

SKIPPER GROUPE
**Logisticien et certifié Great Place To Work®
pour la 6^{ème} année consécutive !**

Paris, le 11 février 2025. Le logisticien Skipper Groupe, entreprise familiale créée en 1925 en Drôme-Ardèche, vient d'être certifié pour la 6^{ème} année consécutive Great Place To Work (GPTW) dans la catégorie 250-1000 salariés. Cette nouvelle victoire traduit une volonté farouche de mettre les salariés au cœur du projet d'entreprise. **Alors que la rentabilité et les visions à court terme façonnent les modèles logistiques, Skipper continue à garder le cap, en misant principalement sur l'épanouissement de ses équipes et sur le collectif.** D'ailleurs, 84% des salariés Skipper déclarent que, quelle que soit leur fonction dans l'entreprise, ils sont traités comme un membre à part entière. Retour sur une labélisation au service du développement humain.

84% des salariés de Skipper Groupe déclarent évoluer dans « une entreprise où il fait bon travailler »

Skipper Groupe propose des solutions d'externalisation logistique et d'organisation de transport. Implanté à Paris, Valence et Atlanta, fort de plus de 300 salariés, Skipper s'est engagé depuis 2018 dans la labélisation Great Place to Work® (GPTW) qui récompense les entreprises où il fait bon travailler. L'objectif y est triple : écouter, mesurer et améliorer le bien-être des salariés. Comme l'exprime Fabien Jovet, CEO du groupe « *A défaut de pouvoir changer le monde, j'essaie de changer celui de ceux qui m'entourent* ». **Skipper ose tenter la certification GPTW dans un secteur habituellement peu reconnu pour sa dimension humaine** et bien loin de l'univers feutré des entreprises de consulting ou du digital. D'ailleurs la plupart des entreprises certifiées sont issues du monde du consulting. Bien que la logistique soit connue pour être un milieu difficile et que la première année où Skipper a souhaité participer il n'a pas obtenu la labélisation, il a redoublé d'effort et a tout engagé pour l'obtenir. Efforts récompensés puisque depuis 2023 Skipper est même dans le Top 30 et le seul transporteur à y figurer !

Cette prise de risque audacieuse dans un groupe où une grande partie des salariés travaillent sur des chariots élévateurs montre un souci réel d'améliorer sans cesse le bien-être des équipes au travail mais aussi une capacité à se remettre en question et à monitorer pour avancer. « *Ce label valable 1 an n'est autre que la reconnaissance de notre culture d'entreprise et de notre posture managériale. Il en est ressorti ce chiffre exceptionnel de 84% de satisfaction qui fait notre fierté. On atteint même 100% sur notre site historique de Livron-sur-Drôme.* », commente Fabien Jovet.

Une fierté partagée collectivement par les skippers :



« Être labellisé tout en travaillant dans le monde de la logistique qui n'est franchement pas très sexy d'un point de vue extérieur, c'est quelque chose d'incroyable pour moi. On vit ce bien-être au quotidien, c'est très agréable! »

Ludovic,

RESP. EXPLOITATION ROUTE



« C'est que du bonheur. En tant qu'ambassadeur GPTW, je vois que ce n'est pas toujours simple, mais c'est en tout cas très positif d'essayer d'améliorer les choses. »

Boubacar

SUPERVISEUR



« La place du salarié dans l'équipe est importante chez Skipper, chacun est acteur de son évolution dans l'entreprise.»

Jennifer

COMMERCIALE

Véritable reconnaissance de ce qui est fait en interne, GPTW est aussi un beau label, un référentiel reconnu permettant aux entreprises qui l'obtiennent de se démarquer. Ainsi, à l'externe les personnes y sont sensibles et cela facilite grandement des recrutements pérennes et de qualité. Avantage non négligeable quand on sait les coûts financier et humain que peuvent représenter les erreurs de recrutement...

Concrètement, comment cela fonctionne ?

Indépendant et basé sur une méthode rigoureuse, le label GPTW est une référence en matière de bien-être au travail. Il permet de se rendre compte de l'évolution année après année et les comptes-rendus sont très détaillés. La méthode repose sur le Trust Index®, un questionnaire de 66 questions réparties sur 5 thématiques (crédibilité, fierté, convivialité, équité, respect). Tous les salariés en CDI et en CDD depuis plus de 3 mois sont invités à y répondre anonymement. Pour être certifiée, l'entreprises doit obtenir minimum 65% de réponses positives.



« L'idée est de répondre concrètement aux demandes remontées par les salariés. Nous utilisons l'enquête comme un outil au service du pilotage de notre politique de développement humain. C'est une boussole qui nous permet de décliner des plans d'actions en phase avec les attentes des skippers. », explique Géraldine Righetti, Directrice du développement humain chez Skipper Groupe. Chaque secteur ayant ses spécificités, il ne s'agit pas de copier/coller des solutions qui ont fonctionné au sein d'autres entreprises mais bel et bien d'écouter avec méthode et d'analyser les retours terrains. Ainsi, chaussures de sécurité plus confortables, vêtements plus ajustés, création d'une newsletter interne, adaptation des postes de travail, etc., sont autant d'exemples de besoins simples mais essentiels pour les équipes de Skipper.



Ce label est également le fruit d'un plan d'action et d'un travail au long cours pour permettre à chacun de vivre le « be Skipper », notamment en :

- facilitant la mobilité interne
- imaginant des programmes de formation novateurs tels que la Skipper Next ou la formation à l'intelligence relationnelle
- veillant à la disponibilité et l'accessibilité des équipes managériales
- imaginant des événements hors du temps comme le Skipper Act ou les Skipper Camps
- embarquant les équipes à bord de plans stratégiques enthousiasmants
- permettant aux skippers de participer à des actions citoyennes avec Skipper Booster.

En plus des équipes de développement humain, qui organisent des réunions de restitution service par service, **une équipe de 14 ambassadeurs très actifs a été mise en place pour récolter en interne les besoins et remarques des collaborateurs sur chaque site**, de manière formelle et informelle. Des actions concrètes ont ainsi été engagées, déployées et suivies : entre février et mars 2024 il y a eu 33 réunions de restitution organisées par les ambassadeurs à destination des employés.

Une démarche engagée sur le long terme

« Le bien-être au travail a toujours été une valeur centrale pour nous et GPTW nous a permis de structurer une réalité qui était déjà la nôtre en nous apportant des outils et en nous permettant de déployer un suivi quasi quotidien. », explique Fabien Juvet. Cette année, 87% des salariés Skipper ont répondu au questionnaire anonyme, un taux de participation exceptionnel.

Pour assurer ce bien-être au travail et répondre aux attentes des salariés, deux types d'actions sont menées :

- Les actions de groupe comme la mise en place de tickets restaurants, du livret d'accueil intérimaires, du catalogue de formation, ou l'accompagnement à la mobilité.
- Les actions spécifiques à chaque plateforme qui concernent souvent des détails matériels ou l'ergonomie de postes de travail.

« Parmi les actions les plus originales, je peux citer Skipper Booster qui permet aux skippers de s'engager dans le financement de projets associatifs et répond à une demande identifiée grâce au questionnaire GPTW. », explique Elodie, responsable développement humain chez Skipper Groupe qui porte ce dossier, avant d'ajouter : *« Skipper va plus loin que ce qui est attendu du label GPTW, en complétant la démarche. Par exemple la création d'une casquette de chef de projet GPTW, celle que je porte, mais aussi les restitutions personnalisées ou encore les ambassadeurs volontaires pour s'assurer de l'efficacité de la démarche »*.

Cette année encore, Skipper fera son possible pour que ses salariés puissent longtemps dire qu'ils sont heureux au travail, satisfaits de leur parcours professionnel dans l'entreprise (84%), que le management est accessible, ouvert au dialogue (82%) et que les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis (92%)¹.

¹ Enquête GPTW pour Skipper, octobre 2024



À propos de Skipper Groupe

Solidement ancrée dans la Drôme et l'Ardèche, propulsée à Paris et Atlanta (USA), Skipper Groupe est une entreprise familiale créée en 1925 proposant des solutions d'externalisation logistique et de pilotage de transport. Fabien Juvet, président actuel, est l'arrière-petit-fils du fondateur de l'entreprise. Skipper Groupe est composée de 3 pôles : Skipper Logistique (externalisation logistique, préparation de commandes au détail), Skipper Transit (organisation de transport Air – Mer – Route) et Skipper Technologies (édition de logiciels de pilotage de la chaîne logistique). Skipper Groupe est l'inventeur de la slow logistique prônant une logistique plus inspirante, plus vertueuse et respectueuse de son environnement. L'entreprise est certifiée Great Place To Work® pour la 5ème année consécutive et est même Best Workplace.

Plus d'informations : <https://www.skipper-logistique.com/>

Contacts presse

Pauline Saint-Martin

06 83 00 57 40

pauline.saintmartin.rp@gmail.com

Anne-Lise Villet

06 28 47 30 01

annelise.villet.rp@gmail.com