4 FÉVRIER 2026

NUMÉRO 02

Bâtiment actualité

FFB
FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT

Le journal des artisans et des entrepreneurs

RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES
Tout savoir sur le devoir de conseil

SUIVI INDIVIDUEL SANTÉ TRAVAIL
Aptitude médicale pour les salariés affectés à un poste à risques particuliers

LUTTE CONTRE LA FRAUDE
De nouvelles règles applicables aux entreprises RGE

LOGEMENT

Des victoires grâce à la FFB !

LOGEMENT

Des victoires grâce à la FFB !

Tenace et combative, la FFB n'a rien lâché dans les débats concernant le budget 2026. Après de nombreux échanges et une réunion de la dernière chance à Matignon, le gouvernement a confirmé, dans le texte du 49.3, la mise en place d'un efficace statut du bailleur privé.

En permettant l'amortissement d'un bien locatif, ce statut reconnaît pleinement le rôle d'acteur économique joué par l'investisseur particulier, comme demandé depuis longtemps par la Fédération. Le dispositif retenu produira le choc de confiance nécessaire à la relance attendue dans le neuf.

Unis dans ce combat, comme dans celui mené pour baisser la RLS[1] en faveur du logement social, les membres de l'Alliance pour le logement ont pu saluer la prise de conscience du gouvernement et l'importance de s'appuyer sur ces deux piliers complémentaires, privé et social, pour relancer véritablement la production de logements, au service de la population.

Car, ne l'oublions pas, comme la FFB l'a souligné sur la base d'estimations officielles sur les besoins en logement, il faut construire de l'ordre de 420 000 logements par an pendant les dix prochaines années.

Les professionnels sont d'ores et déjà mobilisés pour que baisse de la RLS et statut du bailleur privé produisent rapidement leurs effets concrets pour tous nos concitoyens.

À l'heure où nous bouclons ce numéro, tout cela reste néanmoins conditionné au vote effectif du budget 2026. Dans une lettre adressée aux parlementaires fin janvier, le Premier ministre a reconnu que « la construction de logements neufs [était] insuffisante ». La FFB en appelle donc à la responsabilité de chacun et, demain, à celle des collectivités dans leurs ambitions.

1. Réduction de loyer solidarité.

Olivier Salleron
Président de la Fédération Française du Bâtiment

Sommaire

LOBBYING ..... p. 3

ÉCHOS ..... p. 4-6

FORMATION

Contrat d'apprentissage
Taux des cotisations ..... p. 7

MARCHÉS

Responsabilité des entreprises
Tout savoir sur le devoir de conseil ..... p. 8-9

PRÉVENTION

Suivi individuel santé travail
Aptitude médicale pour les salariés affectés à un poste à risques particuliers ..... p. 10-11

SOCIAL

TAUX AT/MP
Un taux moyen globalement en hausse ..... p. 12-13

MARKETING

Communication
Storytelling d'entreprise : chronique d'une réussite annoncée ..... p. 13-14

MANAGEMENT

Leadership
Recadrer un collaborateur avec la méthode DESC ..... p. 15

***Bâtiment actualité* fait peau neuve.**
Découvrez la nouvelle maquette !

Directeur de la publication : Olivier Salleron.
Directeur de la rédaction : Stéphane Chenuet.
Comité de rédaction : Fédération Française du Bâtiment, fédérations départementales et régionales, unions et syndicats de métier.

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

Achevé de rédiger le 23 janvier 2026, 50e année. Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine « © Bâtiment actualité, 4 février 2026 ».

Crédits photo : © Arthur Maïa - D.R. - Jérôme Vial - Olivia Singlas - Danielle Taillefer.
Getty images : GoodLifeStudio- JackF - Handsome Bob - skynesher - SrdjanPav G-Stock Faces - BrianAJackson - Edwin Tan - filadendron.
Adobe Stock : fovivafoto - Andrey Popov - Nuttapong punna.

PEFC/10-31-1510

RENCONTRES

Olivier Salleron s'entretient avec Clément Beaune

Le 8 janvier, le président de la FFB est allé rencontrer Clément Beaune, haut-commissaire à la Stratégie et au Plan, dans le cadre du projet « France 2035 / France 2050 », qui vise à élaborer des scénarios et des propositions pour le pays. L'occasion pour Olivier Salleron de rappeler plusieurs points d'importance, tels que le rôle économique et sociétal central du bâtiment en France, les enjeux structurels liés aux besoins en logement des Français et à la transition écologique, la nécessité de définir une stratégie de long terme en matière de construction et de rénovation énergétique pour donner de la lisibilité et une véritable ambition.

Face aux nombreux défis, le président a présenté les travaux prospectifs « Bâtisseurs de futurs » menés par la FFB à l'horizon 2035-2040. Il a aussi demandé que la Fédération soit associée aux réflexions du haut-commissariat afin d'apporter sa vision et d'enrichir les travaux. ■

› Clément Beaune et Olivier Salleron.

Échange avec Marc Poisson

› Catherine Guerniou, vice-présidente de la FFB, Marc Poisson, président du conseil d'administration de l'Urssaf Caisse nationale (Acoss), Olivier Salleron, président de la FFB, et Franck Perraud, vice-président de la FFB.

La FFB a reçu le président du conseil d'administration de l'Urssaf Caisse nationale (Acoss), Marc Poisson, lors de la réunion du bureau de la FFB, qui s'est déroulée le 15 janvier.

Les échanges ont porté sur les missions de l'Urssaf. Il a notamment été question de la « flagrance sociale », possibilité pour cet organisme de prononcer des mesures conservatoires, qui peuvent désormais être mises en œuvre très rapidement en cas de fraude. En cas d'erreur, une action du cotisant en référé est possible.

Marc Poisson a rappelé que les charges salariales doivent impérativement être acquittées, l'Urssaf ne pouvant transiger à défaut, alors que des échéanciers peuvent être envisagés pour les charges patronales.

Lors des discussions ont également été évoquées l'obligation de vigilance en cas de recours à la sous-traitance et la demande des entreprises qui sous-traitent d'être mieux sécurisées en améliorant les « attestations de vigilance ».

Enfin, le sujet de la microentreprise a également été mis sur la table. ■

Vœux à France Travail

À l'occasion de la cérémonie de vœux de France Travail, le 20 janvier, en présence de Thibaut Guilluy, son directeur général, Olivier Salleron a pu une nouvelle fois apprécier l'intérêt et la solidité du partenariat qui unit la FFB à cet organisme.

Dans son discours, M. Guilluy a réaffirmé les ambitions de France Travail : offrir un service universel, au plus près des entreprises comme des demandeurs d'emploi.

Malgré une conjoncture complexe, les besoins de renouvellement de la main-d'œuvre demeurent une préoccupation majeure pour les artisans et entrepreneurs. Le travail partenarial mené sur le terrain par les fédérations départementales et régionales reste, à ce titre, indispensable.

Cet évènement a également permis au président d'échanger avec Sébastien Martin, ministre délégué chargé de l'Industrie, et avec Jean-Pierre Farandou, ministre du Travail et des Solidarités. ■

› Thibaut Guilluy, directeur général de France Travail, Sébastien Martin, ministre de l'Industrie, et Jean-Pierre Farandou, ministre du Travail et des Solidarités.

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 4e trimestre 2025	1 187,8
Insee 3e trimestre 2025	2 056

IRL (indice de référence des loyers)

4e trimestre 2025	145,78
Variation annuelle	+0,8 %

Index BT 01 (base 100 - 2010)

Novembre 2025	133,3
Variation annuelle	+1,4 %

Indice des prix à la consommation

Décembre 2025

Ensemble des ménages y compris tabac (+0,1 % ; +0,8 %)	120,90
Ensemble des ménages hors tabac (+0,1 % ; +0,7 %)	119,76

Indice général des salaires BTP

Septembre 2025	615,7
Variation annuelle	+2,0 %

SMIC horaire

1er janvier 2026	12,02 €

Plafond mensuel Sécurité sociale

1er janvier 2026	4 005 €

Taux d'intérêt légal (1er semestre 2026)

Créances des professionnels	2,62 %
Créances des particuliers	6,67 %

Ester mensuel (CSTR)

Décembre 2025	1,93 %

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Décembre 2025	1,91 %

Taux des opérations de refinancement (BCE)

11 juin 2025	2,15 %

Besoin d'actualiser ou de réviser vos prix ? Tous les indices et index sont en ligne sur le site ffbatiment.fr

POLITIQUE DU LOGEMENT

La relance sur la bonne voie

Après avoir interpellé le Premier ministre sur la nécessité d'une politique du logement qui s'appuie sur les piliers du social et du privé, les membres de l'Alliance pour le logement[1] se félicitent de son écoute comme de celle du gouvernement concernant la nécessité d'aller vers un « statut du bailleur privé » efficace, ainsi que de baisser la RLS[2] pour les bailleurs sociaux.
Les professionnels saluent également l'engagement de Vincent Jeanbrun, ministre de la Ville et du Logement, pour porter, dans le cadre du budget 2026, des mesures relatives au logement social et au logement privé.
Le statut du bailleur privé, tel que défini dans le texte adopté grâce au 49.3, produira le choc de confiance nécessaire à la relance attendue dans le neuf, avec la mise sur le marché de plusieurs dizaines de milliers de logements locatifs supplémentaires par an. En permettant l'amortissement d'un bien locatif, ce statut reconnaît pleinement le rôle d'acteur économique joué par l'investisseur particulier.

Concernant le parc ancien, des ajustements seront sans doute nécessaires pour que le dispositif puisse atteindre ses objectifs. C'est pourquoi il sera important que l'exécutif suive les effets de ces mesures, en concertation avec les professionnels.

Le statut du bailleur privé, tel que défini dans le texte adopté grâce au 49.3, produira le choc de confiance nécessaire à la relance attendue.

Ce premier texte, essentiel, consacre l'efficacité de la réflexion collective engagée par Valérie Létard, précédente ministre du Logement, et la mission confiée au sénateur Marc-Philippe Daubresse et au député Mickaël Cosson. Ce travail a été poursuivi par le gouvernement et les parlementaires pour répondre aux besoins des Français sur tous les territoires. Les professionnels sont d'ores et déjà engagés pour accueillir les investisseurs particuliers qui attendaient ce feu vert pour revenir.
Parallèlement, l'abaissement de la RLS donnera encore plus de souffle aux bailleurs sociaux, qui retrouvent progressivement des capacités d'investissement, tant dans le neuf qu'en rénovation. La progression des demandes d'agrément 2025 confirme l'effet positif et immédiat d'une baisse de la RLS sur la production de logements sociaux.
Force constructive et unie, l'Alliance pour le logement est mobilisée pour que ces mesures produisent rapidement leurs effets concrets pour tous nos concitoyens. ■

1. Réunissant la FFB, l'USH (Union sociale pour l'habitat), la Fnaim, la FPI (Fédération des promoteurs immobiliers), le Pôle Habitat FFB, Procivis, l'UNIS, l'UNNE (Union nationale des notaires employeurs), l'UNSFA (Union des architectes) et l'Untec.
2. Réduction de loyer de solidarité.

APPOINTEMENTS MINIMAUX DES IAC DU BÂTIMENT

Un nouveau barème à compter du 1er février ?

À l'issue d'une réunion paritaire qui s'est tenue le 19 janvier dernier, un avenant de revalorisation des appointements minimaux des IAC[1] du bâtiment a été ouvert à signature jusqu'au 7 février. Sous réserve de sa signature par les organisations syndicales, son entrée en vigueur est prévue pour le 1er février. ■

1. Ingénieurs et assimilés cadres.

Appointements minimaux applicables
sur toutes les zones du territoire métropolitain, à l'exception des départements du Nord et du Pas-de-Calais[1]

Coefficient	Valeur en euros[2]
60	2356
65	2553
70	2740
75	2853
80	3036
85	3197
90	3353
95	3504
100	3622
103	3693
108	3827
120	4145
130	4411
162	5472

1. Pour connaître les valeurs applicables dans les départements du Nord et du Pas-de-Calais, contactez la fédération régionale des Hauts-de-France.
2. Base 169 heures mensuelles. Majoration de 10 % pour les cadres en forfait jours.

FACTURATION ÉLECTRONIQUE

La liste des 101 plateformes agréées est publiée

Dans un communiqué de presse daté du 16 janvier dernier, la direction générale des Finances publiques (DGFiP) a annoncé la publication de la liste des 101 premières plateformes agréées par l'État, dans le cadre de la réforme de la facturation électronique pour les entreprises.
Celles-ci ont été immatriculées par la DGFiP, conformément au décret du 25 mars 2024. Elles ont prouvé leur capacité technique à échanger des factures entre elles et avec le portail de l'État (notamment l'annuaire).
Pour les identifier plus facilement et les distinguer des autres solutions, la DGFiP a créé un repère visuel spécifique.
La liste est publiée sur la page officielle « Je consulte la liste des plateformes agréées » du site www.impots.gouv.fr. ■

BUDGET

Un « dispositif Jeanbrun » entend relancer l'investissement locatif

Un nouveau dispositif d'investissement locatif, qui pourrait prendre le nom de l'actuel ministre du Logement, Vincent Jeanbrun, figure parmi les amendements retenus le 20 janvier dernier dans la partie recettes du budget, sur laquelle le gouvernement a engagé sa responsabilité par le recours à l'article 49.3.
Une première version du statut du bailleur privé avait été adoptée en novembre à l'Assemblée nationale et votée en décembre au Sénat. Mais elle s'était aussitôt attiré les critiques des promoteurs immobiliers, parce qu'elle était très éloignée des préconisations formulées dans un rapport parlementaire publié en juin.

Un dispositif sans zonage

Le « dispositif Jeanbrun » va plus loin. Pour l'investissement dans le neuf, il prévoit un amortissement fiscal de 3,5 % par an pour un logement à loyer intermédiaire plafonné à 8 000 €, de 4,5 % pour un logement social plafonné à 10 000 € et de 5,5 % pour un logement très social plafonné à 12 000 €.
Le dispositif est conditionné à l'engagement de louer son appartement pendant neuf ans et ne comprend pas de zonage, ce qui signifie qu'il s'applique partout en France.
Selon une source gouvernementale, « la nouveauté est que l'investisseur peut imputer son déficit foncier sur son revenu global, c'est-à-dire que s'il a 50 000 € de revenus par an et un déficit foncier de 10 000 €, il ne sera plus imposé sur 50 000 €, mais sur 40 000 ».

« Choc d'offre » à venir

Pour les appartements anciens, le dispositif est conditionné à la réalisation de travaux représentant 30 % du montant de l'achat et prévoit un amortissement de 3 % pour un logement intermédiaire, de 3,5 % pour un logement social et de 4 % pour un logement très social avec

un plafond de 10 700 €. Jusqu'à 21 400 € de déficit foncier peuvent également être déduits du revenu global jusqu'en 2027.
« C'est une très bonne nouvelle, parce que nous allons pouvoir relancer fortement le secteur du logement. Ce dispositif va créer un choc d'offre et permettre de construire près de 50 000 logements en plus par an », s'est félicité le ministre auprès de l'AFP, assurant avoir voulu envoyer « un signal très fort au monde du logement ».
Selon les calculs du gouvernement, cette mesure, qui a été travaillée avec le secteur de l'immobilier, devrait générer plus de 500 millions d'euros de recettes fiscales. ■

WORLDSKILLS SHANGHAI 2026

L'équipe de France est constituée

WorldSkills France a dévoilé la composition officielle de l'équipe de France des métiers, qui portera haut les couleurs de notre pays lors du mondial de Shanghai 2026.
Voici les compétiteurs du bâtiment :

- carrelage : Nathanael Ball, Grand Est ;
- charpente : Benjamin Blégean, Grand Est ;
- construction béton armé : Valentin Etcheverry et Mathéo Graff, Normandie ;
- construction digitale : Aude Castanheira, Bourgogne-Franche-Comté ;
- ébénisterie : Antonin Magnat, Nouvelle-Aquitaine ;
- installation électrique : Swann Clamart, Pays de la Loire ;
- maçonnerie : Émilien Gallot, Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- menuiserie : Thibault Landais, Nouvelle-Aquitaine ;
- peinture et décoration : Yann Mercier, Pays de la Loire ;
- plâtrerie et construction sèche : Enzo Delpech, Bretagne ;
- plomberie et chauffage : Louis Sontot, Grand Est ;

Félicitations à eux ! ■

LUTTE CONTRE LA FRAUDE

De nouvelles règles applicables aux entreprises RGE

La loi n° 2025-594 du 30 juin 2025 renforce la lutte contre les fraudes aux aides à la rénovation (MaPrimeRénov', CEE…). Depuis le 1er janvier dernier, les travaux éligibles aux aides publiques ne peuvent impliquer que deux rangs maximum de sous-traitance, afin de limiter la fraude et d'assurer la traçabilité des intervenants.

Obligation d'information et de transparence

Les entreprises doivent informer clairement le client, avant devis, de la détention d'un signe de qualité RGE. Elles doivent fournir le certificat de qualification et communiquer l'identité et le statut RGE des sous-traitants. Tous les supports promotionnels doivent mentionner le service public France Rénov' et les sites Web rediriger vers france-renov.gouv.fr. Les modalités d'application de cette obligation seront précisées prochainement par voie règlementaire.

2027 : RGE obligatoire pour le donneur d'ordre

À partir du 1er janvier 2027, les entreprises proposant des travaux éligibles devront posséder elles-mêmes un signe RGE, en plus de leurs sous-traitants. Les modalités seront précisées par voie règlementaire ; jusqu'à cette date, une entreprise non RGE peut commercialiser les travaux via des sous-traitants qualifiés.

Renforcement des contrôles et sanctions

La loi prévoit un contrôle renforcé des entreprises et sous-traitants, la suspension ou le retrait du signe RGE en cas de manquement, et la suspension ou le rejet des aides en cas de fraude, afin de garantir que les aides profitent uniquement à des travaux réalisés par des professionnels qualifiés. ■

SÉCURITÉ INCENDIE

Après le choc de Crans-Montana, une forte augmentation des demandes de mise aux normes

Un mois après l'incendie du bar *Le Constellation*, qui a fait 40 morts et plus de 100 blessés dans la nuit du 31 décembre en Suisse, à Crans-Montana, les professionnels de la sécurité incendie croulent sous les demandes de travaux de mise en conformité de la part des bars, restaurants et hôtels de l'Hexagone. C'est ce qu'a rapporté France Inter, le 14 janvier, en donnant la parole à plusieurs dirigeants d'entreprises spécialisées. L'un, dont la société est installée dans la Seine-et-Marne, a témoigné d'une hausse de « 30 % des appels par rapport à la même période l'an dernier », au point de devoir embaucher du personnel pour faire face à ce pic de demandes. Un autre chef d'entreprise, basé, lui, à Annecy, analyse ce phénomène par la « prise de conscience des patrons après le choc de Crans-Montana » lesquels, a-t-il assuré, valident aujourd'hui en masse « des devis envoyés voilà des mois et ayant fait l'objet de plusieurs relances sans réponse », pour une rapide mise en conformité de leurs locaux. ■

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Taux des cotisations

Mise à jour
Les données ci-dessous sont à jour au 1er janvier 2026.

	Employeurs (%)	Assiette	Salariés (%)	Assiette
SOCIALES				
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès[1]	7 F	Totalité du salaire	–	–
Assurance vieillesse	10,66	Totalité du salaire	7,30	Exonéré jusqu'à 50 % du SMIC, soumis au-delà
Allocations familiales	3,45 F	Totalité du salaire	–	–
Accidents du travail	Taux entreprise F	Totalité du salaire	–	–
FNAL :				
– Entreprises de moins de 50 salariés	0,10 F	Salaire + 11,5 % (sans dépasser 4 465 €)	–	–
– Entreprises de 50 salariés et plus	0,50 F	Salaire + 11,5 %	–	–
Contribution solidarité autonomie	0,30 F	Totalité du salaire	–	–
CRDS	–	–	E[2]	Exonéré jusqu'à 50 % du SMIC, soumis au-delà
CSG	–	–	E[2]	Exonéré jusqu'à 50 % du SMIC, soumis au-delà
Contribution au financement du paritarisme	0,016	Totalité du salaire	–	–
CONVENTIONNELLES				
AGS (Assoc. pour la garantie des salaires)	0,25	Totalité du salaire	–	–
Assurance chômage	4 F		–	–
APEC	0,036		0,024	Totalité du salaire
Retraite complémentaire :				
– Ouvriers (taux minimal)	4,72 F	Totalité du salaire	3,15	Exonéré jusqu'à 50 % du SMIC, soumis au-delà
– ETAM (taux minimal)	4,47 F		3,40	
– Cadres	4,72 F		3,15	
– CEG	1,29		0,86	
Régime de prévoyance[3] **:**				
– Ouvriers (taux minimal)	1,72	Totalité du salaire	0,87	Totalité du salaire
– ETAM (taux minimal)	1,25		0,60	
– Cadres (minimum obligatoire)	1,50		–	
Intempéries :		Totalité du salaire Abattement de 95 040 €		
– Gros œuvre	0,68[10]		–	–
– Autres entreprises	0,13[10]		–	–
OPPBTP (prévention)	0,11	Salaire forfaitaire : 14,91 €/h	–	–
FISCALES				
Construction (à partir de 50 salariés)	0,45	7	–	–
Taxe apprentissage[1]	0,68	Totalité du salaire	–	–
– Part principale	0,59			
– Solde de la taxe d'apprentissage	0,09			
Contribution supplémentaire à l'apprentissage :			–	–
– Entreprises de moins de 250 salariés	E			
– Entreprises de 250 salariés et plus	0,05 à 0,6 %	Totalité du salaire		
Formation continue, dont :				
– CPF-CDD	E	–	–	–
– Contribution conventionnelle	0,35[4] ou 0,20[6]	Totalité du salaire	–	–
– Contribution légale	0,55[4] ou 1[5]	Totalité du salaire	–	–
CCCA-BTP	0,30[4]	Totalité du salaire	–	–
Forfait social :				
– Toute entreprise	20	[8]	–	–
– Entreprise de 11 salariés et plus	[9]	[9]	–	–
Congés payés	Variable	–	Variable	Totalité du salaire

Attention : les valeurs ci-contre s'appliquent à des salaires mensuels inférieurs à 4 005 € (soit le plafond de la Sécurité sociale).
Si votre apprenti perçoit un salaire mensuel supérieur à ces seuils, veuillez vous reporter au tableau « Taux des cotisations sur salaire ».

E = exonéré.
F = réduction Fillon (pour la cotisation AT/MP, dans la limite de 0,50 %).

1. Dispositions spécifiques en Alsace-Moselle : 0,44. Art. L. 6241-1-1 et L. 6241-2 du Code du travail.

2. La participation, l'intéressement et le versement complémentaire de l'entreprise au PEE ne sont pas exonérés.

3. Une cotisation frais de santé, prise en charge au minimum à 50 % par l'employeur, est due sur l'intégralité du salaire par l'employeur et le salarié (s'il y a lieu). Les taux sont variables dans chaque entreprise.

4. Entreprises de moins de 11 salariés.

5. Entreprises de 11 salariés et plus.

6. Entreprises de 11 à 299 salariés.

7. Totalité du salaire de l'année 2025 majoré de 11,5 %, pour tenir compte des congés payés et de la prime de vacances.

8. S'applique :
- à l'intéressement pour les entreprises de 250 salariés et plus ;
- à l'abondement aux plans d'épargne salariale et à la participation pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- aux indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle homologuée dans certaines conditions.

9. S'applique aux cotisations patronales finançant les régimes de prévoyance.

10. S'applique du 1er avril 2025 au 31 mars 2026.

IMPORTANT !

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les rémunérations des apprentis ne sont pas soumises à la taxe d'apprentissage et aux contributions formation (légale et conventionnelle).

RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES

Tout savoir sur le devoir de conseil

Avant, pendant et parfois même après l'exécution des travaux, le professionnel du bâtiment doit guider son client, souvent profane, vers des choix techniques et administratifs sûrs et appropriés. Son conseil doit être personnalisé, adapté à la situation spécifique du client comme aux caractéristiques de l'ouvrage projeté.

Aucune loi ne fait référence ou ne définit le devoir de conseil. Cette obligation, créée par les juges, naît de la seule existence d'un contrat. Elle s'impose à tous les professionnels du bâtiment, sans qu'il soit possible de l'écarter, en prévoyant des clauses contractuelles spécifiques contraires. Le devoir de conseil de l'entrepreneur porte notamment sur la faisabilité des travaux, les risques, les conformités et les alternatives techniques, le plus clairement et le plus loyalement possible.
Quelles sont les entreprises concernées ? Quelle est l'étendue de ce devoir de conseil ? Comment l'exécuter ? Tour d'horizon.

Tous les entrepreneurs redevables

Tous les professionnels du bâtiment sont concernés par le devoir de conseil, ils ne peuvent jamais s'en dispenser. Les entrepreneurs ne peuvent donc pas se décharger de cette obligation les uns sur les autres, ils y sont tous redevables, à titre individuel, dans leur propre domaine de compétence. Ce principe s'applique également en présence d'un architecte : son intervention n'exonère en aucun cas l'entrepreneur du devoir de conseil qui pèse sur lui.
Le devoir de conseil est un avis que le professionnel doit émettre à chaque fois qu'il décèle un risque susceptible de porter un préjudice à son cocontractant. Il fait peser sur lui l'obligation de porter à la connaissance de son client, ou de son cocontractant, les renseignements et informations qu'il détient (ou qu'il est en mesure de se procurer) et qui sont déterminants pour ce dernier.

Tous les professionnels du bâtiment sont concernés par le devoir de conseil, ils ne peuvent jamais s'en dispenser.

Cela vaut aussi bien pour les professionnels directement liés au maître de l'ouvrage par un marché de travaux, que pour les sous-traitants vis-à-vis de l'entreprise principale, ou encore pour les entrepreneurs entre eux lorsque les travaux de l'un dépendent de ceux de l'autre[1].
Le maître de l'ouvrage attend davantage que la seule réalisation des travaux : les professionnels, « sachants » dans leur domaine, doivent l'informer spontanément sur les risques qui pèsent sur l'ouvrage, sur les choix techniques à retenir et sur les modalités d'entretien, notamment.
Le devoir de conseil diffère d'un maître de l'ouvrage à un autre. En effet, les informations que l'entrepreneur doit au maître de l'ouvrage ne sont pas les mêmes suivant que ce dernier n'a aucune connaissance dans le domaine de la construction ou, au contraire, est compétent, voire professionnel, dans cette matière.

L'étendue du devoir de conseil : une obligation à chaque étape du projet

Le professionnel du bâtiment remplit son devoir de conseil en personnalisant les informations délivrées à son client, au regard de l'usage auquel les travaux sont destinés[2]. Le devoir de conseil est dû à chaque étape de la relation avec le maître de l'ouvrage, que ce soit avant, pendant ou à la fin des travaux :

- **avant les travaux :** le professionnel doit renseigner le maître de l'ouvrage sur la faisabilité. Une partie délicate se joue avant l'intervention, au moment d'identifier les risques. En effet, il appartient à l'entrepreneur d'émettre, dès avant la conclusion du

1. Civ. 3e, 31 janv. 2007, n° 05-18.311.
2. Civ. 3e, 15 avr. 2021, n° 19-25.748.

contrat, des réserves s'il sait que les travaux envisagés par le maître de l'ouvrage sont incompatibles avec le respect des règles de l'art ou compromettent la sécurité et/ou la solidité de l'ouvrage. L'entrepreneur doit même aller jusqu'à refuser de réaliser les travaux s'il sait que ceux-ci seront inefficaces[3] ou dépassent son domaine de compétence. Par exemple, même en présence d'un architecte, l'entrepreneur doit se renseigner sur la finalité des travaux envisagés et vérifier lui-même la suffisance ou l'adaptation de l'autorisation d'urbanisme au regard de la construction[4];

• **après la signature du marché**, et pendant toute la durée des travaux, l'entreprise doit porter à la connaissance du maître de l'ouvrage l'ensemble des informations que celui-ci est légitimement en droit d'attendre de la part d'un spécialiste. En effet, le professionnel doit lui expliquer les conséquences prévisibles de ses choix (et/ou les risques associés). Afin de se protéger, il est préférable pour l'entrepreneur de consigner par écrit ses observations, remarques ou réserves et de les communiquer au maître de l'ouvrage. Si le client refuse une prestation adaptée (pour des raisons esthétiques ou économiques, par exemple), la meilleure solution est de refuser la prestation;

• **à la fin des travaux**, et au plus tard à la réception, le conseil ne doit pas être négligé. L'entreprise n'a pas à fournir de conseils pour attirer l'attention du client sur les vices apparents ou pouvant faire l'objet de réserves. En revanche, elle doit apporter un conseil adapté, notamment pour la bonne tenue des travaux (entretien, usage, maintenance). Aussi, elle doit alerter sur les risques d'utilisation de l'ouvrage (par exemple, le danger de l'absence de garde-corps d'un plan incliné d'accès à l'immeuble[5]). Il n'existe aucune liste de préconisations ou d'informations qu'il convient de communiquer au maître de l'ouvrage pour exécuter convenablement son devoir de conseil. Il s'agit d'une obligation « générale », dont les contours sont définis au cas par cas et souvent après coup, en cas de litige ou de sinistre. Son étendue va dépendre de la nature de la prestation, des risques en présence et du degré de connaissance technique du maître de l'ouvrage.

Un manquement au devoir de conseil peut, en tant que tel, engager la responsabilité de l'entreprise.

Tout manquement peut être sanctionné

Un manquement au devoir de conseil peut, en tant que tel, engager la responsabilité de l'entreprise. Celle-ci pourra donc être condamnée au paiement de dommages et intérêts pour inexécution contractuelle.

En la matière, la charge de la preuve pèse sur l'entreprise du bâtiment[6], d'où l'importance de conserver des traces écrites. Toutefois, certaines situations ont pour effet d'écarter ou d'atténuer la responsabilité de l'entrepreneur, tel est notamment le cas lorsque le maître de l'ouvrage s'affranchit des prescriptions apportées par l'entrepreneur[7]. ■

3. Civ. 3e, 21 mai 2014, n° 13-16.855.
4. Civ. 3e, 2 oct. 2002, n° 99-12.925 ; Civ. 3e, 17 nov. 2021, n° 20-15524.
5. Civ. 3e, 9 juill. 2013, n° 12-22.222.
6. Article 1112-1, alinéa 4, du Code civil.
7. Civ. 3e, 28 janv. 2021, n° 20-13.242.

SUIVI INDIVIDUEL SANTÉ TRAVAIL

Aptitude médicale pour les salariés affectés à un poste à risques particuliers

Pour répondre à la pénurie médicale, le suivi individuel santé travail des salariés évolue régulièrement. Un suivi individuel renforcé est maintenu pour les salariés exposés à certains risques professionnels.

Tout au long de leur vie professionnelle, l'ensemble des salariés bénéficient d'un suivi individuel santé travail. Ses modalités sont adaptées à leur âge, aux risques auxquels ils sont exposés et à leur état de santé.

Il existe deux types de suivi, qui déterminent les modalités des visites :

- le suivi individuel renforcé (SIR), pour les salariés exposés à des risques particuliers ;
- la visite d'information et de prévention (VIP), pour les autres salariés.

Examen médical d'aptitude

Le salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité (ou pour celle de ses collègues évoluant dans l'environnement immédiat du travail) bénéficie d'un SIR de son état de santé.

Concrètement, cela se traduit par un examen médical d'aptitude, réalisé par le médecin du travail, à l'embauche avant l'affectation au poste[1], et par la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, dont un exemplaire est transmis au travailleur et à l'employeur. Cet avis, qui permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du salarié avec le poste auquel il est affecté, précise avant quelle date le travailleur bénéficiera de son prochain examen médical d'aptitude et avant quelle date il bénéficiera d'un entretien intermédiaire. Cette visite est renouvelée selon une périodicité déterminée par le médecin, d'au maximum quatre ans[2]. Une visite intermédiaire est effectuée entre deux examens médicaux d'aptitude par un professionnel de santé (un médecin du travail, un médecin praticien correspondant, un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier), au plus tard dans les deux ans après la visite avec le médecin.

La périodicité du SIR est réduite à un an pour les salariés soumis à des rayonnements ionisants de catégorie A et pour les jeunes de 15 à 18 ans en formation professionnelle affectés à des travaux interdits susceptibles de dérogation. Le Code du travail a fixé une liste des postes de travail relevant du SIR (*voir encadré en page suivante*).

Déclaration annuelle des salariés concernés par le SIR

L'employeur déclare chaque année au service de prévention et de santé au travail (SPST) les salariés qui relèvent du SIR en fonction de cette liste règlementaire. Mais il peut aussi la compléter et demander un SIR pour les salariés concernés par des risques propres à l'entreprise, après avis du médecin du travail et du comité social et économique, s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques. Il peut être utile d'ajouter des postes pour lesquels il semble nécessaire de disposer d'un avis d'aptitude, comme les travaux en hauteur et la conduite d'engins de chantier ou de machines dangereuses.

L'employeur déclare chaque année au service de prévention et de santé au travail (SPST) les salariés qui relèvent du SIR.

Les salariés en SIR bénéficient, après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé, d'une visite médicale dite « postexposition ». Il appar-

Difficulté à obtenir un rendez-vous avec le médecin du travail ?

Du fait de la baisse du nombre de médecins du travail disponibles, il est parfois difficile d'obtenir un rendez-vous auprès du service de prévention et de santé au travail. Dans ce cas, contactez votre service pour trouver une solution. Excepté les visites d'aptitude liées au SIR, les autres visites peuvent être réalisées par les infirmiers santé travail ou leur être déléguées. Certains examens peuvent être plus facilement réalisés en télésanté et des pistes sont ouvertes avec le médecin de ville. En complément, n'oubliez pas de formaliser votre demande par écrit afin de tracer celle-ci et de prévenir les difficultés qui pourraient survenir ultérieurement.

1. Art. R. 4624-24 du Code du travail.
2. Art. R. 4624-28 du Code du travail.

tient à l'employeur d'informer son SPST, dès qu'il aura connaissance de la cessation de l'exposition d'un des salariés à un risque professionnel justifiant son SIR. L'employeur devra également informer le salarié de la transmission de cette information au service de santé. Dans ce cadre, si les salariés ont été exposés à certains risques, notamment chimiques, le médecin du travail devra mettre en place une surveillance postexposition ou postprofessionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin-conseil des organismes de sécurité sociale. Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée[3].

Salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et salariés intérimaires[4]

Les modalités de suivi des salariés en CDD sont identiques à celles des salariés en CDI.

Le suivi des salariés intérimaires est assuré par le SPST de l'entreprise de travail temporaire (ETT), l'examen d'embauche pouvant être effectué pour trois emplois au maximum. Il est donc nécessaire de déclarer à l'ETT les risques particuliers du poste avant le début de la mission, afin que le salarié intérimaire bénéficie du SIR. L'entreprise utilisatrice doit organiser à ses frais un examen médical d'aptitude par son propre service de santé, si le travailleur est affecté, en cours de mission, à un poste à risque pour lequel il n'a pas précédemment bénéficié du SIR. En dehors de ces visites obligatoires liées à la surveillance individuelle renforcée, des visites médicales peuvent être demandées en tant que de besoin par le salarié, l'employeur ou le médecin du travail lui-même. ■

3. Art. L. 4624-2-1 du Code du travail.
4. Art. L. 4625-1, R. 4625-1 et R. 4625-2 du Code du travail.

BON À SAVOIR

Pour plus d'informations, contactez votre fédération ou votre SPST.

Les cas de SIR fixés par la règlementation

Les postes exposant les salariés :

- **à l'amiante** (travaux de désamiantage ou interventions sur matériaux contenant de l'amiante) ;
- **au plomb** (travaux sur tuyaux en plomb, peintures plombifères, bois cérusés, démolition du bâti construit avant 1948) ;
- **aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction** (travaux exposant à la silice cristalline alvéolaire, aux poussières de bois, fibres céramiques réfractaires, certains solvants…) ;
- **aux agents biologiques des groupes 3 et 4** (risque d'hépatite C, piqûre accidentelle avec aiguille contaminée, par exemple) ;
- **aux rayonnements ionisants** (interventions en installation nucléaire de base) ;
- **au risque hyperbare** (travaux sous l'eau et en profondeur : tunneliers, plongeurs…) ;
- **au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage ou démontage d'échafaudages** (échafaudage de pied, roulant ou en console).

Les postes nécessitant un examen d'aptitude spécifique avant l'affectation au poste du salarié, c'est-à-dire les postes réclamant :

- **l'affectation de jeunes de moins de 18 ans à des travaux règlementés** (travaux dangereux réalisés dans le cadre de la formation professionnelle faisant l'objet d'une déclaration de dérogation de l'employeur), sauf lorsqu'ils travaillent au voisinage de pièces nues sous tension, car ils bénéficient alors d'une attestation d'absence de contre-indications médicales[5] ;
- **le port manuel habituel de charges supérieures à 55 kg.**

Les postes nécessitant une autorisation de conduite ou une habilitation électrique ne font plus partie de la liste règlementaire des SIR. Les salariés concernés bénéficient désormais d'une attestation d'absence de contre-indication médicale. (Voir *Bâtiment actualité* n° 22 du 24 décembre 2025.)

Au prochain numéro

Retrouvez les modalités du suivi pour les salariés non affectés à un poste à risques particuliers.

TAUX AT/MP

Un taux moyen globalement en hausse

Les taux AT/MP 2026 résultent du rapport entre prestations versées (valeur du risque) et masse salariale de la période triennale de référence 2022-2024 (taux brut), auquel s'ajoutent les majorations forfaitaires annuelles pour calculer le taux net.

Sur les 12 codes risque du CTN B, on observe une baisse pour trois d'entre eux et une hausse pour les neuf autres.
Globalement, le taux brut moyen est en hausse, puisqu'il passe de 2,485 % en 2025 à 2,528 % en 2026 (soit une hausse de 1,7 %).

Hausse du taux brut

L'évolution du taux brut s'explique principalement par une progression de la valeur du risque (+6 %) plus importante que celle de la masse salariale (+4,2 %).
Sur les 12 codes risque du CTN B (hors caisses de congés payés, allocations complémentaires du CTN B aux indemnités journalières et nouveau code atelier), seuls trois voient leur taux brut diminuer entre 2025 et 2026 (455ZB, 454CE et 452PB). Le code risque 45.3AF « Travaux de plomberie, de génie climatique, d'électricité, autres travaux d'installation technique non classés par ailleurs » connaît ainsi une hausse de la masse salariale (+5,5 % par rapport à la triennale 2021-2023) moins importante que celle de la valeur du risque (+7,9 %). De ce fait, son taux brut augmente de 2,3 % entre 2025 et 2026 (soit +0,05 % point).

Barème des coûts moyens pour 2026

Le coût moyen du taux fonction support pour 2026 s'élève à 240 442 € (175 860 € en 2025). La grande volatilité de ce coût moyen s'explique par le fait qu'il est déterminé seulement par les dépenses d'un très faible nombre de sinistres.

Majorations forfaitaires

Les majorations forfaitaires sont les suivantes pour 2025 :
- M1 : 0,19 % (0,18 % en 2025) ;
- M2 : 0,52 % (0,56 % en 2025) ;
- M3 : 0,17 % (0,19 % en 2025) ;
- M4 : 0,03 % (0,03 % en 2025).

Barème des coûts moyens pour 2026 (en euros)

Principe : le sinistre est comptabilisé une fois pour toutes (une première fois en fonction du nombre de jours d'arrêt et éventuellement une seconde fois si le sinistre entraîne une consolidation avec séquelles – les rechutes éventuelles ne sont pas imputées sur les comptes employeur).

CTN B (secteur BTP)	Catégories d'incapacité temporaire (IT)						Catégories d'incapacité permanente (IP)			
	Sans arrêt de travail ou arrêt de travail de moins de 4 jours	Arrêts de travail de 4 à 15 jours	Arrêts de travail de 16 à 45 jours	Arrêts de travail de 46 à 90 jours	Arrêts de travail de 91 à 150 jours	Arrêts de travail de plus de 150 jours	IP de moins de 10 %	IP de 10 à 19 %	IP de 20 à 39 %	IP de 40 % et plus ou décès de la victime
Industries du bâtiment et des travaux publics (hors départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle)	330	506	1677	4432	8591	40973	2431	165269[1] 174495[2] 240442[3]		
Industries du bâtiment et des travaux publics (pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle)								66946	129246	562950

1. Les activités de gros œuvre sont identifiées sous les codes risque suivants : 45.1AA, 45.2BE, 45.2CD, 45.2ED, 45.2PB.
2. Les activités de second œuvre sont identifiées sous les codes risque suivants : 45.2JD, 45.3AF, 45.4CE, 45.4LE, 45.4MC, 74.2CE.
3. Les activités de bureau sont identifiées sous le code risque suivant : 00.00A.

Concernant les majorations forfaitaires, pour la majoration M1, les dépenses prévisionnelles 2026 consécutives aux accidents du trajet, en augmentation par rapport à 2025, conduisent à une légère augmentation (0,19 % au lieu de 0,18 %). La majoration M2 baisse à 52 % en 2026. Rappelons que le M2 est fixé en tenant compte de la totalité du transfert de la branche AT/MP vers la branche maladie, dont le montant, cette année, est fixé à 1,6 milliard d'euros[1,2]. Les imputations au compte spécial des maladies professionnelles, des contributions au FCAATA[3] et au FIVA[4] (respectivement 374 et 387 millions d'euros) et la masse salariale pour 2026 conduisent à la fixation de la majoration M3 à 0,17 % (0,19 % en 2025). ■

Rappelons que le code 45.4MC « Ateliers des entreprises du bâtiment et des travaux publics relevant du CTN B et rattachées au numéros de risque 45.2BE, 45.2JD, 45.3AF, 45.4CE et 45.4LE » (*Bâtiment actualité* n° 1 du 21 janvier dernier) s'applique pour la première fois en 2026 au taux de 2,08 %. Les employeurs susceptibles d'en bénéficier doivent en faire la demande auprès de leur Carsat, étant entendu que les salariés ne doivent pas être polyvalents.

À VENIR

Un article sur la vérification du compte employeur et le calcul des taux AT/MP (taux net).

1. Art. L. 176-1 du Code de la sécurité sociale.
2. Décret n° 2023-1024 du 6 novembre 2023 portant modification des majorations affectant le taux brut de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.
3. Fonds de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante.
4. Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante.

COMMUNICATION

Storytelling d'entreprise : chronique d'une réussite annoncée

Raconter son histoire (*storytelling*) dans toute sa singularité, c'est pour l'entreprise une façon de se démarquer de la concurrence, de valoriser sa trajectoire comme ses valeurs. Sur un site Web comme sur les réseaux sociaux, un storytelling réussi retient les prospects, booste le recrutement et renforce l'image de marque.

« Pour se différencier, les entreprises jouent sur les prix ; pour se faire connaître, elles doivent puiser dans leurs origines, leur histoire, pour se construire une image valorisante. »

Désert du Nevada, 1988. L'Italien Mario Moretti Polegato s'est lancé dans une de ces randonnées à pied qu'il affectionne. Au bout de plusieurs heures, ses pieds échauffés commencent à le faire souffrir. C'est alors que le marcheur a une idée : percer la semelle extérieure de ses chaussures pour permettre à ses pieds de respirer. Il s'exécute, le soulagement est immédiat.
2026 : cette anecdote figure en bonne place sur le site de la marque de « chaussures qui respirent ». Et pour cause : c'est notre astucieux randonneur lui-même qui a fondé l'entreprise, sept ans après cette intuition née dans le désert.

Une histoire réelle… ou simplement crédible

De ce genre d'histoire mêlant hasard et coup de génie, les experts en storytelling font évidemment leur miel. Seulement, voilà, toutes les entreprises n'ont pas une telle genèse à mettre en avant. Pourtant, « quels que soient leur taille et leur secteur, toutes ont une histoire à raconter », assure d'emblée Bruno Valentin, conseiller en marketing et communication, conférencier et enseignant en stratégie de marque à la SKEMA Business School. « Pour se différencier, les entreprises jouent sur les prix ; pour se faire connaître, elles doivent puiser dans leurs origines, leur histoire, pour se construire une image valorisante », développe Bruno Valentin. Et de citer en exemple « la fameuse histoire des balbutiements d'Apple nés dans le garage familial de Steve Jobs, en Californie ». Une légende pourtant mise à mal par Steve Wozniak, cofondateur de l'entreprise, il y a une dizaine d'années, l'acolyte ayant révélé en interview que « rien de très productif n'est jamais sorti de là ». Peu importe, « l'histoire peut être

réelle… ou simplement crédible », glisse malicieusement notre expert.

Rédiger son « roman d'entreprise »

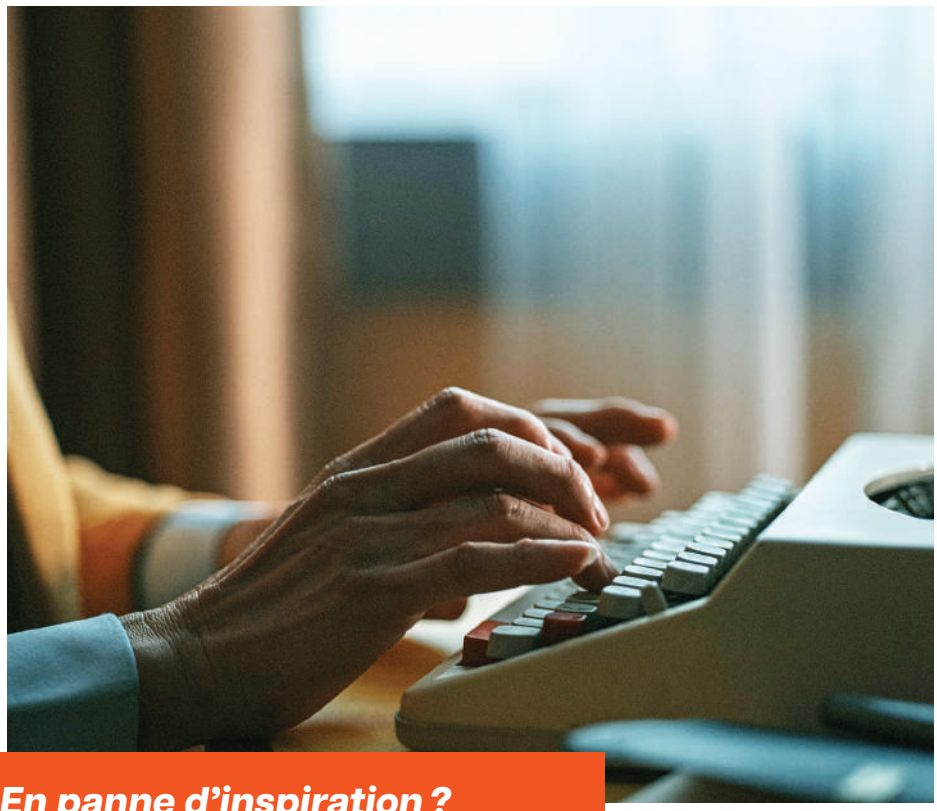
C'est ce que Marc Marti, linguiste spécialiste de la narration, professeur à Université Côte d'Azur, appelle le « roman d'entreprise ». Celui qui a codirigé l'ouvrage *Le Storytelling : histoire d'un succès, succès des histoires* (éd. L'Harmattan, 2012) considère que « les meilleures histoires sont avant tout celles qui reflètent la capacité de l'entreprise à savoir vivre avec son temps, à s'adapter aux nouvelles exigences (par exemple, utilisation de béton "vert" pour un développement durable) ou à accompagner un changement sociétal (par exemple, "nous avons participé à la construction de tel bâtiment d'utilité publique") ». De fait, « l'engagement est à mettre au centre du récit, acquiesce Bruno Valentin. Car les entreprises ont des clients-citoyens de plus en plus en quête de sens. Ils adhèrent aux récits dès que ceux-ci sont imprégnés d'une mission, d'un engagement environnemental ou sociétal », croit-il savoir.

Un vecteur d'adhésion et de mémorisation : l'émotion

Pour Laetitia Laborie, directrice associé de l'agence de communication SMG Agency et enseignante en storytelling à l'école d'ingénieurs EPF, « l'idée est aussi de trouver de quoi créer du lien avec les futurs lecteurs de cette histoire, dans les valeurs de l'entreprise, sa raison d'être. Lorsque nous interviewons des fondateurs d'entreprise pour ensuite leur proposer un récit à mettre en avant, ils livrent toujours une anecdote, un détail, une petite frustration dans une carrière passée, une opportunité saisie au vol… De quoi rendre unique leur entreprise et l'humaniser », témoigne la jeune femme. Le must ? « Véhiculer de la connexion émotionnelle. Trouver dans l'histoire entrepreneuriale un épisode qui fasse que le lecteur s'identifie, ou pense à un proche », détaille-t-elle encore. Même son de cloche du côté de Bruno Valentin, pour qui « l'émotion permet une plus grande adhésion et une meilleure mémorisation ». Mieux, pour ce spécialiste de la communication narrative, « l'histoire de l'entreprise est même 22 fois plus mémorisable que ses chiffres clés ou sa technicité, comme l'a montré une étude de la Stanford Graduate School of Business », avance-t-il.

L'entreprise familiale, excellent terreau pour le storytelling

À ce titre, les entreprises familiales, qui forment une large part des TPE/PME du bâtiment, portent le plus souvent dans leur histoire les ingrédients du « roman d'entreprise » : des membres d'une même famille qui perpétuent l'activité et la développent, des valeurs immuables, des difficultés à surmonter, des innovations à chaque génération. « L'histoire existante, rationnelle, verse alors sur le pan affectif, traduit Marc Marti. Le fondateur peut être le personnage central de cette saga, une figure qui a su saisir sa chance et la laisser en héritage. » ■



En panne d'inspiration ? Faites parler vos clients !

Le conseiller en marketing et communication Bruno Valentin assure qu'il est aussi possible de construire son récit autour de l'expérience client. Quelques clients acceptent de parler de leur relation à l'entreprise, de mettre en avant ses compétences et surtout ce « petit plus » qui a fait la différence. L'entreprise ne se met pas en avant, ce sont les clients-ambassadeurs qui racontent l'histoire.

BON À SAVOIR

Une entreprise qui optimise son site Web, notamment par le storytelling, multiplie par huit le nombre de demandes de contact de la part des visiteurs.

Combien ça coûte ?

Une mission de storytelling comprenant les interviews du ou des fondateurs, des dirigeants et des commerciaux et la fourniture d'un texte rédigé est facturée entre 10 000 et 20 000 € selon la taille de l'entreprise.

LEADERSHIP

Recadrer un collaborateur avec la méthode DESC

Formuler une critique, corriger un comportement problématique, fixer des limites sans créer de conflit, c'est ce que propose cette approche en quatre étapes, qui évite les jugements personnels et crée un climat propice à l'échange.

Si vous faites face à un problème de comportement ou à une sortie de cadre qui se répète, vous allez devoir, en tête-à-tête, amener votre collaborateur à se responsabiliser pour éviter que cette situation ne s'enlise. Pour ce faire, vous pouvez utiliser un outil, véritable couteau suisse du manager : la méthode **DESC**.
Bien connue dans le domaine de la communication non violente, cette méthode est l'acronyme de **D**écrire, **E**xprimer, **S**pécifier et **C**onclure.
Voici comment l'utiliser :

Décrire

Décrivez les faits sans jugement de valeur, ni généralisations, ni opinion. Des faits, rien que des faits.

Exprimer

Faites part de votre ressenti, de vos sentiments vis-à-vis de cette situation en utilisant le « je » et jamais le « tu » ou le « vous ». Dites, par exemple : « Je suis déçu », mais surtout pas « Tu m'as déçu », car cette seconde formulation apparaîtrait comme accusatrice et serait potentiellement source de conflit.

Spécifier

Proposez ou faites proposer des solutions à votre salarié. SI l'objectif est de développer l'autonomie et la responsabilisation du collaborateur, privilégiez la seconde option.

Conclure

L'idée est de partir sur un point d'accord qui satisfait les deux parties. Donc, une conclusion commune.
Le collaborateur aura peut-être le réflexe de se justifier, se plaindre ou critiquer, ce qui est tout à fait normal. Votre rôle sera de tenir bon et de réitérer votre question. « Julien, j'entends ce que vous me dites. Cependant, ce que ce que je vous demande, c'est quelles solutions vous proposez. » Vous l'inviterez ainsi à reprendre une posture adulte-adulte, devenir force de proposition et se responsabiliser jusqu'à ce que vous trouviez un accord commun. ■

Gardez en mémoire que dans tous les cas, vous devrez agir rapidement : plus vous tarderez à recadrer, plus la situation risque de devenir ingérable.

Pas de recettes toutes faites

Une solution qui vient du collaborateur sera toujours meilleure que la meilleure des solutions qui vient de son manager. Donc, retenez-vous, autant que possible, d'apporter des recettes toutes faites pour gagner du temps. Car le temps gagné aujourd'hui est du temps perdu demain dans l'autonomisation et une source progressive de désengagement.

› Adapté de *Bon manager, mode d'emploi*, de Clément Bergon et Jérôme Hoarau, éditions Diateino, 2023.

Semaine de la prévention

Du 30 mars au 3 avril 2026

Semaine de la prévention

Un programme de plusieurs webinaires

Un évènement organisé par la FFB et ses partenaires

#SDLP2026

FFB · l'Assurance Maladie Risques professionnels · OPPBTP · SPST