

## ÉDITORIAL

**D**epuis le début de l'année, les annonces relatives à la CSRD s'enchaînent. Affaibliront-elles un processus pourtant déjà bien engagé dans certaines grandes entreprises ? Certes, les plus petites entreprises n'étaient pas toutes prêtes et beaucoup d'entre elles ne s'étaient pas encore saisi des nouvelles obligations en matière environnementales et sociétales. « Notre maison brûle et nous regardons ailleurs » constatait déjà il y a vingt-trois ans un ancien Président de la République française. Rien de bien neuf.

Les efforts réalisés dans les comportements par les particuliers, entreprises ou encore institutions sont malgré tout insuffisants, les récents rapports sur l'état de notre planète nous le prouvent. Pourtant, les appels du rapport Stern datent maintenant de quelques années et ils étaient déjà très clairs. Jean Jouzel les a rappelés récemment : « cela coûterait moins cher aux entreprises de faire quelque chose que de ne rien faire pour lutter contre le réchauffement climatique. »

« Réconcilier l'économique et le social », hier, « réconcilier l'économique, le social et l'environnemental », aujourd'hui, dans l'analyse des situations de terrain, dans le décryptage des enjeux, dans le respect de l'Homme et de la planète. C'est cette logique d'agir dans les organisations qui anime le Groupe Alpha depuis ses origines. Retrouvez en pages 3 et 4 Pierre Ferracci et Estelle Sauvat, Fondateur et Présidente du Groupe Alpha. Une transmission, deux regards.

Bonne lecture !

## Éclairage

Entre désillusions et incertitudes,  
quelle place aujourd'hui pour une  
responsabilité durable des entreprises ?



Peut-on encore parler de responsabilité sociétale durable pour les entreprises en 2025 ? Plutôt qu'à une réaction de prise de conscience, nous assistons depuis le début de l'année à une multiplication de renoncements.

La présidence Trump est venue bousculer l'ensemble du monde à base de décrets qui attaquent directement les efforts engagés pour réduire les impacts du changement climatique : relance de l'exploitation des ressources fossiles, remise en cause des énergies renouvelables, investissement énergivores... Fin février, le projet d'Omnibus de la Commission européenne renvoie largement au volontariat l'application de la CSRD pour les entreprises. En quelques semaines, abasourdis, nous aurons assisté à un retour en arrière inédit pour notre planète et ses ressources.

Une fois ce constat posé, quelles peuvent être nos recommandations ? Vous avez été nombreux à nous solliciter ces derniers mois pour comprendre ce contexte incertain et fluctuant. Tout d'abord, vous souhaitiez comprendre ce que recouvrait réellement la CSRD et les autres dispositions visant à rendre notre économie durable. Via l'analyse de l'exposition de votre entreprise, nous avons pu, avec vous, décrypter les intérêts, risques et opportunités en jeu. Vous nous avez confirmé souhaiter agir



dans le sens d'une transition soutenable économiquement et socialement pour les salariés et l'entreprise. « Les demandes des élus de CSE ont évolué ces dernières semaines, constate Delphine Bonnet, consultante Secafi, pour se concentrer sur des décryptages précis des informations obtenues via la CSRD ramenés à leur secteur et à leur entreprise : quelles stratégies mettre en place pour faire face au réchauffement ? Quels liens établir entre stratégie et éventuelle création d'emplois ? Où en est l'entreprise en termes de gouvernance sur la RSE ? Comment agir pour placer des référents locaux quand il y a plusieurs sites... ? »

Pour nos équipes, cela signifie, à vos côtés, contribuer à élaborer, porter et aider à la réussite d'actions collectives indispensables pour la pérennité de l'organisation et de conditions de travail de qualité. Toutes les solutions envisageables ne « descendront » pas des directions d'entreprise. « Les représentants du personnel portent la voix des salariés qui souhaitent, dans leur grande majorité, voir leur entreprise agir. Plus que jamais, de nouveaux usages vont devoir se mettre en place. Les conditions de travail vont évoluer. Il faudra des moyens, de nouvelles organisations du travail pour que les salariés puissent s'adapter. Les représentants du personnel s'en saisissent aujourd'hui et ils ont raison car cela va devenir récurrent. », commente Emmanuel Gastineau, consultant chez Secafi. Cela nécessite aussi de renouveler nos approches lors des grands temps de consultation auxquels les représentants du personnel sont conviés\*. « N'attendez pas d'être au pied du mur, d'être en situation d'urgence, ne subissez pas. La température va monter ! », rappelle Emmanuel Gastineau.

\* N° 159 Traits d'Union, Novembre 2024 | « CSE, saisissez-vous des enjeux et impacts environnementaux dès les orientations stratégiques ! »

En n'éluant aucune interrogation et en posant à plat tous les sujets. « Parmi les arguments avancés pour justifier le recul sur la CSRD, on trouve celui de la lourdeur administrative qui pénaliserait les entreprises européennes face à la concurrence internationale. Il s'agirait de déréguler pour favoriser la croissance en visant une compétitivité par les prix. Mais cela ne nous semble pas être le bon raisonnement, » estime Camille Langlais, chargée d'études Transition Ecologique au Centre Etudes & Data du Groupe Alpha.

La CSRD vise la transparence extra-financière des entreprises, ce qui permet, pour les entreprises, de mieux identifier leurs « impacts risques & opportunités » et, pour les financeurs, de déterminer les activités durables et de fléchir vers elles les investissements prioritaires. Outil d'anticipation, la CSRD est également un facteur de résilience pour les organisations, au-delà des questions écologiques stricto sensu. Pour mémoire, « depuis 2022, la France a engagé une stratégie nationale de planification écologique, notamment sur la modélisation des besoins en emplois et en compétences, identifiant un besoin de 2,5 millions de techniciens et d'ouvriers dans des filières dites « vertes ». Mais cela ne sera possible que si notre tissu industriel parvient à se maintenir en France, avec un soutien financier approprié... La CSRD est une boussole qui permet d'anticiper les changements et limiter la casse sociale, pas un frein à la croissance. »

Une boussole pour préparer l'économie de demain, qui devra faire face, quelles que soient les réglementations en vigueur, à des problématiques environnementales croissantes. Face à cela, c'est d'accompagnement, et non de dérégulation, dont les entreprises et leurs salariés ont besoin.

## Trois questions à...



**Nicolas Cauchy,**

Directeur général  
de Prometée



## Formation RSE : peut mieux faire !

### Pourquoi la RSE est un enjeu de formation ?

La loi Climat & Résilience d'août 2021 a introduit dans le Code du travail une dimension environnementale dans toutes les consultations du CSE. La RSE et la CSRD sont des sujets particulièrement techniques et imbriqués avec les considérations économiques et sociales auxquelles sont confrontées toutes les organisations. La formation est une réponse à cette complexité.

### Quels sont les messages que vous portez dans vos sessions de formation ?

La prise en considération de l'environnement dans le périmètre du CSE est un bel enjeu qu'il convient d'envisager avec enthousiasme. Il ne s'agit pas de former des militants de l'écologie mais bien de permettre à des représentants des salariés d'ajuster leurs exigences aux capacités de l'entreprise. L'économique, c'est le moyen ; l'environnement, c'est la limite et la ressource ; le social, c'est l'objectif.

### Est-ce que la demande de formation sur ces sujets a augmenté ces derniers mois ?

Pas suffisamment, selon nous. Nous avons proposé depuis 18 mois un premier module de formation focalisé sur l'élaboration d'un avis sur la performance environnementale des projets soumis à consultation. Une dizaine de CSE se sont formés sur ce sujet et ont exprimé leur satisfaction mais le nombre reste faible. Nous pensons qu'il faut aller plus loin et nous avons enrichi notre catalogue de deux nouvelles offres. La première répond à la question suivante : « [comment intégrer la dimension environnementale dans les négociations sociales](#) ». La seconde est intitulée « [Verdir les ASC](#) ». Cette dernière propose aux élus d'un CSE de réfléchir à l'empreinte carbone des activités offertes aux salariés et d'imaginer des activités durables et mieux-disantes.

# Une stratégie, cela se construit avec l'écoute du terrain et la perception de ce qui change



Le 19 juin dernier, Estelle Sauvat a été nommée Présidente du Groupe Alpha par le Conseil d'administration du groupe. Elle succède à Pierre Ferracci, Fondateur et Président du Groupe depuis 1983. Nous leur donnons la parole.



### Pierre Ferracci, après 42 ans à la tête du Groupe Alpha, vous passez le relais à Estelle Sauvat. Comment avez-vous préparé cette transition ?

**Pierre Ferracci :** Cette transition a été pensée sur un temps long. Depuis 2020, nous avons travaillé en duo avec Estelle dans une démarche progressive. L'objectif était de sécuriser cette transmission, d'impliquer les équipes et de continuer à élever les compétences au sein du Groupe pour être toujours plus efficaces auprès de ceux que nous accompagnons. Je reste impliqué dans la vie du Groupe, mais sous une autre forme. Estelle apporte une énergie nouvelle au Groupe. Sa vision et son engagement sont des atouts majeurs pour l'avenir. Je lui passe les rênes et j'en suis ravi. J'étais Président-Directeur Général. Je suis devenu Président pendant que tu étais, Estelle, Directrice Générale. Aujourd'hui, je suis Administrateur et je représenterai, lorsqu'il sera créé, un Fonds de dotation actionnaire; je contribue à renforcer, ce qui a toujours été un axe fort pour moi, l'indépendance et la pérennité du Groupe. Ce Fonds, auquel je vais progressivement apporter 25% du capital, soutiendra des initiatives à fort impact social tout en garantissant la stabilité de l'actionariat du Groupe.

### Estelle, comment avez-vous préparé cette transition avec Pierre ?

**Estelle Sauvat :** Certains rêvent d'une transition la plus rapide possible ; ce n'est pas mon cas. J'étais demandeuse, bien avant mon retour dans le Groupe, d'une transmission des savoirs, autant que d'un accompagnement continu, de par la singularité et la spécificité de nos activités. Succéder à Pierre, cela ne se décrète pas, cela se construit, et plutôt qu'une succession,

nous avons préféré une association, plus en phase avec la culture du Groupe. Le temps fait bien les choses... faisons-lui confiance. Travailler avec Pierre ces dernières années a été une expérience unique, puissante et passionnante à la fois, très enrichissante aussi. C'est une richesse que je veux préserver et transmettre à mon tour. Cette transition n'est pas une rupture, mais une évolution naturelle, mûrie sur le long terme. Nous avons mis en avant la complémentarité de nos approches et compétences pour construire un continuum équilibré.

Travailler avec Pierre ces dernières années a été une expérience unique [...] C'est une richesse que je veux préserver et transmettre à mon tour. Cette transition n'est pas une rupture, mais une évolution naturelle, mûrie sur le long terme.

J'ai bien sûr continué d'apprendre à ses côtés, de partager aussi nos points de vue, avant de décliner nos priorités en actions concrètes. Les miennes s'articulent autour de trois grands enjeux :

- La transparence des rémunérations, un enjeu clé pour le dialogue social, au même titre que le pouvoir d'achat ;
- La transformation environnementale, en impliquant les CSE pour qu'ils s'approprient ces réalités et les contraintes spécifiques à leurs secteurs ;

- Les reconversions professionnelles, notamment via les accords seniors et les propositions portées par les partenaires sociaux.

Même si nous sommes déçus par le résultat final du conclave, nous devons continuer à porter les sujets du travail qui concernent les salariés de ce pays.

### Estelle, quel rôle attendez-vous de Pierre dans cette nouvelle configuration ?

**ES :** Pierre a toujours été au cœur des décisions ou sujets majeurs du Groupe. En tant que Fondateur, il ne fait nul doute qu'il continuera à porter un regard attentif et bienveillant sur le développement du Groupe. En ce sens, nous pourrions nous appuyer ponctuellement sur lui, même si son retrait conduit naturellement à un recours plus parcimonieux de notre part. Pierre maintiendra des missions stratégiques au niveau actionnarial du Groupe pour les années futures et en appui de la Fondation actionnaire qui nous offre l'opportunité de conserver notre indépendance. Pierre est une référence des sujets sociaux en France et ses avis continueront d'être écoutés, au sein du Groupe comme à l'extérieur.

### Pierre, vous avez mentionné la création du Fonds de dotation. Pouvez-vous nous en dire plus ?

**PF :** Ce Fonds est une étape clé pour renforcer l'indépendance et l'impact du Groupe Alpha. Il s'inscrit dans une double démarche : soutenir des initiatives à fort impact social et garantir la pérennité de notre mission. Nous allons concentrer nos efforts sur l'éducation dès le plus jeune âge, en mettant l'accent sur les fondamentaux – lire, écrire, compter. Au-delà de ces fondamentaux académiques, il illustrera par ses actions tout ce qui peut donner de

LIRE SUITE PAGE 4...

l'assurance, de la fierté et de la confiance aux enfants. Il explorera les opportunités et les risques liés à l'intelligence artificielle. L'IA peut être un outil puissant pour réduire les inégalités et adapter l'enseignement aux besoins spécifiques, mais elle comporte aussi des écueils, comme celui de creuser les écarts entre ceux qui maîtrisent ces technologies et ceux qui en sont exclus. Ensuite, ce Fonds sera un outil d'évaluation rigoureux, grâce à un comité scientifique que je souhaite mettre en place. Nous voulons mesurer l'impact de nos initiatives pour ajuster nos actions en fonction des résultats. Enfin, il agira en complémentarité avec l'Éducation nationale, en apportant des idées nouvelles sans chercher à se substituer à ses actions.

**Vous avez tous deux évoqué l'importance du dialogue social. Quels sont, selon vous, les défis à relever dans ce domaine ?**

**PF :** Le dialogue social en France a été fragilisé par des réformes récentes qui ont déséquilibré les relations entre les parties prenantes. Il est crucial de réinsuffler de la confiance entre entreprises et salariés, en repensant les outils de démocratie sociale et en restant à l'écoute des besoins exprimés sur le terrain. Une stratégie, cela se construit avec l'écoute du terrain et la perception de ce qui change.

**ES :** Je partage cette vision. Le dialogue social est un levier essentiel pour répondre aux enjeux sociétaux et économiques. Nous devons être capables d'apporter des solutions opérationnelles, même lorsque les défis sont complexes. Dans une société

fragmentée et marquée par l'immédiateté, nous devons miser sur l'anticipation et la co-construction avec les partenaires sociaux, tout en restant fidèles à nos valeurs.

**Pierre, si vous deviez retenir une image ou un mot de vos 40 années à la tête du Groupe Alpha, lequel serait-ce ?**

**PF :** Je dirais « impact ». L'impact que nous avons eu, non seulement dans les pratiques sociales, mais également dans le débat public. Le Groupe Alpha est aujourd'hui écouté et reconnu pour sa capacité à innover et à accompagner les transformations. C'est une fierté mais aussi une responsabilité que je transmets à Estelle et à l'ensemble des équipes. Je pense souvent à un échange que j'avais eu avec une syndicaliste peu après le plan social qui avait frappé son entreprise : « On est seuls après, » m'avait-elle dit. Cette phrase a été un déclencheur pour moi et c'est ce qui a inspiré l'intégration de Sodie dans le Groupe. Cela illustre bien l'importance de rester à l'écoute du terrain.

**Estelle, quels seront vos prochains projets immédiats pour le Groupe Alpha ?**

**ES :** La continuité. Nous continuerons à avancer avec ambition et humilité, en restant fidèles à notre mission : accompagner ceux qui nous font confiance, tout en innovant pour répondre aux défis de demain.

Nos priorités immédiates s'articuleront autour de trois axes majeurs. Tout d'abord, nous souhaitons renforcer notre accompagnement des transitions professionnelles, en aidant les salariés et les entreprises à mieux anticiper et gérer les mutations éco-

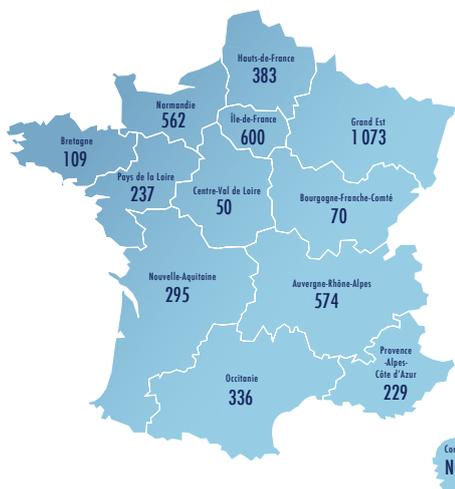
“ Le dialogue social en France a été fragilisé par des réformes récentes qui ont déséquilibré les relations entre les parties prenantes. Il est crucial de réinsuffler de la confiance entre entreprises et salariés...” ”

nomiques, écologiques et technologiques. Cela inclut des parcours de formation adaptés et la reconnaissance des compétences acquises. Ensuite, nous allons continuer à promouvoir un dialogue social renouvelé, qui ne se limite pas à la gestion des crises, mais qui devient un véritable levier stratégique. Nous souhaitons coconstruire avec les partenaires sociaux des solutions innovantes, adaptées aux enjeux du travail de demain, notamment en matière de reconversion et d'emploi des seniors. Nous voulons nous investir sur des sujets clés comme la pénibilité ou l'intelligence artificielle. Les équipes de Secafi ont publié des Guides Agir et organisé des webinaires sur ces thématiques. Un nouveau programme sera lancé dès la rentrée. Enfin, nous allons investir dans des projets à impact, en alignant nos actions sur des valeurs fortes comme le développement durable et l'innovation sociale. Ces projets visent à donner du sens au travail, à fédérer les équipes et à renforcer notre rôle d'acteur engagé dans les transformations sociétales.

**BON À SAVOIR**

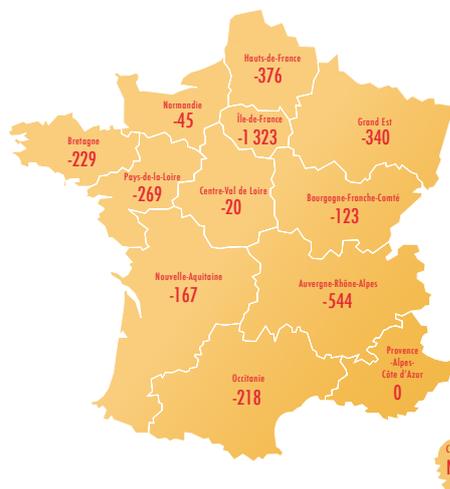
**Annonces cumulées de créations d'emplois en Juin 2025**

(Source : Veille Emploi Secafi)



**Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Juin 2025**

(Source : Veille Emploi Secafi)



**Chiffre clé du mois**

Le CDI intérimaire concerne

**53 800**

salariés fin 2023, dont **70%** d'hommes, soit 7% de l'emploi intérimaire en France, principalement dans les métiers de l'industrie et les régions à forte empreinte industrielle.

(Source : Dares, Focus | N°34 | Juillet 2025)