mail à 32 établissements de formations de Normandie. Des relances ont été faites également par mail ou par téléphone selon les établissements.

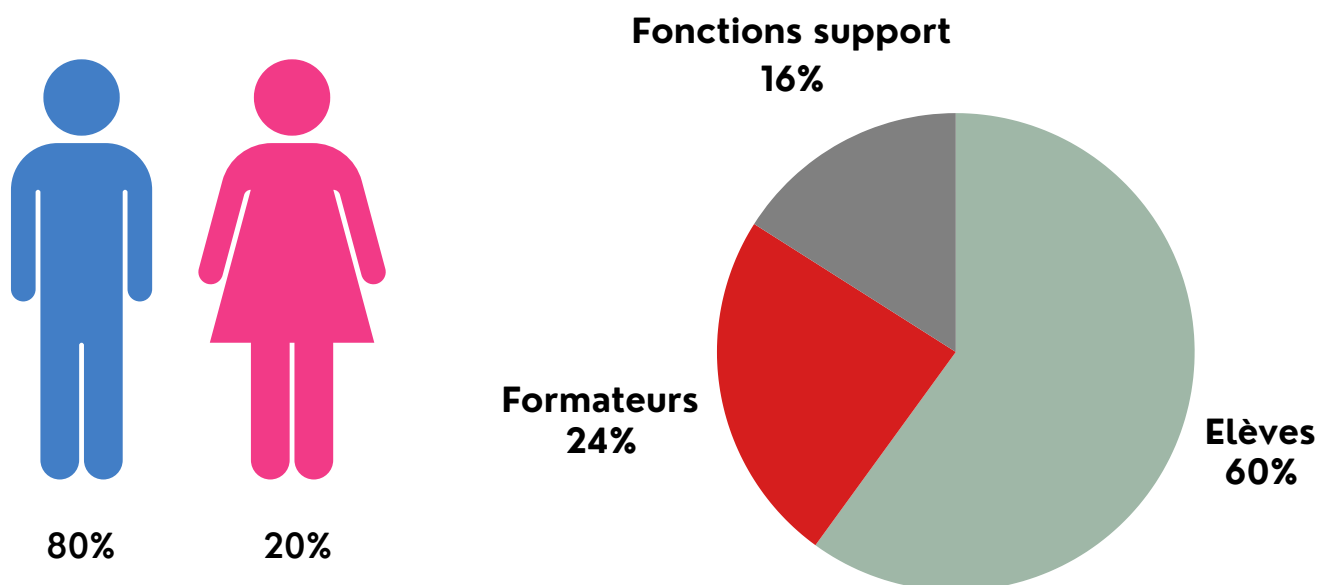
32 centres de formations

RÉSULTATS

Population cible

L'étude visait à recueillir des données sur des élèves, des formateurs et des fonctions support des établissements de formation de la filière bois-forêt en Normandie.

Il y a eu au final un total de 61 réponses dont 50 réponses au questionnaire et 11 participations aux entretiens.



La répartition des participants et notamment les 20% de réponses féminines, reflètent une bonne représentativité de la filière. En effet, ce chiffre cohérent avec la proportion de femmes dans la filière renforce la pertinence des données recueillies. Par ailleurs, la diversité des statuts parmi les participant·e·s nous apporte une richesse d'analyse, en intégrant les perspectives des élèves, des formateurs, ainsi que du personnel administratif et de support. Cette variété permet d'appréhender de manière globale les réalités vécues au sein des centres de formation en favorisant l'expression de ces différentes voix.



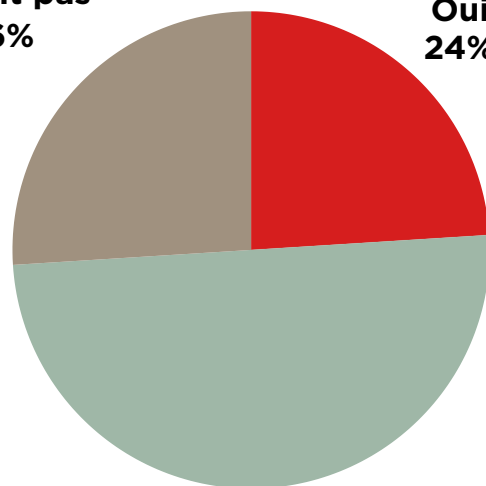
La période de l'étude, coïncidant avec les examens, a limité l'accès aux élèves et formateurs, réduisant les réponses récoltées.

Perception des stéréotypes

Selon les réponses recueillies dans le questionnaire, seulement 24% des personnes interrogées déclarent avoir déjà remarquées des stéréotypes au sein de leur établissement. Ces résultats sont contradictoires avec les visites d'établissements ainsi que les entretiens et nous permettent de penser que la sensibilisation à la mixité et à l'égalité est encore trop faible ce qui empêche les individus de percevoir les problèmes pourtant existants.

Ne sait pas
26%

Oui
24%



Non
50%

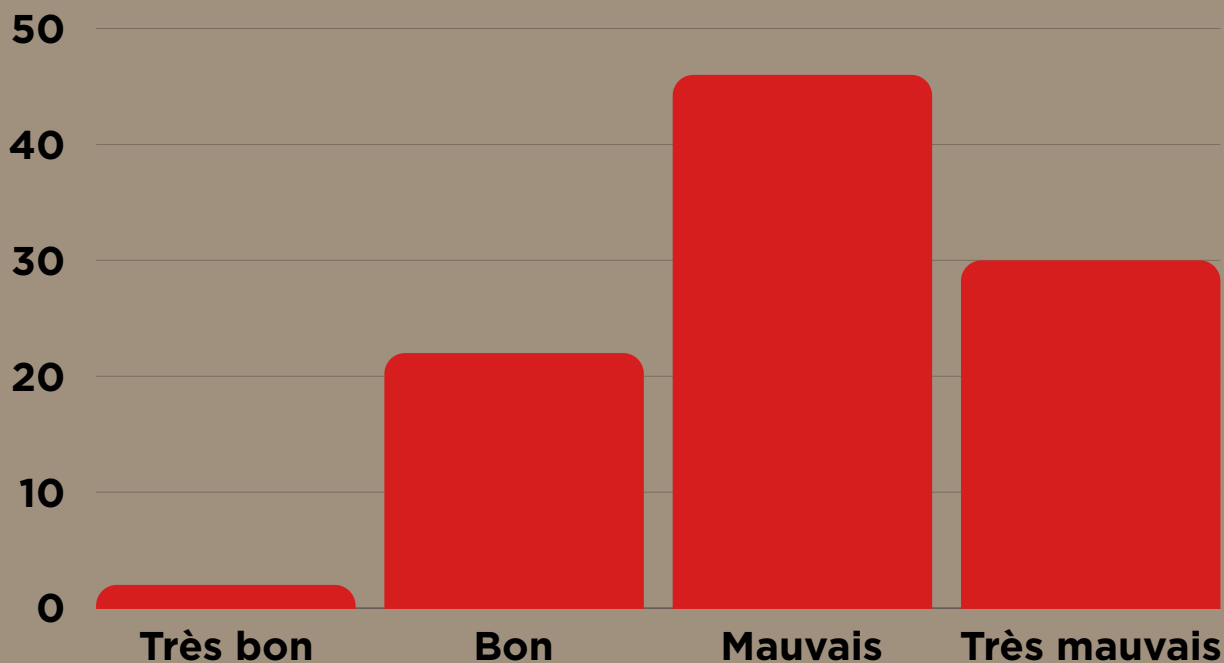
Avez-vous remarqué des stéréotypes de genre véhiculés dans l'établissement ?

Evaluation de la mixité

Contrairement aux stéréotypes, souvent difficiles à percevoir, la faible mixité dans les établissements de la filière est un phénomène que les individus identifient bien plus facilement. Cette singularité se reflète par ailleurs très clairement dans les chiffres avec plus de trois quarts des personnes interrogées ayant qualifié la mixité au sein de leur établissement de mauvaise ou très mauvaise.

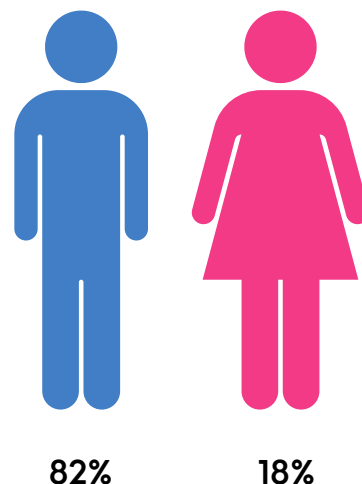


● Evaluation de la mixité (%)



Elèves

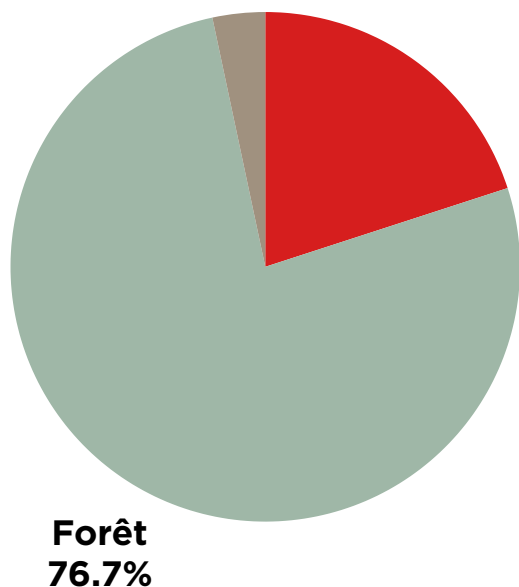
Bien que légèrement inférieure à la proportion totale des répondants, la part des élèves de sexe féminin ayant participé à l'étude s'inscrit en cohérence avec la représentation des femmes dans la filière et sur-représente même les filles parmi les élèves. Cette sur-représentation n'est cependant pas problématique car l'étude visait avant tout à recueillir leurs expériences et points de vue.



En 2022, 6.55% des élèves de la filière bois-forêt en Normandie étaient de sexes féminin.

Aménagement et ameublement 3.3%

Construction bois 20%

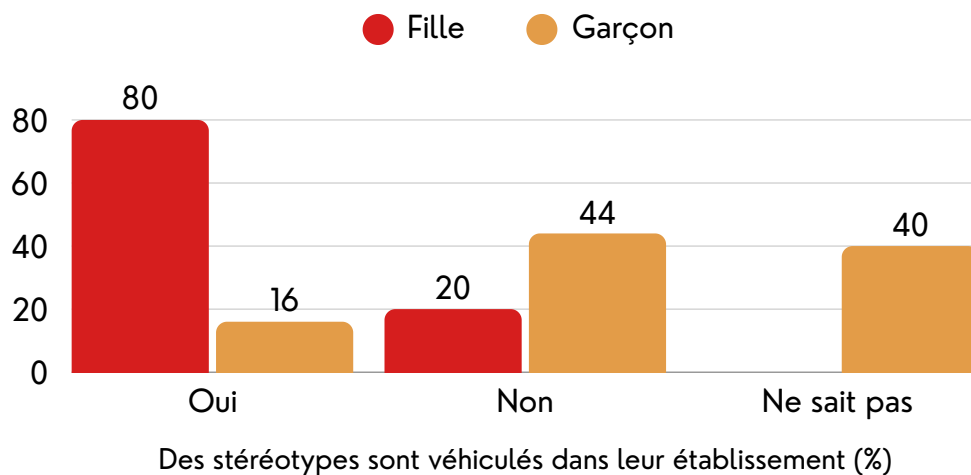


Forêt 76.7%

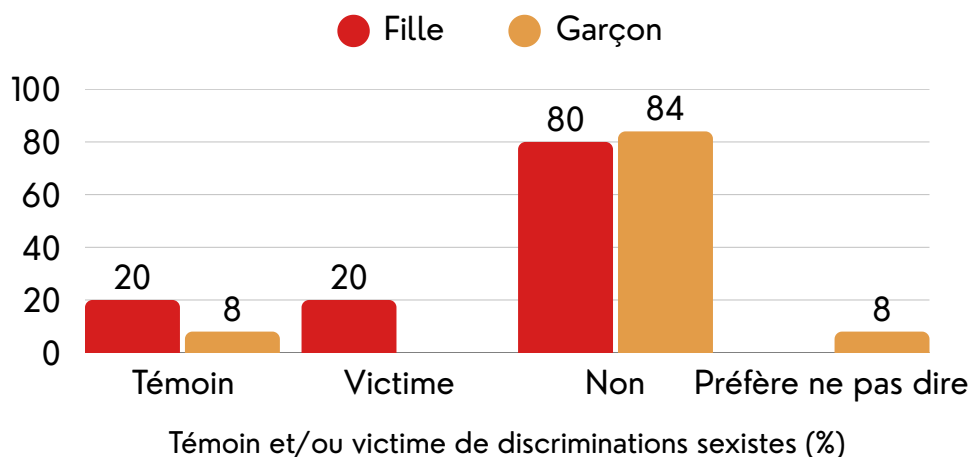
Répartition par filière des élèves ayant répondu au questionnaire

Une observation notable est la disparité entre les filières en termes de réponses aux questionnaires. Les filières de construction bois et d'aménagement et ameublement affichent une faible représentation par rapport à la filière forêt, qui domine en nombre de répondants. Cette disparité pourrait refléter des différences dans la structure des filières ou dans l'accessibilité à l'enquête. Pour pallier ce déséquilibre, des entretiens ont été réalisés auprès d'élèves des filières de construction bois et d'aménagement et ameublement. Ces entretiens ont apporté des perspectives précieuses et sont venus enrichir les données issues du questionnaire.

Enfin, l'étude met également en avant une diversité notable parmi les élèves interrogés, non seulement en termes de genre, mais aussi d'âge et de niveaux de formation. Les participants couvrent un large éventail de cursus, allant du CAP à la licence, ce qui permet d'obtenir un panorama global et nuancé des perceptions et expériences au sein des différentes filières. Cette diversité renforce la valeur des résultats et garantit une meilleure compréhension des dynamiques spécifiques à chaque niveau de formation.



Une disparité frappante émerge entre le pourcentage de filles témoins ou victimes de discriminations sexistes et celui des filles ayant entendu des stéréotypes au sein de leur établissement. Toutes les filles victimes de violences sexistes déclarent également avoir été témoins de telles violences. Cependant, alors que 20 % des filles interrogées rapportent avoir subi des violences sexistes, notamment des insultes, 80 % affirment avoir entendu des remarques stéréotypées sur les capacités des femmes (par exemple : "Les femmes ne sont pas assez fortes et n'ont rien à faire en forêt").

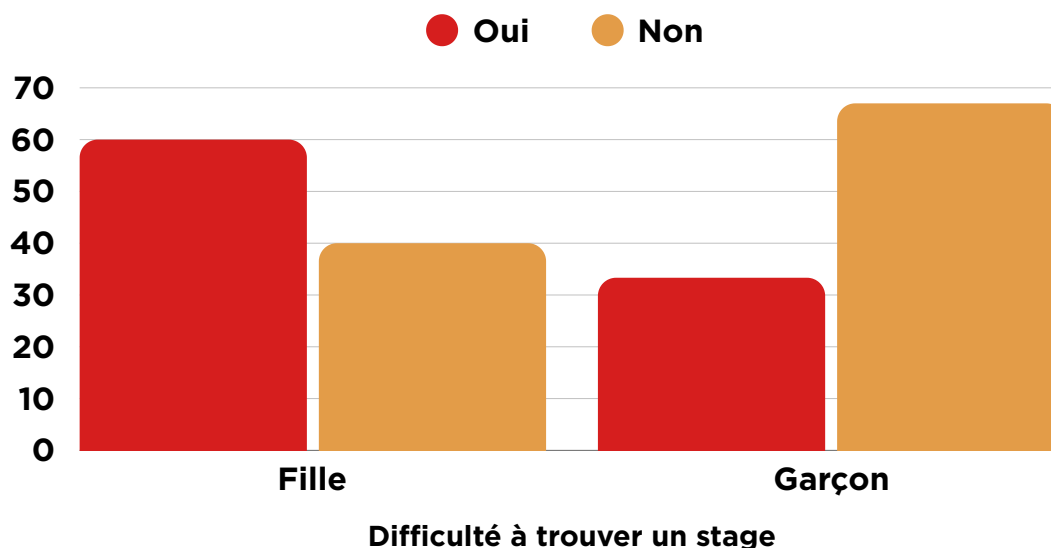


Cette disparité révèle un véritable problème : les filles semblent parfois ne pas identifier correctement les violences qu'elles subissent car ces dernières sont souvent banalisées ou méconnues.

Du côté des garçons, les résultats montrent une perception plus floue. Environ 40 % de ces derniers déclarent ne pas être en mesure de dire si des stéréotypes sont véhiculés dans leur établissement. Cette incertitude pourrait également indiquer un manque de sensibilisation ou une difficulté à reconnaître les stéréotypes sexistes.

Ce constat est également ressorti au cours des entretiens. Les différentes blagues sexistes faites au sein des établissements sont en effet souvent banalisées si les filles/femmes concernées commencent à exprimer leur désaccord. De plus, ces dernières se voient souvent contraintes de recourir à des formes de violence, généralement verbales, pour réussir à mettre fin à ces comportements.

Un autre constat qui est ressorti dans le questionnaire est la difficulté des filles à trouver un stage ou une alternance par rapport aux garçons. Nous avons en effet pu constater au cours de l'analyse des résultats du questionnaire que 60% des filles interrogées ont admis avoir eu du mal à trouver un stage ou une alternance alors que 33% des garçons interrogés ont déclaré avoir eu le même problème. Cette différence, plus que significative semble bien refléter un phénomène : la réticence encore présente chez les entreprises à embaucher des femmes.



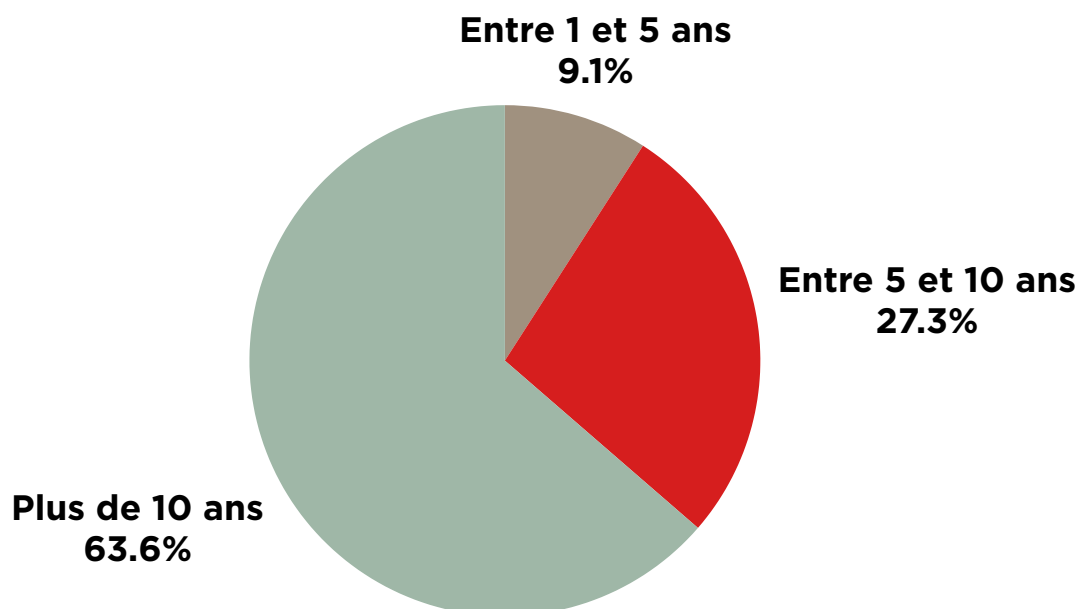
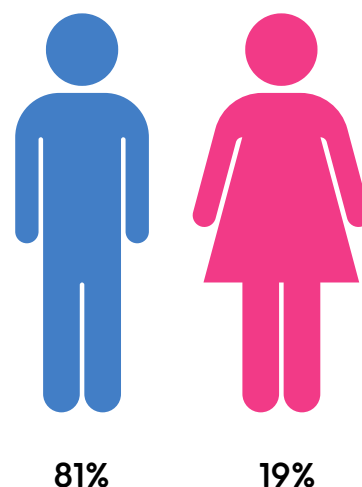
Les entretiens avec les élèves ont également appuyé ce phénomène. En effet, si les jeunes rencontrés nous ont dit partir du principe que la valeur d'une personne est liée au travail qu'elle fournit et ça, peu importe son sexe, la quasi totalité de ces derniers ont avoué que selon eux le problème venaient des anciennes générations plus conservatrices qui considéreraient les femmes comme incapables de faire le même métier qu'eux. Lors de l'une de ces rencontres, un des jeunes nous a d'ailleurs avoué que son patron lui avait répété à plusieurs reprises que les femmes "ça sait pas bosser".

Cependant, si la capacité de travail des filles semble faire l'unanimité auprès des élèves rencontrés, les entretiens et visites des établissements ont fait ressortir un fait indéniable : les blagues sexistes subsistent. Il semble d'ailleurs y avoir un lien entre l'âge des apprenants et leurs relations avec les personnes du sexe opposé. Les plus jeunes auront en effet plus tendance à faire des remarques sexistes que les plus âgés. De même, ces remarques ou blagues, même si elles sont légères auront tendance à avoir plus d'impacts sur les jeunes filles, notamment car ces dernières seront encore bien souvent en pleine construction de leur identité et donc plus sensibles que les apprenantes les plus âgées qui auront en plus, pour certaines déjà eu des expériences professionnelles avec des hommes.

En parallèle, les résultats de l'étude montrent également un contraste faible mais existant concernant l'intégration de la filière. 100 % des filles ayant répondu à l'enquête déclarent en effet avoir intégré la filière par intérêt personnel, contre 86 % des garçons. Les autres nous ont en effet indiqués avoir choisi cette voie à la suite de recommandations extérieures. Ce constat met en lumière la motivation des filles à travailler dans une filière souvent perçue comme exigeante, voire difficile. Cette détermination devrait logiquement faciliter leur acceptation par les chefs d'entreprise, car elles démontrent une véritable volonté de s'investir, indépendamment des obstacles.

Formateur·rice·s

La proportion de femmes parmi les formateur·rice·s ayant répondu à l'étude est comparable à celle observée chez les élèves. Cette similarité statistique souligne une représentation cohérente des femmes dans le cadre de l'enquête, reflétant leur place dans une filière encore marquée par une sous-représentation féminine. Ce constat renforce la pertinence des données collectées pour analyser les perceptions et expériences des femmes dans cet environnement professionnel.

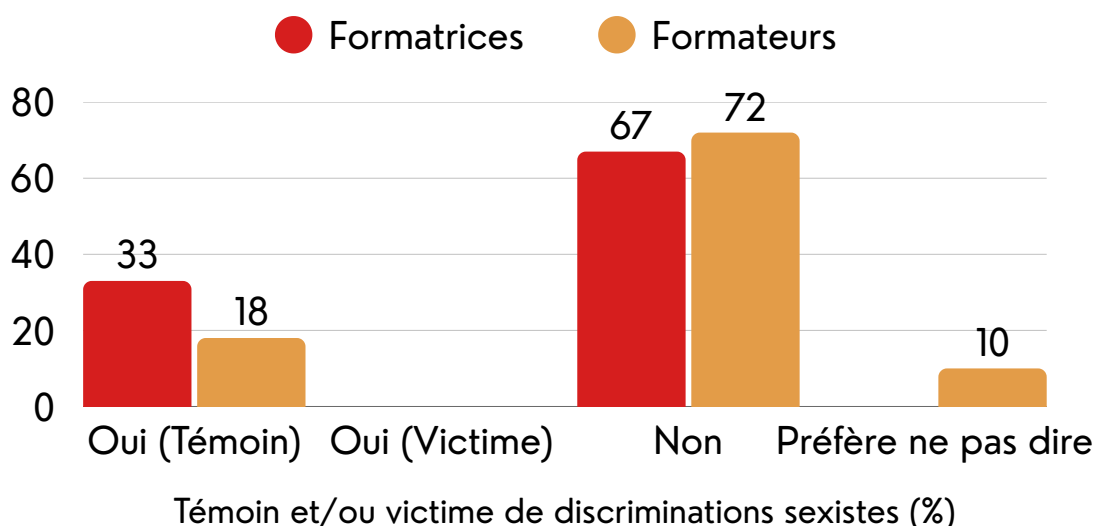
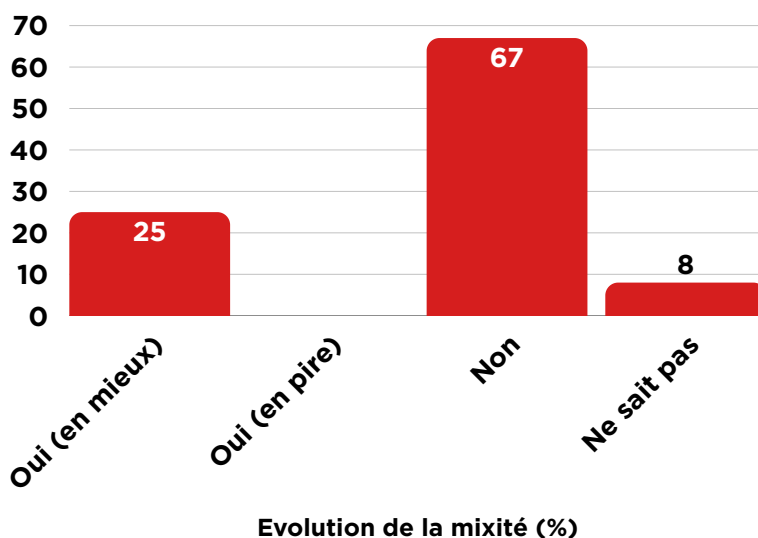


Répartition par temps dans la filière des formateurs et formatrices ayant répondu au questionnaire

En ce qui concerne l'expérience des formateurs et formatrices ayant participé à l'étude, une majorité significative, soit 63,4 %, exerce dans l'enseignement depuis plus de 10 ans. Par ailleurs, 27,3 % des répondant·e·s déclarent enseigner depuis une durée comprise entre 5 et 10 ans, tandis que 9,1 % ont une expérience plus récente, entre 1 et 5 ans. Cette longue expérience constitue un atout indéniable, permettant une compréhension approfondie des dynamiques de la filière. Cependant, elle peut également présenter une limite, les formateur·rice·s les plus expérimenté·e·s pouvant être moins au fait des formations émergentes et des nouvelles méthodes pédagogiques, comparativement à leurs collègues plus jeunes et récemment formés.

La question de l'évolution de la mixité dans les établissements est particulièrement pertinente, notamment au regard de l'expérience importante des formateur·rice·s. En effet, nombre d'entre eux·elles exercent depuis de nombreuses années, ce qui leur confère le recul nécessaire pour évaluer les dynamiques de mixité dans le temps.

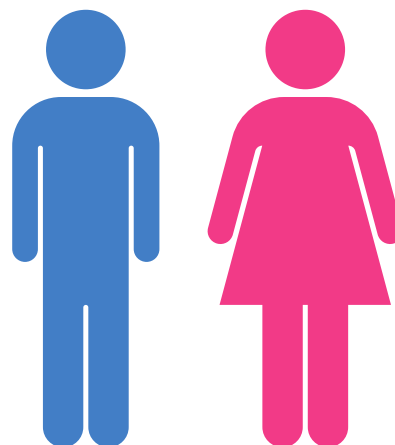
Interrogés à ce sujet, 67 % des formateur·rice·s ont indiqué·e·s ne pas avoir constaté de changements significatifs tandis que 25 % d'entre eux·elles ont perçu une évolution positive. Bien qu'une majorité note une certaine stagnation, l'absence de régressions constitue tout de même un point encourageant pour la filière est en bonne voie pour progresser.



Lorsqu'il s'agit de discrimination sexiste, seulement 18 % des formateurs déclarent en avoir déjà été témoins, contre 33 % des formatrices. Cette disparité peut s'expliquer par une plus grande sensibilité des femmes à identifier ces comportements, souvent liée à leur propre expérience. Cependant, les entretiens et visites sur le terrain révèlent une réalité différente : tous les formateur·rice·s et responsables d'établissements interrogés ont signalés que des cas de discrimination sexiste se produisent régulièrement, particulièrement en début d'année scolaire. Cette période, où les jeunes filles n'ont pas encore eu l'occasion de démontrer leurs capacités, tant aux formateurs qu'à leurs camarades, les expose davantage à devenir des cibles de blagues à caractère souvent très sexistes. "On envoie fréquemment des jeunes en conseil de discipline", nous a d'ailleurs confié un responsable. Ces constats mettent en lumière un double enjeu. D'une part, un déficit de formation semble freiner la capacité de certains formateur·rice·s à identifier ces comportements. D'autre part, une sous-déclaration volontaire dans le questionnaire pourrait traduire une volonté de préserver l'image de la filière, masquant ainsi l'ampleur réelle du problème.

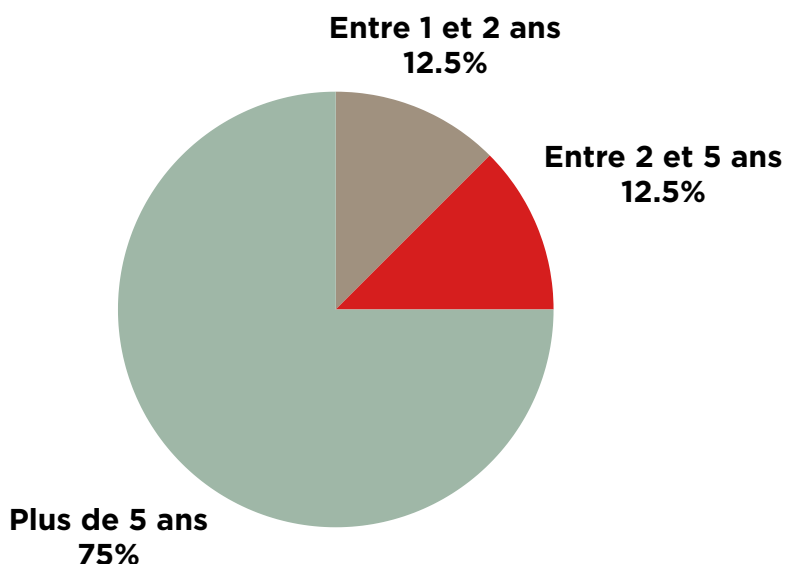
Fonctions administratives et supports

Les femmes représentent 37,5 % des fonctions administratives et supports ayant répondu au questionnaire. Cette représentation féminine plus élevée que pour les élèves ou les formateurs met en évidence que dans cette filière encore marquée par une sous-représentation féminine, une partie importante des femmes reste assignée à des rôles de soutien.



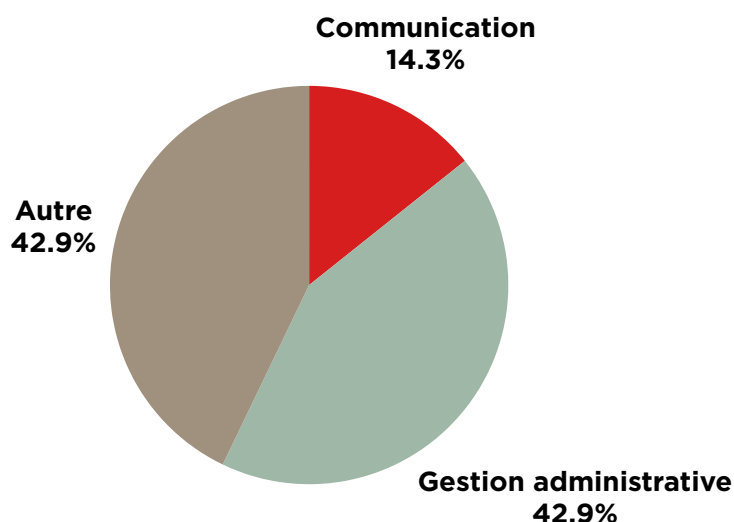
62.5%

37.5%

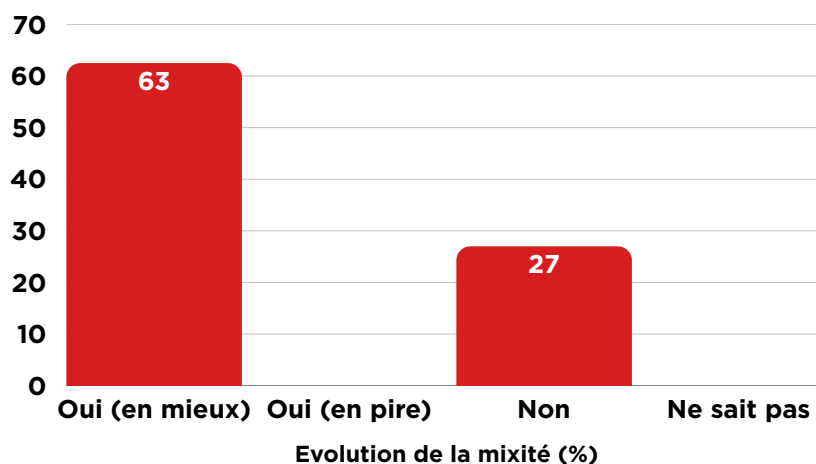


Tout comme les formateurs, la grande majorité des répondants occupant des fonctions administratives et de supports sont des individus avec une expérience assez longue au sein de leur établissement avec notamment 75% des répondants étant depuis plus de 5 ans dans leur établissement.

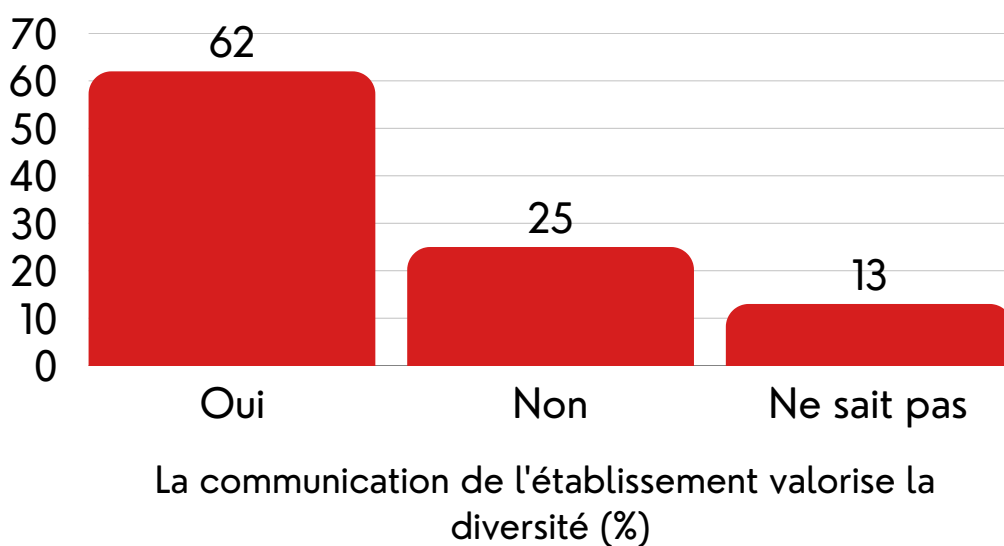
En plus de réunir les réponses d'individus bénéficiant d'une expérience conséquente, l'étude bénéficie également d'une diversité importante parmi les fonctions administratives et de support représentées en incluant notamment une large palette de rôles, allant des équipes de directions aux équipes de communication, en passant par les DDFPT (directeur / directrice délégué-e à la formation professionnelle et technologique). Cette diversité qui apporte une richesse de perspectives, renforce dans le même temps la pertinence et la portée des données collectées.



Le suivi chiffré des effectifs fait par les établissements garantit que les observations du personnel administratif et de support ne se reposent pas uniquement sur des ressentis mais également sur des données objectives. La pertinence de ces données est en plus renforcée par l'ancienneté des individus interrogés.

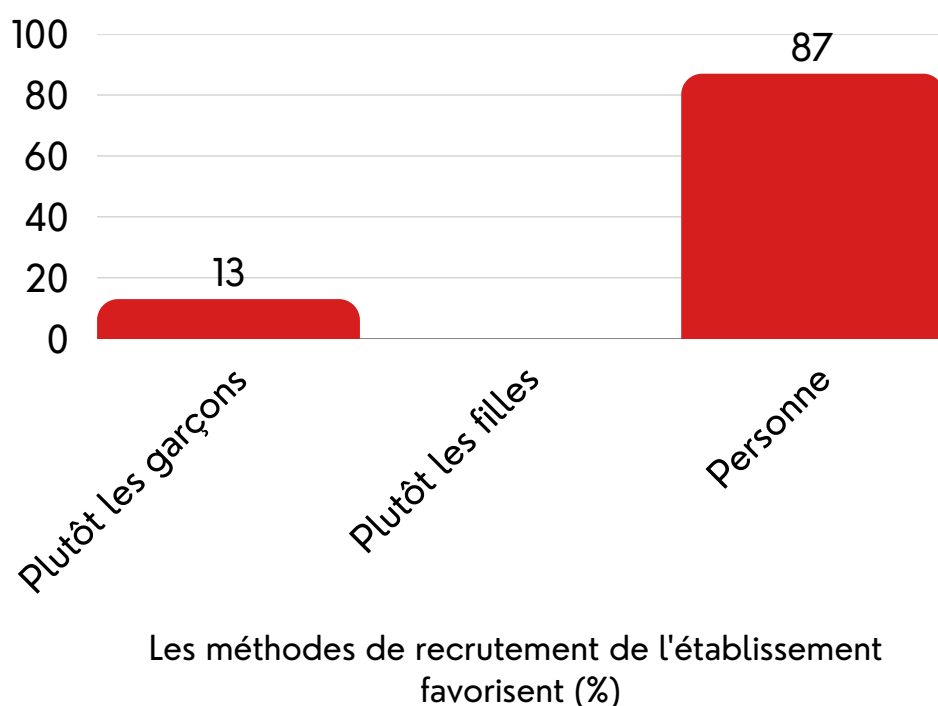


Ces résultats montrent que la grande majorité des répondants affirme que la mixité s'est améliorée dans de leur établissement au cours de ces dernières années tandis que certains trouvent qu'il n'y a pas eu d'évolution notable. Un point positif est que aucun n'affirme que cette dernière s'est dégradée ce qui rejoint le point de vue des formateurs et formatrices. Cela indique donc que la mixité dans les centres de formation de la filière a tendance à s'améliorer au fil des années ce qui souligne l'importance de poursuivre les efforts engagés pour consolider cette dynamique positive.



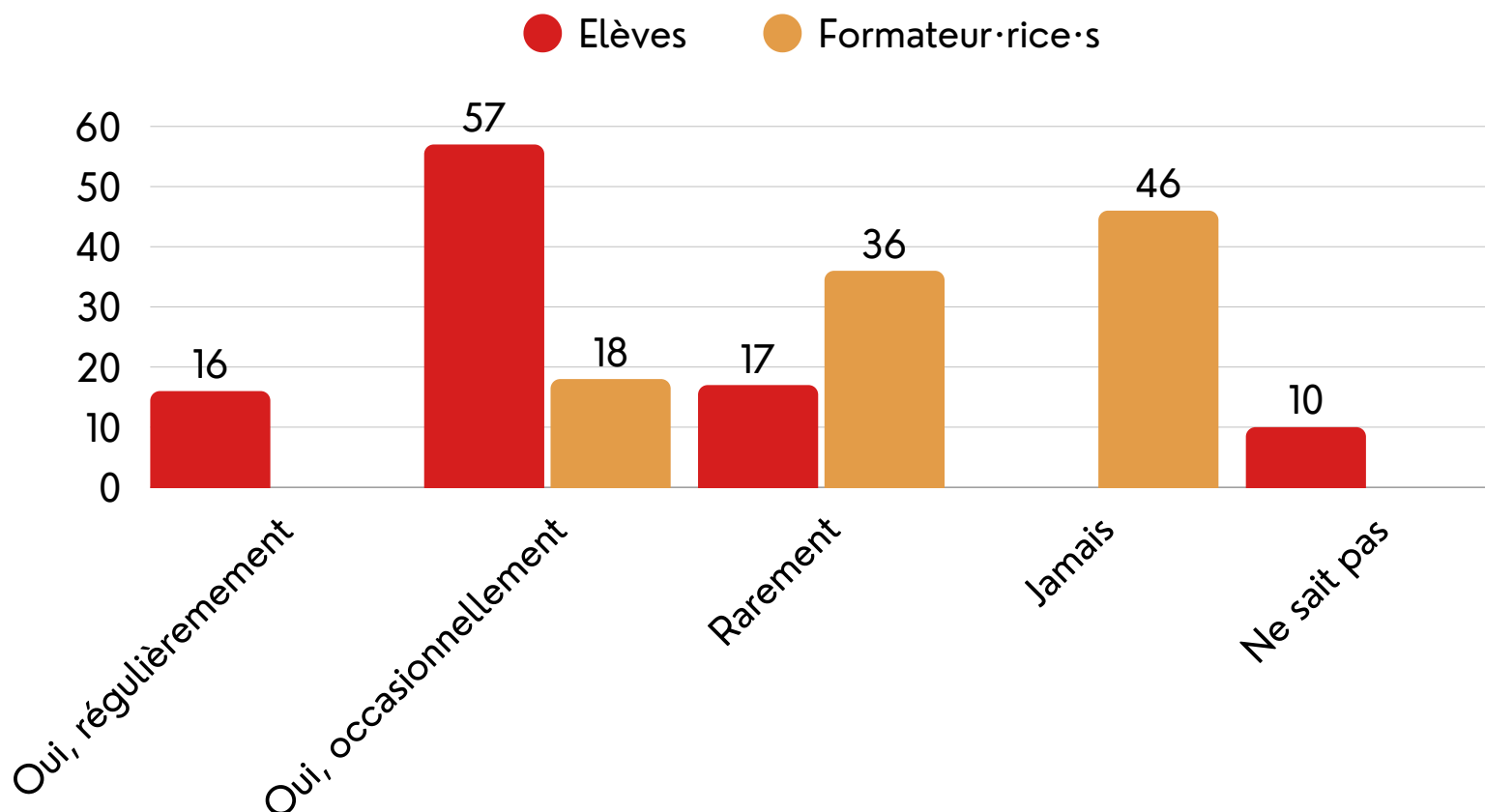
La valorisation de la diversité dans la communication des établissements semble globalement reconnue, puisque plus de 60 % des répondants estiment que leur établissement met en avant la diversité dans ses messages. Cependant, la filière n'est pas exempte de lacune car un quart des personnes interrogées pense tout de même que ce n'est pas le cas. Cette situation constitue un réel problème, car il est crucial pour les centres de formation voulant attirer des filles de pouvoir communiquer de manière inclusive.

Selon les répondants, les méthodes de recrutement des centres de formations ne favorisent majoritairement personne traduisant donc une certaine équité dans les pratiques. Cependant, 13 % des personnes interrogées occupant des fonctions administratives ou de support estiment tout de même que ces méthodes tendent encore à favoriser les garçons. Ce constat, bien que minoritaire, souligne l'importance de continuer à travailler sur des pratiques de recrutement totalement neutres et inclusives. Une attention particulière devrait être portée à la formation des recruteurs et à la mise en place de critères objectifs afin de garantir des opportunités égales, quel que soit le genre des candidats.



Pour aller plus loin

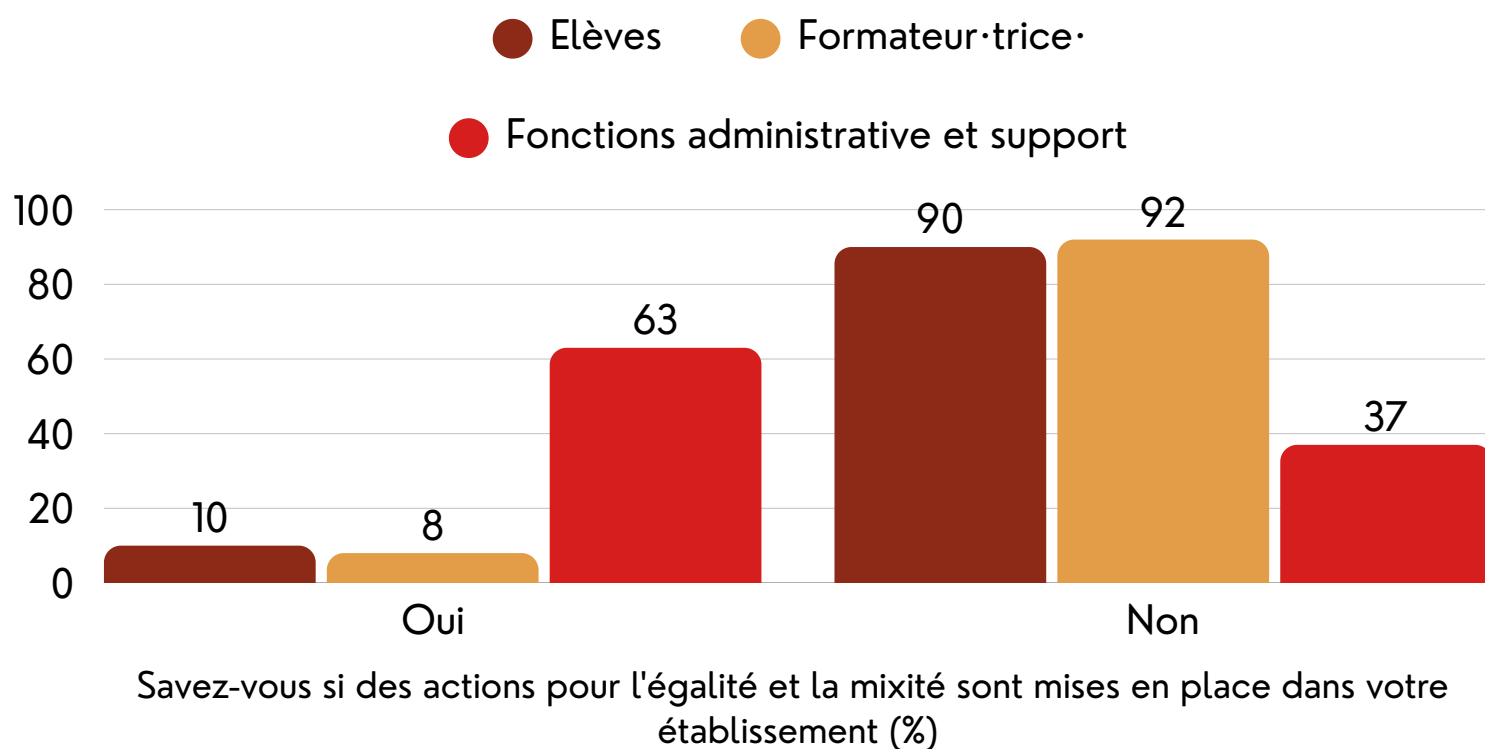
1 - L'égalité et la mixité dans les enseignements



Le thème de la mixité et de l'égalité est abordée en cours (%)

Les résultats du questionnaire ont révélé des résultats surprenants concernant l'intégration des thèmes de la mixité et de l'égalité dans les cours. Bien que la majorité des formateurs et formatrices estiment ne pas aborder ces sujets de manière explicite, il semble qu'ils en parlent inconsciemment, puisque les élèves affirment que ces thématiques sont bel et bien abordées en classe. Cette opposition dans les réponses met en lumière une sensibilisation implicite mais non formalisée de ces enjeux. Par ailleurs, 83% des formateur·rice·s déclarent n'avoir jamais reçu de formation spécifique pour traiter ces questions. Parmi eux, 70% ignoraient l'accessibilité des formations à ce sujet. Malgré cela, 30% des formateur·rice·s non formé·e·s ont exprimé un intérêt pour l'être, révélant ainsi une prise de conscience croissante et un désir d'améliorer leur approche pédagogique sur ces problématiques essentielles.

2 - La visibilité des actions dans les établissements



Le manque de visibilité des actions mises en place par les centres de formation constitue une problématique majeure. Il est en effet étonnant de constater que seules les personnes occupant des fonctions administratives et de support, donc les personnes s'occupant bien souvent de la mise en place de ces actions, sont informées de ces initiatives et que la quasi-totalité des élèves et des formateurs (respectivement 90% et 92%) affirme n'en avoir jamais entendu parler. Cette situation reflète les soucis importants des communications internes, et qui empêche la bonne diffusion des projets pourtant conçus pour le bénéfice de tous et est donc un frein à l'engagement collectif.

Conclusion

Cette étude menée auprès des organismes de formation de la filière bois-forêt en Normandie a permis de mettre en lumière des défis persistants concernant l'égalité et la mixité dans la filière, tels que la sous-représentation féminine, la persistance des stéréotypes et les obstacles à l'intégration professionnelle des jeunes femmes. Bien que des progrès soient visibles, notamment à travers une sensibilisation implicite et quelques initiatives émergentes, il reste encore beaucoup à faire pour construire des environnements véritablement inclusifs.

Pour répondre à ces enjeux, il est essentiel de renforcer la sensibilisation à l'égalité auprès des élèves et des équipes pédagogiques, en intégrant ces thématiques de manière explicite dans les cours et les activités. Une communication plus efficace sur les initiatives en place est également nécessaire pour mobiliser l'ensemble des acteurs et valoriser les actions déjà engagées. Enfin, des partenariats avec les entreprises permettraient de faciliter l'accès des femmes aux stages et à l'emploi, en déconstruisant les préjugés qui freinent leur progression.

Les centres de formation peuvent également se référer au guide des bonnes pratiques créé par Fibois Normandie selon les besoins des établissements de la filière. En s'engageant résolument dans cette voie, les centres de formation de la filière bois-forêt peuvent jouer un rôle moteur dans la promotion d'une égalité durable, offrant à chacun et chacune des opportunités justes et valorisantes.

ANNEXES



Questionnaire mixité

Ce questionnaire vise à recueillir des informations sur les perceptions et les expériences concernant la mixité homme-femme dans les établissements scolaires et les éventuelles inégalités de genre. Vos réponses permettront de mieux comprendre les défis à relever pour promouvoir un environnement scolaire plus égalitaire. Toutes vos réponses resteront anonymes.

** Indique une question obligatoire*

Section 1 :

1. Vous êtes : *

Une seule réponse possible.

- ☐ Elève Passer à la question 2
- ☐ Enseignant Passer à la question 38
- ☐ Fonction administrative et support Passer à la question 73

Section 2 :

2. Vous êtes de sexe : *

Une seule réponse possible.

- ☐ Masculin Passer à la question 3
- ☐ Féminin Passer à la question 20

Section 3 : filière

3. Quelle est votre spécialité : *

Une seule réponse possible.

- ☐ Forêt
- ☐ Transformation du bois
- ☐ Construction bois
- ☐ Aménagement et ameublement
- ☐ Art du bois

4. À quel niveau de formation êtes-vous inscrit ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ CAP
- ☐ Bac Pro
- ☐ BTS
- ☐ Licence
- ☐ Autre

5. Si autre, précisez :

6. Pourquoi avez-vous choisi cette filière ? *
(Plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Intérêt personnel
☐ Opportunité d'emploi
☐ Recommandation / entourage
☐ Autre

7. Si autre, précisez pourquoi :

8. Avez-vous eu du mal à trouver un stage ou une alternance ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Pas concerné

Section 4 : mixité

9. Il y a-t-il des filles parmi vos camarades de classe ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non

10. Comment évalueriez-vous le taux de mixité dans l'établissement ? (nombre de filles par rapport aux garçons) *

Une seule réponse possible.

- ☐ Très bon
☐ Bon
☐ Mauvais
☐ Très mauvais

11. Avez-vous remarqué des stéréotypes de genre véhiculés dans l'établissement ? (blagues, remarques, discours...) *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Je ne sais pas

12. Si oui, de quelle nature ? Pouvez-vous nous donner des exemples ?

13. Avez-vous déjà été témoin de discrimination sexiste ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Préfère ne pas dire

14. Si oui, avez-vous réagi ? Comment ?

15. Travailler avec des femmes dans votre futur emploi serait-il pour vous : *

Une seule réponse possible.

- ☐ Une évidence
- ☐ Une surprise
- ☐ Une difficulté

Section 5 : établissement

16. La question de la mixité et de l'égalité des genres est-elle abordée lors des enseignements ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui, régulièrement
- ☐ Oui, occasionnellement
- ☐ Rarement
- ☐ Jamais
- ☐ Je ne sais pas

17. L'établissement met-il en place des actions concrètes pour lutter contre les discriminations sexistes ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

18. Si oui, lesquelles :

19. Il y a-t-il un accès à des sanitaires et des vestiaires non-mixtes ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Passer à la question 108

Section 3 : filière

20. Quelle est votre spécialité : *

Une seule réponse possible.

- ☐ Forêt
- ☐ Transformation du bois
- ☐ Construction bois
- ☐ Aménagement et ameublement
- ☐ Art du bois

21. À quel niveau de formation êtes-vous inscrit ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ CAP
- ☐ Bac Pro
- ☐ BTS
- ☐ Licence
- ☐ Autre

22. Si autre, précisez :

23. Pourquoi avez-vous choisi cette filière ? *

(Plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Intérêt personnel
- ☐ Opportunité d'emploi
- ☐ Recommandation / entourage
- ☐ Autre

24. Si autre, précisez pourquoi :

25. Avez-vous eu du mal à trouver un stage ou une alternance ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Pas concernée

Section 4 : mixité

26. Êtes-vous la seule fille de la classe ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non

27. Comment évalueriez-vous le taux de mixité dans l'établissement ? (nombre de filles par rapport aux garçons) *

Une seule réponse possible.

- ☐ Très bon
☐ Bon
☐ Mauvais
☐ Très mauvais

28. Avez-vous remarqué des stéréotypes de genre véhiculés dans l'établissement ? (blagues, remarques, discours...) *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Je ne sais pas

29. Si oui, de quelle nature ? Pouvez-vous nous donner des exemples ?

30. Avez-vous déjà été victime ou témoin de discrimination sexiste ? *
(plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Oui (victime)
☐ Oui (témoin)
☐ Non
☐ Préfère ne pas dire

31. Si oui, avez-vous réagi ? Comment ?

32. Avez-vous eu des difficultés à vous intégrer au sein de votre classe ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non

33. Si oui, pourquoi ?

Section 5 : établissement

34. La question de la mixité et de l'égalité des genres est-elle abordée lors des enseignements ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui, régulièrement
☐ Oui, occasionnellement
☐ Rarement
☐ Jamais
☐ Je ne sais pas

35. L'établissement met-il en place des actions concrètes pour lutter contre les discriminations sexistes ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

36. Si oui, lesquelles :

37. Il y a-t-il un accès à des sanitaires et des vestiaires non-mixtes ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Passer à la question 108

Section 2 :

38. Vous êtes de sexe : *

Une seule réponse possible.

- ☐ Masculin Passer à la question 39
- ☐ Féminin Passer à la question 56

Section 3 : filière

39. Dans quel(s) domaine(s) portent vos enseignements ? *
(plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Forêt
- ☐ Transformation du bois
- ☐ Construction bois
- ☐ Aménagement et amueblement
- ☐ Art du bois

40. Pourquoi avez-vous choisi cette filière ? *
(Plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Intérêt personnel
- ☐ Opportunité d'emploi
- ☐ Recommandation / entourage
- ☐ Autre

41. Si autre, précisez pourquoi :

42. Depuis combien de temps êtes-vous dans la filière ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Moins d'un an
☐ Entre 1 et 5 ans
☐ Entre 5 et 10 ans
☐ Plus de 10 ans

Section 4 : mixité

43. Avez-vous des filles parmi vos élèves ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non

44. Avez-vous des femmes parmi vos collègues enseignants ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non

45. Comment évalueriez-vous le taux de mixité dans l'établissement ? (nombre de filles par rapport aux garçons) *

Une seule réponse possible.

- ☐ Très bon
☐ Bon
☐ Mauvais
☐ Très mauvais

46. Avez-vous constaté une évolution de la mixité ces dernières années ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui (en mieux)
☐ Oui (en pire)
☐ Non
☐ Je ne sais pas

47. Avez-vous remarqué des stéréotypes de genre véhiculés dans l'établissement ? (blagues, remarques, discours...) *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Je ne sais pas

48. Si oui, de quelles natures ? Pouvez-vous nous donner des exemples ?

49. Avez-vous déjà été témoin de discrimination sexiste ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Préfère ne pas dire

50. Si oui, avez-vous réagi ? Comment ?

Section 5 : établissement

51. Abordez-vous la question de la mixité et de l'égalité des genres dans vos enseignements ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui, régulièrement
- ☐ Oui, occasionnellement
- ☐ Rarement
- ☐ Jamais

52. Avez-vous été formé pour aborder la question de la mixité dans vos enseignements ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non, mais j'aimerais bien
- ☐ Non, je ne savais pas que c'était possible

53. L'établissement met-il en place des actions concrètes pour lutter contre les discriminations sexistes ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

54. Si oui, lesquelles :

55. Il y a-t-il un accès à des sanitaires et des vestiaires non-mixtes ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Passer à la question 108

Section 3 : filière

56. Dans quel(s) domaine(s) portent vos enseignements ? *****
(plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Forêt
☐ Transformation du bois
☐ Construction bois
☐ Aménagement et ameublement
☐ Art du bois

57. Pourquoi avez-vous choisi cette filière ? *****
(*Plusieurs réponses possibles*)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Intérêt personnel
☐ Opportunité d'emploi
☐ Recommandation / entourage
☐ Autre

58. Si autre, précisez pourquoi :

59. Depuis combien de temps êtes-vous dans la filière ? *****
Une seule réponse possible.

- ☐ Moins d'un an
☐ Entre 1 et 5 ans
☐ Entre 5 et 10 ans
☐ Plus de 10 ans

Section 4 : mixité

60. Avez-vous des filles parmi vos élèves ? *****

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non

61. Il y a-t-il d'autres femmes parmi vos collègues enseignants ? *****

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non

62. Comment évalueriez-vous le taux de mixité dans l'établissement ? (nombre de filles par rapport aux garçons) *****

Une seule réponse possible.

- ☐ Très bon
☐ Bon
☐ Mauvais
☐ Très mauvais

63. Avez-vous constaté une évolution de la mixité ces dernières années ? *****
Une seule réponse possible.

- ☐ Oui (en mieux)
☐ Oui (en pire)
☐ Non
☐ Je ne sais pas

64. Avez-vous remarqué des stéréotypes de genre véhiculés dans l'établissement ?
(blagues, remarques, discours...)

*

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Je ne sais pas

65. Si oui, de quelles natures ? Pouvez-vous donner des exemples ?

66. Avez-vous déjà été témoin ou victime de discrimination sexiste ?
(plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Oui (témoin)
☐ Oui (victime)
☐ Non
☐ Préfère ne pas dire

67. Si oui, avez-vous réagi ? Comment ?

68. Abordez-vous la question de la mixité et de l'égalité des genres dans vos enseignements ?

*

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui, régulièrement
☐ Oui, occasionnellement
☐ Rarement
☐ Jamais

69. Avez-vous été formée pour aborder la question de la mixité dans vos enseignements ?

*

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non, mais j'aimerais bien
☐ Non, je ne savais pas que c'était possible

70. L'établissement met-il en place des actions concrètes pour lutter contre les discriminations sexistes ?

*

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Je ne sais pas

71. Si oui, lesquelles :

72. Il y a-t-il un accès à des sanitaires et des vestiaires non-mixtes ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Passer à la question 108

Section 2 :

73. Vous êtes de sexe : *

Une seule réponse possible.

- ☐ Masculin *Passer à la question 74*
- ☐ Féminin *Passer à la question 91*

Section 3 : filière

74. Quel est votre rôle au sein de l'établissement ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ RH
- ☐ Gestion administrative
- ☐ Vie scolaire
- ☐ Communication
- ☐ Autre

75. Si autre, précisez :

76. Depuis combien de temps êtes-vous dans l'établissement ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Moins d'un an
- ☐ Entre 1 et 2 ans
- ☐ Entre 2 et 5 ans
- ☐ Plus de 5 ans

Section 4 : mixité

77. Comment évalueriez-vous le taux de mixité dans l'établissement ? (nombre de filles par rapport aux garçons) *

Une seule réponse possible.

- ☐ Très bon
- ☐ Bon
- ☐ Mauvais
- ☐ Très mauvais

78. Avez-vous constaté une évolution de la mixité ces dernières années ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui (en mieux)
- ☐ Oui (en pire)
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

79. Avez-vous remarqué des stéréotypes de genre véhiculés dans l'établissement ?
(blagues, remarques, discours...) *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

80. Si oui, de quelle nature ? Pouvez-vous donner des exemples ?

81. Avez-vous déjà été témoin de discrimination sexiste ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Préfère ne pas dire

82. Si oui, avez-vous réagi ? Comment ?

Section 5 : établissement

83. La question de la mixité et de l'égalité des genres doit-elle être abordée dans les enseignements dispensés ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

84. L'établissement met-il en place des actions concrètes pour lutter contre les discriminations sexistes ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

85. Si oui, lesquelles :

86. Les outils de communication de votre établissement valorisent-ils la diversité des parcours et des profils ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Je ne sais pas

87. Selon vous, les méthodes de recrutement favorisent : *

Une seule réponse possible.

- ☐ Plutôt les garçons
☐ Plutôt les filles
☐ Personne

88. Pouvez-vous préciser si vous trouvez qu'elles valorisent un profil plutôt qu'un autre :

89. La proportion de filles qui abandonnent en cours d'année les formations de la filière bois-forêt est : *

Une seule réponse possible.

- ☐ Aussi élevée que les garçons
☐ Moins élevée que les garçons
☐ Plus élevée que les garçons
☐ Je ne sais pas

90. Il y a-t-il un accès à des sanitaires et des vestiaires non-mixtes ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Je ne sais pas

Passer à la question 108

Section 3 : filière

91. Quel est votre rôle au sein de l'établissement ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ RH
☐ Gestion administrative
☐ Vie scolaire
☐ Communication
☐ Autre

92. Si autre, précisez :

93. Depuis combien de temps êtes-vous dans l'établissement ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Moins d'un an
☐ Entre 1 et 2 ans
☐ Entre 2 et 5 ans
☐ Plus de 5 ans

Section 4 : mixité

94. Comment évalueriez-vous le taux de mixité dans l'établissement ? (nombre de filles par rapport aux garçons) *

Une seule réponse possible.

- ☐ Très bon
☐ Bon
☐ Mauvais
☐ Très mauvais

95. Avez-vous constaté une évolution de la mixité ces dernières années ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui (en mieux)
☐ Oui (en pire)
☐ Non
☐ Je ne sais pas

96. Avez-vous remarqué des stéréotypes de genre véhiculés dans l'établissement ? (blagues, remarques, discours...) *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Je ne sais pas

97. Si oui, de quelle nature ? Pouvez-vous donner des exemples ?

98. Avez-vous déjà été témoin ou victime de discrimination sexiste ? *
(plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- ☐ Oui (témoin)
☐ Oui (victime)
☐ Non
☐ Préfère ne pas dire

99. Si oui, avez-vous réagi ? Comment ?

Section 5 : établissement

100. La question de la mixité et de l'égalité des genres doit elle être abordée dans les enseignements dispensés ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Je ne sais pas

101. L'établissement met-il en place des actions concrètes pour lutter contre les discriminations sexistes ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Je ne sais pas

102. Si oui, lesquelles :

103. Les outils de communication de votre établissement valorisent-ils la diversité des parcours et des profils ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Je ne sais pas

104. Selon vous, les méthode de recrutement favorisent : *

Une seule réponse possible.

- ☐ Plutôt les garçons
☐ Plutôt les filles
☐ Personne

105. Pouvez-vous préciser si vous trouvez qu'elles valorisent un profil plutôt qu'un autre :

106. La proportion de filles qui abandonnent en cours d'année les formations de la filière bois-forêt est : *

Une seule réponse possible.

- ☐ Aussi élevée que les garçons
☐ Moins élevée que les garçons
☐ Plus élevée que les garçons
☐ Je ne sais pas

107. Il y a-t-il un accès à des sanitaires et des vestiaires non-mixtes ? *

Une seule réponse possible.

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Je ne sais pas

Passer à la question 108

Section 6 :

108. Quels changements pourraient être apportés pour favoriser l'égalité entre les sexes au sein de l'établissement ?

109. Avez-vous des suggestions ou commentaires supplémentaires sur la question de la mixité et des discriminations sexistes ?

Merci d'avoir pris le temps de répondre au questionnaire. Pour la poursuite de l'étude, nous cherchons des volontaires afin de faire des entretiens sur le thème de la mixité. Ces entretiens auraient pour but de recueillir des expériences, des témoignages mais également des recommandations de la part des personnes concernés par la question de la mixité dans les établissements, c'est à dire vous.

Si vous souhaitez participer à la suite de l'étude, vous pouvez cliquer sur le lien et entrer vos coordonnées pour que l'on puisse vous contacter : [Formulaire volontaires entretiens](#)

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

Signalétique de l'enquêté·e à remplir à la fin :

Date entretien :

Heure début entretien :

Durée entretien :

Sexe :

Structure :

Statut dans la structure :

Si formation : initiale ou continue

Ancienneté dans la structure :

Éléments à retenir ou qui ont pu nous étonner durant l'entretien :

Guide d'entretien sur la mixité (fille)

Objectifs :

- Comprendre le ressenti des filles par rapport aux problèmes de mixité
- Comprendre les expériences personnelles des filles
- Identifier les stéréotypes et les barrières potentielles à la mixité
- Évaluer et comprendre l'impact de la mixité sur l'apprentissage et les interactions
- Recueillir des suggestions pour l'amélioration de la mixité dans les centres de formation

Introduction :

- Remerciement pour avoir accepté l'entretien
- Présentation de l'enquêteur
- Présentation de fibois Normandie
- Expliquer pourquoi la personne est intéressante pour l'entretien
- Demander le consentement pour enregistrement et préciser l'anonymat de l'entretien
- Demander si tout est clair et préciser qu'il est possible de passer une question

Début de l'entretien :

Demander à la personne de se présenter :

- Qui est elle
- Que fait elle dans l'établissement
- Depuis combien de temps y est-elle
- Pourquoi avoir choisi de faire ce qu'elle fait (ambition ?)

Questions à aborder au cours de l'entretien :

Est-ce qu'il y a d'autres filles avec toi dans la classe ou est-ce qu'il y en avait ?
S'il y en avait, pourquoi partir ?

Comment est-ce que tu te sens intégrée dans le groupe ?
Selon toi, comment est-ce que les garçons te perçoivent ?
Est-ce que tu trouves que tu réussis autant, mieux ou moins bien que les garçons ?

Comment penses-tu que la classe serait sans les filles ? Différentes, pareil, en mieux ?
Penses-tu que les filles sont faites pour faire ces métiers-là ? Pourquoi ?

Précisez et discuter de ce que sont les violences sexistes avant de continuer

Le [sexisme](#) est un propos ou un comportement qui vise la personne en raison de son sexe ou de son genre sur la base de stéréotypes.

As-tu déjà été témoin ou victime de violence sexiste ? Si oui quelle a été ta réaction ?

Comment réagirais-tu si tu en étais témoin ou victime un jour ?

En dehors de l'établissement : avez-vous déjà entendu des remarques, discours ou blagues sur la place des femmes dans la filière ?

Est-ce qu'il y a des traitements différents entre les garçons et les filles dans l'établissement ?

Les garçons et les filles ont-ils accès aux mêmes infrastructures ? Par exemple, est-ce qu'il y a des vestiaires pour les garçons et des vestiaires pour les filles ?

Comment est abordée la mixité dans l'établissement ? D'après toi, qu'est-ce qui pourrait être fait pour améliorer l'éducation sur ce sujet ?

Comment expliquer le fait que les filles ne s'inscrivent pas dans cette formation d'après toi ?
Est-ce que ces raisons te paraissent justifiées ?
Comment faire pour attirer plus de filles dans la filière ?

Si c'était possible est-ce que tu aimerais avoir plus de filles avec toi dans la classe ?
Conseillerais-tu ta formation aux autres filles ?

Comment est-ce que l'établissement pour améliorer l'accueil des filles ?

Fin de l'entretien

L'entretien arrive à son terme, merci de m'avoir accordé de votre temps.

Avez-vous des éléments à ajouter ? Des points qui n'ont pas été abordés ensemble ?

Est-ce que certains éléments importants pour vous n'ont pas été abordés ?

Signalétique de l'enquête.e à remplir à la fin :

Date entretien :

Heure début entretien :

Durée entretien :

Sexe :

Structure :

Statut dans la structure :

Si formation : initiale ou continue

Ancienneté dans la structure :

Éléments à retenir ou qui ont pu nous étonner durant l'entretien :

Guide d'entretien sur la mixité (garçons)

Objectifs :

- Comprendre la vision des élèves (garçons) sur la mixité dans leurs formations
- Recueillir leur expérience personnelle
- Identifier les stéréotypes et les barrières potentielles à la mixité
- Évaluer l'impact de la mixité sur l'apprentissage et les interactions
- Recueillir des suggestions pour l'amélioration de la mixité dans les centres de formation

Introduction :

- Remerciement pour avoir accepté l'entretien
- Présentation de l'enquêteur
- Présentation de fibois Normandie
- Expliquer pourquoi la personne est intéressante pour l'entretien
- Demander le consentement pour enregistrement et préciser l'anonymat de l'entretien
- Demander si tout est clair

Début de l'entretien :

Demander à la personne de se présenter :

- Qui est elle
- Que fait elle dans l'établissement
- Depuis combien de temps y est-elle
- Pourquoi avoir choisi de faire ce qu'elle fait (ambition ?)

Questions à aborder au cours de l'entretien :

Est-ce qu'il y a ou est-ce qu'il y avait des filles dans ta formation ?

Si il y en avait, pourquoi partir ?

Que penses-tu d'elles ?

Comment sont intégrées les filles avec les autres ?

Comment trouves-tu leurs résultats par rapport aux garçons ?

Quels sont les impacts de la présence des filles en classe ?

Aimes-tu travailler avec des filles ? Est-ce que cela te dérangerait ?

Penses-tu que les filles sont faites pour faire ces métiers-là ? Pourquoi ?

Précisez et discuter de ce que sont les violences sexistes avant de continuer

Le [sexisme](#) est un propos ou un comportement qui vise la personne en raison de son sexe ou de son genre sur la base de stéréotypes.

As-tu déjà été témoin de violence sexiste ? Si oui quelle a été ta réaction ?

Comment réagirais-tu si tu en étais témoin un jour ?

Penses-tu avoir déjà pu faire des remarques blessantes à des filles ? Pourquoi ?

En dehors de l'établissement : as-tu déjà entendu des remarques, discours ou blagues sur la place des femmes dans la filière ?

Est-ce qu'il y a des choses dans l'établissement auxquelles tu as accès et que les filles non ? Est-ce qu'il y a des traitements différents entre vous ? Par exemple, est-ce qu'il y a des vestiaires pour les garçons et des vestiaires pour les filles ?

L'établissement parle-t-il d'égalité et de mixité dans certains cours ? Aimerais-tu que ces sujets soient un peu plus abordés ?

Comment expliquer le fait que les filles ne s'inscrivent pas dans cette formation d'après toi ? Est-ce que ces raisons te paraissent justifiées ?

Qu'est-ce que vous les élèves, vous pourriez faire pour améliorer l'accueil des filles dans les classes ?

Qu'est-ce qui se passerait d'après toi s'il y avait plus de filles dans ta classe ?

Est-ce que tu te vois travailler avec dans une équipe comprenant des filles plus tard ?

Quelles idées pourrais-tu proposer pour améliorer l'accueil des filles dans l'établissement ?

Quelles idées tu pourrais proposer si tu devais attirer plus de filles dans la filière ?

Fin de l'entretien

L'entretien arrive à son terme, merci de m'avoir accordé de votre temps.

As-tu des éléments à ajouter ? Des points qui n'ont pas été abordés ensemble ?

Est-ce que certains éléments importants pour toi n'ont pas été abordés ?

Signalétique de l'enquête-e à remplir à la fin :

Date entretien :

Heure début entretien :

Durée entretien :

Sexe :

Structure :

Statut dans la structure :

Si formation : initiale ou continue

Ancienneté dans la structure :

Éléments à retenir ou qui ont pu nous étonner durant l'entretien :

Guide d'entretien sur la mixité (professeur ou responsable d'établissement)

Objectifs :

- Recueillir un point de vue externe à celui des élèves
- Savoir si des actions sont mises en place pour favoriser la mixité
- Comprendre le ressenti des adultes sur la mixité dans les établissements

Introduction :

- Remerciement pour avoir accepté l'entretien
- Présentation de l'enquêteur
- Présentation de fibois Normandie
- Expliquer pourquoi la personne est intéressante pour l'entretien
- Demander le consentement pour enregistrement et préciser l'anonymat de l'entretien
- Demander si tout est clair

Début de l'entretien :

Demander à la personne de se présenter :

- Qui est-elle ?
- Que fait elle dans l'établissement ?
- Depuis combien de temps y est-elle ?
- Pourquoi avoir choisi de faire ce qu'elle fait (ambition ?)

Questions à aborder au cours de l'entretien :

Avez-vous des filles parmi vos élèves ? Beaucoup ou pas ?

Comment trouvez-vous leur intégration ?

Que pensez-vous de la réussite des filles par rapport à celle des garçons dans les cours que vous dispensez ?

Comment est-ce que vous imaginerez les enseignements s'il y avait plus de filles dans vos classes ?

Précisez et discutez de ce que sont les violences sexistes avant de continuer

Le [sexisme](#) est un propos ou un comportement qui vise la personne en raison de son sexe ou de son genre sur la base de stéréotypes.

Avez-vous déjà été témoin de violence sexiste que ce soit envers des élèves ou des collègues ? Si oui quelle a été votre réaction ?

Comment réagiriez-vous si vous en étiez témoin un jour ?

Pensez-vous possible le fait que des personnes travaillant depuis au moins 5 ans dans un établissement scolaire puissent ne jamais avoir été face à un cas de discrimination sexiste ?

En dehors de l'établissement : avez-vous déjà entendu des remarques, discours ou blagues sur la place des femmes dans la filière ?

Plus globalement, comment trouvez-vous que les filles sont traitées au sein de l'établissement ?

Qu'est-ce qui pourrait être fait pour améliorer l'accueil des filles au sein de l'établissement ?
Qu'est-ce que devrait faire la filière pour attirer plus de filles ?

Comment mettez-vous en avant l'égalité et la mixité dans vos enseignements ?

Comment expliquer d'après vous le fait que les filles ne s'inscrivent pas dans cette formation ?

Est-ce que ces raisons vous paraissent justifiées ?

Participez-vous à des salons pour promouvoir les formations dans lesquelles vous enseignez ? Que faites-vous pour attirer des jeunes filles dans la filière ?
Avez-vous des obligations de la part de votre hiérarchie pour l'accueil des filles ?

Fin de l'entretien

L'entretien arrive à son terme, merci de m'avoir accordé de votre temps.

Avez-vous des éléments à ajouter ? Des points qui n'ont pas été abordés ensemble ?

Est-ce que certains éléments importants pour vous n'ont pas été abordés ?