

Anticiper la retraite des salariés

7 heures

Programme de formation

Public visé

Dirigeant/ es, responsables RH, Membres de CSE, managers

Pré-requis

Aucun

Objectifs pédagogiques

- Analyser les impacts de l'allongement des carrières sur son entreprise
- Identifier et prévenir les situations d'usure professionnelle
- Mobiliser les bons outils RH pour anticiper les départs et sécuriser les compétences
- Choisir et combiner les dispositifs de fin de carrière adaptés
- Formaliser un plan d'action seniors opérationnel et réaliste

Description / Contenu

Activité 1 : Comprendre les évolutions législatives et démographiques liées à la fin de carrière

- Qu'est-ce qu'un collaborateur sénior ?
- Cadre réglementaire : fonctionnement du régime de retraite en France (âge légal, départs anticipés, retraite progressive)
- Panorama des dispositifs existants et cas de départs possibles
- Évolutions démographiques et réforme 2025 : quels impacts pour l'entreprise ?
- Enjeux économiques et sociaux : risque de départ massif, coût de l'usure professionnelle, valorisation des seniors.

Activité 2 : Diagnostiquer et prévenir l'usure professionnelle : enjeux du salarié et obligation employeur

- Pourquoi anticiper la fin de carrière pour les collaborateurs ?
- Les enjeux liés à l'âge et à la fin de carrière
- Usure professionnelle : signaux faibles et facteurs de risque
- Attentes et besoins des salariés seniors
- Obligations de l'employeur en matière de prévention et d'anticipation ;
- Focus sur les entretiens de parcours professionnel : les entretiens charnières à mi-carrière et fin de carrière

Activité 3 – Intégrer les outils d'anticipation RH et d'accompagnement de la fin de carrière

- Identifier et qualifier les profils seniors
- Cartographie des compétences : définition et finalités - inventaire et évaluation des compétences, identification des compétences clés et postes sensibles ; articulation avec la GEPP
- Plan de transmission des savoirs : tutorat/mentorat,
- Pyramide des âges : construction, lecture et interprétation ; Anticipation des départs et des remplacements
- Calcul et compréhension des Indemnités de Fin de carrière / Licenciement

- Dispositifs d'aménagement de fin de carrière : Passage à temps partiel., Adaptation des postes.
- Compte professionnel de prévention ; Dispositif de prévention, d'usure et de reconversion ; Retraite progressive.
- L'entretien professionnel comme outil clé d'anticipation : élaboration d'une trame dédiée fin de carrière ; posture managériale et questionnement pertinent ; prise de recul sur les trajectoires possibles (approche DISC)

Activité 4 - Construire son plan d'action seniors opérationnel

- Détection des grains de sables : le changement d'attitude, le désengagement, les signaux de rupture
- Définition, suivi et ajustement d'actions : adaptation des postes, formation, tutorat, planification de succession
- Management des salariés expérimentés/séniors : leviers de motivation, reconnaissance de l'expérience
- Intégration de la QVCT et la prévention des risques psychosociaux : proposer des espaces de discussion, une flexibilité organisationnelle, du télétravail et des aménagements ergonomiques.
- Plan de communication : savoir aborder la retraite sans stigmatiser, informer régulièrement les salariés sur les dispositifs et leurs droits (ateliers d'information) impliquer les managers et les représentants du personnel.

Modalités pédagogiques

- Méthode active avec alternance d'apports théoriques, d'exemples concrets, d'ateliers, de mise en pratique et d'exercices personnalisés à partir des situations des participants,
- co construction d'outils et de plans d'action.

Moyens et supports pédagogiques

- Support de type "diaporama" ou assimilé
- Outils et modèles remis aux participants
- Accès aux ressources liées à l'actualité sur [notre site internet](#)

Modalités d'évaluation et de suivi

- Avant : un questionnaire d'auto-positionnement
- Pendant : des exercices pratiques et quiz
- Après : un questionnaire d'auto-positionnement, questionnaire de satisfaction