

Edito : réseaux électriques, enjeu pour l'électrification de la France.

La résilience des réseaux est aujourd'hui au croisement de deux transformations majeures : l'adaptation au changement climatique et l'intégration massive des énergies renouvelables.

Des risques nouveaux :

Historiquement, le système électrique reposait sur de grandes centrales pilotables (nucléaire, hydraulique, thermique) permettant d'ajuster la production à la demande. Aujourd'hui, le développement rapide de l'éolien et du photovoltaïque introduit une production décentralisée, intermittente et, dépendante des conditions météorologiques ;

La résilience du système est donc mise à l'épreuve par :

- les variations rapides de production solaire ou éolienne ;
- les épisodes de surproduction et de prix négatifs ;
- les congestions locales ;
- les difficultés de maintien de la tension et de la fréquence ;
- la diminution de l'inertie naturelle du système due à la baisse relative des moyens synchrones
- moins prévisible.

Le défi n'est donc plus seulement de transporter l'électricité, mais de garantir en permanence la stabilité, la sûreté et la continuité du système dans un environnement beaucoup plus variable et incertain.

Pour Enedis, la résilience ne consiste plus uniquement à réparer rapidement après un incident et à construire des réseaux mieux adaptés aux contraintes climatiques en évolution. Elle implique désormais d'exploiter un réseau intelligent capable :

- d'intégrer des millions de points de production décentralisés ;
- de gérer des flux bidirectionnels ;
- d'anticiper les contraintes climatiques ;
- de piloter les flexibilités ;
- de maintenir la qualité d'alimentation malgré une complexité croissante du système

Le réseau de demain devra être simultanément plus robuste face aux aléas climatiques, plus flexible pour intégrer les EnR, plus numérique pour anticiper les contraintes, et plus humainement qualifié pour garantir la sécurité et la qualité d'alimentation.

La réussite de cette transformation reposera autant sur les technologies que sur les femmes et les hommes qui construisent et exploitent les réseaux au quotidien.



Contact

Laurence Hoeffling
laurence.hoeffling@enedis.fr
07.85.54.76.55.



Christophe Varga
christophe.varga@enedis.fr
06.79.63.04.57



Marylène Faure
marylene.faure@enedis.fr
06.65.93.59.02



Egalité Professionnelle à Enedis

Un nouvel accord a été signé en mars 2025 pour une durée de 4 ans avec pour l'ambition de faire de l'égalité un levier de performance, d'attractivité et d'engagement en appuyant sa politique sur la mixité, l'égalité salariale, la diversité des parcours.

Actions déployées :

Évolution des mentalités

- Conférence nationale sur sexisme et micro-agressions (900 participants)
- Plan "tolérance zéro" contre les comportements sexistes

Attractivité et recrutement

- Partenariat avec Elles Bougent
- 170 marraines engagées et actions auprès des jeunes filles
- Ecole des Réseaux

Formation et accompagnement

- Formation "recruter sans discriminer"
- Mentorat féminin
- Programmes de développement des talents féminins

Parentalité et équilibre vie pro/perso

- Entretien systématique avant/après congé maternité
- Encouragement au congé paternité
- Dispositifs d'aménagement du travail

Résultats principaux en 2025

Index égalité professionnelle atteint la note de 99/100 (vs 74 en 2019).

Taux de féminisation global : 26,65 %

Formation non discriminante : 75,7 % (vs 100 % attendu)

Entretiens retour maternité : 58,5 % seulement

Intervention de vos administrateurs :

Notre taux de féminisation reste limité, autour de 26 %, et tombe en dessous de 20 % dans certains métiers techniques, qui sont pourtant au cœur de notre activité et de notre ligne managériale.

On observe le même décalage sur les fonctions de « pouvoir » : la part des femmes dirigeantes progresse, mais reste autour de 23 %, ce qui traduit un plafond de verre encore réel.

L'égalité d'accès aux postes clés reste donc à gagner : tant que les métiers techniques restent masculins, nos futurs dirigeants le seront aussi. C'est mécanique.

On empile des actions... mais on n'exige pas des résultats.

Quand 1 manager sur 4 n'est pas formé et 1 retour de congé maternité sur 2 n'est pas correctement traité, ce n'est pas un problème RH. C'est un problème de management. Et donc de COMEX.

Le sexisme ordinaire reste une réalité dans l'entreprise, malgré les initiatives engagées.

Soyons clairs **tant que le sexisme ordinaire existe, c'est qu'on le tolère quelque part** : pas volontairement mais concrètement.

Cela impose trois inflexions majeures à notre politique :

- Passer d'une logique RH à une logique business, en traitant la mixité comme un enjeu industriel, notamment dans les métiers techniques ;
- Accélérer fortement sur les viviers féminins, dès le recrutement et jusqu'aux postes de direction ;
- Renforcer l'exigence managériale pour garantir l'exécution réelle de nos politiques :

Enfin, il sera nécessaire d'harmoniser ou de faire converger les méthodologies utilisées quant aux écarts salariaux entre nos engagements pris dans l'accord Egalité professionnelle et les futures dispositions qui seront mises en œuvre dans la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale.

LE FUTUR
*se construit
avec vous !*

Politique industrielle

Enedis renforce sa **politique industrielle** dans un contexte de forte croissance des besoins énergétiques, de transformation technologique et de tensions géopolitiques qui conduisent l'Europe et l'Etat français à accélérer la transition énergétique.

Stratégie

- Investissements importants pour sécuriser les approvisionnements et renforcer l'outil industriel.
- Passage d'une logique de prestataires à celle de partenaires intégrés (notamment via la démarche sécurité).
- Soutien actif aux fournisseurs (évolutions contractuelles, accompagnement des difficultés).
- Pilotage renforcé des fournisseurs stratégiques (2 Md€ en 2025).

Organisation industrielle avec un rôle central de la FIERE

- Maintien d'un équilibre entre sous-traitance et compétences internes.
- Structuration du tissu industriel (MOED, achats d'ouvrages, prestataires locaux).
- Déploiement d'une politique industrielle concertée et de long terme.

Priorités 2026-2027

- Renforcement de la démarche santé – sécurité interne et externe – priorité n°1.
- Gestion des risques (crise géopolitique, tensions d'approvisionnement) avec une approche de moyen et long terme.
- Développement de la souveraineté industrielle pour une réduction des dépendances (préférence européenne).
- Amélioration de la performance contractuelle avec un suivi des fournisseurs stratégiques et le développement du contract management et des outils d'évaluation.

Intervention de vos administrateurs :

La politique industrielle d'Enedis est ambitieuse et structurée, avec une forte orientation vers la résilience, la souveraineté et la sécurité.

Nous nous félicitons de voir intégrés les enjeux environnementaux et sociaux dans les marchés même si nous pouvons encore progresser dans les deux domaines.

Enedis reste toutefois vulnérable aux risques externes : crises géopolitiques, chaînes d'approvisionnement, tensions sur certains matériels critiques).

Nous restons aussi confrontés à des incertitudes sur le niveau des activités futures qui nécessitera d'ajuster le modèle économique et les capacités industrielles dans un cadre contraint, le TURPE.

La mise en œuvre opérationnelle est exigeante avec un déploiement homogène en région qui reste un défi et une transformation interne lourde.

Enfin, le niveau de sous-traitance est très élevé avec une dépendance aux prestataires qui progresse et met ainsi en péril la maîtrise interne. L'externalisation de l'ingénierie postes sources en est un exemple.

Nous considérons que la réussite d'Enedis dépendra de sa capacité à simplifier son organisation (multiplicité des dispositifs pouvant ralentir l'efficacité opérationnelle avec une industrialisation des outils encore difficile).

Dans un contexte tendu, le risque de pénurie face à la croissance des activités est réel avec un besoin massif de renforcement des compétences déjà à l'interne. Cela nécessite de faire mieux sur le recrutement, la formation et la reconnaissance des compétences actuelles et futures.



Cyber Sécurité

La cybersécurité est un enjeu stratégique pour Enedis : elle garantit la résilience du réseau électrique, la continuité d'activité et la souveraineté énergétique. Elle est intégrée au PIH 2030 et soutient la transition énergétique.

Contexte de menaces en forte hausse : le secteur de l'énergie est hautement ciblé par les cyberattaques (ransomware, espionnage, sabotage) - avec des attaques visant la déstabilisation d'infrastructures critiques

Le bilan 2025 montre un niveau global maîtrisé : aucun incident critique en 2024-2025, une continuité d'activité assurée et un SI largement protégé. L'entreprise a progressé en détection, en organisation et en sensibilisation.

Organisation & compétences : réorganisation du pôle cyber (vision globale "end-to-end") - réinternalisation des compétences (46%) - montée en expertise interne.

Priorités 2026

- Renforcer la sensibilisation (dont dirigeants)
- Adapter l'organisation cyber
- Anticiper NIS2 et nouvelles réglementations
- Améliorer : protection des systèmes - gestion des accès (IAM, PKI)
- Intégrer les enjeux : IA (générative et agentique) - risque quantique
- Déployer un programme cyber-résilience v2

Intervention de vos administrateurs :

Pour continuer à progresser, nous vous proposons les actions suivantes :

- **Consolider notre cyber-résilience** en identifiant précisément nos processus vitaux et en garantissant leur protection en toutes circonstances.
- **Intégrer pleinement la dimension géopolitique**, car nous sommes désormais une cible stratégique dans une nouvelle forme de guerre froide ou de rapports de force économiques et numérique. Un benchmark avec les pratiques de l'armée ou des DSO Européens, pourrait d'ailleurs nourrir utilement notre réflexion.
- **Rendre le risque cyber visible et pilotable**, grâce à un management visuel partagé, simple et adapté aux métiers comme aux dirigeants.
- **Assurer une veille pour protéger les agents et leur famille** : Nous pensons également qu'il est nécessaire d'identifier par anticipation les postes stratégiques et d'envisager des moyens de protection des décideurs et des familles contre la criminalité et des pratiques parfois violentes comme le kidnapping ou le cyber kidnapping,

À ces priorités s'ajoute un point déterminant : les moyens humains.

La cybersécurité repose avant tout sur des femmes et des hommes hautement qualifiés. Pour anticiper les menaces, attirer les meilleurs profils et fidéliser nos experts, nous devons maintenir un niveau d'effectifs suffisant, investir dans la montée en compétence et proposer une politique salariale motivante, alignée sur un marché extrêmement concurrentiel.

C'est en combinant ces leviers que nous continuerons à garantir la stabilité du réseau, la confiance de nos clients et la souveraineté énergétique d'Enedis.

LE FUTUR
*se construit
avec vous !*

Intelligence Artificielle

Enedis déploie l'IA depuis 2015 pour améliorer la performance opérationnelle.

Trois types d'IA déployés : IA spécialisée (solutions métier) - IA personnalisée (assistants spécifiques) - IA poste de travail (Copilot, assistants bureautiques)

En 2024-2025, accélération avec un programme structuré ("Ambition IA avec un règlement européen en vigueur depuis aout 2024 (IA ACT) et un risque d'amende jusqu'à 7% du chiffre d'affaires

Objectif : faire de l'IA un levier industriel majeur pour accompagner la transformation du système électrique (PIH 2030).

Depuis 2025, chaque métier élabore une feuille de route « Transformation IA » combinant cas d'usage court terme (efficacité) et moyen-long terme (évolution des activités).

Aujourd'hui, une quinzaine de solutions sont en production (maintenance prédictive, optimisation des interventions, prévisions énergétiques, relation client) et une quinzaine d'autres sont en expérimentation.

Ambition 2026-2030

Objectifs clés : industrialiser l'IA - transformer les métiers - généraliser la culture data/IA - garantir une IA fiable, sécurisée et responsable.

L'objectif est d'engager 75 % des métiers d'ici fin 2026.

Intervention de vos administrateurs :

L'IA constitue un levier structurant de transformation du travail : évolution des compétences (montée en expertise, hybridation métiers/data) - transformation des activités (moins d'exécution, plus d'analyse et de relation) - différenciation des impacts selon les métiers et les rythmes d'adoption.

Cela va nécessiter une transformation différenciée, progressive et accompagnée.

Cela va aussi nécessiter une requalification des métiers une évolution des référentiels de compétences et une valorisation des compétences humaines dans une transparence, une co-construction et une prévention des risques psychosociaux.

L'IA n'est pas seulement un sujet technologique mais un projet humain et organisationnel majeur. Sa réussite repose sur un triptyque : compétences – accompagnement (y compris pour les profils éloignés du digital) – confiance.

Nous avons exprimé trois **impératifs majeurs sur lesquels nous resterons attentifs**.

- L'IA ne doit pas dégrader l'emploi, les compétences ni les conditions de travail.
- L'IA doit être déployée dans le respect de la souveraineté technologique et de la sécurité des données,
- L'IA doit être déployée tout en intégrant son impact environnemental.

Vos administrateurs salariés soutiendront une IA qui renforce le service public, pas une IA de low-cost social.

Prochain Conseil de Surveillance juillet 2026



Contact

Laurence Hoeffling
laurence.hoeffling@enedis.fr
07.85.54.76.55.



Christophe Varga
christophe.varga@enedis.fr
06.79.63.04.57



Marylène Faure
marylene.faure@enedis.fr
06.65.93.59.02

