

E2MB FORMATIONS

NEWSLETTER



Estelle MESLIN et Mustapha BELEFNECH, dirigeants

2025 dans le rétroviseur...

À l'heure où 2025 se referme, nous voulons simplement vous dire **merci**. Cette année a été riche en rencontres, en réussites et en belles évolutions. L'arrivée du Passeport de Compétences Numérique a ouvert de nouvelles possibilités pour valoriser vos talents et suivre vos évolutions. Chaque formation, chaque échange, chaque étape partagée a donné encore plus de sens à notre mission. Ensemble, continuons à apprendre, grandir et construire 2026 avec la même chaleur humaine et le même enthousiasme !



• dans cette NEWSLETTER

- **Point info** : Mémo RH : les nouveautés pour 2026
- **Le passeport prévention** : Qui ? Quand ? Quoi ?
- **Bilan des AT en 2024** : Rapport annuel de l'assurance maladie
- **E2MB 2025 en chiffres**
- **Le savez-vous ?**
- **A vos méninges !**

Suivez nous sur les réseaux !



Retrouvez notre catalogue de formations sur www.e2mb-formations.fr



Mémo RH

2026 : l'année des grands tournants RH

Les 3 réformes qui vont transformer vos pratiques au quotidien.

L'année 2026 s'annonce comme un véritable accélérateur de transformation pour les ressources humaines. Entre évolution des parcours professionnels, nouvelles obligations liées aux salariés expérimentés et révolution de la transparence salariale, les services RH vont devoir ajuster leurs stratégies, moderniser leurs outils et accompagner les managers dans un contexte de mutation profonde.

Voici l'essentiel à retenir pour anticiper en douceur... et en efficacité.

1. L'entretien professionnel devient "l'entretien de parcours"

Loi 2025-989 – Application progressive dès 2025

C'est l'un des changements les plus structurants : l'entretien professionnel évolue pour devenir l'entretien de parcours professionnel.

➔ Ce qui change

- Un premier entretien fixé 1 an après l'embauche (vs 2 ans auparavant).
- Puis un entretien tous les 4 ans.
- Une nouvelle logique : mieux cartographier le parcours, la montée en compétences et les besoins d'évolution.

🕒 Impact pour les RH

Ce changement implique une refonte globale des pratiques internes :

- Mise à jour des procédures RH et des workflows.
- Adaptation des SIRH et outils d'entretien.
- Formation renforcée des managers pour accompagner le dialogue professionnel.
- Articulation directe avec la mobilité interne, la formation et la gestion des compétences.

📅 Calendrier

Démarrage au 26 octobre 2025, avec une mise en œuvre complète courant 2026.

2. Seniors : de nouvelles obligations pour les entreprises

Loi "Seniors" – Loi 2025-989

La question des salariés expérimentés devient une priorité nationale. Les entreprises devront désormais mettre en place des mesures structurées pour sécuriser la trajectoire des salariés seniors.

Ces évolutions ne sont pas de simples ajustements : elles redéfinissent la manière dont les entreprises accompagnent les parcours, valorisent l'expérience et assurent l'équité. 2026 sera l'année où les RH deviendront plus stratégiques que jamais.

➔ Ce qui change

La loi introduit de nouvelles obligations autour de :

- La transition professionnelle,
- La reconversion,
- Le maintien dans l'emploi,
- L'adaptation des parcours et des postes,
- La prévention de la désinsertion professionnelle.

🕒 Impact pour les RH

Cela se traduira par :

- Une évolution de la GEPP pour intégrer la gestion des âges et des transitions.
- Des actions de montée en compétence ciblées.
- La mise en place d'un accompagnement individualisé des trajectoires des salariés expérimentés.
- Des outils pour repérer précocement les risques de rupture professionnelle.

📅 Calendrier

Premières obligations au 1er janvier 2026, avec renforcement progressif tout au long de l'année.

3. Transparence salariale : une révolution en marche

Directive européenne 2023-970

C'est une transformation majeure. La directive européenne impose une plus grande transparence salariale pour lutter contre les écarts injustifiés et renforcer l'équité dans les processus de recrutement.

➔ Ce qui change

- Obligation d'indiquer le salaire ou une fourchette dans les annonces d'emploi.
- Interdiction de demander le salaire antérieur des candidats.
- Mise à disposition d'informations claires sur les critères de rémunération.
- Audit et réduction des écarts salariaux non justifiés.

🕒 Impact pour les RH

Les entreprises devront revoir en profondeur :

- Leurs grilles salariales et leurs principes de rémunération.
- Le wording et la structure des annonces d'emploi.
- Leur processus de recrutement pour assurer la conformité.
- Leur politique de rémunération interne.

📅 Calendrier

Transposition obligatoire au plus tard le 7 juin 2026. Des obligations supplémentaires arriveront jusqu'en 2027, selon la taille de l'entreprise.

MON PASSEPORT PRÉVENTION

Passeport de prévention : les nouvelles dates à retenir

Le Passeport de prévention : un outil pour renforcer la prévention en santé et sécurité au travail

Créé à la suite de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, le Passeport de prévention a pour objectif de répertorier les formations et les certifications en matière de santé et sécurité au travail (SST). Le décret n° 2025-748 du 1^{er} août 2025 est venu préciser le périmètre des formations éligibles au dispositif, et les délais dont disposent les organismes de formation et les employeurs pour procéder à leurs déclarations.

Accessible aux organismes de formation depuis le 28 avril 2025, le Passeport de prévention se déploie de manière progressive auprès de ses différents publics.

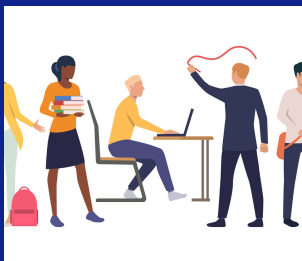
À partir du 16 mars 2026, les employeurs auront accès à leur espace personnel sur le Passeport de prévention pour déclarer et vérifier les formations en santé et sécurité au travail de leurs salariés, et vérifie.

Attendue par l'ensemble des parties prenantes du Passeport de prévention, la fonctionnalité d'**import de masse des données de formation sera accessible dès le 9 juillet 2026**.

Rapport annuel 2024 de l'assurance maladie – Risques professionnels du 18 nov 2025



En 2024, première année de la nouvelle COG AT/MP, la branche couvre **20,8 millions de salariés**. La sinistralité évolue avec une baisse des **accidents du travail** (-1,1 %, IF 26,4) et une légère hausse des accidents de trajet **(+0,7 %, IF 4,6)**, tandis que les **maladies professionnelles** progressent nettement **(+6,7 %)**, notamment les **TMS (+6,6 %)** et les **affections psychiques (+9 %)**. On dénombre **1 297 décès**, dont **764 AT** et **215 MP**. Les indemnités journalières atteignent **4,9 Md€ (+10,8 %)** et deviennent le premier poste de dépenses. Le taux net moyen baisse à **1,87 %** et le résultat annuel affiche un excédent de **686 M€** malgré la hausse des charges.



Objectif

FORMATION

Nous vous proposons des formations **sur-mesure** pour aider vos collaborateurs à identifier les compétences et les principes pour manager efficacement une équipe, à maximiser les performances des équipes et à favoriser un environnement de travail positif.

Découvrez notre programme et faites de la qualité de vie au travail une priorité !

NEW NEW NEW NEW

Formez-vous au passeport
Prévention
Comment utiliser l'outil

Focus pratique !

Infos / dates à contact@e2mb-formations.fr



2025 dans le retro...

En 2025, E2MB FORMATIONS a connu une année particulièrement riche et engagée au service de la prévention santé et sécurité au travail.

Avec **750 sessions de formation**, nous avons accompagné un large public sur des thématiques clés telles que l'incendie, le secourisme, les habilitations électriques, les gestes et postures, le CSE, la CSSCT, la prévention du harcèlement et le management.

Au total, ce sont **8 415 heures** de formation dispensées et **4 870 stagiaires** formés, tous acteurs de la sécurité dans leurs organisations. Ces chiffres témoignent de la confiance renouvelée de nos partenaires et de l'impact concret de nos actions pour améliorer les conditions de travail. Ensemble, poursuivons cette dynamique en 2026.

à vos méninges !

Énigme – “Le ninja de l’open-space”

Je surgis quand tu t’y attends le moins.
Parfois, tu me crées toi-même avec une tasse de café abandonnée ou un câble qui vit sa meilleure vie.

Je n’ai pas de bruit, pas d’odeur, pas de couleur...
mais j’ai un talent incroyable : je te fais danser malgré toi.

Une glissade, un pas de travers, et hop :
chorégraphie improvisée !

Qui suis-je ?



Solution Rebus Newsletter 2
(Septembre 2025) :

Prévention des risques



Retrouvons nous l'année prochaine pour de nouvelles aventures !