



FIN DE CARRIÈRE : COMMENT TRANSFORMER LE DÉPART À LA RETRAITE EN TEMPS FORT RH ?

Selon l'Assurance retraite, près de 15,4 millions de Français perçoivent aujourd'hui une retraite du régime général, contre 10 millions il y a 20 ans, et 5 millions il y a 40 ans¹. Un chiffre amené à augmenter dans les prochaines années, avec le vieillissement de la population². Pour les entreprises, cela signifie un nombre important de départs à la retraite et de multiples enjeux : anticiper cette étape, accompagner humainement les collaborateurs en fin de carrière, tout en valorisant cet instant clé pour renforcer leur marque employeur. Tour d'horizon des leviers à la disposition des RH pour faire de la fin de carrière un moment porteur de sens et de reconnaissance.

En 2024, plus de 865 470 nouvelles retraites personnelles et de réversion ont été attribuées, selon l'Assurance retraite³. Le départ à la retraite est donc une situation à laquelle sont confrontées de nombreuses entreprises chaque année. Et cette transition n'est pas qu'un simple moment administratif. Pour les collaborateurs concernés, il s'agit d'un moment charnière, la fin d'une étape de leur vie et du début d'une autre. Pour l'entreprise, le départ d'un collaborateur expérimenté représente aussi une perte de compétences. Ainsi, **le départ à la retraite doit être anticipé, structuré, inscrit dans les politiques RH, en cohérence avec une démarche de qualité de vie au travail.**

LES DISPOSITIFS POSSIBLES POUR UNE TRANSITION SEREINE

Dans un contexte **marqué par le vieillissement de la population ainsi qu'un recul de l'âge de départ à la retraite**, la gestion des fins de carrière doit être pleinement intégrée dans les politiques RH. Afin de préparer le départ d'un collaborateur de façon progressive, plusieurs dispositifs peuvent être mis en place par l'entreprise.

¹ Les chiffres clés 2024 de l'Assurance retraite, L'Assurance retraite, 21/02/2025.

² Olivier Filatriau, Projection à l'horizon 2060, De actifs de plus en plus nombreux et plus âgés, Insee, 22/04/2011.

³ Les chiffres clés 2024 de l'Assurance retraite, L'Assurance retraite, 21/02/2025.

Parmi eux :

- > **La retraite progressive**, proposée par l'Assurance retraite, elle permet, sous conditions, de cumuler un emploi à temps partiel et une partie de la pension de retraite. Un aménagement souple qui peut durer jusqu'au départ définitif à la retraite.
- > **Le mécénat de compétences** en fin de carrière, qui permet au collaborateur de consacrer une partie de son temps de travail à des missions d'intérêt général (pour une association ou une fondation par exemple), tout en étant rémunéré. Un dispositif qui favorise une transition en douceur et permet au collaborateur de poursuivre son engagement une fois sa retraite entamée.
- > **Le cumul emploi-retraite**, qui autorise certains retraités à poursuivre une activité rémunérée sous conditions, en conservant leurs droits à la retraite.

Lorsqu'ils sont bien expliqués et mis en œuvre, ces mécanismes facilitent une transition sereine pour le collaborateur, **tout en permettant à l'entreprise d'anticiper les ajustements organisationnels à venir**. Au-delà de ces aménagements, il est important **de prendre en compte l'accompagnement psychologique et émotionnel du collaborateur**, afin qu'il puisse aborder sereinement cette nouvelle étape. Entretien de préparation, bilan de carrière ou atelier de projection sont autant de dispositifs qui peuvent être proposés au collaborateur concerné.

VALORISER LA CONTRIBUTION, CÉLÉBRER LE DÉPART

Le départ à la retraite est un moment unique, qui peut faire l'objet d'une célébration, selon les envies de la personne concernée. Pour l'entreprise, c'est l'occasion d'exprimer sa reconnaissance face au travail accompli et à l'implication du collaborateur. **Organiser un événement de départ personnalisé permet non seulement de le remercier, mais aussi de renforcer la culture d'entreprise et la cohésion d'équipe.**

Les formats peuvent varier selon les profils ainsi que le temps passé dans l'entreprise : témoignages de collègues, montage photo ou vidéo souvenir, dîner d'équipe ou célébration dans un lieu marquant, discours du manager ou de la direction, remise symbolique (livre d'or, trophée, cadeau personnalisé...).

Impliquer l'équipe dans l'organisation de cette célébration permet de bénéficier de conseils de collègues proches, afin de **s'assurer que le moment soit réellement à l'image du collaborateur, tout en renforçant la cohésion d'équipe.**

CRÉER UN RÉSEAU ALUMNI INCLUANT LES RETRAITÉS

Et si le départ ne marquait pas la fin du lien avec l'entreprise ? De plus en plus de structures mettent en place des programmes « alumni » incluant leurs anciens collaborateurs, y compris retraités. Ces réseaux présentent plusieurs avantages, dont celui **de mobiliser ponctuellement des experts pour des formations, du mentorat ou autres évènements**. Pour les retraités, cela peut être l'occasion **de maintenir un lien social, de valoriser leur parcours, de participer à un projet concret**. Pour animer ces réseaux, des groupes privés sur des réseaux sociaux ou une plateforme collaborative peuvent être mis en place. En entretenant le lien après le départ du collaborateur, **l'entreprise valorise l'ensemble du parcours professionnel et continue de faire vivre sa culture, ses valeurs.**

• ZOOM SUR •

CHECKLIST RH : PRÉPARER EFFICACEMENT LE DÉPART À LA RETRAITE D'UN COLLABORATEUR

- > Identifier les collaborateurs concernés via les entretiens de gestion de carrière
- > Planifier un calendrier d'échange en amont (12 mois, 6 mois, 1 mois avant le départ par exemple)
- > Informer le collaborateur sur ses droits et les dispositifs possibles
- > Mettre en place un plan de passation des savoirs
- > Prévoir un accompagnement RH
- > Organiser un offboarding personnalisé (entretien de départ, cérémonie, remerciements)
- > Maintenir le lien post-départ (réseau des anciens, évènements, newsletter)

Accompagner les collaborateurs en fin de carrière ne relève pas d'une simple obligation administrative, mais bien d'un engagement RH stratégique. Pour l'entreprise, c'est l'occasion de montrer qu'elle respecte et valorise l'ensemble du parcours de ses collaborateurs, et qu'elle les accompagne avec autant d'attention lors de cette étape charnière qu'à leur arrivée. En préparant ces transitions en amont et en maintenant le lien après le départ du collaborateur, l'entreprise se positionne comme un employeur responsable, attentif au bien-être de chacun.

Nos coordonnées

02 36 56 00 00

commercial@collecteam.fr

 collecteam


www.collecteam.fr

Collecteam, SA au capital de 7 005 000 euros, immatriculée au RCS d'Orléans, 422 092 817, située 13 rue de Croquechâtaigne 45830 La Chapelle St Mesmin, contact@collecteam.fr, tel : 02 36 56 00 00. Société de courtage d'assurance, régie par l'article L.521-2-II-1°, b du Code des assurances, n° ORIAS : 07005898 (liste des partenaires assureurs disponible sur notre site internet). Réclamations : reclamation@collecteam.fr. La médiation de l'assurance, TSA 50110, 75441 Paris Cedex 09, mediation-assurance.org. Pour l'exercice de son activité de distribution d'assurance, Collecteam est rémunérée sur la base de commissions. Conformément au règlement UE 2016/679 (RGPD) Collecteam agit en qualité de responsable de traitement pour la collecte et le traitement de vos données personnelles. Vous disposez des droits d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition, de limitation de traitement, de portabilité et de définir des directives relatives à la conservation, à l'effacement et à la communication de vos données après votre décès. Vous pouvez exercer vos droits en vous adressant au DPO de Collecteam à l'adresse : dpo@collecteam.fr. Vous pouvez également introduire une réclamation auprès de la CNIL aux adresses : cnil.fr/fr/cnil-direct

