LE FIL DE CARRIÈRE

RENOUER LE FIL ENTRE LA CARRIÈRE ET LA RETRAITE

Cabinet indépendant de conseil en seconde partie de carrière, reconstitution de carrière et préparation de la retraite

Les prestations pour les entreprises et les directions des ressources humaines

Réformes successives, règles qui évoluent, dispositifs qui se superposent : la seconde partie de carrière demande une expertise pointue et du temps, alors que les équipes RH portent déjà un périmètre très large et sont constamment concentrées sur les priorités business. Le Fil de Carrière apporte cette expertise, avec une double compétence, juridique et ressources humaines.

DES EXEMPLES DE SITUATIONS QUE LES DRH CONNAISSENT BIEN

> *« Une part importante de nos salariés pourra partir à la retraite à court ou moyen terme, et nous manquons de visibilité sur les départs. »*

> *« Des collaborateurs demandent une retraite progressive : nos managers ont besoin d'être épaulés pour y répondre. »*

> *« La réglementation évolue sans cesse : nous n'avons pas le temps de suivre chaque changement et voulons l'appui d'un expert. »*

> *« Nous voulons proposer des avantages sociaux compétitifs et mieux les faire connaître à nos salariés. »*

> *« Nous préparons un accord seniors. Nous voulons comparer les effets des mesures envisagées. »*

> *« Nous voulons proposer un bilan retraite à nos salariés, sans internaliser cette expertise. »*

> *« Plusieurs salariés approchent de la retraite : nous voulons organiser leurs départs dans les règles. »*

COMMENT SE PASSE UN ACCOMPAGNEMENT

1

Un premier échange
La situation de l'entreprise, les questions à traiter et les informations disponibles.

2

Une proposition écrite
Le périmètre de la mission, le calendrier et les honoraires, sur devis.

3

La mise en œuvre
Selon le calendrier convenu, avec points d'étape et une restitution finale.

UNE EXPERTISE

Le regard d'un DRH, la rigueur d'un juriste.

Une pratique de la plupart des sujets RH en entreprise, sur le terrain comme au plus haut niveau des organisations, en France et à l'international. Un conseil en ressources humaines qui s'appuie sur le droit applicable à chaque situation.

UN CONSEIL INDÉPENDANT

Ni placement, ni produit d'épargne, ni contrat d'assurance.



FONDATEUR

Yannick Charron
DRH et juriste. Vingt-cinq ans de carrière en entreprise, France et international. Membre de comité de direction.

LE FIL DE CARRIÈRE
contact@lefildecarriere.fr
01 85 79 00 72

Version de novembre 2026

lefildecarriere.fr
Le cabinet, les offres, les décryptages, les fiches pratiques,
Nous contacter

ET, EN COMPLÉMENT

dossiers.lefildecarriere.fr
Les Dossiers du Fil de Carrière, le suivi de l'actualité de la retraite : budget 2027, élection présidentielle 2027

LE FIL DE CARRIÈRE

RENOUER LE FIL ENTRE LA CARRIÈRE ET LA RETRAITE

Les prestations pour les entreprises et les directions des ressources humaines

SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE : L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

- **Diagnostic emploi seniors** : notamment pyramide des âges, départs prévisibles, postes exposés, savoir-faire à transmettre, dispositifs en place, obligations légales
- **Appui à un accord ou à un plan d'action seniors** : préparation, options chiffrées, effets des mesures sur les salariés, suivi des engagements
- **Trame de l'entretien de seconde partie de carrière** : la trame et sa note d'usage
- **Choisir et préparer la suite de sa carrière** : des entretiens individuels pour les salariés
- **Séance d'information** : session collective pour informer les salariés
- **Information de l'équipe RH** : obligations envers les salariés expérimentés, retraite progressive, cumul emploi-retraite, mise à la retraite
- **L'âge dans les décisions RH** : des repères pour les équipes
- **Appui aux managers** : pour répondre aux demandes de leurs salariés

RETRAITE : PRÉPARER LA RETRAITE DES SALARIÉS

- **Séance d'information**
- **Atelier relevé de carrière**
- **Permanence individuelle sur site**
- **Bilans retraite des salariés** : pris en charge par l'entreprise, le rapport remis au seul salarié
- **Prévision des départs** : pour anticiper les remplacements et la transmission des savoir-faire
- **Ingénierie des dispositifs de fin de carrière** : ce que l'entreprise organise autour des demandes des salariés, notamment retraite progressive, temps partiel de fin de carrière, cumul emploi-retraite, retraite anticipée pour carrière longue
- **Appui à l'organisation des départs** : calendrier, étapes fixées par les textes, dispositifs
- **Assistance aux démarches de liquidation des salariés**
- **Journée ou demi-journée d'appui** : pour un besoin ponctuel

40 %

de contribution patronale sur la part de l'indemnité de mise à la retraite ou de rupture conventionnelle exclue des cotisations, contre 30 % avant le 31 décembre 2025.

Article L. 137-12 du code de la sécurité sociale

3 000 €

versés au compte personnel de formation d'un salarié qui, sur huit ans, n'a eu ni ses entretiens de parcours ni aucune formation non obligatoire. L'abondement est à la charge de l'employeur.

Article R. 6323-3 du code du travail, entreprises d'au moins 50 salariés

44,4 %

des personnes de 60 à 64 ans sont en emploi, contre 78,8 % des 55 à 59 ans.

Dares, Les seniors sur le marché du travail en 2025, Dares Résultats n° 34, juillet 2026

UN EXEMPLE D'INGÉNIERIE

La retraite progressive, demandée par le salarié, n'entraîne ni indemnité de rupture ni la contribution patronale due sur une mise à la retraite ou une rupture conventionnelle. Elle permet à l'entreprise de garder ses compétences plus longtemps. Son coût tient à l'organisation du temps partiel et aux cotisations sur un temps plein si l'entreprise accepte de les maintenir.

LE FIL DE CARRIÈRE
contact@lefildecarriere.fr
01 85 79 00 72

Version de novembre 2026

lefildecarriere.fr

Le cabinet, les offres, les décryptages, les fiches pratiques,
Nous contacter

ET, EN COMPLÉMENT

dossiers.lefildecarriere.fr

Les Dossiers du Fil de Carrière, le suivi de l'actualité de la retraite : budget 2027, élection présidentielle 2027