« Une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ? Ça n'existe pas chez nous ! »

Comment Sedotec forge une culture d'entreprise attractive et quel rôle joue STRUCTOGRAM® dans ce processus



Comment rendre possible l'impossible ? Tel était le défi auquel Sedotec était confrontée il y a quelques années. Son modèle économique initial – la fabrication à la commande d'armoires électriques en Allemagne – était considéré comme n'étant plus viable économiquement, et les « structures de groupe » héritées compliquaient toute réorientation.

Mais au lieu de délocaliser la production à l'étranger, Sedotec a choisi une autre voie et, grâce à l'approche du lean management et à STRUCTOGRAM®, a mené à bien sa transition de « sous-traitant » à « fournisseur de systèmes » d'un système modulaire d'armoires électriques.

Découvrez comment Dirk Seiler, Rüdiger Baumann et toute l'équipe Sedotec ont réussi à mener à bien ce processus de transformation – et comment STRUCTOGRAM® a contribué à façonner une culture d'entreprise axée sur la performance, capable d'attirer des collaborateurs de haut niveau.

« Le marché est mûr pour nous »

Le 6 décembre 2023 est un jour de fête pour Sedotec à Ladenburg : le développeur et fabricant d'un système modulaire d'armoires électriques a achevé la dernière commande pour ABB. Une transformation aussi fondamentale que radicale est désormais achevée pour cette PME.

La séparation d'avec le groupe, dont les sociétés prédécesseurs ont été fondées au XIXe siècle, est désormais effective. L'ancienne division du groupe est entrée de plain-pied dans le XXIe siècle. Une nouvelle entreprise que Dirk Seiler, en tant qu'associé gérant, a mise en place dans un nouvel esprit, en collaboration avec ses conseillers, les membres de la direction et, enfin, l'ensemble de l'équipe. L'entreprise se lance avec assurance sur le marché de la distribution d'énergie basse tension. Sedotec est un pionnier de la neutralité climatique. « Le marché est mûr pour nous », déclare Dirk Seiler.

Fabricant de systèmes pour la transition énergétique

Sedotec développe et fabrique des systèmes d'armoires électriques modulaires pour la basse tension, configurés selon les besoins individuels des clients, à l'instar d'un meuble système complexe. Les clients sont des PME, à l'image de Sedotec. Ce sont eux qui déterminent tous les paramètres et qui peuvent – comme lors de l'achat d'une cuisine – choisir auprès de quel fabricant d'équipements ils souhaitent se procurer les composants techniques. Les armoires électriques constituent quant à elles des éléments indispensables du réseau basse tension. Elles contribuent de manière décisive à la transformation de notre approvisionnement énergétique : nous passons du système actuel, basé sur de grandes installations techniques centralisées dans lesquelles les centrales électriques distribuent l'électricité en cascade, de haut en bas, vers les consommateurs, à un approvisionnement énergétique de plus en plus décentralisé issu de sources renouvelables. Dans ce réseau, une multitude de producteurs et de consommateurs sont interconnectés et peuvent en outre alterner entre leurs rôles d'injecteurs et de consommateurs.

La liberté d'assumer des responsabilités

Depuis le XIXe siècle, un groupe comme ABB et ses prédécesseurs incarnait à la perfection l'ancien système. Steffen Vree, ingénieur industriel et responsable de la gestion des produits chez Sedotec, a débuté chez ABB en 1997, « et j'ai vécu le déclin, lorsque l'activité liée aux grandes centrales électriques et à la grande chimie a commencé à s'effondrer ».


Dirk Seiler

En 2004, Dirk Seiler – ingénieur diplômé et ingénieur industriel diplômé, fin connaisseur de la « nouvelle économie » et de son échec, consultant en gestion d'entreprise et sportif de haut niveau – avait repris la production d'armoires électriques sur le site d'ABB à Ladenburg, près de Heidelberg. À l'époque, l'entreprise réalisait un chiffre d'affaires de 10 millions d'euros grâce à la fabrication à façon pour l'ancien propriétaire et parvenait à augmenter encore ce chiffre d'affaires. Mais dans le même temps, « ABB nous pressait comme un citron », se souvient Dirk Seiler. Il croyait en la transformation, passant du statut de sous-traitant à celui de développeur d'un nouveau système modulaire misant sur la liberté de chacun. Sur la liberté de choisir une technologie particulière, la performance, la joie du succès collectif et surtout la responsabilité individuelle dans l'ensemble du processus de création de valeur.

Sedotec souhaite renforcer sa position

Lorsque Sedotec a commencé en 2006 à investir dans le développement d'un système d'appareillage électrique, cela témoignait pour Steffen Vree d'une certaine ignorance : « Au début, c'était fou, mais ensuite, il n'y avait plus de retour en arrière possible. Pendant longtemps, l'entreprise a été dominée par l'ancienne mentalité selon laquelle la fabrication à la commande pour ABB constituait son cœur de métier. « Que le nouveau patron poursuive donc son idée de système modulaire, comme ça il ne nous dérangera pas dans notre vrai travail. » Mais les collègues qui pensaient ainsi se berçaient d'une fausse et trompeuse sécurité. Aujourd'hui, avec Vamocon, le système modulaire, nous connaissons un succès qui nous vaut une excellente réputation », déclare Steffen Vree. Aujourd'hui, Sedotec est le numéro deux derrière Siemens dans la construction d'installations de commutation basse tension. Et Dirk Seiler est déterminé à consolider cette position. Pour y parvenir, Sedotec a également ouvert en 2013 à Mittweida l'un des sites d'assemblage d'armoires électriques les plus modernes, conforme aux normes Lean.

Steffen Vree est responsable de la gestion des produits chez Sedotec. Pour lui, ce service est « le cerveau » de l'entreprise.



Selon lui, la transition d'un fabricant à la commande vers un fournisseur de systèmes impose des exigences élevées à Sedotec, « car nous développons des installations électriques présentant une grande diversité de variantes et une complexité élevée. Les installations doivent par exemple résister à des contraintes atypiques, telles qu'un court-circuit. Nous assumons la responsabilité du produit. C'est bien plus que de visser des tôles selon un plan prédéfini. »

Steffen Vree a découvert Structogram pour la première fois en 2016, lorsqu'il a été formé par Ralf China après une préparation assurée par Rüdiger Baumann. Il explique : « L'analyse m'a confirmé dans ma façon d'être. Elle m'a permis de comprendre certains mécanismes et a facilité ma collaboration avec les autres. Je sais désormais que les personnes à dominance verte ont besoin d'une phase d'entrée en matière, dont je n'ai en réalité pas besoin, et je dis parfois : « Ne me demande pas toujours comment je vais, mais dis-moi ce que tu veux. » Je répartis les tâches différemment au sein de l'équipe et l'acceptation mutuelle s'est améliorée. Oui, je sais aussi mettre la pression, mais cela ne suffit pas. »

L'« étoile polaire » de l'entreprise

Pour Rüdiger Baumann, directeur des ressources humaines et membre de la direction, Dirk Seiler incarne mieux que quiconque la voie vers l'étoile polaire à travers les piliers que sont la « vision et la philosophie ». Rüdiger Baumann a déjà travaillé dans différentes entreprises et, avec Dirk Seiler, dit-il, « il a trouvé un entrepreneur qui veut faire bouger les choses et qui, avec une centaine de collaborateurs, convainc le marché avec plus de succès que bien des grands groupes ». Rüdiger Baumann a rejoint Sedotec au milieu des années 2010. À l'époque, Sedotec avait atteint son pic de chiffre d'affaires avec ABB et la fabrication à la commande était en train de passer, de manière perceptible, d'une garantie de commandes apparemment inconditionnelle à un facteur de perte de rentabilité.



Rüdiger Baumann

La pression en faveur de la transformation s'est accrue.

Dirk Seiler parle d'une « thérapie de la douleur ». Mais en tant qu'athlète de demi-fond, il va jusqu'à ses limites, voire au-delà. D'abord vient la douleur, puis le succès.

STRUCTOGRAM® facilite le changement de culture

Dirk Seiler, qui sollicite des conseils et du soutien car il sait que personne ne peut tout faire, a fait évoluer l'entreprise vers le « lean management » avec l'aide de son consultant en lean. « Mais le lean management », dit-il, « va au-delà de la compétitivité, de la propreté et de l'ordre au sein de l'entreprise. Car ce sont des personnes qui travaillent dans l'entreprise, et je dois les impliquer pour atteindre le succès avec elles. Je dois atténuer les difficultés liées à la transformation pour tout le monde. C'est une question de culture, et c'est ainsi que Rüdiger Baumann et moi-même nous sommes associés. Le management « Unboss » fait partie de notre culture. Le dirigeant est un accompagnateur. C'est un coach qui encourage la créativité de chacun afin que tous libèrent leur potentiel et leur créativité. Rüdiger Baumann, quant à lui, a apporté Structogram. « Le Structogram est notre outil le plus important pour accompagner les collaborateurs de l'entreprise dans cette transformation culturelle. » Au début, admet Dirk Seiler, « nous étions très sceptiques. Nous nous demandions : qu'est-ce que c'est ? Est-ce que cela ne coûte pas simplement de l'argent ? »

Waldemar Pinnecker est diplômé en commerce de gros et de détail et a ensuite obtenu une licence en sciences économiques.



Il a la volonté de réussir. Il a été stagiaire chez Krupp, directeur de succursale d'un négociant en acier à Stuttgart et directeur des achats chez un équipementier automobile. Au printemps 2022, il a rejoint Sedotec en tant que directeur des achats.

Ce qui l'a séduit chez Sedotec, c'est le développement impressionnant de l'entreprise. Waldemar Pinnecker s'est demandé : « Quelle direction Sedotec souhaite-t-elle prendre dans la transition des énergies fossiles vers les énergies renouvelables ? Quelles perspectives s'ouvrent à moi au sein de cette entreprise en pleine croissance ? »

Waldemar Pinnecker connaissait déjà les analyses de personnalité du groupe Thyssen, mais l'analyse avec Structogram était nouvelle pour lui. Dès ses premières semaines au sein de l'entreprise, Rüdiger Baumann l'a initié à l'analyse biostructurale. Waldemar Pinnecker trouve « très intéressant de voir comment, grâce à l'analyse biostructurale, on peut interagir avec les gens sans que son interlocuteur ne se sente attaqué.

Je suis cadre et je souhaite guider les gens dans la bonne direction en m'adressant à eux de manière appropriée. Nous mettons actuellement en place un nouveau système ERP. C'est un changement pour tout le monde. Je peux, par le dialogue, apaiser les craintes des personnes à dominante verte, donner aux personnes à dominante rouge la perspective du succès et apporter davantage de sécurité aux personnes à dominante bleue grâce à des informations factuelles. La condition préalable fondamentale est bien sûr que les collaborateurs souhaitent réellement ce changement au sein de l'entreprise et dans leur propre comportement. Sinon, je serais comme Don Quichotte combattant des moulins à vent. »

« Les gens ont envie de travailler ici »

Rüdiger Baumann a convaincu les sceptiques. « Le courage de M. Seiler porte ses fruits. La culture d'entreprise fait la particularité de Sedotec et les gens ont envie de travailler ici », déclare Rüdiger Baumann. Lorsqu'il est arrivé chez Sedotec, il a découvert une « entreprise industrielle classique ». Il a rencontré des personnes qui non seulement prenaient plaisir à leur travail, mais qui, souvent, ne se comprenaient pas entre elles. L'un se plaignait que l'autre l'avait laissé tomber.

Pour Rüdiger Baumann, qui avait été formé au Structogram par Ralf China, maître-formateur Structogram et consultant en gestion expérimenté, rien n'était plus naturel que d'amener les gens à mieux se connaître : « Le Structogram est l'outil idéal pour permettre aux gens de reconnaître facilement leur propre biostructure, afin qu'ils comprennent leur manière naturelle d'être eux-mêmes, mais aussi qu'ils saisissent la nature des autres. Si je me connais, je sais quel effet je produis sur les autres. Je peux alors mettre à profit mes points forts et limiter mes faiblesses. Je sais alors comment m'adresser aux autres et comment interagir avec eux. »

Structogram permet ainsi d'améliorer les relations au sein de l'entreprise et avec les clients grâce au développement personnel, à une communication plus efficace et à une approche axée sur les solutions. L'idée sous-jacente est la suivante : le développement de l'entreprise passe par le développement personnel des collaborateurs.

Vanessa Weigt a d'abord suivi une formation d'éducatrice, puis a décidé de se reconvertir en commerciale industrielle. Pour le stage dans le cadre de cette reconversion, elle a choisi Sedotec, car elle ne souhaitait pas intégrer une « grande entreprise », mais une PME.



Sa candidature spontanée a porté ses fruits et le stage a débouché sur un poste fixe. Avec des aptitudes à peu près équivalentes dans les composantes « bleue » et « verte », elle excelle dans la mise en place du nouveau système ERP. Elle s'est plongée à fond dans le logiciel. Elle apprécie l'esprit de collégialité et l'ambiance au sein de l'entreprise. Le fait que les femmes soient minoritaires dans une entreprise à vocation technique ne constitue pas un inconvénient. Tout le monde est ouvert d'esprit et l'a bien accueillie. Après tout, elle vient d'un secteur où les femmes sont majorité.

Chez Sedotec, elle ne s'est d'ailleurs jamais sentie comme une simple stagiaire, mais a été immédiatement impliquée dans des projets importants tels que la migration vers le système ERP.

Vanessa Weigt ne connaissait pas Structogram et elle ne s'attendait pas à ce que le travail avec Structogram lui fasse prendre conscience de certains liens dans les relations humaines :
« On sait désormais qu'il ne faut pas prendre personnellement certains comportements des autres, comme les accès de colère des collègues ayant une forte composante rouge, ou le fait que d'autres collègues ne disent pas "bonjour" parce qu'ils sont plongés dans une tâche. Je connais bien cela avec ma forte composante bleue. » Dans sa vie privée aussi, elle arrive désormais mieux à gérer ses relations avec les autres. Il y a toutefois une chose à ne pas faire, d'après l'analyse de la biostructure : « Se reposer sur ses lauriers. Sa personnalité ne doit pas servir d'excuse pour maintenir son propre comportement sans y réfléchir. Il faut mettre les conflits avec les autres sur la table, puis y travailler. »

Grâce au Structogram, **Alexander Stumpf** a tiré des enseignements pour sa vie professionnelle. Désormais, au centre de services, il souhaite « motiver, enthousiasmer et stimuler ses collègues grâce à sa personnalité pleine d'énergie ».



Électricien de formation, il a travaillé pendant de nombreuses années pour l'armée américaine en tant qu'employé civil dans toute l'Europe – jusqu'à ce qu'une blessure limite sa mobilité. Mi-2023, il a rejoint Sedotec, bien qu'il ne connaisse pas l'entreprise jusqu'alors. Mais le responsable des ressources humaines, Rüdiger Baumann, avait rapidement contacté Alexander Stumpf après réception de sa candidature, et tout s'est bien passé.

« Je me sens bien ici », déclare Alexander Stumpf, « car on me considère comme une personne à part entière. L'ambiance est très bonne. Le travail d'équipe fonctionne à merveille entre tous les services. Les collègues sont immédiatement là pour vous quand on a besoin de quelque chose. »

Le Structogram, explique Alexander Stumpf, l'a aidé à identifier la dominance du rouge dans sa biostructure. Cela lui a « permis d'avoir une vision claire de ma personnalité dominante. Cela m'a aidé à comprendre que mon penchant pour le leadership et la prise de décision au sein d'une équipe peut être un atout. Grâce à cette prise de conscience, j'ai pu communiquer de manière plus consciente avec mes collègues et mieux répondre à leurs besoins. Avant, j'avais tendance à prendre les décisions tout seul. Après avoir utilisé le Structogram, j'ai compris que cela pouvait entraîner du mécontentement et des malentendus. Désormais, je m'efforce consciemment de concilier ma nature dominante avec les besoins de mes collègues. Cela a permis une communication plus ouverte et une meilleure dynamique d'équipe.

Le défi consiste à discerner la frontière ténue entre le leadership et la domination. Le Structogram m'a aidé à mieux comprendre cela. Je m'efforce également de mieux prendre en compte les opinions et les contributions des autres. Il est important d'apprécier et de tirer parti de la diversité des personnalités au sein de l'équipe.

Mon conseil serait d'utiliser le Structogram comme un outil d'introspection. Pour moi, cela signifie : considérer sa personnalité dominante comme une force, mais être également prêt à répondre aux besoins des autres. Utiliser les connaissances sur la manière dont les différents types de personnalité travaillent ensemble pour améliorer les performances de l'équipe. Le Structogram m'a aidé à travailler plus efficacement tout en créant un environnement de travail respectueux et coopératif pour moi-même et mes collègues.

Mieux s'évaluer soi-même et évaluer les autres

Rüdiger Baumann a préparé les collaborateurs à cette approche et à l'utilisation prévue de l'outil d'analyse, tandis que Ralf China, en tant que partenaire externe, a d'abord commencé à travailler avec les cadres dirigeants. Ensuite, Rüdiger Baumann a familiarisé les autres niveaux hiérarchiques, puis l'ensemble de l'équipe, avec l'analyse biostructurale et le système de formation Structogram.

L'utilisation de l'analyse biostructurale et du Structogram a apporté le succès escompté par Rüdiger Baumann : les personnes sont désormais capables de mieux s'évaluer elles-mêmes et d'évaluer les autres, et entretiennent des relations plus compréhensives les unes avec les autres. « On peut mieux comprendre pourquoi l'interlocuteur parle ou pourquoi il se tait », explique Rüdiger Baumann pour décrire l'effet de l'analyse. Certains voulaient, par exemple, commencer par instaurer un climat de confiance avec leur interlocuteur à l'aide de paroles aimables. L'interlocuteur, quant à lui, souhaitait peut-être aller droit au but sans ces formules de politesse supposées. D'autres exigeaient de la clarté grâce à

des faits tournés vers l'avenir. D'autres encore voulaient agir immédiatement et se lancer, sans s'enquérir de la volonté d'agir des autres ni clarifier la voie à suivre avant de se mettre en route.

Les dirigeants en tant que coachs

Dans le quotidien de Sedotec, rapporte Rüdiger Baumann, la communication entre les collaborateurs s'est intensifiée grâce à Structogram. Sur l'intranet, on trouve une photo de chaque membre de l'équipe accompagnée de quelques informations personnelles et du résultat de l'analyse de la biostructure. Grâce à Structogram, les collaborateurs font valoir leurs idées au sein de l'entreprise et expliquent aux autres ce qu'ils font. Ils écoutent davantage et posent des questions. Le responsable de projet demande aux autres : « Comment puis-je vous aider ? » Cette meilleure compréhension de soi et des autres crée les conditions nécessaires pour que les cadres deviennent des coachs et que le concept de « lean management » puisse réellement être mis en pratique.

Kevin Lehn est mécanicien de maintenance. À l'été 2023, il a rejoint Sedotec en tant que chef d'équipe au centre de pliage.

Il a choisi « une PME en quête de progrès. Je voulais rejoindre un employeur où il fait bon travailler. L'orientation client est radicale, la philosophie de Sedotec est inspirante. On n'est pas un simple numéro. Ici, je suis Kevin Lehn et j'ai volontiers accepté le poste de direction qui s'est présenté lors de mon arrivée chez Sedotec ».

Kevin Lehn attendait avec impatience l'analyse biostructurelle, car il aime en apprendre davantage sur lui-même.



Il pensait auparavant être « équilibré », mais les questions qu'il s'est posées et auxquelles il a répondu lors de l'analyse ont révélé qu'il est « rouge » à 50 %, et il admet faire partie des impatients. Lorsqu'il sent qu'une tâche l'attend, demain est toujours trop tard pour s'en acquitter. Désormais, il prend le temps de faire preuve de tact avec ceux qui ont besoin de plus d'empathie et de donner davantage d'informations à ceux qui souhaitent planifier leur avenir, même si, en tant que personne à dominante rouge – comme lui –, le chemin à suivre lui importe peu en réalité.

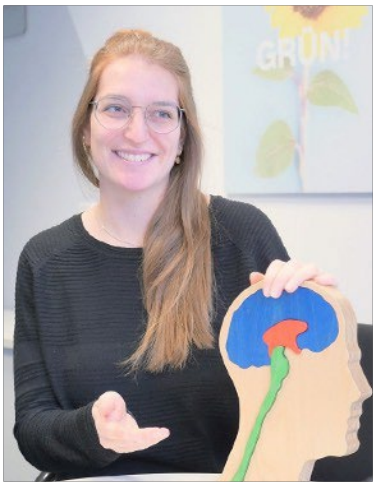
Kevin Lehn consulte volontiers le SharePoint sur l'intranet de Sedotec, où il en apprend davantage sur ses collègues de Ladenburg et du site de Mittweida. En effet, le profil de tous les collaborateurs, jusqu'au gérant, y est répertorié.

« Nous ne devons pas négliger le développement continu des collaborateurs »

Toutes les personnes qui rejoignent l'équipe Sedotec sont préparées dès leurs premières semaines, grâce au Structogram, à une collaboration constructive. Et pour tous, cela ne se limite pas à une seule formation. « Au moins une fois par an, nous dispensons à nos collaborateurs une formation technique. À cet égard, nous ne devons pas négliger ce pilier de notre développement des collaborateurs », déclare Rüdiger Baumann : « Car ce sont les collaborateurs qui fournissent chaque année 600 suggestions d'amélioration et qui imposent avec succès sur le marché notre système innovant et modulaire d'appareillages électriques, ce qui permettra de doubler le chiffre d'affaires en quelques années. » D'autres outils viennent s'ajouter pour témoigner de notre reconnaissance à tous les membres de l'équipe.

Rüdiger Baumann parle d'un « véritable bouquet de mesures » qui va de la prime de santé à une prestation d'assurance permettant de prendre rendez-vous chez un médecin spécialiste dans les 48 heures, en passant par une aide à la garde d'enfants, un régime de retraite d'entreprise, des congés de formation, des cadeaux d'anniversaire et même des fruits sur le lieu de travail. Rüdiger Baumann ne constate aucune pénurie de main-d'œuvre qualifiée : « Nous sommes 83 millions d'habitants en Allemagne. Mais nous avons trop d'entreprises qui sont restées ancrées dans le passé et qui manquent d'attrait. Chez Sedotec, nous réussissons parce que nous trouvons les meilleurs collaborateurs pour le poste qui leur convient et que nous renforçons les points forts de chacun. »

Laura Dengler est conceptrice technique de produits et a en outre obtenu le diplôme de « Fachwirt » technique. Elle a rejoint Sedotec en 2019 par l'intermédiaire d'un prestataire de services, une agence d'intérim, et a été embauchée en CDI par ce fournisseur de systèmes en 2020.



Elle apprécie la sécurité qu'offre un poste fixe. Mais surtout, elle n'a pas eu de mal à rejoindre Sedotec. « Je me suis sentie à l'aise ici dès le début, tant au travail qu'au sein de l'équipe. Le fait d'être embauchée en CDI m'a donné un sentiment positif : « On l'apprécie. Elle correspond à nos attentes. »

Mais selon elle, les missions et le produit correspondent également à Laura Dengler, qui travaille au développement produit : « On sent que l'entreprise et le produit continuent d'évoluer. Le produit est en phase avec son époque. C'est un produit tourné vers l'avenir. Il s'inscrit ainsi dans la dynamique de la neutralité climatique visée, où la flexibilité est de mise. Oui, je souhaite rester ici. J'ai trouvé mon équipe, au sein de laquelle je peux moi aussi continuer à m'épanouir. »

Lorsque Laura Dengler a été initiée à l'analyse biostructurale, elle s'est d'abord montrée sceptique, car elle avait déjà suivi auparavant une « analyse de personnalité plutôt psychologique » dans le cadre professionnel, « et parfois, je préfère ne pas tout savoir ». Mais le travail avec Structogram au sein du groupe « m'a vraiment beaucoup plu. Et tout était cohérent et collait parfaitement. » L'analyse biostructurale ne facilite certes pas le travail en soi, mais dans les échanges avec les autres, surtout avec ceux d'autres services, il est plus facile d'aller vers eux. « Bien sûr, il arrive que quelqu'un passe une mauvaise journée et soit colérique, même s'il a une faible part de rouge, mais l'analyse de chacun d'entre nous dans l'entreprise a permis de mieux s'évaluer soi-même et d'évaluer les autres. Cela ne veut pas dire que je me mets en retrait ou que je passe mon opinion au second plan. Je suis quelqu'un de très positif et je n'hésite pas à participer aux discussions, mais j'essaie d'éviter les disputes qui dégénèrent en conflits personnels plutôt qu'objectifs. »

« Nous croyons en l'Allemagne comme site d'implantation »



Mais Dirk Seiler prévient tout malentendu éventuel : « Nous ne sommes pas une "Fun-Factory" qui ne produit que du plaisir, mais toujours une entreprise qui doit générer des résultats. Je suis un employeur, pas un animateur de loisirs. » Cependant, le directeur général de Sedotec est convaincu que le lean management a aidé l'entreprise à survivre.

Pour mettre en œuvre avec succès le lean management, Structogram constitue le fondement du développement continu et nécessaire des collaborateurs vers une culture génératrice de succès. Dirk Seiler en est convaincu : « Nous croyons en l'Allemagne en tant que site d'implantation et en ses habitants. Nous avons trouvé des solutions pour ne pas avoir à délocaliser notre production en Turquie ou en Chine. Nous sommes assez avisés pour réaliser de bons bénéfices en Allemagne. »

Sedotec a été distinguée en 2024 comme « MEILLEUR EMPLOYEUR DES PME* » – pour la cinquième fois consécutive ! Sedotec remercie tous ceux qui lui ont attribué une excellente note sur kununu ainsi que FOCUS-Business pour cette évaluation – et Sedotec travaille d'arrache-pied pour continuer à figurer parmi les meilleurs employeurs des PME allemandes !

* Plus de 900 000 entreprises allemandes et leurs quelque 4 millions d'avis d'employés sur kununu sont analysés à cette fin. Outre la taille de l'entreprise, le contenu et le nombre d'avis des employés, le taux de recommandation est également un critère particulièrement pris en compte. Les entreprises les plus appréciées des employés sont classées chaque année par secteur d'activité et publiées par FOCUS-Business sous forme de classements.

MvdG

Contact :

SEDOTEC GmbH & Co. KG
Wallstadter Straße 59
D-68526 Ladenburg
Téléphone : +49 6203 9550-0
*E-mail :*info@sedotec.de https://sedotec.de/