

# La deuxième partie de carrière



## Description :

Cela devient une évidence : il est fondamental de s'occuper de la gestion des âges dans l'entreprise, que ce soit organisé dans la dynamique des ressources humaines ou, pour l'individu, dans la prise de conscience de la nécessité à maintenir et développer ses compétences.

# La gestion des ressources humaines

Pour les entreprises l'enjeu est double : accompagner les deuxièmes parties de carrière et recruter pour remplacer les salariés sortants. Ceci en tenant compte de nombreux facteurs qui complexifient la situation :

- difficultés de recrutement
- communications intergénérationnelles
- fidélisation des salariés pour éviter la volatilité des compétences
- concurrence entre entreprises pour la recherche des talents

La politique RH devra construire une relation durable, collaborative entre le salarié et l'entreprise en s'intéressant aux conditions de travail, à la non-discrimination, à la valorisation continue des connaissances et des compétences

## La responsabilité individuelle

C'est un exercice « de sagesse », à tout moment de sa carrière, mais plus particulièrement dans la deuxième partie de celle-ci, que de s'interroger sur la façon dont on souhaite continuer son parcours professionnel : dois-je maintenir mes compétences ? Les augmenter ? Les diversifier ? Est-ce le moment d'évoluer, de me reconvertir, de réaliser un projet qui me tient à cœur ? ....

C'est un moment privilégié pour entreprendre un bilan qui permettra d'envisager les évolutions possibles de sa situation professionnelle en tenant compte des réalités socioéconomiques.

Ces évolutions conduiront à différents scénarii :

- changement de perception de son activité et réaménagement de celle-ci
- recherche d'une meilleure adaptation professionnelle
- aménagement des conditions de travail
- changement de secteur professionnel avec formation ou validation des acquis

Ce bilan tiendra compte des effets liés à l'âge et à l'expérience sur les activités et compétences et de la recherche des stratégies d'adaptation, de compensation favorisant le développement.

La mise en œuvre du plan d'action pourra nécessiter un accompagnement de type coaching.

Jean LEFEBVRE  
Centre Régional d'Orientation Professionnelle de Lorraine