

Quarante ans, l'occasion de faire un bilan de compétences...

Il n'y a pas d'âge pour suivre un bilan de compétences et j'ai accompagné des bénéficiaires de 22 à 61 ans. Toutefois une part importante de mes clients ont la quarantaine. Ils s'interrogent sur leurs situations professionnelles, présentes et à venir. Le bilan de compétences est un formidable outils pour les accompagner dans ces réflexions.

Pourquoi 40 ans ?

Nous avons tous entendu l'expression « crise de la quarantaine ». Pour mes clients elle se manifeste souvent avec de multiples facettes :

- Une envie de changement :
A 40 ans le participant est pro qui connaît son métier... Son efficacité, son savoir-faire, lui apportent satisfaction et reconnaissance. En même temps, parfois, il peut avoir l'impression d'avoir fait le tour de son métier. Ressentir que celui-ci n'a plus rien à lui apprendre ou qu'il n'est plus stimulant... Or parfois il ne voit pas d'évolution possible à partir de son poste.
- Le retour de la disponibilité :
40 ans, ça peut aussi être le moment où le petit dernier entre en maternelle... Lorsque la charge de s'occuper des enfants diminue, le professionnel peut avoir envie de réinvestir de l'énergie et du temps dans un métier et une carrière.
- Un déphasage de valeurs
Nos préoccupations et nos valeurs évoluent tout au fil de notre vie. Les priorités du jeune salarié de 20 ans ne correspondent plus forcément aux aspirations du quadra. Les choix professionnels fait en début de carrière méritent alors d'être réinterrogés.
- Une étape où tout est possible
A quarante ans il reste encore pas mal de temps avant la retraite et mes clients estiment généralement que « ça vaut le coup » de s'investir dans un nouveau domaine. L'existence des formations « pour adultes » les rassurent et ils sont souvent impatients de s'assurer qu'ils sont toujours capables d'apprentissages.

Le rôle du bilan de compétences :

Pour toutes les raisons évoquées, les personnes que je rencontre lors d'un bilan commencent souvent par exprimer de la lassitude, une baisse de motivation et une envie de renouveau. Mais elles ne savent pas dans quelle voie s'engager. Le bilan de compétences est donc l'occasion de faire le point sur leur situation présente, sur leurs réussites passées et sur leurs envies pour le futur. Une fois les projets possibles choisis, nous déterminons ensemble les plans d'action qui mèneront aux changements espérés.