

Objectifs

Outiller les RH pour accompagner les salariés en fin de carrière, faciliter la transition vers la retraite, et mobiliser les ressources internes (dont le service social du travail).

Pourquoi c'est important ?

- Anticiper les départs : sécuriser les parcours, transmettre les savoirs.
- Accompagner un moment de vie parfois chargé émotionnellement (joie, perte de repères, appréhensions...).
- Prévenir les situations à risques : usure professionnelle, désengagement, isolement, voire épuisement avant le départ.

Que faire en tant que RH ?

Informier sans forcer :

- Diffuser les repères de base sur les démarches (âge, durée de cotisation, contacts...).
- Rester neutre : la retraite est un choix personnel, selon chaque situation.

Proposer un accompagnement individualisé

- Orienter vers le service social du travail pour faire le point sur la situation personnelle et administrative.
- Mobiliser le médecin du travail pour prévenir l'usure et aménager les fins de parcours si nécessaire.

Valoriser la transmission

- Encourager le salarié à partager ses compétences et savoir-faire.
- Intégrer cette transition dans une politique RH de gestion des âges.

Rôle du service social du travail

- Écoute et soutien à la réflexion sur le projet de retraite.
- Aide à la constitution des dossiers (assurance retraite, complémentaire, droits sociaux...).
- Prise en compte des situations complexes : carrières longues, invalidité, aidants, transitions difficiles.
- Travail en lien avec les RH et le médecin du travail pour un départ préparé et apaisé.
- Une retraite bien préparée, c'est un salarié plus serein... et une entreprise qui reste attractive.

