



M. François LAMBERT  
Directeur général de l'ENSM  
Ecole Nationale Supérieure Maritime  
10 quai Frissard  
76600 Le Havre

Paris, le 21 novembre 2022

Monsieur le directeur général,

Par lettre du 14 octobre 2022, vous nous écriviez pour nous « *confirmer la nécessité pour [votre] école de s'impliquer durablement et avec sérieux dans ce qui concerne la lutte contre la violence faite aux femmes* » et appeliez de vos vœux la transmission de « *repères et valeurs nécessaires* » au sein de l'ENSM. Vous nous disiez vous être informé des retours de la « *première* » formation à Nantes le 6 octobre – qui était en réalité la quatrième. Vous regrettiez « *qu'un certain nombre de postures – sans préciser lesquelles - assurées par [la] formatrice - pouvaient relever plus du militantisme que de la formation* », qualifiant son propos de « *trop clivant* ». Vous rappeliez la rencontrer le 14 novembre «*pour mieux comprendre les tenants et les aboutissants de cette formation*» - rencontre dont nous avons eu l'initiative et dont l'intention était justement de tenter de comprendre les raisons de votre absence aux formations, contrairement à ce qui avait été initialement convenu, et les difficultés de mobilisation des membres de la « cellule d'écoute » dont Mme Lechevalier, référente égalité professionnelle de l'ENSM suite au départ de Mme Meunier, nous avait fait part.

Le même jour, vous avez adressé une lettre aux personnels ayant assisté à cette formation (à laquelle était jointe la lettre destinée à l'AVFT) dans laquelle vous réitériez que le contenu de la formation était « *militant* » et le discours que nous y avons tenu « *trop revendicatif* ». Sans y avoir assisté vous-même.

Par une seconde lettre du 20 octobre, vous notiez des « *améliorations réelles dans le discours de la formation* » dispensée à Saint-Malo le 18 octobre – à laquelle vous n'avez pas assisté non plus - relevant toutefois « *qu'un certain nombre de postures – sur lesquelles vous ne nous éclairez pas davantage - assurées par [la] formatrice pouvaient relever, là encore, plus du militantisme que de la formation* ». De nouveau, vous avez jugé utile de partager votre analyse avec les bénéficiaires de la formation, et de leur transmettre une copie de la lettre que nous avez envoyée.

Nous avons estimé que les conditions n'étaient dès lors plus réunies pour poursuivre le programme de formation de manière sereine et propice à l'atteinte des objectifs pédagogiques qui y sont assignés, et l'avons « *suspendu* », ce dont nous vous avons informé par courriel du 8 novembre.

Par lettre du 9 novembre, vous nous écrivez que nous aurions « *mis un terme* » de manière «*unilatérale*» à notre collaboration, ce qui n'est pourtant pas le sens d'une « *suspension* » qui, comme

son nom l'indique, revient à mettre les formations « sur pause », afin de reposer un cadre éthique et pédagogique acceptable pour les deux parties pour, le cas échéant, les reprendre.

Vous semblez donc vous-même y mettre un terme, et en avertissez votre ministère de tutelle, ce qui de notre point de vue, ne peut aucunement être « *préjudiciable à l'action de [notre] association* », comme vous le prédisez. Notre décision de suspendre un programme de formation devenu bancal voire contre-productif pour les raisons qui découlent de la chronologie rappelée plus haut et que nous préciserons plus loin, témoigne au contraire de notre sérieux. Du reste, surseoir à des formations quand nous ne pouvons plus garantir l'acquisition de connaissances et d'outils pratiques et théoriques par nos stagiaires est une obligation liée à notre certification QUALIOP, celle-là même qui nous autorise à assurer des formations financées sur fonds publics.

Dans cette même lettre, vous rappelez que vous vous êtes fait l'écho du « *trouble* » ressenti par « *quelques* » personnels de l'école, ce qui est « *du moins* », tempérez-vous, « *ce qui [vous] a été rapporté* ».

Vous regrettez l'absence de discussion contradictoire en amont d'une prétendue rupture unilatérale de la convention de formation par l'AVFT, alors que vous avez vous-même porté un jugement sur nos formations – encore une fois sans y avoir assisté – et partagé celui-ci avec leurs bénéficiaires, sans avoir préalablement cherché à recueillir notre point de vue, accréditant donc d'emblée et aveuglément, sans distance ni nuance, l'avis de « *quelques* » (sic) personnels, nonobstant celui de l'association, comme celui des stagiaires, très majoritaires – nous y reviendrons – qui ont exprimé leur satisfecit.

L'objet de la présente lettre est donc de vous apporter l'éclairage que vous ne nous avez pas demandé – il aurait pourtant été si simple de décrocher votre téléphone - avant de répercuter un écho critique de nos formations à vos agent.es, ce qui n'aura pas manqué de considérablement fragiliser voire d'hypothéquer la suite du programme.

Pour cela, un rappel des circonstances qui ont déclenché ce projet de formations semble utile.

L'AVFT, qui a pour singularité d'être depuis 37 ans à la fois une association de lutte contre les violences sexuelles au travail et un organisme de formation spécialisé, est impliquée depuis plusieurs années dans la défense de femmes naviguant à bord de navires, notamment ceux de la flotte GENAVIR, victimes de violences sexistes et sexuelles, et en butte à l'inertie de leur employeur. GENAVIR a d'ailleurs été condamné une première fois par le tribunal judiciaire de Brest le 13 janvier 2022 (décision frappée d'appel). Les conditions de travail sur ces navires ont fait l'objet d'une couverture médiatique locale et nationale. L'association avait déjà assuré par le passé un programme de formations au bénéfice de la Brittany Ferries, qui nous avait déjà édifiées sur les difficultés – le mot est faible – rencontrées par les femmes dans le secteur maritime.

Notre travail auprès de ces femmes nous a amené à nous interroger sur un continuum de pratiques entre les écoles qui les préparent à leurs futurs métiers, et les conditions de réalisation de leurs missions à bord des navires. Récipiendaires de récits d'anciennes étudiantes de l'ENSM, témoignant

avoir été exposées à des violences sexuelles dans le cadre de leurs études, nous nous sommes en toute logique intéressées à votre école. Après avoir découvert que votre site internet hébergeait un lien vers un annuaire de femmes prostituées ukrainiennes, nous avons publiquement interpellé l'école et ce lien (fruit d'un piratage de votre site web selon les explications que nous avons reçues) a été supprimé. Deux jours plus tard, le 28 janvier 2022, la direction d'alors de l'ENSM, consciente de l'ampleur des violences sexistes et sexuelles dans le secteur, nous a contactées pour discuter de la mise en œuvre d'un plan de lutte au sein de l'école.

Ce processus, qui lie intervention de terrain et formation, n'est pas nouveau pour nous et a régulièrement porté ses fruits, y compris dans des milieux considérés comme difficiles. Ainsi l'AVFT intervient-elle auprès de victimes dans l'industrie du cinéma et, dans le même temps, est attributaire d'un marché public de formations du Centre National de la Cinématographie et de l'Image Animée, idem s'agissant des pompiers, des métiers du bâtiments etc.

Des échanges fructueux entre nos deux structures ont suivi, qui ont débouché sur la volonté de déployer un plan de formation destiné aux personnels, personnes ressources et élèves de l'ENSM, avec l'AVFT.

Une réunion s'est tenue le 13 avril 2022 dans les locaux de la direction générale des affaires maritimes, en présence de Caroline Grégoire, alors directrice de l'ENSM, Nadège Meunier, alors référente égalité professionnelle de l'ENSM, Chantal Reland, représentante du ministère de la mer, Jasmina Stevanovic, sociologue, Jean-Philippe Chateil, secrétaire général de la FOMM UGICT CGT et Léa Scarpel, juriste, pour l'AVFT.

Mme Scarpel a présenté le programme des formations et leur contenu, à l'aide d'un support présenté aux participant.es, retranscrit dans la proposition pédagogique adressée à l'école le 3 mai suivant. A l'issue de ce rendez-vous, tant le contenu que la méthode pédagogique et les éléments de langage mobilisés par les formatrices de l'AVFT, ont été validés par la direction de l'école et la référente égalité.

L'AVFT ne fait par ailleurs pas mystère de ses analyses et positionnements (cf. présentation de l'AVFT dans la proposition pédagogique, site internet de l'AVFT, simple recherche sur un moteur de recherche...).

Du côté de l'association, nous avons estimé que le portage politique du programme de formations par l'ENSM était satisfaisant.

Le plan initial était en effet ambitieux et incluait :

- La formation ou *a minima* la sensibilisation de toutes les personnes travaillant et étudiant à l'école (direction, personnels du service des ressources humaines, encadrant.es, membres du CHSCT, agent.es de prévention, membres de la cellule d'écoute, élèves...)
- La création d'une cellule d'écoute
- La circulation régulière d'informations sur les VSST via différents supports

- La réalisation d'une enquête par un cabinet extérieur visant à mesurer l'ampleur de ces violences au sein de l'école, et une communication des résultats de cette enquête, accompagnée d'un discours ferme de la direction
- L'introduction de toutes les formations par des membres de la direction, énonçant un message de « tolérance zéro »

Nous nous assurons toujours, et autant que possible, que nos formations ne seront pas « un plâtre sur une jambe de bois », et qu'elles seront accompagnées à la fois par des actions et un discours sans ambiguïtés des instances dirigeantes, particulièrement lorsque nous intervenons dans des secteurs dans lesquels un désapprentissage des habitus patriarcaux constitue un bouleversement majeur et que des attitudes défiantes sont à prévoir.

Il en va tant de l'efficacité des formations que des conditions de travail des formatrices qui, en tant que salariées d'une structure prestataire, sont placées, le temps de la formation dans les locaux de l'école, sous la responsabilité juridique de celle-ci.

Le programme de formation a donc démarré le 5 juillet 2022. Trois sessions ont été assurées avant le 6 octobre 2022, contrairement à ce que vous indiquez dans votre lettre.

Dès le démarrage des formations, la défaillance de la direction dans la mise en œuvre de ce portage politique a été patente, rendant l'atteinte des objectifs pédagogiques pour le moins difficile, ce qui a régulièrement été l'objet d'échanges avec Mme Lechevalier, en amont et en aval des formations.

Le 5 juillet, le 20 septembre et le 21 septembre 2022, des formations étaient dispensées au bénéfice des encadrant.es, directeur.rices de sites, service des ressources humaines et des membres du CHSCT et acteurs de prévention. Certaines sessions, qui devaient être obligatoires, ont compté moins de participant.es que prévu. Le 5 juillet, seul un directeur de site sur les quatre a participé à la formation. Le 21 septembre, seules quatre personnes se sont présentées à la formation, alors que nous avons conjointement fixé un nombre minimal de six personnes, condition *sine qua non* au bon déroulé des exercices pédagogiques prévus. Nous n'en avons été informées que la veille, alors que la formatrice était déjà sur site, la feuille d'émargement nous ayant été transmise quelques jours plus tôt listant 13 puis 9 participant.es.

L'introduction des formations par l'école a été pour le moins lacunaire : l'origine du projet et le plan de lutte contre les VSST de l'école n'ont jamais été explicités, aucun message n'a été délivré relativement à la nécessité de réformer en profondeur la culture sexiste de l'école, pourtant documentée par l'enquête réalisée par le cabinet Aequality, que vous avez commandée. En cohérence, rien n'a été dit sur les sanctions encourues par les élèves si de telles violences étaient commises.

Or une posture imprécise, nonchalante, ou à intensité et géométrie variables a tendance à maintenir le *statu quo* et oblige les formatrices à devoir fixer à elles seules de nouveaux standards qui sont de fait en décalage par rapport au message de la direction et paraissent inévitablement « *trop revendicatifs* » aux yeux de stagiaires déjà peu ouverts à la thématique. Dans ces conditions, les formations peuvent soulever une vague d'incompréhension, comme l'a indiqué un stagiaire à une formatrice le 18 octobre 2022 : « *si c'est interdit pourquoi on nous laisse faire ?* »

Malgré ce manque d'allant de la direction et contrairement à ce que vous indiquez dans vos lettres du 14 octobre et du 20 octobre, le contenu des formations, les méthodes pédagogiques et la qualité de l'animation des formatrices ont été appréciées par les agent-es. Les notes moyennes de satisfaction globale sont respectivement, pour les trois formations réalisées en juillet et septembre, de 4,5/5, 4,7/5 puis 4,1/5. Les stagiaires semblent satisfait-es du contenu : « *clair et bien structuré* », « *connaissances juridiques appréciables* » mais également de l'animation (notée 4,7/5, 4,7/5 puis 4,25/5) : « *animation, écoute* », « *maîtrise complète du sujet, technicité parfaite* ». Certain-es soulignent d'autres points forts, et notamment notre engagement (« *association militante* »), ou notre positionnement (« *un discours militant pour les femmes, respectueux des hommes à la fois et toujours argumenté, étayé* »). La démarche pédagogique a également été saluée, les stagiaires relevant le dialogue, la participation et l'interactivité comme étant des points forts, ce que le format d'une journée a permis.

Nous n'avons pas bénéficié d'un tel format pour les sessions des 6 et 18 octobre 2022, de deux heures chacune, à destination de grands groupes, où l'interactivité et la progression pédagogique sont plus limitées. Or c'est précisément dans ces circonstances que l'impact d'une introduction tiède de la direction (en l'occurrence, toujours aucun portage politique, aucune information de la direction autre que le caractère obligatoire de ces formations pour les agent-es...) peut se faire sentir. De fortes résistances se sont effet exprimées. Si celles-ci ne sont pas « anormales » dès lors que l'on bouscule un ordre établi, certaines réactions et certaines évaluations ont atteint un niveau de misogynie que nous ne rencontrons heureusement pas quotidiennement (« *une main aux fesses c'est amical* »), et qui aurait pu et dû être immédiatement relevées par un.e représentant.e de l'école. Cette misogynie a d'ailleurs été très bien identifiée par certain-es puisque le fait même de recevoir une formation dispensée par une femme a pu poser problème : « *un intervenant masculin pourrait permettre d'aborder un autre point de vue et de faciliter la parole de ce public* ».

Au fond, il nous est apparu que pour une partie des groupes, la dignité humaine apparaît comme une restriction/une atteinte à la liberté/une censure/une atteinte à des traditions et des modes de sociabilité qui reposent notamment sur la subordination symbolique et réelle des femmes. Il existe dès lors un danger de banalisation des violences, si ce n'est celui de les commettre.

Un exemple criant est celui des chants de marins. Un stagiaire indique sur son évaluation que « *rue des trois matelots ne constitue pas du harcèlement sexuel en groupe* ». Cette difficulté à identifier en quoi les chants de marin portent atteinte à la dignité humaine a constitué un fil rouge des formations. Pour rappel, un carnet de chants est distribué par le bural aux élèves de première année afin que ceux-ci participent à la chorale de l'école. Les hommes y sont décrits tour à tour comme des « *camarades* », des « *officiers* », des « *matelots* », des « *amants* », des « *marins* », des « *gars* », des « *capitaines* », des « *commandants* », des « *lieutenants* », des « *compagnons* », des « *jeunes hommes* », des « *pilots* », tandis que les femmes ne recouvrent aucune diversité, elles ne possèdent aucune autre qualité, fonction, caractéristique que d'être purement et exclusivement reliées à la sexualité masculine, du fait de leur disponibilité sexuelle inconditionnelle. Elles sont dépeintes comme des « *jeunes fillettes* », des « *p'tites* », des « *filles de quinze ans* », des « *jeunettes* », des « *blondes* », des « *reines* », des « *sombres beautés* », des « *p'tites chéries* », des « *femmes gentilles* » ou des « *pauvres mères* », des « *bobonnes* », des « *gonzesses* », des « *filles au sang chaud* », des « *catins* », des « *vilaines* », des

« *moches* », des « *tordues* », des « *maitresses* », des « *vieilles édentées* », ou des « *servant'* », qui « *vous plombe à cent dollars de l'heure* », sont « *terminées à la bière* », à qui l'on « *démonte la passerelle* », à qui l'on met « *la main dans le corset* », qui sont « *faites pour tailler* », qui « *ont les seins trop p'tits* », ou qui ne sont « *pas farouches* ». Elles sont comparées à du rhum, de la bière, des homards, de l'argent, parfois énumérées par leur nationalité, tel des trophées : « *martiniquaise* », « *angolaise* », « *thaïlandaise* », « *mexicaine* », « *armoricaine* », « *brésilienne* », « *sicilienne* », « *irlandaise* »... « *de toutes les couleurs, de toutes les races* ».

Le contenu de ces chants nuit gravement à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles mais également à la lutte contre toute forme de violences. Il en est de même pour un certain nombre de pratiques d'intégration, dont nous savons qu'elles ont actuellement toujours cours. Les femmes y sont déshumanisées, réifiées, méprisées, fantasmées, agressées, achetées, volées, autrement dit, l'accès à la dignité humaine leur est interdit.

Comme nous l'avons précisé en formation, ces chants constituent du harcèlement sexuel environnemental. Le Tribunal Administratif de Toulouse a d'ailleurs considéré dans une ordonnance du 7 décembre 2021 (n°2106928) que la présence de fresques à caractère pornographique au sein d'un CHU « *porte une atteinte grave et manifestement illégale au droit au respect de la dignité humaine et caractérise une situation d'urgence de nature à justifier l'intervention du juge du référé liberté* ».

Le Conseil d'Etat a quant à lui, dans un arrêt du 7 octobre 2022 (n°450492), rappelé que des propos « *sexistes et racistes* » ne peuvent en aucun cas être considérés comme simplement « *triviaux* » (ou, pourrait-on rajouter, tenus avec « *un brin de provocation* », cf. votre lettre du 14 octobre aux personnels), mais sont « *graves* ».

A ce stade, nous ne pouvons faire l'économie d'une analyse globale de cet environnement de travail et d'étude et de la prévalence des violences sexistes et sexuelles rapportées au sein de l'école puisque, selon l'enquête du cabinet Aequality, 52% des étudiantes déclarent avoir subi une ou plusieurs fois des avances sexuelles non désirées, 46% d'entre elles ont été confrontées une ou plusieurs fois à des attitudes obscènes, et les hommes déclarent près de cinq fois plus souvent que les femmes que des gestes humiliants et offensants à caractère sexuel relèvent de l'humour.

Dans ces circonstances, il n'est guère étonnant que ces formations de deux heures soient, pour certains et certaines, mal reçues ou perçues. Mais ces retours ne peuvent se déchiffrer indépendamment de leur contexte, qui plus est dans un secteur qui a jusqu'à présent pris soin de s'épargner la lourde tâche d'y penser, ce que le directeur du site de Saint-Malo a volontiers confirmé, en « *avouant* » (sic) en introduction de la session le 18 octobre 2022, que le sujet n'avait jamais fait partie des priorités...

Une formation sur les violences sexistes et sexuelles, où qu'elle soit réalisée, n'a rien d'anodin. Contrairement aux formations sur la prise en main de logiciels informatiques, par exemple, les stagiaires entrent en formation avec des stéréotypes et, si ce n'est un avis, au moins des prénotions sur le sujet.

La réception des informations dépend donc aussi de son propre positionnement dans l'espace social, d'intérêts ou de privilèges à sauvegarder, de son éducation etc. Autrement dit, les stagiaires ne peuvent pas considérer qu'une formatrice les a formé.es à réagir à une révélation de violence sexuelle (nouvelle compétence) s'ils et elles n'identifient pas les violences sexuelles comme étant des violences, s'ils et elles continuent de souscrire aux stéréotypes selon lesquels les femmes seraient vénales, manipulatrices, provocatrices... La formatrice doit donc, en partant des prénotions des stagiaires, désamorcer un certain nombre de stéréotypes, d'idées reçues plus ou moins enracinées pour leur permettre d'acquérir ces compétences, ce qui ne peut pas toujours se faire sans heurts.

La formation consiste donc à apprendre, mais aussi (et peut-être surtout) à désapprendre. Les informations transmises en formation ne permettront alors jamais aux stagiaires de « développer leurs compétences » notamment en matière de compréhension et d'application du droit du travail, d'identification des situations de violences sexuelles ou d'accompagnement des victimes sans provoquer chez elles et eux d'autres types d'affect (colère, culpabilité, sentiment « d'effondrement », enthousiasme, désolation...). C'est pourquoi les évaluations ne peuvent exprimer exclusivement le rapport des stagiaires au contenu, ou aux nouvelles compétences acquises puisqu'elles incarnent, aussi et inévitablement, le rapport des stagiaires au sujet lui-même et révèlent leur capacité ou incapacité à l'introspection et l'auto-critique. En fait, les évaluations analysées dans leur ensemble, nous permettent moins de jauger de la pertinence ou des lacunes du contenu que de peser le niveau d'hostilité ou d'intérêt (à ré-agir).

En l'occurrence, voilà ce que l'on peut extraire des évaluations écrites des stagiaires lors des sessions du 6 (Nantes) et du 18 octobre (Saint-Malo) :

Le taux de satisfaction sur les sessions à destinations des élèves sur les deux sites, ainsi que la session à destination des agent-es à Saint-Malo, est élevé. Les moyennes des sessions pour les élèves sont identiques pour les deux sites : 3,6/5 pour le contenu et de 4,3/5 pour l'animation. Les agent-es, à Saint-Malo notent la formation à hauteur de 4/5 pour le contenu et 4,5/5 pour l'animation\*.

S'agissant du taux de satisfaction pour les agent.es de la session nantaise, s'il ne descend pas sous la moyenne (2,5/5 pour le contenu, et de 3,1/5 pour l'animation) est en revanche décevant en comparaison de celui que nous obtenons toutes formations confondues, y compris devant les publics les plus difficiles. Cette sensibilisation a en effet fait émerger de nombreuses résistances, qui se sont d'ailleurs peu exprimées pendant la session, ce qui n'a pas permis à la formatrice de les débusquer et les discuter. Suite à un échange avec Mme Lechevalier le 13 octobre, nous avons décidé d'explicitier davantage certaines notions pour les formations suivantes, mais il n'a nullement été question de lisser un positionnement jugé « *trop militant* ».

A l'issue de ces sessions, l'expertise de l'AVFT est à nouveau relevée : “*toujours enrichissant d'avoir le retour de personnes d'expérience et qui ont une expertise dans un domaine*”, « *l'expertise de l'intervenante*” et “*la qualité de parole*” sont des points forts. Certain-es stagiaires proposent même eux-elles-mêmes une analyse des difficultés rencontrées dans ces sessions : “*avant même la formation, des collaborateurs et étudiants étaient déjà braqués contre celle-ci*”.

\*Les notes étaient sur 4, nous les avons recalculées sur 5 par souci d'harmonisation avec les sessions précédentes.

D'autres relèvent l'absence de discussion préalable : *“il serait pertinent de prendre plus de temps pour la formation, pour y associer la présentation des référents de l'ENSM sur le sujet”, “il aurait fallu un temps préalable et informel de discussion entre les agents du site pour définir les besoins de formation en matière de violences sexuelles et sexistes”*. Ou évoquent une *“prise de conscience”* ou indiquent que la formation leur a permis d'*“améliorer [leur] discernement”*, ou encore : *“un autre regard sur la situation féminine au travail et en moi”*.

Vos lettres des 14 et 20 octobre témoignent donc de votre choix d'accorder un crédit plus important aux évaluations critiques, et donc de celui de légitimer les voix des stagiaires qui entérinent un «système-agresseur», plutôt que celles qui expriment au contraire une adhésion à un discours nouveau au sein de l'école. Le plus grave à nos yeux est que vous avez dans le même temps fragilisé ceux et plus encore celles qui s'étaient opposé-es aux récalcitrants pendant et après la sensibilisation, pour qui nos interventions ont apporté du soulagement ou le sentiment qu'un renouveau était possible dans le milieu maritime. Vous réduisez de potentielles victimes – ou victimes réelles eu égard aux données collectées par Aequality - au silence.

Vous auriez pu choisir de les valoriser, de les sécuriser et partant, de sécuriser la suite du programme de formation, et tenter de faire changer d'avis aux 73% de vos élèves qui estiment que l'ENSM ne communique pas assez sur le sujet, et aux 20% qui pensent que les violences sexistes et sexuelles sont tolérées par la hiérarchie. Il n'est d'ailleurs pas sans intérêt que dans votre lettre du 14 octobre adressée à celles et ceux qui ont suivi la sensibilisation, vous vous « permettiez » un « simple » rappel à l'article 222-22 du Code pénal qui réprime le délit d'agression sexuelle, plutôt que de choisir un standard juridique plus exigeant, comme l'interdiction de tout agissement sexiste ou du harcèlement sexuel.

Vous auriez également pu choisir de valoriser l'expertise d'une association fondée sur sa propre expérience de terrain, mais également sur une somme très importante de recherches scientifiques sur les violences sexistes et sexuelles, plutôt que de la mettre à équivalence avec des critiques prenant racine dans des stéréotypes et une culture patriarcale multiséculaire, qui déforme et minimise l'ampleur des violences sexuelles commises à l'encontre des femmes spécifiquement.

A défaut d'explication de votre part sur les *"postures"* que vous nous reprochez, nous faisons en effet l'hypothèse que ce que vous récusez, c'est la mise en évidence, dans nos formations... de la réalité.

Le risque de subir des violences sexuelles dans le cadre du travail et des études est de fait réparti de manière radicalement inégale entre hommes et femmes. Cette répartition est encore plus inégale s'agissant du sexe des personnes qui les commettent (cf. enquête du DDD sur le harcèlement sexuel au travail 2014, enquête Virage 2015, enquête cadre vie et sécurité 2020).

L'ENSM n'y échappe pas. L'enquête du cabinet Aequality révèle en effet que les hommes (étudiants et agents) sont les auteurs des violences sexistes et sexuelles rapportées dans au moins 90% des situations, que 56% des femmes ont subi au moins une forme de harcèlement sexuel, qu'une étudiante sur trois a subi une ou plusieurs fois des injures sexistes et que 10% d'entre elles déclarent avoir subi une ou plusieurs fois un baiser forcé.



Dès lors, de deux choses l'une :

- Soit vous recourez à un organisme de formation qui propose un contenu qui ne ment pas sur le réel, qui rend visibles les causes et les effets systémiques des violences sexuelles et qui, en effet, est susceptible de s'exposer à des résistances, et vous avez alors le devoir de soutenir cet effort et cette exigence de vérité, dans le respect des valeurs de l'école telle qu'elle les promeut sur son site web («*ouverture d'esprit*», «*curiosité* », «*rigueur intellectuelle* », «*honnêteté* », «*humilité*»). Vous devez également réagir de manière appropriée à chaque manifestation de misogynie ou de violence sexuelle. Dans ces conditions, le contenu de la formation plantera les graines d'une déconstruction des schémas dominants et fera souffler un vent nouveau...
- Soit vous recourez à un organisme de formation qui élude ou trompe sur le réel, fait fi d'un corpus scientifique pluridisciplinaire sur les violences masculines. C'est une bonne façon de garantir le *statu quo ante*, possiblement de préserver une forme de paix sociale au sein de l'école et le confort des formatrices et formateurs. Mais cela se fera sur le dos des victimes et sera insusceptible de provoquer un mouvement de fond transformateur, «*au rendez-vous de ce changement de mentalités indispensable à l'évolution de notre société, dans l'intérêt général* »... écrivait le directeur général de l'ENSM le 14 octobre dernier. Le marché de la formation regorge hélas de ces derniers.

Par parallélisme des formes, la présente est également adressée au ministère de la transition écologique, au secrétariat d'Etat chargé de la mer et à la CDEFI, destinataires auxquels nous ajoutons la ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, et le CHSCT.

Il vous appartient de la faire suivre aux bénéficiaires des formations à qui vous avez écrit, sans échange préalable avec l'association.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de nos salutations distinguées,

Elise Pillet, Mathilde Valaize, Léa Scarpel, chargées de mission juristes-formatrices

Marilyn Baldeck, déléguée générale

Pour le conseil d'administration, Sophie Péchaud, vice-présidente