

**FLO ACADEMIE.** Depuis fin 2015, le groupement FLO s'attache à placer les services RH au centre de la stratégie de ses adhérents. Des outils sont ainsi développés pour accroître les compétences des entreprises sur le recrutement et l'intégration.

## Donner aux RH une fonction stratégique

**M**utualiser les ressources et le savoir-faire de 110 entreprises au sein d'un groupement pour anticiper et suivre les évolutions qui touchent le TRM. Pour ces raisons, le groupement FLO a lancé son académie fin 2015 afin d'assurer le développement des compétences et faire de la gestion des ressources humaines une fonction stratégique au sein de ses entreprises adhérentes. Considérée pendant longtemps comme une fonction support, la gestion RH devient de plus en plus stratégique et centrale. Les difficultés de recrutement incitent ainsi fortement les entreprises à prendre de nouvelles dispositions sous peine de connaître des difficultés croissantes pour se développer. « Une bonne méthode et une bonne performance RH auront un impact sur la performance de l'entreprise », indique Arnaud Bilek, directeur de Consoptima, une société de conseils et formations qui a mis en place le programme pour le groupement Flo. La Flo Académie entend donner aux chefs d'entreprise, aux responsables RH ou encore aux managers des entreprises du groupement les clefs pour que la fonction RH soit bien efficace autour de trois objectifs. Face à un marché du travail qui devient tendu, la première préoccupation des dirigeants est de fidéliser leurs salariés. La démarche vise donc, en premier lieu, à améliorer l'expérience collaborateur pour que les conducteurs se sentent bien dans l'entre-

**Arnaud Bilek,** directeur de Consoptima, une société de conseils et formations qui a mis en place le programme pour le groupement Flo.

D.R.



La FLO académie place la gestion RH au centre de la stratégie des 110 entreprises adhérentes au groupement.

prise et aient envie d'y rester. « Pour réaliser cela, nous regardons ce qui se fait, fonctionnelle et peut être développé au niveau du groupement », indique Arnaud Bilek. La recherche des voies et moyens pour rendre le métier attractif constitue le deuxième objectif de l'académie. « Nous allons devoir répondre au renouvellement des générations mais aussi des compétences », souligne le consultant. Dans les dix années qui viennent, entre 1/3 et 50 % des effectifs devront être renouvelés ». Enfin, l'académie permet aux adhérents d'améliorer leur marque employeur et leur attractivité. Les entreprises disposent ainsi d'un élément de différenciation face aux collaborateurs car ils apportent des solutions et développent des actions. « Elles deviennent ainsi plus visibles pour les jeunes salariés, conducteurs comme exploitants ou caristes », soutient Arnaud Bilek. La carte groupement leur apporte des perspectives d'évolutions professionnelles et de mobilité. La FLO Académie n'a pas pour vocation de développer les formations obligatoires ou réglementaires. « Nous proposons du plus par rapport aux centres de formation traditionnels, sous forme de séminaires de travail, de fiches de bonne pratique, des mises en situation ou d'actions communes », explique Arnaud Bilek. L'amélioration des compétences des services RH constitue ainsi une grande partie des formations, comme le recours aux tests comportementaux, l'organisation de job dating

ou encore le recours aux services Pôle Emploi de manière efficace.

### CONDUCTEURS 2.0

Afin de répondre aux nouvelles exigences d'un secteur en pleine mutation, l'académie vient de lancer le programme « Conducteurs 2.0 ». Il vise à anticiper les évolutions technologiques et à essayer de proposer un cadre d'accompagnement des conducteurs du futur. Alors que le sujet des camions semi-autonomes voire autonomes prend de plus en plus de place, le programme vise pour le moment à se focaliser sur la question de l'attractivité du métier en préparant les conducteurs aux nouvelles technologies. « Nous montrons aux conducteurs que les nouvelles technologies peuvent être complémentaires et réduire une part du travail mais elles ne vont pas remplacer le conducteur », souligne Arnaud Bilek. En revanche, elles vont nécessiter de la compétence. » Camions connectés, CMR électroniques ou exploitations fonctionnant avec une intelligence artificielle, les conducteurs devront ainsi être capables d'interagir avec le digital presque davantage qu'avec le volant. Cette évolution, soutient le consultant, se prépare en réfléchissant aux conséquences de la digitalisation sur le comportement des conducteurs. « La digitalisation peut devenir un facteur de risque si les conducteurs font confiance de manière exagérée à la machine », explique-t-il. ♦

G. ILY