

# Objectifs

Outiler 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 ?

### Informer 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.

