

Fin de carrière : les outils RH pour mieux prévoir les départs et leurs impacts

Départ fin 2026 ou en 2027 ? Vos salariés font déjà leurs calculs. Et vous ?

DURÉE

2 heures

DATE

6 novembre 2026
10h00 – 12h00

FORMAT

À distance, webinaire
Replay disponible

Contexte

Suspension de la réforme de 2023, loi seniors, nouvelles règles du cumul emploi-retraite au 1^{er} janvier 2027 : en douze mois, le cadre des fins de carrière a profondément bougé.

Pour les DRH, l'enjeu dépasse le dossier individuel : savoir qui partira et quand, pénibilité comprise, proposer les bons aménagements, organiser la transmission des compétences et réussir des départs qui comptent pour la marque employeur.

Cette Capsule Expertise redonne les bases utiles, met en perspective les dispositifs disponibles et les relie à des outils concrets de pilotage. Un cas pratique fil rouge permet de passer de la règle à la décision RH.

Objectifs

À l'issue de la session, le participant sait fiabiliser les dates de départ de ses salariés, choisir les aménagements adaptés et bâtir un plan seniors chiffré. Il sera notamment capable de :

- identifier les règles 2026-2027 qui fixent la date de départ : âge, trimestres, carrières longues, pénibilité ;
- repérer les sorties non choisies (chômage, invalidité, inaptitude) qui déplacent la date et le coût d'un départ ;
- choisir parmi les aménagements : retraite progressive dès 60 ans, temps partiel aménagé, cumul emploi-retraite, CET ;
- construire un plan seniors et un calendrier prévisionnel des départs fiable, puis le piloter ;
- mesurer les impacts sur les coûts et les compétences, et organiser transmission et offboarding.

Public concerné

- DRH, RRH
- Responsables paie et administration du personnel
- Responsables GEPP
- DAF et contrôleurs de gestion sociale
- Représentants du personnel engagés dans la négociation seniors
- Professionnels du conseil (experts-comptables, CGP, courtiers, assureurs, avocats, notaires) qui accompagnent dirigeants et équipes RH et souhaitent les sensibiliser à ces sujets

Prérequis : connaître le vocabulaire de la retraite et du statut social, ou avoir les bases du calcul d'une pension.

Informations pratiques

Webinaire à distance : lien de connexion envoyé par e-mail après validation de l'inscription. Replay envoyé après la session.

Financement OPCO possible, sans subrogation.

Personnes en situation de handicap :
handiplus@factorielles.fr (idéalement 4 semaines avant).

Programme

10h00 10 min	Ouverture Présentation des objectifs et sondage d'entrée : « À quel âge peut partir un salarié né en 1965 ? », puis « vos salariés le savent-ils ? »
10h10 12 min	1. Pourquoi la fin de carrière est devenue stratégique Chiffres clés : décrochage de l'emploi à 60 ans, volume annuel de départs, attentes des salariés. Trois enjeux : transmission des compétences, marque employeur, obligations de la loi seniors.
10h22 23 min	2. Qui part, quand et comment Âges et trimestres après la suspension, carrières longues, pénibilité (C2P, incapacité permanente) et leur effet sur les dates. Les sorties non choisies sous l'angle « ce qui déplace la date et le coût d'un départ » : chômage et rupture conventionnelle, arrêts longs, invalidité, inaptitude. <i>Cas pratique, étape 1.</i>
10h45 25 min	3. Aménager la fin de carrière Retraite progressive dès 60 ans, temps partiel aménagé (surcotation, indemnité de départ anticipée), CET, cumul emploi-retraite avant et après 2027. Matrice « dispositif / pour qui / coût / effet ». <i>Cas pratique, étape 2.</i>
11h10 5 min	Respiration Sondage : information retraite des salariés, vision des départs à trois ans, accord seniors en cours.
11h15 20 min	4. Piloter Plan seniors (négociation, diagnostic préalable), entretiens de mi et fin de carrière, calendrier prévisionnel en trois scénarios, effet « vague fin 2026 », parcours d'offboarding. Démonstration d'outils de pilotage. <i>Cas pratique, étape 3.</i>
11h35 15 min	5. Mesurer et transmettre Coûts (indemnités de départ, surcotation, remplacement), compétences critiques à transmettre, effets sur la marque employeur. Restitution chiffrée. <i>Cas pratique, étape 4.</i>
11h50 10 min	Synthèse et questions-réponses Cinq messages à retenir, check-list « fin de carrière 2027 », échanges avec les intervenants, sondage de sortie.

Cas pratique fil rouge. Une entreprise industrielle de 420 salariés et quatre profils concrets (gestionnaire de paie, technicien de maintenance en équipes de nuit, cadre souhaitant passer à temps partiel, préparateur logistique en incapacité permanente) : après chaque séquence, on passe de la règle à la décision RH.

Pourquoi maintenant

- **Les âges de départ ont bougé** : la suspension de la réforme modifie âge légal et durée d'assurance pour les générations 1964 à 1968. Vos calendriers prévisionnels sont peut-être déjà faux.
- **De nouvelles obligations RH** : négociation sur l'emploi des seniors (entreprises de 300 salariés et plus), entretien de fin de carrière entre 58 et 60 ans, retraite progressive élargie.
- **Un effet calendrier imminent** : le cumul emploi-retraite se durcit pour les pensions prenant effet à partir du 1^{er} janvier 2027. Des départs anticipés fin 2026 sont à prévoir.