

« La gourmandise est ici une expérience collective ! »

La satisfaction de nos palais gourmets passe par un labeur exigeant. L'entreprise Didden, experte en sauces et confits, fêtera ses 100 ans en 2025. Le confort de son personnel, dont une majorité d'ouvriers à la production, y est considérée comme une priorité. La construction de nouveaux locaux et ateliers répond à des besoins précis. Son RH, Tom Copine, nous explique l'esprit de cette entreprise familiale.

TEXTE GILDA BENJAMIN

Il a commencé comme intérimaire, il y a quinze ans. À force de travailler au service administratif et de seconder sa collègue RH, Tom Copine lui a succédé en temps voulu. Didden a connu un essor important, avec une exportation qui s'étend toujours plus. L'entreprise compte aujourd'hui 37 membres du personnel dont 20 ouvriers, 14 employés, 1 étudiant, 1 stagiaire et 1 intérimaire technicien. Un petit monde divers et complexe à accompagner au quotidien.

« Nous avons décidé de tout organiser en interne, sans services extérieurs comme ce fut le cas pour la pointeuse ou différents programmes, explique Tom Copine. Pour ce qui est de la communication interne, nous avons des réunions avec le personnel de production afin de relever les soucis ou les nouvelles données. Chacun sait qu'il peut venir dans mon bureau à n'importe quel moment afin de pointer un problème ou d'exprimer un souhait. »

Une évaluation, au cours de laquelle le personnel peut aussi faire remarques et commentaires, est organisée chaque année. « Notre boîte à suggestions sert également à recueillir, anonymement, des idées ou des plaintes. Tout problème de personne revient très rapidement chez moi, j'écoute et renvoie alors vers le ou la responsable du service en question. Je reçois aussi des demandes collectives, d'aménagement par exemple. Au fil du temps, les canicules s'intensifient, le personnel souffrait de la chaleur dans certaines pièces. Nous avons donc renforcé la climatisation et les temps de pause, afin qu'il puisse travailler dans des conditions raisonnables. Le bien-être est une valeur prioritaire au sein de l'entreprise. Vous savez, plus de la moitié du personnel a au moins dix ans de carrière parmi nous. Des liens s'établissent au sein d'une entreprise familiale. »

Une famille d'experts

Travailler dans une entreprise familiale, en collaboration étroite avec Michèle Didden, 4^e génération, induit une ambiance particulière. « Chaque personne est reconnue pour qui elle est, la communication y est plus aisée, les réponses plus immédiates. On ne se sent pas comme

« La proactivité, l'honnêteté, le respect et la bienveillance nous tiennent à coeur »

un numéro. » Les mêmes valeurs apparaissent au fil des ans. « L'excellence du produit, la proactivité, l'honnêteté, le respect et la bienveillance nous tiennent à coeur. Tout sujet peut être abordé, la communication est essentielle entre membres du personnel. Nous cherchons à préserver l'esprit d'équipe, qui a été mis à mal lors de la période covid avec les employés à domicile et les ouvriers sur le terrain. »

La haute saison se situe entre septembre et décembre, les fêtes de fin d'année constituant une période dense, là où le raffinement atteint des sommets. « Notre chiffre d'affaires passe du simple au double. De fait, nous engageons alors un certain nombre d'intérimaires ». On n'y pense pas en regardant les pots de mayonnaise, de sauce bolognaise, de confit de figues... Mais le domaine est pointu et le secret de mise. «

La production comporte la réception des matières premières, le dosage des épices, les recettes, la cuisson pour certaines sauces, le remplissage en seaux ou en bocaux, l'expédition... Nous avons un service qualité, un autre en Recherche et Développement des recettes. Et tout cela sous clause de confidentialité. Nous faisons aussi face à des métiers en pénurie. Ce n'est pas que l'on manque de certains experts mais tout le monde se les arrache ! Il faut non seulement attirer les talents mais aussi les garder. À mon tour de me montrer proactif face aux demandes, et à l'écoute des initiatives et des désirs de plus de responsabilités. Ce que permet une entreprise familiale. Vu la spécificité de plusieurs profils, nous savons quelles écoles forment à des métiers comme expert qualité, technicien ou bioingénieur. Nous y plaçons systématiquement des annonces ». ■



**TOM COPINE -
 ADMINISTRATION
 SUPERVISOR & RH
 DE DIDDEN**

« Ce n'est pas que l'on manque de certains experts mais tout le monde se les arrache ! »

Faire la part des sauces

Quinze ans de métier mais une petite année comme RH. Tom Copine en découvre les facettes tous les jours. « J'aime par-dessus tout solutionner les demandes du personnel. Parfois, une simple discussion suffit. Mais s'il y a conflit, je me dois de récolter les bonnes informations afin d'analyser la situation et de faire la part des choses. » Et sinon, faut-il être gourmet pour travailler chez Didden ? « Je ne l'étais pas du tout mais j'ai appris à goûter et à apprécier. Nous avons une dégustation, tous ensemble, lors de toute nouvelle recette. La gourmandise est ici une expérience collective ! »

Qué calor !

Nouvelles installations, davantage d'espace, aménagements divers... L'entreprise Didden se trouve à un tournant majeur. « Nous avons vraiment répondu à des doléances précises de la part des équipes d'ouvriers comme des employés. Les bureaux ont déjà déménagé et le serveur se trouve à présent dans une pièce séparée, de quoi diminuer les nuisances de chaleur. De même pour l'air conditionné installé à présent dans le bâtiment. La production a également déménagé, y compris la logistique. Le personnel a été directement consulté sur l'aménagement des nouveaux locaux. Les ouvriers peuvent passer d'un poste à l'autre mais certains deviennent vraiment expert quant à une machine en particulier. Nous leur avons donc demandé conseil quant au positionnement de l'outil. Nous venons d'une usine construite sur des décennies, il fallait donc la faire évoluer et repenser les agencements ».

Visiblement, le point essentiel à prendre en compte était la chaleur, la cuisson de certaines sauces dans de très grosses marmites dégage de fortes vapeurs et induit des conditions difficiles. « Nous avons pu renforcer les extracteurs de chaleur plus efficacement dans les nouveaux espaces et investir dans des équipements plus performants. Le bien-être de l'ouvrier et la production sont étroitement liés. En toute logique, mon travail de RH, en concertation avec la direction, les chefs de service et le personnel, est de rester attentif à toute demande d'amélioration. Le réfectoire est également nouveau et plus agréable, de même que les vestiaires, pour les hommes comme pour les femmes. Ce déménagement, toujours en cours, répond réellement aux points abordés par notre personnel ».