




Comment faire le point sur les compétences détenues par le sénior ?

Le départ en retraite d'un salarié peut parfois être synonyme de perte de compétences clés dans l'entreprise, pourtant des solutions existent pour les reconnaître et les transmettre.



Comment connaître les difficultés de fin de carrière ?

Un salarié en fin de carrière peut être essouffé, avoir des difficultés liées aux effets du vieillissement, il est important d'avoir des temps d'échanges pour pouvoir en parler.



Pourquoi préparer les futurs départs en retraite ?

L'âge du départ en retraite évolue, parfois il y a des possibilités de partir avant ou au contraire de prolonger, des outils existent pour vous accompagner, découvrez-les au verso.

Retrouvez le détail de ces étapes au verso


Pourquoi anticiper les futurs départs en retraite ?



- La **CARSAT** met à disposition son expertise et vous propose des **conseils gratuits et personnalisés**. Elle est habilitée à répondre aux questions réglementaires en matière de retraite et établit aux côtés du chef d'entreprise, un diagnostic des actions à mener auprès des différents profils de salariés.
- Il existe des dispositifs de prolongation d'activité : cumul emploi-retraite, retraite progressive, surcôte, etc.
- Suivre les âges de vos salariés peut vous permettre d'anticiper les salariés.

Comment connaître les difficultés de fin de carrière ?



- Il existe différents temps consacrés aux échanges entre les salariés et leur employeur. L'entretien annuel d'évaluation, qui a souvent lieu une fois par an, pour faire le point sur l'année et fixer ses futurs objectifs, peut être un outil pour poser des questions à celui-ci sur ses difficultés, ses satisfactions et ses points d'essoufflement.
- L'employeur a l'obligation de proposer un entretien professionnel pour tous les salariés, tous les 2 ans et un entretien récapitulatif tous les 6 ans. Ces entretiens permettent de faire le point notamment sur ses perspectives d'évolution, d'accompagnement et de formation. Le **CEP** (Conseil en Evolution professionnelle) peut venir en complément de ces entretiens pour que le sénior fasse le point sur son évolution professionnelle, son besoin de formation, etc. 
- Votre **OPCO** propose des guides et formations pour mener les entretiens de seconde partie de carrière.
- Il existe une offre de prestation de conseil en ressources humaines pour les TPE-PME. Cette prestation "PCRH" peut être prise en charge à 100% par votre **OPCO** pour vous accompagner afin d'améliorer la gestion de votre personnel.
- L'organisation du travail peut être adaptée aux séniors par exemple en intervenant sur : les pauses plus fréquentes, les horaires de travail, la prise en charge de soins, la possibilité de prendre des rendez-vous médicaux pendant les heures de travail, des échauffements, des rotations de poste, du tutorat, les comptes épargne temps.
- Votre **SPSTI** (Service de Prévention et de Santé au Travail Inter-entreprises) peut vous accompagner pour répondre à ces problématiques. N'hésitez pas à solliciter votre médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire. Les visites médicales peuvent également être une aide, retrouvez-les sur la fiche "Suivre l'état de santé des salariés".



N'attendez pas les entretiens ou les visites médicales pour demander aux salariés comment ils envisagent leur fin de carrière !

Comment faire le point sur les compétences détenues par le sénior ?



- Les différents entretiens permettent de faire le point avec le salarié sur ses compétences acquises et transférables. Vous pouvez également valoriser son expérience à travers : les **VAE** (validation des acquis de l'expérience) , la **transmission d'entreprise**, le **titre de référent**, etc.
- Vous pouvez mettre en place le tutorat dans votre entreprise et lui proposer le rôle de tuteur. Votre **OPCO** propose de nombreux outils pour devenir maître d'apprentissage.

Retrouvez les dispositifs, aides et outils des partenaires en cliquant sur le QR Code

