

1^{er} OCTOBRE 2025

Bâtiment actualité

Le journal des artisans et des entrepreneurs

numéro 16



APPRENTISSAGE

FORMONS NOS BATAILLONS !



TRANSMISSION D'ENTREPRISE

TROIS POINTS CLÉS POUR UN PASSAGE DE RELAIS RÉUSSI

EMBAUCHE DE SALARIÉS ÉTRANGERS

RAPPEL DES RÈGLES



> ÉDITORIAL

APPRENTISSAGE

FORMONS NOS BATAILLONS!



La construction a désormais dépassé la barre des 100 000 contrats d'apprentissage. C'est le fruit d'un engagement sans faille de la profession pour attirer des jeunes vers nos métiers, alors que les gouvernements successifs en avaient fait une priorité.

L'apprentissage a acquis ses lettres de noblesse, ce dont nous ne pouvons que nous réjouir.

Toutefois, l'absence de stabilité économique pour nos artisans et entrepreneurs et la baisse régulière des prises en charge, à laquelle s'oppose la FFB, pénalise lourdement les CFA, jusqu'à remettre en question la pérennité de certains d'entre eux.

Nous devons défendre nos CFA et agir pour leur avenir. Nous en avons et en aurons besoin, ils préparent nos compagnons qualifiés de demain.

La balle est aussi dans notre camp. Il nous faut continuer à former, à investir, pour accéder à de nouveaux marchés, développer nos entreprises, trouver les futurs repreneurs. À défaut, dans un contexte de décroissance démographique et de concurrence accrue, ces jeunes s'orienteront vers d'autres professions que celles du bâtiment.

La FFB lance donc un double appel : d'une part, à nos décideurs, pour qu'ils ne fassent pas un simple choix budgétaire de court terme ; d'autre part, aux artisans et entrepreneurs, pour qu'ils poursuivent la formation des apprentis en répondant aux jeunes qui attendent dans nos CFA.

L'emploi de notre jeunesse mérite toute notre attention.

Olivier SALLERON
Président de la Fédération
Française du Bâtiment

AU SOMMAIRE

+ SUPPLÉMENT

TRANSMISSION D'ENTREPRISE
TROIS POINTS CLÉS POUR UN PASSAGE
DE RELAIS RÉUSSI

■ LOBBYING	p. 3
■ ÉCHOS	p. 4-6
■ URBANISME	
> Rénovation de l'habitat dégradé	
De nouveaux outils	p. 7
■ ÉCONOMIE	
> Conjoncture du bâtiment	
Le neuf	p. 8
L'entretien-amélioration	p. 9
Le bâtiment	p. 9
■ SOCIAL	
> Embauche de salariés étrangers	
Rappel des règles	p. 10-11
> Travail de nuit	
On fait le point	p. 12
■ ENVIRONNEMENT	
> Menuiseries vitrées amiantées	
Un casse-tête pour la reprise	p. 13
■ ENVIRONNEMENT • RSE	
> Témoignages	
Des chefs d'entreprise engagés	p. 14
■ MANAGEMENT	
> Smartphone en entreprise	
Plus de 9 dirigeants sur 10	
s'inquiètent de ses effets	p. 15



Directeur de la publication : Olivier Salleron
Directeur de la rédaction : Séverin Abbatucci
Comité de rédaction : Fédération Française
du Bâtiment, fédérations départementales et régionales,
unions et syndicats de métiers.

33 avenue Kleber, 75784 Paris Cedex 16
Tél. : 01 40 69 51 82 / Fax : 01 40 69 57 88
ISSN 0395-0913

www.ffbatiment.fr / @FFBatiment



Achevé de rédiger le 2 mai 2025, 49^e année.
Reproduction autorisée sous réserve de la mention
d'origine « © Bâtiment actualité, 21 mai 2025 ».

Crédits photo : © Arthur MAIA - D.R., Christophe Massé,
Getty Images : filadendron, MarioGuti, SolStock,
Adobe Stock : fotofabrika, Eugene B-sov(2),
maurice norbert, dikushin, Anna, NVB Stocker, zvkate,
Toutenphoton, Roman Babakin, Grady Reese, peopleimages.com,
W PRODUCTION, Galih Yoga.



PEFC/10-31-1510



LE TRU
+ FACILE



► BUDGET

OLIVIER SALLERON ALERTE SUR LES ENJEUX BUDGÉTAIRES POUR 2026

Dans ce contexte d'instabilité politique, le président de la FFB multiplie les interventions pour rappeler les attentes du secteur du bâtiment et les demandes de la Fédération pour le projet de loi de finances 2026. Ce dernier doit être présenté au plus tard début octobre; les travaux parlementaires comme les réflexions des ministères se poursuivent au moins au niveau technique. Il n'y a donc pas une seconde à perdre pour la FFB. Début septembre, les estimations de la FFB laissaient craindre une troisième année de recul pour l'activité du secteur, à -3,4 % en volume. Depuis la fin 2022, la chute cumulée s'établirait à 9,5 %. Le principal combat actuel porte donc sur la reprise du marché.

Le collectif neuf reste à la peine, avec des défaillances inquiétantes, et le marché du locatif

privé s'avère sinistré. Depuis des années, la FFB propose la mise en place du statut du bailleur privé et demande clairement la confirmation de sa mise en œuvre dès 2026, compte tenu du rapport Daubresse-Cosson présenté en juin et des travaux engagés avec Valérie Létard.

**POUR LA FFB,
DISPOSER
D'UN GOUVERNEMENT
EN RESPONSABILITÉ
POUR TRAITER
DE CES SUJETS RELÈVE
DE L'URGENCE.**

Concernant l'entretien-amélioration, il est impératif de retrouver un système puissant et stable

pour encourager les particuliers, les entreprises et les collectivités à s'engager dans la voie de la décarbonation des bâtiments et de leur usage, comme de l'adaptation au changement climatique.

Pour la FFB, disposer d'un gouvernement en responsabilité pour traiter de ces sujets relève donc de l'urgence, pour au moins deux raisons. D'une part, il n'y aura pas de redynamisation de la croissance en France sans reprise du bâtiment. D'autre part, comme l'affirme une étude des ministères de l'Aménagement du territoire et de la Transition écologique, les besoins en construction neuve restent élevés, de l'ordre de 450 000 par an jusqu'en 2030 en consolidé.

Ces besoins concernent tous les territoires. Le président Salleron le rappellera encore lors du Sommet de la construction programmé le 16 octobre à la FFB. ■

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 2 ^e trimestre 2025	1180,8
Insee 1 ^{er} trimestre 2025	2146

IRL (indice de référence des loyers)

2 ^e trimestre 2025	146,68
Variation annuelle	+1,0 %

Index BT 01 (base 100 - 2010)

Juillet 2025	133,4
Variation annuelle	+1,7 %

Indice des prix à la consommation

Août 2025	
Ensemble des ménages y compris tabac (+0,4 %; +0,9 %)	122,13
Ensemble des ménages hors tabac (+0,4 %; +0,8 %)	121,00

Indice général des salaires BTP

Mai 2025	612,2
Variation annuelle	+2,0 %

SMIC horaire

1 ^{er} novembre 2024	11,88 €
-------------------------------	---------

Plafond mensuel sécurité sociale

1 ^{er} janvier 2025	3 925 €
------------------------------	---------

Taux d'intérêt légal (2^e semestre 2025)

Créances des professionnels	2,76 %
Créances des particuliers	6,65 %

Ester mensuel (remplace l'Eonia)

Août 2025	1,92 %
-----------	--------

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Août 2025	1,89 %
-----------	--------

Taux des opérations de refinancement (BCE)

11 juin 2025	2,15 %
--------------	--------



La FFB
défend au quotidien
vos intérêts et ceux
de la profession.

La FFB, porte-parole
du bâtiment.

FFB
FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT

in X f y o d

**BESOIN
D'ACTUALISER
OU DE RÉVISER
VOS PRIX ?
TOUS LES INDICES ET
INDEX SONT EN LIGNE
SUR LE SITE WEB
FFBATIMENT.FR**

> ÉVÈNEMENT

LA FRANCE, PREMIÈRE NATION D'EUROPE AUX EUROSILLS !

Du 9 au 13 septembre, au Danemark, 45 métiers ont réuni 600 compétiteurs. La France a été sacrée championne d'Europe des métiers grâce au secteur de la construction.

Dans le pôle construction, 10 jeunes de moins de 23 ans ont défendu les couleurs de leur métier et de l'Hexagone. Le BTP tricolore revient avec neuf médailles et se classe 1^{er} secteur.



À l'issue de la cérémonie de clôture, les compétiteurs tricolores ont chanté leur succès.

1 médaille d'or :
menuiserie (Servane Boucard).

2 médailles d'argent :
• carrelage (Roméo Sachis);
• ébénisterie (Malo Angebaul).

4 médailles de bronze :
• plomberie (Samuel Somer);
• maçonnerie (Jeyson Kuo);
• plâtrerie et constructions sèches (Noah Merton);
• charpente (Timothé Josseaume).

2 médailles d'excellence :
• installations électriques (Lou Ann Pierre);
• peinture et décoration (Sarah Levavasseur).



Le talent et l'implication des filles et garçons en compétition ont payé : après les épreuves, au coup sifflet final, l'émotion et la joie ont pris toute la place.

**BRAVO À TOUS
LES COMPÉTITEURS
DU BTP ET
À LEURS EXPERTS,
CHEFS D'ENTREPRISE,
FORMATEURS
ET SUPPORTERS !**

RENDEZ-VOUS DU 16 AU 18 OCTOBRE À MARSEILLE

Rassemblés pour trois jours d'épreuves et de défis, les 800 champions régionaux dans près de 70 métiers se retrouvent pour la 48^e édition de la Compétition nationale des métiers organisée par WorldSkills France.

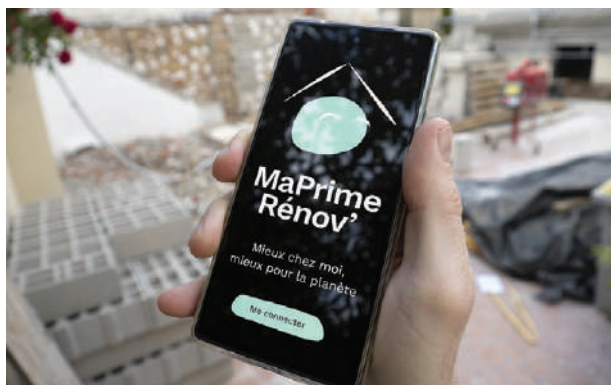
MAPRIMERÉNOV'

ÉVOLUTION DES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ DEPUIS LE 30 SEPTEMBRE

Un décret et un arrêté du 8 septembre font évoluer les critères d'éligibilité du dispositif MaPrimeRénov' pour les rénovations d'ampleur et les rénovations par geste.

S'agissant des rénovations d'ampleur (parcours accompagné), les évolutions suivantes s'appliquent aux demandes de prime depuis le 30 septembre, date de la réouverture du portail de demande :

- recentrage de l'aide sur les logements ayant une classe énergétique avant travaux E, F ou G ;
- suppression du bonus dit de « sortie de passoire énergétique » ;
- baisse des plafonds de dépense éligible à 30 000 € pour les projets permettant un gain de deux classes et à 40 000 € pour les projets permettant un gain de trois classes ou plus ;
- fixation d'un taux de subvention unique de 45 % pour les ménages aux ressources intermédiaires et de 10 % pour les ménages aux ressources supérieures quel que soit le gain de classe atteint au terme du projet.



S'agissant des rénovations par geste (parcours non accompagné) :

- suppression des primes par geste pour les chaudières biomasse et les travaux d'isolation des murs pour les demandes effectuées à compter du 1^{er} janvier 2026 ;
- report au 1^{er} janvier 2027 de l'obligation de réaliser un geste de chauffage éligible à la prime pour accéder au parcours par geste ;

- prolongation de l'accès aux primes par geste pour les maisons individuelles classées F ou G jusqu'au 31 décembre 2026 en France métropolitaine ;
 - report au 1^{er} janvier 2027 de l'obligation de fournir un diagnostic de performance énergétique (DPE) en France métropolitaine.
- La FFB est vent debout face à ces évolutions qui aboutissent à casser la dynamique de la rénovation énergétique. ■

BULLETIN DE PAIE

LE NOUVEAU MODÈLE REPORTÉ À 2027

Le nouveau modèle de bulletin de paie, qui devait s'appliquer à toutes les entreprises au 1^{er} janvier 2026, ne sera finalement obligatoire qu'en 2027. Déjà reporté une première fois, il modifiait les rubriques après l'apparition du montant net social. La FFB, qui avait alerté sur le risque de confusion pour les salariés, salue ce nouveau report et demande même un abandon de la réforme. ■

BAISSE DU COEFFICIENT DE CONVERSION

L'ARRÊTÉ EST PARU



Un arrêté publié au *Journal officiel* du 26 août confirme la baisse du coefficient de conversion de l'électricité utilisé dans les DPE et audits énergétiques : il passe de 2,3 à 1,9. Cette mesure s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2026. ■

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

INDIVIDUALISATION DU TAUX POUR LES COUPLES MARIÉS OU PACSÉS

Depuis le 1^{er} septembre, le taux de prélèvement à la source (PAS) appliqué automatiquement à chaque conjoint marié ou pacsé n'est plus celui du foyer, mais le taux individuel représentatif des revenus propres de chacun. Ce chan-

gement peut modifier, parfois substantiellement, à la hausse ou à la baisse le montant prélevé, ce qui peut susciter des questions de la part des salariés. Les modalités de déclaration du PAS dans la DSN restent inchangées. ■

BESOIN D'AIDE ?

Si vos salariés vous posent des questions, sachez que le site [Net-entreprises.fr](https://www.net-entreprises.fr) met à votre disposition un questions-réponses sur le sujet.



► DÉMARCHAGE TÉLÉPHONIQUE

LE CONSENTEMENT DU CONSOMMATEUR DÉSORMAIS OBLIGATOIRE

La loi contre les fraudes aux aides publiques, entrée en vigueur le 2 juillet, réforme les règles applicables au démarchage téléphonique. Elle opère un changement de logique majeur : alors qu'il appartenait jusqu'ici au consommateur de s'opposer au démarchage en s'inscrivant sur la liste Bloctel, il faudra, à compter du 11 août 2026, que le professionnel ait obtenu l'accord explicite du consommateur avant de pouvoir le contacter par téléphone. Le professionnel devra être en mesure de prouver l'existence de ce consentement, faute de quoi le démarchage sera interdit.

Il pourra néanmoins contacter un consommateur sans consentement préalable lorsque l'appel intervient dans le cadre de l'exécution d'un contrat en cours et porte sur des produits ou services liés à ce contrat, complémentaires ou destinés à en améliorer les performances. Par ailleurs, lorsque le consommateur manifesterait son opposition au cours d'un appel, le professionnel devra y mettre fin immédiatement et s'abstenir de recontacter ce client.

Jusqu'à présent, le Code de la consommation interdisait de manière générale la prospection commerciale par téléphone pour la vente d'équipements ou

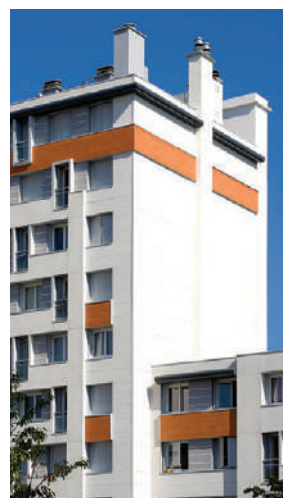


la réalisation de travaux pour des logements en vue de la réalisation d'économies d'énergie ou de la production d'énergies renouvelables. À compter du 11 août 2026, cette interdiction générale s'appliquera également au démarchage pour des prestations ayant

pour objet l'adaptation des logements au vieillissement ou au handicap. À noter également que, depuis le 2 juillet, pour les secteurs mentionnés ci-dessus, l'interdiction du démarchage par SMS, courriel ou sur les réseaux sociaux est interdite. ■

► BÂTIMENTS D'HABITATION COLLECTIFS ET DIAGNOSTIC STRUCTUREL

LE MODÈLE DU RAPPORT EST PUBLIÉ



Les professionnels missionnés pour réaliser un diagnostic structurel des bâtiments d'habitation collectifs disposent désormais d'un modèle de rapport.

En vigueur depuis le 31 août¹, il entend standardiser les critères d'évaluation pour la réalisation de ces diagnostics, renforcer la prévention des risques de péril et sert à accompagner les propriétaires (ou copropriétaires) dans la planification et la mise en œuvre des travaux de rénovation de leur immeuble. ■

► PERTE D'EMPLOI DES DIRIGEANTS

UNE STABILISATION AU PREMIER SEMESTRE

L'observatoire de l'emploi des entrepreneurs de l'Association pour la garantie sociale des chefs et des dirigeants d'entreprise (GSC), réalisé par Altares au premier semestre, indique que le secteur de la construction concentre encore un quart des pertes d'emploi de dirigeants, avec 7 700 entrepreneurs concernés. Toutefois,

après les envolées respectives de 34 % et 50 % aux premiers semestres 2024 et 2023 sur un an, la tendance se tasse nettement, à +1 %. Ce constat s'inscrit en ligne avec le mouvement des défaillances d'entreprises, en baisse de 1 % dans le secteur entre les premiers semestres 2024 et 2025, contre +34 % un an plus tôt. ■



Rendez-vous sur le site FFB ou contactez votre fédération.

1. Arrêté du 22 août 2025 du ministère de l'Aménagement du territoire.

► RÉNOVATION DE L'HABITAT DÉGRADÉ

DE NOUVEAUX OUTILS

La loi n° 2024-322 du 9 avril 2024 avait instauré des dispositifs dans le but d'accélérer et de simplifier la rénovation de l'habitat dégradé. Des décrets d'application attendus ont été publiés cet été. Les premiers concernent l'emprunt collectif à adhésion automatique. Le dernier porte sur le registre d'immatriculation des copropriétés. Focus sur ces évolutions.

Suppression du vote à l'unanimité pour certains travaux

Des interventions législatives ont imposé aux copropriétés la réalisation de travaux, notamment en matière de rénovation énergétique (passoires thermiques). En pratique, la possibilité pour une copropriété de souscrire un emprunt collectif pour financer ces travaux se heurtait à des règles de vote bloquantes (unanimité).

La loi Habitat dégradé¹ est venue assouplir les règles en soumettant la décision de souscrire un prêt, prise en assemblée générale, à la même majorité que celle applicable au vote des travaux qu'il permettra de financer, et non plus à l'unanimité. Les travaux concernés sont :

- ceux nécessaires à la conservation de l'immeuble (réparation des équipements, canalisations, menuiseries, toitures, garde-corps vétustes, ravalement, etc.) ou nécessaires à la préservation de la santé et de la sécurité des occupants, visant à assurer aux bailleurs la délivrance à leur locataire d'un logement décent ;
- ceux rendus obligatoires par la réglementation (désamiantage, suppression des tuyauteries en plomb, mise en conformité

des conduits de fumée, etc.) ou imposés par un arrêté de police administrative visant à protéger la sécurité des personnes (arrêté de péril pour risque d'effondrement ou arrêté d'insalubrité) ;

- les travaux de restauration immobilière ;
- certains travaux d'accessibilité aux personnes handicapées ou à mobilité réduite ;
- les travaux de suppression des vide-ordures pour impératifs d'hygiène ;
- les travaux d'économies d'énergie et de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Présomption d'acceptation des copropriétaires

Chaque copropriétaire est réputé avoir accepté de participer à cet emprunt, à moins de s'y opposer expressément. En cas de refus, le copropriétaire doit notifier sa décision au syndic dans un délai de deux mois à compter de la notification du procès-verbal de l'assemblée générale. Il doit également verser la totalité de la quote-part du prix des travaux lui revenant dans un délai de six mois à compter de cette notification. À défaut, il sera tenu par l'emprunt.



Souscription et durée du prêt collectif à adhésion automatique

La souscription du prêt fait l'objet d'une demande sur la base de laquelle le prêteur évaluera la capacité de la copropriété à rembourser. Dans le cadre de cet emprunt, le syndicat des copropriétaires est garanti en totalité, sans franchise et sans délai de carence, par un cautionnement solidaire d'un organisme agréé². L'emprunt collectif bénéficie du fonds de garantie pour la rénovation (FGR).

Le décret n° 2025-499 du 6 juin 2025 précise les informations fournies par le syndic à l'établissement prêteur qui en fait la demande. Elles doivent être nécessaires, suffisantes et proportionnées, et portent notamment sur :

- l'administration de l'immeuble (règlement de copropriété, état descriptif de division, fiche synthétique, etc.) ;
- son état financier (montant présent sur le compte bancaire

de la copropriété, dette vis-à-vis des fournisseurs, impayés de charges [informations non nominatives], etc.) ;

- le programme des travaux envisagés, les devis associés, les modalités prévisionnelles de financement ;
- le cas échéant, les tableaux de remboursement des autres prêts collectifs en cours de remboursement.

Cette mesure est entrée en vigueur le 8 juin.

Le décret n° 2025-711 du 25 juillet 2025 fixe à 25 ans la durée maximale de ce prêt. Il définit les conditions de constatation d'un sinistre de crédit et d'intervention du fonds de garantie pour la rénovation (FGR). Ces mesures sont entrées en vigueur le 28 juillet, à l'exception de celles relatives à la défaillance du copropriétaire dans le remboursement du prêt, qui s'appliquent aux échéances exigibles à compter du 1^{er} octobre prochain. ■

POUR EN SAVOIR +

Un autre décret d'application de la loi Habitat dégradé a été publié³. Ses mesures entreront en vigueur le 21 février 2027 et visent à préciser certains éléments dans le registre national d'immatriculation des copropriétés, notamment la définition de la dette d'un copropriétaire (celle qui dépasse le seuil de plus de deux trimestres de charges), et ceux sur l'état du bâti, consultables par les syndics, notaires et collectivités, améliorant ainsi la connaissance des copropriétés sur leur situation technique et financière, dans le but de les inciter ou de les aider à engager des travaux.

1. Loi n° 2024-322 du 9 avril 2024 visant à l'accélération et à la simplification de la rénovation de l'habitat dégradé.

2. Entreprise d'assurance spécialement agréée, établissement de crédit, Trésor public, Caisse des dépôts et consignations (CDC) ou La Poste.

3. Décret n° 2025-831 du 19 août 2025 relatif au registre national d'immatriculation des copropriétés.

CONJONCTURE DU BÂTIMENT

LE NEUF

À FIN JUILLET 2025

Partant de très bas, le logement neuf continue de se redresser. De fait, les mises en chantier et permis progressent respectivement de 9,3 % et 16,2 % entre les sept premiers mois 2024 et 2025, l'individuel et le collectif portant tous deux le mouvement. Pour autant, la tendance 2025 en rythme annuel sur sept mois reste faible, à seulement 289 000 logements commencés, contre 359 000 en moyenne par an depuis 1986. Pour les prochains mois, l'individuel continuerait sur sa lancée, en lien avec l'envolée de 39,1 % des ventes dans le diffus neuf. En revanche, des inquiétudes se font jour concernant le collectif, qui subirait le contre-coup du plan de relance Action Logement – CDC Habitat, la chute des ventes des promoteurs aux investisseurs institutionnels (-22,2 %) l'illustrant déjà, sans relai du côté des ventes à particuliers (-5,6 %) pénalisées par l'effondrement de moitié de l'investissement locatif. Il convient donc de rester prudent sur une véritable sortie de crise du logement neuf, d'autant que le marché du crédit immobilier pourrait à nouveau se durcir et l'environnement institutionnel se tendre, entre instabilité gouvernementale et recherche d'économies budgétaires. Quant au non-résidentiel neuf, il demeure quasiment atone, sans signe de reprise ni de nouveau plongeon. En cumul de janvier à juillet 2025 par rapport à la même période un an auparavant, les surfaces commencées se replient encore de 1,6 %, pour s'afficher à très bas niveau, de 20,9 millions de mètres carrés en rythme annuel. Plus précisément, la lourde baisse des bureaux et bâtiments publics se trouve compensée par la dynamique des autres segments. Sur la même période, les surfaces autorisées progressent un peu d'environ 3 %.

LOGEMENT

EN GLISSEMENT ANNUEL SUR 7 MOIS

MISES EN CHANTIER¹

+9,3 %

INDIVIDUEL
+10,1 %
COLLECTIF
+8,7 %

PERMIS DE CONSTRUIRE¹

+16,2 %

INDIVIDUEL
+9,6 %
COLLECTIF
+20,1 %

VENTES


INDIVIDUEL DIFFUS²
+39,1 %
PROMOTION IMMOBILIÈRE³
-12,5 %

NON-RÉSIDENTIEL

EN GLISSEMENT ANNUEL SUR 7 MOIS

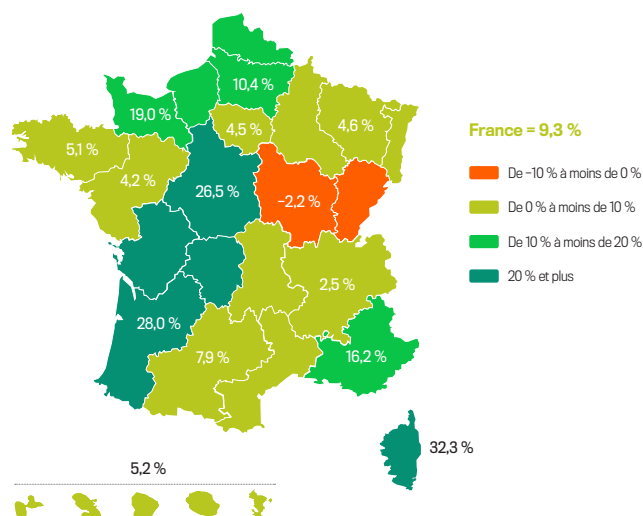
SURFACES COMMENCÉES -1,6 %
SURFACES AUTORISÉES +3,4 %

MISES EN CHANTIER PAR RÉGION¹

EN GLISSEMENT ANNUEL SUR 7 MOIS

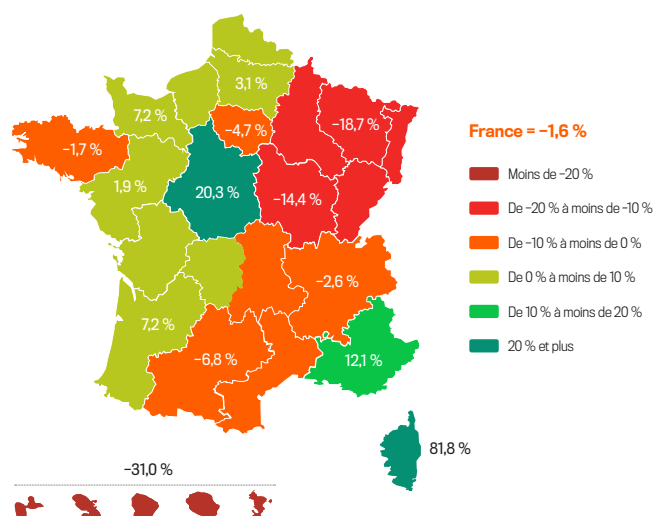
LOGEMENT

La progression nationale relevée depuis début 2025 se diffuse sur tout le territoire, hormis Bourgogne-Franche-Comté en léger repli.



NON-RÉSIDENTIEL

Une large partie de la moitié ouest de la France et sa frange nord connaissent une amélioration depuis début 2025, alors que la moitié est souffre encore.



1. Source : FFB, d'après MATTE/CGDD/SDS, Sit@del2.

2. Source : Caron Marketing, Markemétron.

3. En glissement annuel sur 6 mois à fin juin 2025. Source : MATTE/CGDD/SDS, ECLN.

L'ENTRETIEN- L'AMÉLIORATION⁴

À FIN JUIN 2025

L'entretien-amélioration confirme sa baisse, à -0,9 % pour l'activité en volume entre les deuxièmes trimestres 2024 et 2025, pénalisé au premier chef par le logement (-1,0 %), le non-résidentiel se repliant plus faiblement (-0,6 %). Sur le seul segment de la rénovation énergétique, le logement amplifie largement son recul (-2,1 %), alors que le non-résidentiel résiste (+0,5 %).

À l'horizon de l'automne, les perspectives pour l'ensemble de l'entretien-amélioration se maintiennent en baisse.

EN GLISSEMENT ANNUEL EN VOLUME ENSEMBLE DES TRAVAUX



T3 24	T4 24	T1 25	T2 25
+0,8 %	-0,2 %	-1,2 %	-0,9 %

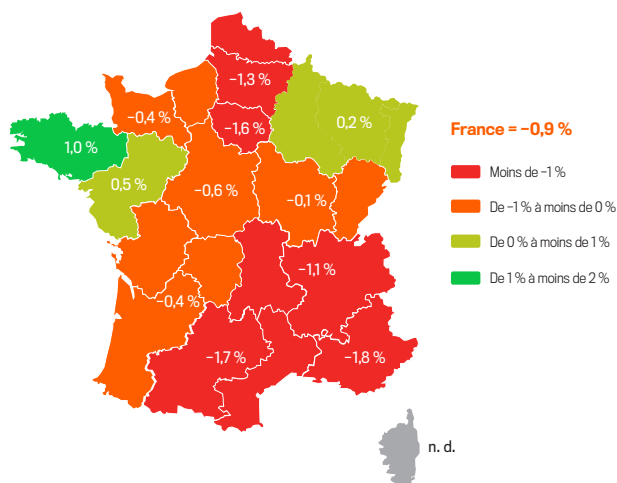
TRAVAUX DE RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE



T3 24	T4 24	T1 25	T2 25
+0,5 %	-0,3 %	-0,1 %	-1,6 %

T2 2025 / T2 2024

Hormis la Bretagne, les Pays de la Loire et le Grand Est, toutes les régions enregistrent une baisse de leur volume d'activité d'ensemble.



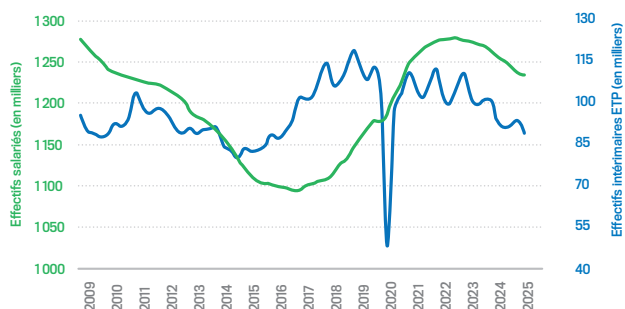
LE BÂTIMENT

L'EMPLOI⁵

À FIN JUIN 2025

Malgré le recul du volume d'activité bâtiment de 6,1 % entre les premiers semestres 2024 et 2025, l'emploi continue de résister (-2,1 %), même si un peu moins de 30 000 postes, dont 22 000 salariés, ont tout de même été détruits dans le secteur.

À l'horizon de l'automne, les chefs d'entreprise de plus de dix salariés se montrent un peu plus optimistes sur l'emploi salarié du secteur. En outre, les défaillances ont amorcé un repli dans le bâtiment entre les premiers semestres 2024 et 2025 (-1,7 %). En conséquence, la baisse de l'emploi ne devrait pas accélérer sur le second semestre.

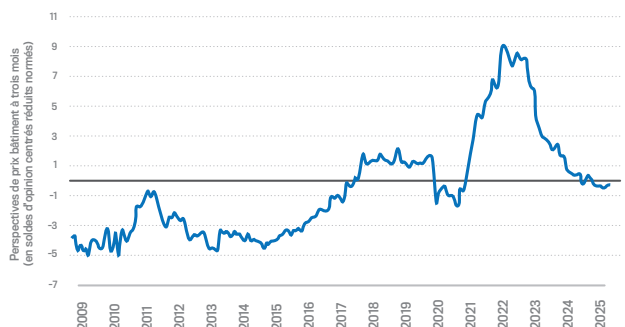


LA SITUATION FINANCIÈRE DES ENTREPRISES⁶

À FIN AOÛT 2025

Au deuxième trimestre 2025, l'opinion sur leur trésorerie des chefs d'entreprise de plus de dix salariés se maintient à sa moyenne historique, alors que les délais de paiement de leurs clients s'allongent un peu sur un trimestre.

Par ailleurs, le taux de marge opérationnelle des entreprises de construction abandonne 0,3 point de pourcentage entre les deuxièmes trimestres 2024 et 2025, situation qui risque de perdurer au regard de l'érosion des perspectives des prix bâtiment à trois mois déclarées par les chefs d'entreprises de plus de dix salariés fin août.



4. Source: FFB/Réseau des CERC.

5. Source: FFB, d'après ministère du Travail/Dares.

6. Source: FFB, d'après Insee.

Sommet de la construction

Besoin en logements: nouvelle donne pour les territoires

Jeudi 16 octobre à 16 heures

EMBAUCHE DE SALARIÉS ÉTRANGERS

RAPPEL DES RÈGLES

Lorsque des tensions se font sentir dans le recrutement, l'employeur peut être amené à embaucher un salarié étranger. Si les ressortissants de l'Union européenne n'ont pas besoin d'autorisation particulière pour travailler, il n'en va pas de même pour ceux de nationalité d'un état tiers à l'Union européenne. Point actualisé¹ sur les règles applicables dans ce cas.

L'embauche d'un salarié ressortissant d'un état tiers à l'Union européenne (UE) suppose qu'il détienne un titre l'autorisant à travailler. Il s'agit :

- soit d'un titre de séjour l'autorisant à travailler (titre unique de séjour et de travail, comme la carte de résident valable 10 ans ou la carte de séjour « vie privée et familiale »)² ;
- soit d'un titre de séjour (la carte de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire », par exemple)³ et d'une autorisation de travail que l'employeur aura demandée.

Deux situations selon que le salarié réside déjà en France ou non

1. Le salarié étranger réside déjà en France.

L'employeur doit lui demander son titre de séjour. Si ce titre ne permet pas au salarié de travailler, l'employeur doit demander une autorisation de travail, exclusivement en ligne⁴ (pour les modalités, voir le point 2). Cette demande est effectuée avant l'embauche, pour chaque nouveau contrat.

Dans tous les cas, « l'employeur vérifie que l'étranger qu'il se propose d'embaucher est en situation régulière au regard du séjour », auprès de la préfecture, au moins deux jours ouvrables avant l'embauche⁵.

L'employeur devra également s'acquitter d'une taxe auprès de la direction générale des Finances

publiques (DGFIP)⁶ lors de la première admission au séjour en France, au titre de l'exercice d'une activité professionnelle salariée soumise à autorisation de travail⁷.

2. Le salarié étranger n'est pas encore sur le territoire français : procédure d'introduction.

L'employeur ne peut faire venir un salarié étranger en France que s'il n'a pas réussi à recruter un candidat déjà présent sur le territoire national. À ce titre, il doit :

- avoir publié une offre d'emploi (le plus souvent via France Travail) pendant un délai minimal de trois semaines, restée infructueuse ;
- puis compléter en ligne⁸ la demande d'autorisation de travail (informations relatives au salarié, à l'emploi, au contrat de travail) accompagnée de justi-

1. Le précédent article est paru dans *Bâtiment actualité* n° 14 du 8 septembre 2021.

2. Pour l'ensemble des titres autorisant à travailler, voir l'article R. 5221-2 du Code du travail.

3. Pour tous les titres de séjour nécessitant une demande d'autorisation de travail préalable, voir l'article R. 5221-3 du Code du travail.

4. <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiproustager/#/authentification>.

5. Article R. 5221-41 du Code du travail.

6. Cette taxe était auparavant versée à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).

7. Article L. 436-10 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA).

8. <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiproustager/#/authentification>.



ficatifs⁹ (exemples : justificatif de l'offre d'emploi restée infructueuse, attestation de versement des cotisations et contributions sociales de l'employeur...).

L'employeur reçoit de l'Administration une confirmation du dépôt de sa demande.

L'autorité administrative a alors deux mois pour prendre sa décision, motivée par un certain nombre d'éléments comme :

- la situation de l'emploi dans la profession ;
- le respect par l'employeur de la législation du travail. En cas de manquement (travail dissimulé, non-versement des cotisations sociales...), l'autorisation de travail est refusée.

Si l'autorisation est accordée, elle est adressée par mail à l'employeur et au salarié. Attention : à défaut de réponse, la demande doit être considérée comme rejetée.

Pour certains métiers dits « en tension¹⁰ », caractérisés par des difficultés de recrutement, la procédure de demande d'autorisation de travail est simplifiée ; l'employeur n'a pas à déposer d'offre d'emploi avant de demander l'autorisation de travail.

Dans tous les cas, la taxe doit être versée à la DGFIP.

Les demandeurs d'asile : un cas particulier

Comme tout étranger non ressortissant de l'UE, le demandeur d'asile doit être titulaire d'un titre l'autorisant à travailler. C'est le cas s'il dispose d'une carte de résident de 10 ans parce qu'il a obtenu le statut de réfugié auprès de l'OFPR. C'est aussi le cas si la demande de statut de réfugié auprès de l'OFPR¹¹ est toujours en cours d'examen au bout de six mois et que l'employeur obtient une autorisation de travail. Cette demande s'effectue selon les règles de droit commun, à l'exception du défaut de réponse de l'Administration, qui vaut acceptation de la demande¹². Avant l'embauche, l'employeur doit vérifier auprès de la préfecture que l'étranger dispose bien d'une attestation de demandeur d'asile.

Ainsi, il se déduit des règles précitées que le demandeur d'asile ne peut pas travailler pendant les six premiers mois d'instruction de sa demande ou si le statut de réfugié lui est refusé.

MONTANT DE LA TAXE À ACQUITTER PAR L'EMPLOYEUR LORS DE LA PREMIÈRE DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL EN FRANCE POUR LE SALARIÉ

	Salaire ≤ SMIC ¹⁵	Salaire > SMIC et ≤ 1,5 fois le SMIC	Salaire > 1,5 fois le SMIC
Durée du contrat de travail > 3 mois et < 12 mois	74 €	210 €	300 €
Durée du contrat de travail ≥ 12 mois	55 % du salaire mensuel brut, dans la limite de 2,5 fois le SMIC		

Renouvellement de l'autorisation de travail

Le renouvellement de l'autorisation de travail doit être demandé dans le courant du deuxième mois précédant son expiration.

Il peut être refusé si le salarié étranger ne tient pas compte des termes de l'autorisation de travail ou si l'employeur ne respecte pas les conditions fixées pour l'octroi de l'autorisation (par exemple, s'il n'a pas respecté la législation du travail).

- l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle concernée par l'infraction pendant cinq ans ;
- l'exclusion des marchés publics pendant cinq ans ;
- une sanction administrative de 21 100 €¹⁴. ■

Accédez au tableau récapitulatif des documents de séjour autorisant ou non d'exercer une activité salariée.



Des sanctions prévues

L'embauche d'un salarié étranger sans titre de travail (ou le fait de le conserver à son service) est très lourdement sanctionnée. Les peines, qui ont été durcies avec la loi Immigration, peuvent aller jusqu'à :

- cinq ans de prison ;
- 30 000 € d'amende¹³ ;



Sont assimilés aux États membres de l'Union européenne : l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège, en tant qu'États parties à l'accord sur l'Espace économique européen, et la Confédération suisse.

PAYS DE L'UNION EUROPÉENNE (UE)	
Allemagne	Italie
Autriche	Lettonie
Belgique	Lituanie
Bulgarie	Luxembourg
Chypre	Malte
Croatie	Pays-Bas
Danemark	Pologne
Espagne	Portugal
Estonie	Roumanie
Finlande	Slovénie
France	Slovaquie
Grèce	Suède
Hongrie	Tchéquie
Irlande	

9. Arrêté du 1^{er} avril 2021

NOR : MTRD2110626A, modifié par arrêté du 3 janvier 2025 NOR : INTV2429924A.

10. Arrêté du 21 mai 2025

NOR : TSSD2508346A, fixant la liste de ces métiers par région.

11. Office français de protection des réfugiés et apatrides.

12. Article L. 554-3 du CESEDA.

13. La loi Immigration n° 2024-42 du 26 janvier 2024 a doublé le montant de cette amende,

qui était auparavant de 15 000 €.

14. Cette amende remplace la contribution spéciale et la contribution forfaitaire (représentative des frais de réacheminement) précédemment dues à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).

15. Un salarié étranger peut être rémunéré au-dessous du SMIC lorsqu'il travaille à temps partiel.

TRAVAIL DE NUIT

ON FAIT LE POINT

Au regard des conventions collectives applicables dans le bâtiment, on distingue trois types de travail de nuit : exceptionnel, habituel ou intermédiaire. À chacun de ces régimes correspondent des contreparties dues au salarié.

RÉGIMES	CONTREPARTIES	COMMENTAIRES
Travail de nuit exceptionnel	ETAM : majorations de 100 % des heures travaillées entre 20 heures et 6 heures (non cumulables avec d'autres majorations : heures supplémentaires, travail le dimanche ou un jour férié)	Le travail de nuit exceptionnel est prévu aujourd'hui dans la seule convention collective nationale (CCN) des ETAM*. S'agissant des ouvriers, la CCN de 1990 renvoie sur ce sujet aux conventions collectives locales, qui ont été dénoncées et ne sont plus applicables. Ainsi, seul un usage ou un accord collectif en vigueur dans l'entreprise pourrait contraindre celle-ci à verser la majoration de 100 % aux ouvriers. Par ailleurs, une trop grande disparité entre les ouvriers et les ETAM pourrait s'avérer difficile à gérer dans l'entreprise. Enfin, l'importance de la majoration accordée est un facteur déterminant pour l'obtention de l'accord des salariés (voir ci-dessous).
Travail de nuit habituel entre 21 heures et 6 heures Au moins 3 heures de nuit dans l'horaire habituel accomplies au moins 2 fois par semaine ou Au moins 270 heures de nuit au cours d'une période de 12 mois consécutifs	Compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise après consultation des représentants du personnel (s'ils existent) + 1 jour de repos si 270 à 349 heures travaillées ou 2 jours de repos si 350 heures ou plus travaillées (entre 21 heures et 6 heures sur 12 mois consécutifs)	Cette forme de travail de nuit est prévue par un accord collectif BTP applicable à tous les salariés**. Compte tenu de son caractère régulier et prévisible, le travail de nuit habituel, peu fréquent dans notre secteur, est le plus souvent prévu dès l'embauche dans le contrat de travail du salarié concerné.
Travail de nuit intermédiaire	Compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise après consultation des représentants du personnel (s'ils existent)	Il s'agit du travail de nuit qui n'est ni habituel ni exceptionnel**. Le travail de nuit dit « programmé » (travail effectué entre 20 heures et 6 heures, d'une durée supérieure à 3 jours calendaires pour « assurer la continuité des activités de l'entreprise ou répondre aux exigences de réalisation de marchés ») était prévu dans la CCN des ouvriers de 2018 (inapplicable depuis sa suspension judiciaire)***. Néanmoins, on peut toujours se référer à cette définition comme un exemple de ce que pourrait être le travail de nuit ni exceptionnel ni habituel.

* CCN ETAM du 12 juillet 2006 (article 3.2.3).

** Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du BTP (texte intégré dans la CCN ETAM du 12 juillet 2006, article 4.2.10).

*** Voir *Bâtiment actualité* n° 9 du 22 mai 2019.

L'accord des salariés est-il requis ?

Le travail de nuit habituel étant le plus souvent mentionné dans le contrat de travail du salarié concerné, il s'impose de fait à celui-ci. S'agissant du travail exceptionnel ou intermédiaire, la plupart des contrats de travail n'y font pas référence. De manière générale, le recours au

travail de nuit relève du pouvoir d'organisation de l'employeur pour répondre aux besoins de l'entreprise.

Toutefois, afin d'éviter toute difficulté, il est préférable de faire appel au volontariat du personnel. Le montant de la majoration des heures travaillées est de nature à inciter les salariés à accepter ce type de travail.

Dans certains cas, le médecin du travail peut également être sollicité.

Attention, le travail de nuit est interdit aux mineurs¹.

Faut-il une autorisation de l'inspection du travail ?

Non. Le Code du travail ne requiert aucune autorisation de la part de l'inspection du travail. La

seule obligation pour l'employeur est de l'informer du changement d'horaire induit par le passage provisoire à un travail de nuit². Attention, si le travail de nuit est aussi effectué un dimanche, il est nécessaire d'obtenir, le cas échéant, une autorisation de l'Administration, non pas au titre du travail de nuit, mais au titre du travail dominical³. ■

IMPORTANT !

Le Code du travail pose le principe que « le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte des impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale »⁴. La notion de « continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale » semble assez large pour couvrir la plupart des cas où une entreprise du bâtiment a recours au travail de nuit. Si l'administration du Travail conteste ce point, comme c'est arrivé récemment, considérant qu'il appartient à l'entreprise de démontrer en quoi il n'existe pas d'autres possibilités d'aménagement, du temps de travail que le recours au travail de nuit⁵, n'hésitez pas à solliciter l'aide de votre fédération pour élaborer la réponse qui convient.

1. Articles L. 3162-1 et 3162-2 du Code du travail.

2. Article D. 3171-3 du Code du travail.

3. Voir *Bâtiment actualité* n° 15 du 18 septembre 2019.

4. Article L. 3122-1 du Code du travail.

5. Circulaire DRT n° 2002-09 du 5 mai 2002 relative au travail de nuit. Cass. soc., 24 septembre 2014, n° 13-24851.

► MENUISERIES VITRÉES AMIANTÉES

UN CASSE-TÊTE POUR LA REPRISE

Les consignes de tri ont évolué en fin d'année dernière. Objectif : gérer les déchets de menuiseries vitrées qui contiendraient de l'amiante et éviter leur intégration dans les filières de valorisation des déchets du bâtiment.

Rappel sur l'obligation de repérage de l'amiante avant travaux

Les entreprises intervenant lors de travaux de rénovation doivent disposer d'un repérage de l'amiante avant travaux, dès lors que l'immeuble bâti concerné date d'avant 1997. Cette obligation est à la charge du maître d'ouvrage, même particulier, et vise à organiser l'évaluation des risques et la traçabilité de l'amiante. Ce repérage, à distinguer des constats réalisés à la vente d'un immeuble bâti ou des repérages intégrés dans son dossier technique amiante (DTA), doit être réalisé par un opérateur certifié. Pour sensibiliser les clients, il est possible d'utiliser la clause amiante FFB dans les devis.



Exemple de clause amiante pour vos devis.

Gestion des déchets de menuiseries vitrées amiantées

Dans le cas de la dépose de menuiseries vitrées dans un immeuble bâti datant d'avant 1997, si le repérage de l'amiante avant travaux est positif, deux solutions sont globalement prévues par la direction générale du Travail pour la gestion des déchets :

1. Dépose des menuiseries par une entreprise ayant formé ses salariés en sous-section 4 et éva-



cuation des menuiseries amiantées dans une installation fixe de traitement de l'amiante (IFTA) ;
2. Dépose des menuiseries par une entreprise ayant formé ses salariés en sous-section 3 et certifiée pour réaliser des travaux de désamiantage lorsque l'évacuation des déchets vers les installations de stockage habilitées par arrêté préfectoral se font sans transiter par une IFTA. Le déchet, lors de son transport et de son stockage, doit être tracé sur l'outil Trackdéchets.

Évolution temporaire des consignes de tri pour les menuiseries vitrées

Afin d'éviter l'introduction accidentelle de menuiseries vitrées amiantées dans les circuits de recyclage et de valorisation, et d'assurer la sécurité des acteurs, les attendus pour bénéficier de la reprise

sans frais dans le cadre de la REP PMCB¹ sont :

- pour les déchetteries publiques, une année de fabrication postérieure à 1997 ;
- pour les déchetteries professionnelles et les distributeurs, un marquage de l'année de fabrication postérieure à 1997. Sinon, le détenteur doit compléter une autoattestation d'absence d'amiante (en lien avec les résultats du repérage de l'amiante avant travaux). ■



Retrouvez notre actu « Menuiseries amiantées : un casse-tête pour la REP ! »

1. Responsabilité élargie du producteur pour les produits et matériaux de construction du bâtiment.



Découvrez les huit fiches OPPBTP d'aide à la décision pour travailler en sécurité.



POUR DÉFENDRE
LE SAVOIR-FAIRE
FRANÇAIS

DU 16 AU 18
OCTOBRE

AU PALAIS DES SPORTS
DE MARSEILLE

Soutenez les jeunes
qui constitueront
la future équipe
de France du BTP



Suivez l'aventure
de l'équipe de
France du BTP

Scannez le code QR
pour découvrir
les coulisses de la
compétition



> TÉMOIGNAGES

DES CHEFS D'ENTREPRISE ENGAGÉS

Dans un secteur en pleine transformation, ces dirigeants d'entreprises du bâtiment œuvrent pour une croissance plus responsable. À travers des initiatives concrètes, ils placent l'humain, l'environnement et le territoire au cœur de leurs priorités.



**JEAN-PASCAL
DECROIX**

PDG de DX Groupe - STME
(70 salariés)

Chauffage, ventilation et climatisation sont les principales activités de cette entreprise qui, pour éviter les surcoûts et améliorer la qualité de vie de ses salariés, choisit aussi 80 % de ses chantiers à moins de vingt minutes de la base.

Comment définiriez-vous votre activité ?

Nous pensons stratégie, pour améliorer la performance, tout en étant vertueux pour l'environnement. Chaque projet répond à une maîtrise de l'énergie consommée, assortie du meilleur rendement possible.

Vous avez ciblé la chasse au gaspillage de matériel. De quelle manière ?

Nous avons créé un poste de logisticien. Ce salarié réceptionne le matériel qui reste en fin de chantier. Chaque fois que c'est possible, il fait en sorte que nous réutilisions du matériel plutôt que de passer commande chez les fournisseurs. Aujourd'hui, on n'a plus le droit de jeter une pièce dont la fabrication a demandé de l'énergie et de la matière première. ■



Retrouvez
son témoignage
sur YouTube.



ARMELLE LANGLOIS

Directrice performance
durable chez Vinci Construction

Sa mission : développer des outils concrets pour aider les équipes à intégrer l'environnement dans leurs pratiques quotidiennes. Une démarche RSE appliquée, tournée vers l'action.

Quel est votre axe de travail au quotidien ?

On sait que, selon les calculs, le secteur du bâtiment représente

entre 20 et 40 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre, ce qui est beaucoup. Mon travail, c'est de proposer des outils aux opérationnels pour construire plus durable. Cela passe, par exemple, par l'élaboration de nouvelles formules de béton beaucoup moins carbonées.

Quel chantier est, à cet égard, emblématique ?

Celui de la gare d'Austerlitz. On est à 95 % de béton bas et très bas carbone sur ce chantier depuis le début. On réduit ainsi les émissions de 9 500 tonnes d'équivalent CO². La particularité sur ce site : les bétons ne sont pas fabriqués avec de l'eau potable, mais à partir d'eaux d'exhaure, que l'on pompe dans les nappes pour travailler en sous-sol. ■



Retrouvez
son témoignage
sur YouTube.

VISITEZ UN CHANTIER
GRANDEUR NATURE !

#CoulissesDuBatiment



► **SMARTPHONE EN ENTREPRISE**

PLUS DE 9 DIRIGEANTS SUR 10 S'INQUIÈTENT DE SES EFFETS

Une large majorité de dirigeants se dit préoccupée par l'usage des smartphones en entreprise, notamment en raison des répercussions sur la performance des salariés (productivité, qualité de travail, capacités cognitives). C'est ce que nous apprend une étude réalisée par l'IFOP pour Pro BTP¹.

L'impact de l'utilisation du smartphone dans l'entreprise est un sujet d'inquiétude pour les dirigeants et les DRH : plus de 9 sur 10 sont en effet préoccupés (7 sur 10 très préoccupés) par les effets du smartphone sur la sécurité des salariés, la qualité de leur travail ou les relations entre eux. Ce qui est marquant, c'est la grande homogénéité des chiffres, à Paris ou en province, quelle que soit la taille de l'entreprise ou l'âge des dirigeants. Ce sont des interrogations quasi civilisationnelles.

Perte de proximité personnelle lors des pauses

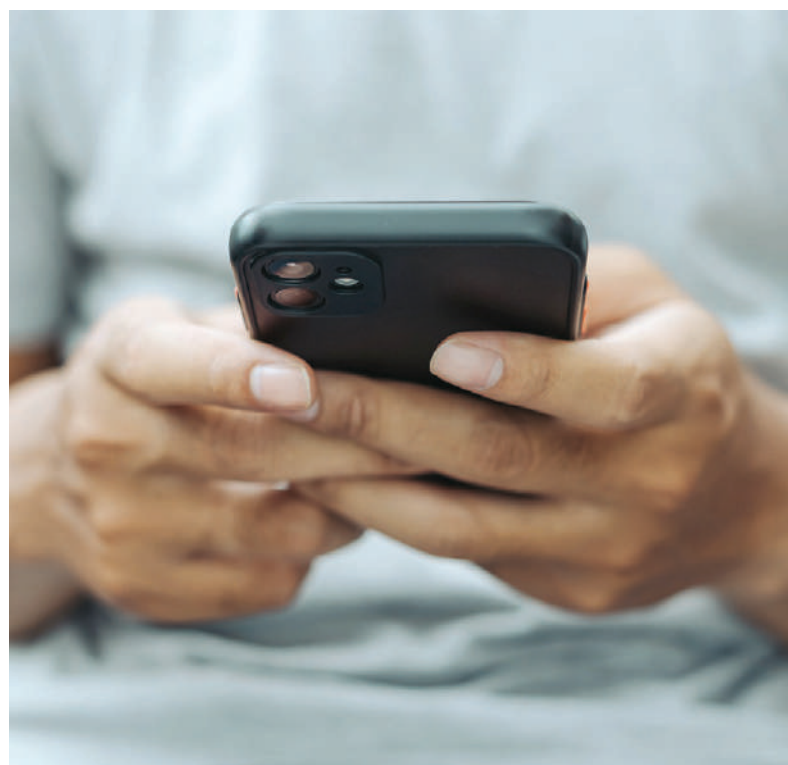
Environ 30 % des dirigeants ont souvent rencontré des problèmes associés à l'usage excessif du smartphone quant à la qualité du travail, la productivité, la concentration ou la mémoire. Le chiffre atteint 50 % de dirigeants si l'on tient également compte de ceux qui n'ont vu que ponctuellement de tels problèmes. À noter : une moindre inquiétude sur les capacités cognitives chez les jeunes dirigeants (moins de 40 ans). Le smartphone a changé la manière dont se nouent et se vivent les relations sociales dans l'entreprise, que ce soit lors des pauses ou lors de l'exécution des missions professionnelles. À 60 %, les dirigeants ont noté une perte de proximité personnelle, notamment lors des pauses ; et pour la moitié, cet affaiblissement des relations est souvent sensible. L'effet semble moins fréquent lors des réunions, mais presque

un dirigeant sur deux y a déjà relevé des perturbations liées au smartphone. Ce sont surtout les jeunes dirigeants, immergés dans cette culture, qui ne repèrent pas de perturbations en réunion, faute de point de comparaison. C'est dans ce contexte, notamment, que se jouent la qualité de la coordination et la faculté de création.

Les jeunes dirigeants plus indulgents

En revanche, les dirigeants ont assez rarement constaté, jusqu'à présent, des problèmes liés à la sécurité, puisque 40 % environ y ont déjà été confrontés, mais seulement 15 % de manière régulière. Ce constat doit être nuancé, car là encore, on note une différence selon l'âge des dirigeants : les moins de 40 ans ont relevé beaucoup moins de manquements à la procédure et de problèmes de sécurité physique ; sont-ils plus indulgents ou moins vigilants, compte tenu de leur propre pratique du smartphone, qu'on imagine plus intense que celle des générations plus âgées ?

40 % des entreprises ont déjà eu à gérer des conflits entre un salarié et son manager du fait de l'utilisation excessive du smartphone. Même si les incidents restent assez rares, 10 % des dirigeants se retrouvent souvent dans cette situation, ce qui est en réalité considérable et participe de la croissance de la conflictualité au travail. C'est dans l'industrie que les incidents semblent le plus fréquents.



Plus d'une entreprise sur deux légifère en interne

Les dirigeants sont globalement confiants dans leur capacité à aborder le sujet avec leurs salariés et à prendre des mesures. 39 % déclarent l'avoir déjà fait et 14 % déclarent l'envisager. Cela signifie que plus d'une entreprise sur deux légifère en interne sur l'usage du smartphone. Là encore, c'est l'industrie qui est en pointe, avec 53 % des entreprises qui ont pris des mesures de restriction d'usage. Parmi les dirigeants qui ont déjà adopté des mesures, plus de 40 % ont opté pour une interdiction générale et absolue du smartphone. Si la mesure est compréhensible et nécessaire dans les ateliers et les laboratoires, par exemple, il se peut que dans d'autres cas elle traduise

40 % DES ENTREPRISES ONT DÉJÀ EU À GÉRER DES CONFLITS ENTRE UN SALARIÉ ET SON MANAGER DU FAIT DE L'UTILISATION EXCESSIVE DU SMARTPHONE.

une difficulté à traiter réellement le sujet. Et l'on peut s'interroger sur la pérennité de mesures de ce type avec un pourcentage croissant de salariés nés avec le smartphone. ■

1. Enquête menée auprès d'un échantillon de 500 personnes représentatif des dirigeants d'entreprises de 20 salariés et plus. Les interviews ont été réalisées par téléphone du 8 au 29 avril.

LES COULISSES DU BÂTIMENT

9 ET 10 OCTOBRE 2025

VISITEZ UN CHANTIER
GRANDEUR NATURE



#CoulissesDuBatiment



LES COULISSES
DU BÂTIMENT
JOURNÉES PORTES OUVERTES