



# DIGITAL NATIVES VS DIGITAL ADOPTIVES

## Le mix gagnant des talents

Le digital a remodelé nos habitudes et les compétences requises par l'entreprise. C'est pourtant quand elles se combinent que les qualités respectives de chaque génération s'optimisent. Le point sur l'*Homo numericus* idéal, côté native et côté adoptive, avec Marylise Chrétien et Sébastien Robert, fondateurs du cabinet Lumerys.

### LES ATOUTS DU DIGITAL NATIVE

#### 1. Il est réactif et «slasher».

L'urgence est son mode opératoire, il passe d'un sujet à l'autre, d'un «pitch» à un «call» à la vitesse du son. Son agilité cérébrale semble infinie.

**2. Il est autonome.** La verticalité l'ennuie. Forcément, il a grandi en mode horizontal, dans la pratique du collectif et l'esprit start-up.

Le mot hiérarchie n'entre pas dans son champ lexical et il n'a pas besoin de coups de fouet pour avancer.

**3. Il sait trouver l'info.** Pas forcément la meilleure, ni la plus fiable. Mais au moins, il défriche et nourrit le débat.

**4. Il n'a pas peur de l'échec ni de l'imperfection.** Son paradigme entre

tous : l'échec n'est qu'un préambule presque obligé au succès à venir.

**5. Il est autoentrepreneur dans l'âme.** Parce qu'il sait que le monde de l'entreprise ne lui fera pas de cadeau (il a eu assez de mal à signer son premier CDI), il a toujours adopté une posture «free», motivé par le challenge plus que par le salaire.

**6. Il apprend tout seul.** Mooc, masterclass, TEDx... : il avance en mode tuto, se remet à niveau comme une batterie de portable avant l'obsolescence.

### LES ATOUTS DU «DIGITAL ADOPTIVE»

**1. Il a de l'expérience.** C'est bête à dire, mais c'est comme ça. Une révolution est passée par là, et, s'il y a survécu, c'est grâce à sa «longue traîne», pour emprunter au vocabulaire 3.0.

**2. Il a un «regard».** On appelle cela aussi une hauteur de vue. Il pose des équations, compare, recherche et approfondit, plutôt que de se satisfaire d'une première évidence. Car il sait que le temps est souvent l'allié des projets difficiles.

**3. Il a des «soft skills».** Dans un monde transformé en fusée, qui ne parle que d'intelligence artificielle, ses qualités relationnelles

et émotionnelles font toute la différence.

**4. Il a un réseau solide.** Pas le plus tentaculaire, mais éprouvé au fil de ses vingt ou trente ans de vie professionnelle. Ce qui rend ses contacts très facilement activables.

**5. Il a la culture de l'entreprise.** Il en connaît les codes, les valeurs, les situations potentiellement conflictuelles. Et il sait qu'une réussite, comme un échec, ça se partage.

**6. Il sait «déconnecter».** Pour lui, un contact physique sauve toutes les situations. Il veut regarder son interlocuteur dans les yeux, pas planqué derrière un mail.

### LE CERCLE VERTUEUX DU MIX GÉNÉRATIONNEL

**La gestion du temps.** «C'est l'une des clés magiques pour faire avancer ensemble les générations qui ont un rapport au temps si différent. L'énergie et la fougue des plus jeunes se trouvent tempérées par la justesse des anciens. Le plus bel exemple? Le management de l'équipe de France par Didier Deschamps!»

**L'apprentissage du changement.** «Notre capacité d'adaptation à l'inconnu est devenue un sujet central à toutes les générations. Les managers doivent sans cesse mettre les salariés en situation d'apprentissage, quel que soit leur âge. C'est une logique horizontale, non plus verticale, chacun doit progresser, même s'il ne change pas de niveau hiérarchique.»

**Le «mode projet».** «Les entreprises de demain vont se gérer en mode projet et dans un esprit collaboratif pour faire cohabiter le quotidien et le renouveau permanent. Ce qui nécessite de travailler son intelligence émotionnelle, son lien avec l'autre et son agilité, pour parvenir à fonctionner à plusieurs et dans l'inconnu. C'est la méthode itérative du «test and learn» qui marche particulièrement avec les jeunes et dont se saisissent déjà les plus anciens.»

**Soft&hard skills.** «Ceux qui ont un quotient émotionnel bien développé réussissent mieux et durent plus longtemps. Rien ne sert d'être un super-expert si on est exécrable et qu'on ne sait pas communiquer, partager et transmettre.»

**Le goût du risque.** «Le plus jeune fait, apprend et corrige. Le plus ancien raisonne, intellectualise, sophistique, puis se confronte au réel. Les faire collaborer pousse les plus jeunes vers des projets de plus grande envergure, et de long terme. Les «anciens» y apprennent à accélérer le processus de sortie de projet sans quêter la perfection absolue.»

**La posture autodidacte.** «Avant, quand on était diplômé, on n'avait qu'une envie : aller bosser chez Danone ou L'Oréal pour inscrire des lignes sur son CV. Aujourd'hui, quand on sort d'une école, on monte sa boîte, et on y acquiert très tôt un regard business complet. Les plus anciens ne l'avaient qu'une fois devenus membres du codir. Les jeunes nous apprennent cela : la posture de «prestataire» au sein de l'entreprise.»

**Acquisition des savoirs.** «Les plus de 40 ans ont tous été formatés ingénieurs, Sup de Co, BTS, etc. Aujourd'hui, on apprend sur YouTube, on s'achète des formations complètes pour 30 euros. De jeunes profils atypiques connaissent des explosions fulgurantes dans les entreprises. De ce fait, une nouvelle réalité s'ouvre pour les anciens : on ne doit pas tout attendre de l'entreprise, car ce n'est plus la seule matrice.»