

Quand les jeunes forment les anciens – Danone

Pour pérenniser son savoir-faire, garder la « mémoire » de son métier, les entreprises adoptent des systèmes de tutorat et de parrainage à travers lesquels ils demandent aux seniors de former les juniors. C'est d'ailleurs dans cette logique qu'a été pensé le « contrat de génération ».

Ce mode de pensée repose sur le principe qui veut que les anciens, de part leurs expériences, ont de facto plus d'expériences que les jeunes collaborateurs. Mais la performance est-elle liée à l'ancienneté ? Ne sommes nous pas victime de croyances désuètes et limitantes ?

Se peut-il que les juniors aient à apprendre aux seniors ?

La transmission du savoir-faire trouve tout son sens lorsque la pérennité de l'entreprise repose sur le maintien dans le temps d'une expertise, comme se fut le cas pendant des siècles. Mais si ce paradigme s'avère fondé dans un environnement stable et permanent, il peut être profondément remis en cause lorsque l'entreprise doit faire face à de nouvelles règles du jeu, s'adapter à un environnement imprévisible et mouvant.

. Si les anciens peuvent faire bénéficier aux plus jeunes de leurs acquis expérimentiels, ils peuvent également apprendre de nouvelles capacités maîtrisées par de jeunes collaborateurs. Danone l'a bien compris en mettant en place le « **Reverse mentoring** »

Compte tenu de l'importance stratégique d'être présent sur la « toile », que ce soit en termes de collecte ou de diffusion

d'informations, et suite au constat que certains seniors n'étaient pas toujours à l'aise avec les nouvelles technologies, Danone a confié la responsabilité à des salariés volontaires de moins de 30 ans de former pendant 1/2 journée des managers ou des « Danoners » peu enclins à naviguer sur la toile de manière à leur apprendre à :

- *Créer un tableau de bord qui permet de recenser l'information pertinente disponible sur internet au regard de ses besoins*
- *Comprendre les usages et les apports des principaux réseaux sociaux tels que Facebook, Twitter ou encore LinkedIn*
- *Contribuer à l'alimentation des réseaux sociaux des communautés de Danone*
- *Se protéger contre les risques des réseaux sociaux*

Ce programme a permis aux seniors de comprendre l'utilité des réseaux sociaux pour leur activité d'une part, de découvrir de nouveaux modes de pensée, de créer de nouveaux liens avec des jeunes, en dehors de toute barrière hiérarchique.

Idée d'innovation managériale : Valoriser tous les talents de l'entreprise, en dehors de tout statut ou de toute fonction