



**Pierre Ferracci**  
Président du Groupe Alpha.

# Ne passons pas à côté d'une véritable modernisation du dialogue social

**D**epuis un an et demi, les acteurs de l'entreprise, – salariés, représentants du personnel et directions – vivent d'importantes réformes, avec de fortes répercussions sur leurs organisations et méthodes de travail. Il s'agit principalement des lois du 14 juin 2013 sur la sécurisation

de l'emploi et du 5 mars 2014 sur la démocratie sociale et la réforme de la formation professionnelle. Autant de sujets nécessitant de la part de tous un surcroît, non négligeable, de connaissances, de compréhension et d'appropriation, indispensables au renouveau du dialogue social en France.

C'est tout l'objet de ce Hors-Série, auquel le magazine Social CE a bien voulu, pour la troisième année consécutive, associer les experts du Groupe Alpha. Nous l'en remercions d'autant plus volontiers que les sujets traités mêlent étroitement enquêtes journalistiques et expertises des consultants du Groupe. La qualité et la richesse des enquêtes ainsi que des témoignages des acteurs illustrent que nous sommes nombreux à vouloir croire dans la possibilité, au travers notamment du compte personnel de formation (CPF), de la base de données économiques et sociales ou encore de l'information-consultation sur la stratégie, d'une anticipation négociée des mutations économiques pour développer les compétences et maintenir l'emploi. Même si nous sommes, dans le même temps, parfaitement conscients des blocages ou interrogations rencontrés ici et là dans la mise en œuvre des réformes.

À ce titre, le CPF, qui suscite beaucoup d'attentes – à l'aune des déceptions causées par l'échec du DIF –, cristallise toutes les exigences concernant la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle. Certes, les priorités ont été mieux fléchées et la transférabilité des droits a été mieux organisée. Mais, ne nous leurrions pas, le compte personnel de formation fonctionnera dans les entreprises au sein desquelles le débat sur la formation se développera concrètement et efficacement, au sein

desquelles la négociation le prendra à « pleines mains », au sein desquelles les salariés sauront se l'approprier. C'est sans doute aux représentants du personnel, bien présents dans ce Hors-Série aux côtés des directions et des acteurs territoriaux, et nous les en remercions, de s'en saisir pour donner tout son poids à une réforme qui a trop attendu.

Car les lois du 14 juin 2013 et du 5 mars 2014, comme en témoignent les enquêtes ci-après, portent les germes d'évolutions qui nous semblent indispensables pour la

modernisation du dialogue social en France, avec l'affirmation de droits nouveaux et la maîtrise de véritables changements par une meilleure connaissance des choix stratégiques.

À la lecture de ce Hors-Série, vous constaterez que, si les intentions sont là, il reste des incertitudes quant à la méthode et aux moyens utilisés. C'est principalement vrai en matière d'évaluation de nos politiques publiques car, pour que toutes ces réformes aient l'efficacité recherchée, il est indispensable de savoir en cerner les objectifs, les moyens et les résultats. ■

**« Nous sommes nombreux à vouloir croire dans une anticipation négociée des mutations économiques. »**