

La réalité virtuelle contre le sexisme

Enedis s'appuie sur la réalité virtuelle pour prévenir le sexisme et le harcèlement. Plus de 4000 salariés sensibilisés (2200 interrogés, +90% savent désormais identifier les situations problématiques, 78% savent réagir, et les cas de sexisme constatés ont été divisés par 2).

Année de création de l'initiative : 2021

Thématiques de la Diversité portées par l'initiative :
égalité femmes-hommes

Nombre de salariés en France : 41 000

Nombre de salariés dans le monde : 41 000



Décrivez l'activité de votre organisation

Nous pilotons le plus grand réseau de distribution d'électricité d'Europe au service de la société et des territoires. En tant qu'entreprise à mission engagée dans la transition écologique, nous construisons la nouvelle France électrique, en accompagnant des usages visant à plus de sobriété énergétique.

Décrivez votre initiative et ses résultats clés

Comment faire comprendre l'impact du sexisme et du harcèlement (HSAS) au quotidien? Comment changer des comportements durablement ancrés dans des métiers historiquement masculins?

Avec la startup Reverso, nous avons créé une solution en réalité virtuelle pour vivre à la première personne le quotidien d'une femme sur une base opérationnelle. Cette solution permet en 12 minutes de savoir identifier les HSAS, connaître la loi et savoir y réagir. Cette solution déployée au niveau national, a permis de diviser par 2 les remarques sexistes et par 10 les situations de harcèlement (Etude d'impact).

Dans quel contexte cette initiative a-t-elle été créée ?

En 2021, la Direction régionale SIRHO (Loire, Rhône, Ain et Ardèche et Drôme) d'Enedis remporte un concours d'innovation interne aux côtés de la startup Reverso pour financer un contenu en réalité virtuelle de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (HSAS).

Enedis est alors dans un contexte de forte féminisation de ses effectifs (15 % de l'effectif en 2008 contre 27% en 2024). La politique de tolérance zéro se poursuit et s'intensifie dans l'optique de combattre toute forme de discrimination (raciste, sexiste, homophobe, par l'âge ou selon l'état de santé, opinions politiques ou syndicales). Par ailleurs, l'accord égalité professionnelle signé en mars 2025 (et pour la 1ère fois depuis le 1er accord signé en 2008) contient un chapitre dédié à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (HSAS).

Enedis avait déjà mis en œuvre des formations de e-learning auprès de ses salariés sur les HSAS mais souhaitait aller plus loin pour ancrer les connaissances et œuvrer pour réduire tout agissement relatif à cette thématique, en s'appuyant sur l'exemple de comportements rencontrés dans une base opérationnelle.

La proposition de la startup lyonnaise Reverso de créer un contenu en réalité virtuelle pour vivre à la première personne le quotidien d'une femme sur une base opérationnelle d'Enedis pour apprendre à ses agents à identifier les situations problématiques et comment y réagir a séduit Enedis qui a décidé de lancer une expérimentation sur cette région.

Quel est le public cible de cette initiative ?

Initialement, la démarche concernait le milieu technique et plus particulièrement les agents de terrain des bases opérationnelles de la Direction régionale SIRHO. Après une première expérimentation réussie en 2022 sur 450 salariés, le dispositif est progressivement, depuis 2023, porté et déployé dans les 25 directions Régionales d'Enedis.

L'inscription de cette ressource dans le dernier accord Egalité professionnelle démontre une décision forte d'Enedis d'étendre la sensibilisation et la prise de conscience à l'ensemble de ses collaborateurs. En 2025, des ateliers sont réalisés au niveau des fonctions supports et des Directions nationales de l'entreprise.

Entreprise à mission depuis 2023, et forte de sa conviction que la diversité est source de cohésion sociale et qu'elle aide l'entreprise à accomplir plus efficacement sa mission de service public, Enedis s'est donnée pour objectif d'ancrer dans ses métiers la diversité des personnes et des parcours.

Décrivez l'initiative

2021 - Création de la solution de sensibilisation aux HSAS en réalité virtuelle

Reverto commence par des interviews de salariés qui ont été confrontés à des problématiques de HSAS sur le terrain et écrit un scénario réaliste. Le tournage se déroule sur une base Enedis dans le Rhône. Le résultat est une solution immersive de 12 minutes où le spectateur incarne Myriam qui travaille sur une base opérationnelle. Plutôt que d'expliquer le sexisme et le harcèlement, ce dispositif permet de vivre ces situations à la première personne. Et de s'appuyer sur cette expérience pour apprendre en 12 minutes à identifier les situations problématiques, connaître la loi et savoir comment y réagir.

2022- Début de l'expérimentation à la Direction Régionale SIRHO (450 personnes sensibilisées)

Le contenu est d'abord testé en région sur une population terrain. L'outil est déployé sous la forme d'ateliers de 1h30 par groupe de 12 personnes. Les 30 premières minutes servent d'introduction et à vivre l'expérience en réalité virtuelle. Les 30 minutes suivantes servent à échanger sur les scènes rencontrées et d'ouvrir la parole sur les expériences respectives sur le terrain. Enfin, les 30 dernières minutes servent à revenir sur comment réagir, ce que dit la loi, revenir sur la politique tolérance zéro d'Enedis, les procédures et les interlocuteurs en cas de situations problématiques.

2023-2025 - La Solution se déploie progressivement au niveau national.

Des ateliers sont organisés sur les DR Centre Val de Loire, Alpes, Nord-Pas de Calais, Champagne Ardennes, Languedoc, puis au niveau national. Progressivement Enedis s'autonomise en s'équipant de casques de réalité virtuelle (187 casques achetés) et Reverto forme des intervenants Enedis pour animer en interne les ateliers de sensibilisation (+4000 personnes sensibilisées au total)

Bilan et résultats

Une étude d'impact a été menée fin 2024 pour mesurer les effets de ce dispositif, auprès d'un échantillon de 2200 (à partir des 4000 personnes sensibilisées à l'expérimentation). Nous avons demandé aux salariés de répondre à un questionnaire complet pour évaluer leurs connaissances des HSAS, leur vécu dans l'entreprise et leur capacité d'agir face à des situations rencontrées. Les résultats montrent l'efficacité du dispositif dans la durée.

Avant la sensibilisation en réalité virtuelle, les résultats sont les suivants :

- 22% connaissent les peines encourues
- 24% connaissent les référents HSAS dans leur Direction régionale
- 50% sont capables d'identifier des HSAS // seuls 38% sont capables d'identifier une agression sexuelle
- Près de la moitié sont témoins de remarques sexistes et 12% de situations de harcèlement
- 40% s'estiment capables de réagir face aux HSAS

Après la sensibilisation en réalité virtuelle, les résultats sont très encourageants:

- 84% connaissent les peines encourues
- 91% connaissent les référents HSAS dans leur Direction régionale
- 80 à 90% sont capables d'identifier des HSAS// 96% sont capables d'identifier une agression sexuelle
- Seuls 29% sont désormais témoins de remarques sexistes et les situations de harcèlement vues ont été divisées par 10.
- 78% s'estiment capables de réagir face aux HSAS

Ces résultats sont d'autant plus remarquables qu'ils sont ancrés dans le temps. On ne note pas de différence significative dans le niveau des connaissances entre ceux qui ont fait l'atelier en 2023 ou 2024.

En conclusion, les salariés savent désormais dans leur grande majorité identifier les situations problématiques et comment y réagir (reprendre l'auteur, soutenir la cible, s'adresser au référent). Désormais ils appréhendent mieux la loi et la politique tolérance zéro d'Enedis.

Nombre de collaborateurs touchés directement en France		
Janvier – Juin 2025	750	750 en Mai 2025
2024	2 000	
2023	1 000	
2022	450	
Nombre de collaborateurs et/ou étudiants touchés indirectement en France		
Depuis la création de l'initiative	De nombreuses actions de communications internes (trentaine environ) ont été réalisées depuis 2022 qui évoquent la solution REVERTO : - Lors des participations d'Enedis au Baromètre Sexisme #StOpE AFMD de 2023 et 2025, - Des communications locales sur les ateliers Reverso en région, - Autour des communications liées à la signature du nouvel Accord Egalité Professionnelle (signé le 5 mars 2025 par l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives). Ces communications internes concernent l'ensemble des collaborateurs d'Enedis (Environ 35 000 personnes en moyenne sur 2022 à 2025) Mais aussi en externe : - Live LinkedIn avec Reverso début Avril 2025. (200 personnes environ) + impact republication des posts. - Key notes sur la Diversité à Enedis au Salon Inclusiv'day à la Défense Arena du 14 mai 2025 (6000 participants)	
Nombre de personnes externes touchées en France		
Depuis la création de l'initiative	Cette solution n'a pas servi uniquement chez Enedis mais dans une trentaine d'organisations supplémentaires en France et en Suisse. Reverso ayant conservé les droits de commercialisation, la solution a permis de sensibiliser 15 000 salariés en plus des 4200 qui ont été touchés chez Enedis.	

Quel a été l'impact de l'initiative ?

Parmi les salariés sensibilisés, 82 % estiment que vivre la situation en réalité virtuelle leur a permis de mieux prendre conscience des agissements sexistes et de harcèlement sexuel et de leur impact au quotidien. Aussi, 80% sont satisfaits du parcours de sensibilisation mis en place par Enedis. Cette initiative a permis de créer un collectif de travail plus sûr, plus respectueux et d'accompagner avec succès le taux de féminisation (augmentation de trois points entre 2021 et 2025).

En quoi cette initiative est-elle innovante?

Sur ce sujet, nous utilisons comme beaucoup d'entreprises des formats classiques comme le e-learning ou les campagnes d'affichage ou les échanges lors des réunions d'équipe. La réalité virtuelle en faisant appel au vécu et aux émotions a permis d'ouvrir largement la parole sur un sujet compliqué à aborder, d'ancrer durablement les connaissances et in fine de participer au changement des comportements au niveau du collectif.

Pour en savoir plus

- <https://www.enedis.fr/>
- <https://reverso.fr/>