4 NOVEMBRE 2026

NUMÉRO 18

Bâtiment actualité

FFB
FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT

Le journal des artisans et des entrepreneurs



DÉLAIS DE PAIEMENT DES HÔPITAUX

Des mesures pour accélérer les règlements

SUPPLÉMENT

Cybersécurité : chacun doit se préparer !

CLIMAT SOCIAL

Laissez-nous travailler !

STAGES HORS CURSUS SCOLAIRE

C'est possible !



CLIMAT SOCIAL

Laissez-nous travailler !

La FFB condamne les violences et les destructions qui ont frappé nos territoires. Commerces saccagés, entreprises dégradées, équipements publics détruits : en quelques heures, ce sont parfois des années de travail et d'investissement qui partent en fumée. Rien ne peut excuser cette violence. Nous refusons que détruire devienne banal et que reconstruire soit une fatalité.

Le moment est grave, le pacte républicain est menacé.

Derrière chaque vitrine brisée, chaque bâtiment incendié, il y a des femmes et des hommes qui entreprennent, créent des emplois et font vivre nos territoires. Ils souhaitent pouvoir exercer leur métier en sécurité et dans le respect dû à chacun. La République doit garantir la sécurité de tous et la liberté d'entreprendre. C'est une exigence fondamentale.

Les artisans et entrepreneurs du bâtiment n'ont pas besoin de ce chaos dans une France qui doute déjà fortement. Depuis plusieurs années, ils affrontent des difficultés qui se cumulent : crise du logement, ralentissement du marché de la rénovation énergétique, activité en berne, charges qui s'alourdissent, normes qui s'accumulent et trésoreries sous tension.

Notre pays a besoin de bâtisseurs de confiance, de stabilité et de respect pour celles et ceux qui se lèvent chaque matin pour faire avancer la France.

Nous attendons de la puissance publique du discernement dans les objectifs, une capacité à soutenir l'investissement et à accompagner les entreprises qui construisent la France.

Frédéric Carré
Président de la Fédération
Française du Bâtiment

Sommaire

+ Supplément

STRATÉGIE DIGITALE
Cybersécurité : chacun doit se préparer !

LOBBYING ..... p. 3

ÉCHOS ..... p. 4-7

SOCIAL
Durée du travail
Les limites à respecter ..... p. 8

URBANISME
Trouble anormal de voisinage
La vigilance s'impose..... p. 9

FORMATION
Stage hors cursus scolaire
C'est possible !..... p. 10-12

MARCHÉS
Délais de paiement des hôpitaux
Des mesures pour
accélérer les règlements..... p. 13

INNOVATION
Entretien avec Philippe Savajols
« Il est important d'intégrer l'IA
de manière graduelle » ..... p. 14-15

Directeur de la publication : Frédéric Carré.
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 27 octobre 2026, 50e année.

Reproduction autorisée sous réserve de la mention d'origine « © Bâtiment actualité, 4 novembre 2026 ».

Crédits photo : Pascal Montary - D.R. - FFB - FFB Dordogne - FFB Vendée - FFB Vosges.
Getty images : miniseries - Studio4 - Milan Markovic - sturti (2) - Liudmila Chernetska - FilippoBacci - Neydtstock.
Adobe Stock : Krakenimages.com.

PEFC/10-31-1510

ACTION SYNDICALE

Nos combats en cours

Au quotidien, le réseau FFB se bat pour faire progresser la cause des artisans et entrepreneurs auprès des pouvoirs publics. En pleine discussion du PLF 2027, les combats se poursuivent, comme c'est le cas actuellement en matière d'aides sur les carburants.

- Mise en place d'un observatoire public des coûts des produits et matériaux du bâtiment pour plus de transparence sur les hausses.
- Limitation de la sous-traitance en cascade à deux rangs pour les marchés en lots séparés et à trois rangs pour les marchés non allotis.
- Simplification de l'accès à la commande publique pour les TPE/PME.
- Assouplissement des règles du Haut Conseil de stabilité financière (HCSF) relatives au crédit immobilier.
- Création d'une maison commune de l'économie, fusionnant les CMA et CCI.
- Réforme du ZAN[1] : davantage de maîtrise aux élus locaux dans la gestion foncière et prise en compte des besoins de logements liés à la réindustrialisation.
- Garantie du même niveau d'aide pour les pompes à chaleur que le cumul actuel des aides MaPrime Rénov' (MPR) et des CEE, lors du transfert de MPR vers les CEE.
- Sauvegarde du régime du loueur en meublé non professionnel (LMNP).
- Suppression de la REP ou refonte totale : recentrage sur les seules filières « non matures », barèmes des écocontributions connus neuf mois minimum avant leur application, sanctions renforcées contre les écoorganismes défaillants.
- Renforcement de la trésorerie des entreprises : stop aux retenues abusives et aux délais de paiement cachés dans les marchés.
- Élargissement du « Jeanbrun » au logement individuel, assouplissement des conditions de travaux dans l'ancien et majoration des paramètres de l'amortissement.
- Bonification des certificats d'économies d'énergie (CEE) liés aux gestes d'isolation des parois opaques.
- Microentreprise : réforme du régime et recours de la FFB devant la Commission européenne à l'encontre de la mise en œuvre de la franchise de TVA par la France.
- Préservation des baisses de charges patronales sur les bas salaires pour éviter leur diminution à chaque évolution du SMIC.
- Prorogation du PTZ et de l'éco-PTZ à 2030.
- Mise en place effective des comités référentiels construction en outre-mer.

1. Zéro artificialisation nette des sols.

INDICES

ICC (indice du coût de la construction)

FFB 2e trimestre 2026	1220,9
Insee 2e trimestre 2026	2103

IRL (indice de référence des loyers)

3e trimestre 2026	148,06
Variation annuelle	+1,6 %

Index BT 01 (base 100 – 2010)

Août 2026	139,4
Variation annuelle	+4,3 %

Indice des prix à la consommation

Septembre 2026 (nouvelle base 2025)

Ensemble des ménages y compris tabac (–0,3 % ; +3,1 %)	103,07
Ensemble des ménages hors tabac (–0,3 % ; +3,1 %)	103,07

Indice général des salaires BTP

Juin 2026	626,1
Variation annuelle	+2,1 %

SMIC horaire

1er juin 2026	12,31 €

Plafond mensuel Sécurité sociale

1er janvier 2026	4005 €

Taux d'intérêt légal (2e semestre 2026)

Créances des professionnels	2,75 %
Créances des particuliers	6,84 %

Ester mensuel (CSTR)

Septembre 2026	2,31 %

Euribor mensuel (ex-Pibor)

Septembre 2026	2,41 %

Taux des opérations de refinancement (BCE)

16 septembre 2026	2,65 %

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

LES COULISSES DU BÂTIMENT

Carton plein pour la 24e édition !

Faire découvrir nos métiers *in situ*, à travers des immersions sur nos chantiers, ateliers et CAF, ouverts pour l'occasion, c'est l'objectif des Coulisses du bâtiment, dont la 24e édition s'est tenue les 8 et 9 octobre dans 78 fédérations. Sur 144 chantiers, dans 71 ateliers et dans 10 autres sites (CFA, lycées professionnels, etc.), 50 000 élèves et 500 demandeurs d'emploi ont fait leurs premiers pas dans le secteur.
Dans le cadre de cet évènement, le président de la FFB, Frédéric Carré, a visité notamment le chantier de Chaillot – Théâtre national de la Danse, en présence de Philippe Servalli, président de la FFB Grand Paris Île-de-France.

Rendez-vous les 7 et 8 octobre 2027 pour la 25e édition. ■







› Pour la 24e année, les Coulisses du bâtiment ont permis à des dizaines de milliers de jeunes de découvrir l'envers du décor d'un secteur qui se transforme.





Chiffres clés

50 000 visiteurs

225 chantiers et ateliers ouverts dans 78 départements

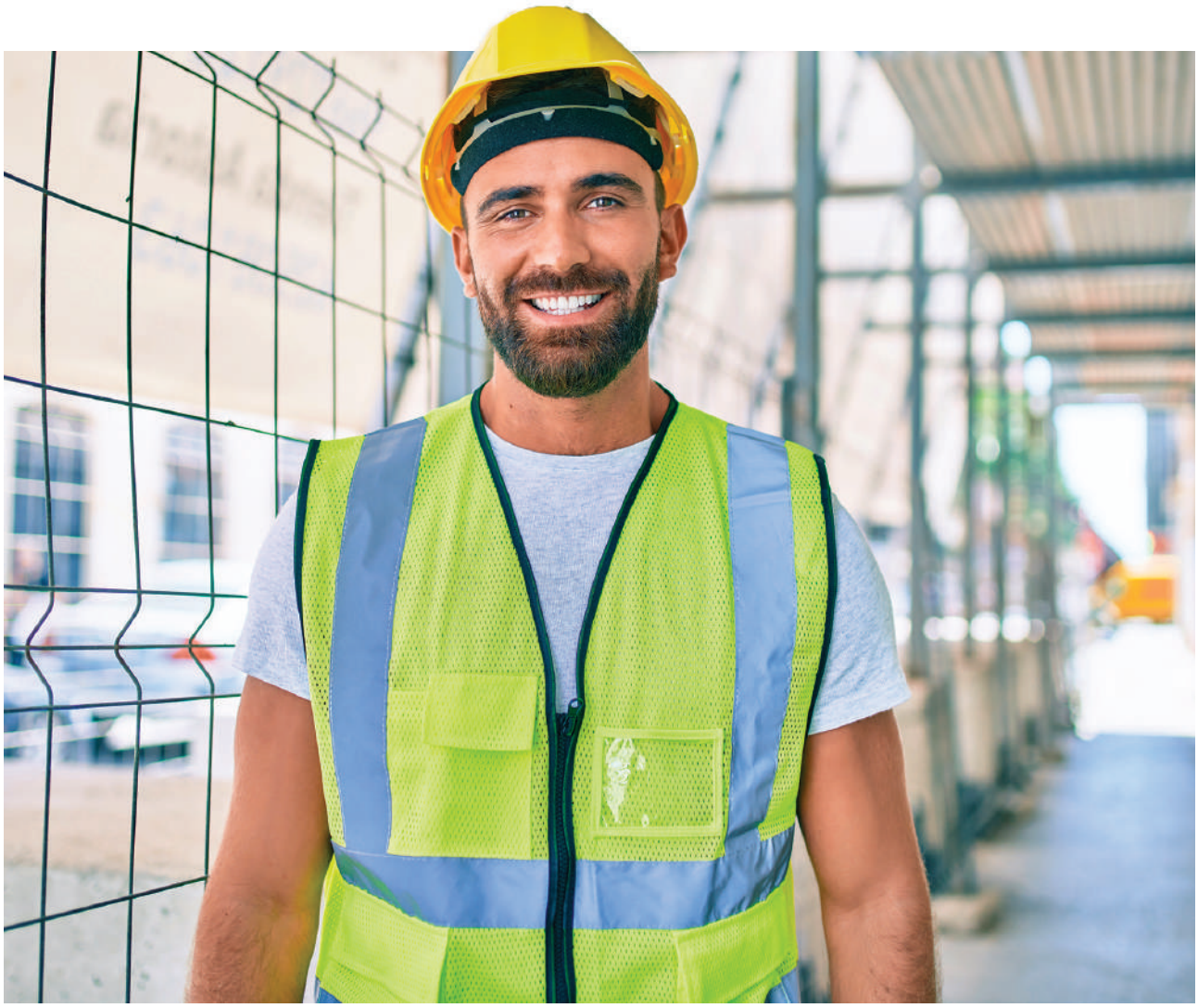
144 chantiers de bâtiment et travaux publics

71 ateliers

10 autres types de sites (CFA, lycées professionnels, salons métiers, etc.)

EMPLOI

En 2025, la moitié des nouveaux arrivants dans le secteur ont plus de 30 ans



Les nouveaux arrivants, ces salariés qui accèdent pour la première fois à un emploi dans une entreprise du secteur au cours de l'année et qui n'y ont pas travaillé au cours des dix dernières années[1], renouvellent les effectifs de la profession et en sont la nouvelle force vive.

Les premiers éléments d'une enquête[2] donnent des indications sur ces profils. À noter que le bâtiment est la seule branche professionnelle à disposer de telles données grâce à CIBTP France.

Chiffres clés 2025

- Les nouveaux arrivants représentent 14 % de l'emploi salarié, soit 158 694 salariés.
- 57 % sont embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI).
- 53 % ont 30 ans et plus. Les entrants dans le bâtiment ne se limitent pas aux sortants de formation initiale. Cela invite à s'interroger sur les viviers de recrutement.
- On compte 17 % de femmes parmi les nouveaux arrivants. La part des femmes dans le bâtiment a nettement progressé : elles étaient 8,6 % en 2000.
- Les incertitudes économiques produisent des effets sur le recrutement des nouveaux arrivants. Leur part a baissé de 19 % par rapport à 2023 et leur embauche en CDI a baissé de 6 %. ■

1. Les apprentis ne sont pas considérés comme tels.
2. Étude sur les parcours des primo-entrants dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (2026-2027), Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP.

ÉVÈNEMENT

La FFB vous donne rendez-vous au Salon des maires

Du 24 au 26 novembre, à Paris Expo Porte de Versailles, se déroule le Salon des maires et des collectivités locales, parallèlement au congrès des maires. Une occasion spéciale pour la FFB de rappeler l'importance de la construction et de la rénovation dans les territoires.

La FFB sera présente pour mettre en avant la construction, les besoins en logement sur l'ensemble de la France, les rubans du Patrimoine[1], les propositions de la Fédération pour l'élection présidentielle, la transition écologique, notamment. Logement, rénovation énergétique, construction, aménagement et dynamisme économique local : autant de défis que les élus, les artisans et les entreprises du bâtiment doivent relever ensemble. Les collectivités et les professionnels du bâtiment sont des partenaires essentiels pour construire l'avenir des territoires.



Retrouvez la FFB dans le hall 7.2, au stand F72, les 24 et 25 novembre de 9 heures à 19 heures et le 26 novembre de 9 heures à 18 heures. Pour participer, contactez votre fédération. ■

1. Concours organisé avec l'Association des maires de France, la Fédération des Caisses d'Épargne, le Groupement des entreprises de restauration des monuments historiques (GMH) et la Fondation du patrimoine.

LOGEMENT

Les Français rêvent de se mettre au vert

L'étude « Habiter » d'Ipsos bva pour Leboncoin, menée auprès de 6 000 personnes, montre que 61 % des Français estiment vivre dans un cadre conforme à leur idéal. Mais des disparités existent entre propriétaires (71 %) et locataires (45 %), entre 18-24 ans (49 %) et 65 ans et plus (72 %), et entre régions : la Bretagne fait la course en tête (71 %) et l'Île-de-France ferme la marche (49 %).

L'étude montre aussi que les Français, s'ils étaient libres de déménager, choisiraient une maison isolée, dans un village ou une petite ville (seulement 9 % dans une métropole). Nature et calme sont les premières améliorations souhaitées et 73 % préféreraient un logement spacieux avec jardin en banlieue plutôt qu'un plus petit en centre-ville. ■

MAPRIMERÉNOV'

L'ANAH rabote 350 millions d'euros



En répercussion du gel de crédits décidé par le gouvernement en juin, l'ANAH (Agence nationale de l'habitat) a acté une baisse de 351 millions d'euros du budget des aides à la rénovation énergétique MaPrimeRénov' cette année. Le parcours accompagné, qui désigne les rénovations globales de logements, perd 255 millions d'euros de budget, les subventions pour la rénovation de copropriété, 50 millions d'euros et le parcours par geste, 46 millions d'euros.

Alors que l'ANAH disposait initialement d'une enveloppe de 4,38 milliards d'euros pour distribuer ses différentes subventions, ce budget retombe à 4,01 milliards d'euros. ■

FORMATION

Le dirigeant face aux situations de crise

Faire face à des situations de crise en devenir ou avérées, trouver la meilleure solution de sortie, identifier les opportunités offertes par la situation, c'est le menu de cette formation destinée aux dirigeants, futurs dirigeants et proches collaborateurs organisée par l'ESJDB.
Deux modalités sont possibles : en présentiel durant deux jours (14 heures) ou quatre séances de deux heures espacées d'une semaine en distanciel.
Les prochains rendez-vous à distance sont prévus les 1er, 2, 8 et 15 décembre, de 18 heures à 20 heures, sous forme d'afterwork en visio.
Des dates en présentiel seront annoncées pour le premier trimestre 2027.
Contact : Roselyne Goram au 01 30 85 24 86 – info@esjdb.fr. ■



PUBLICATION

Constructif n° 75 est en ligne

Ce nouveau numéro est entièrement tourné vers un thème : la jeunesse. Crise du sens, autonomie, santé mentale, déclassement, gen Z, engagement, différences filles/garçons… nos experts (universitaire, économiste, enseignant, sociologue, essayiste…) décortiquent cette catégorie de la population, pour mieux envisager l'avenir. ■



Téléchargez ce numéro.



DURÉE DU TRAVAIL

Les limites à respecter

Tout salarié est soumis à des durées maximales du travail prévues par le Code du travail, comme par les conventions collectives. Rappel du détail de ces durées, des possibilités offertes à l'employeur pour y déroger et des sanctions prévues.



DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL

10 heures par jour	Possibilité d'y déroger après autorisation de l'inspecteur du travail[1] ou en cas d'urgence (avec régularisation ultérieure auprès de l'inspecteur) ou par accord d'entreprise (dans la limite de 12 heures)
48 heures par semaine	Possibilité d'y déroger après autorisation de l'inspecteur du travail[2]
46 heures (pour les ouvriers)[3] / 45 heures (pour les ETAM)[4] hebdomadaires en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives	Possibilité d'y déroger par accord d'entreprise
44 heures en moyenne sur un semestre	Possibilité d'y déroger par accord d'entreprise[5]

1. Notamment dans l'un des cas suivants : travaux devant être exécutés dans un délai déterminé, travaux saisonniers ou activité accrue certains jours de la semaine, du mois ou de l'année (art. L. 3121-18 et D. 3121-4 du Code du travail – CT). La demande est adressée à l'inspecteur avec l'avis préalable du CSE, s'il existe, et l'inspecteur répond dans les 15 jours (art. D. 3121-5 CT).
2. Dans la limite de 60 heures (art. L. 3121-21 CT). La demande est adressée à l'inspecteur avec l'avis préalable du CSE (art. R. 3121-10 CT).
3. CCN des ouvriers du bâtiment, art. III-15.
4. CCN des ETAM du bâtiment, art. 4.1.6.
5. Dans la limite de 46 heures (art. L. 3121-23 CT).

POUR ALLER PLUS LOIN

Pour connaître les modalités de négociation d'un accord d'entreprise, lire « Comment négocier dans les TPE-PME ? » dans *Bâtiment actualité* n° 20 du 29 novembre 2023.

Quelles sanctions ?

Des sanctions pénales sont prévues en cas de dépassement des durées maximales : amendes de 4e classe, voire de 5e classe, appliquées autant de fois qu'il y a de salariés concernés[6].

Par ailleurs, le salarié peut obtenir des dommages et intérêts devant le conseil de prud'hommes pour non-respect par l'employeur des durées maximales de travail. Ce seul constat suffit à ouvrir droit à réparation[7]. ■

Durées maximales spécifiques

- **Pour les entreprises qui appliqueraient une modulation du temps de travail en vertu de l'accord BTP du 6 novembre 1998, les durées maximales sont :**
  - 10 heures par jour (+ 2 heures dans certains cas) ;
  - 46 heures hebdomadaires (au lieu de 48 heures) ;
  - 45 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives (pour tous les salariés) ;
  - 43 heures en moyenne sur un semestre (au lieu de 44 heures).

  Les durées maximales sont cumulatives.
- **S'agissant des salariés de moins de 18 ans, la durée du travail est, sauf dérogation accordée par l'Inspection du travail, limitée à :**
  - 8 heures par jour ;
  - 35 heures par semaine[8].

  Mais pour les mineurs (apprentis ou non) employés sur des chantiers de BTP[9], des assouplissements spécifiques ont été prévus : il est possible de porter la durée du travail au-delà de 8 heures par jour, dans la limite de 2 heures, et au-delà de 35 heures par semaine, dans la limite de 5 heures, sans autorisation de l'inspection du travail. Toutefois, les heures effectuées au-delà de 8 heures par jour doivent être compensées par un repos équivalent au nombre d'heures. Les heures supplémentaires éventuelles donnent lieu à un repos compensateur équivalent au nombre d'heures et à leurs majorations[10].

6. Art. R. 3124-3, 3124-11 et 3124-13. Amende de 4e classe : 750 €, de 5e classe : 1 500 €.
7. Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 23-10.080.
8. Art. L. 3162-1 CT.
9. Sont concernées les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics, et sur les chantiers de création, d'aménagement et d'entretien d'espaces paysagers.
10. Art. R. 3162-1 CT. Lire « Chantiers et emploi des jeunes - les règles à respecter » dans *Bâtiment actualité* n° 9 du 20 mai 2026.

TROUBLE ANORMAL DE VOISINAGE

La vigilance s'impose

Sur les chantiers, le trouble anormal peut être caractérisé en cas de risque de dommage futur.

Dans une décision du 5 mars, la Cour de cassation rappelle qu'un trouble anormal de voisinage peut être retenu même en l'absence de dommage actuel sur le fonds voisin, dès lors qu'un risque avéré de dommage futur est établi.

En l'espèce, un propriétaire avait fait édifier des constructions ainsi qu'un mur de soutènement en limite séparative. Sa propriété se situait en contrebas de celle du voisin. Le talus, en bordure de la limite séparative entre les deux terrains, avait subi un éboulement, toutefois sans aucun dommage constaté sur le terrain voisin. Craignant l'affaissement futur de son terrain, le propriétaire du fonds en contrebas avait demandé une expertise judiciaire et la condamnation sous astreinte du voisin à réaliser des travaux de confortement.

La responsabilité des entreprises du bâtiment ne peut être engagée qu'en cas de faute.

La cour d'appel avait rejeté sa demande au motif qu'aucun dommage n'était encore intervenu et que le risque invoqué demeurait hypothétique. La Cour de cassation censure cette analyse : l'absence de dommage actuel importe peu lorsque l'inaction du propriétaire fait courir au terrain voisin un risque avéré de dommages excédant les inconvénients normaux du voisinage.

Cette décision s'inscrit dans le cadre de l'article 1253 du Code civil et doit être lue à la lumière de la loi n° 2024-346 du 15 avril 2024. Depuis cette loi, en cas de trouble anormal de voisinage, la responsabilité pèse en premier lieu sur le propriétaire, l'occupant, le maître d'ouvrage ou sur celui qui en exerce les pouvoirs.

S'agissant des entreprises du bâtiment, leur responsabilité ne change pas et ne peut être engagée qu'en cas de faute. L'arrêt rappelle toutefois l'importance pour les entreprises de conserver la preuve écrite des recommandations techniques adressées au maître d'ouvrage pour prévenir les risques identifiés, y compris, le cas échéant, la recommandation d'un référé préventif judiciaire. ■



Besoin d'actualiser ou de réviser vos prix ?

Tous les indices et index sont en ligne.

Rendez-vous sur ffbatiment.fr



FFB
FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT

STAGE HORS CURSUS SCOLAIRE

C'est possible !

Collégiens, étudiants, jeunes sortis du système scolaire ou demandeurs d'emploi : chaque année, ils sont nombreux à solliciter nos entreprises pour découvrir un métier ou confirmer un projet professionnel, hors du cadre scolaire. Grâce à des dispositifs encadrés, leur accueil peut être organisé simplement et en toute sécurité. Découvrez les modalités pratiques pour ouvrir vos portes dès aujourd'hui.



Accueillir un stagiaire répond à deux enjeux : recruter et renforcer l'attractivité de nos entreprises. D'abord, à l'image de l'apprenti que l'on embauche à l'issue de son parcours, le stagiaire d'aujourd'hui peut devenir le collaborateur de demain.

Chaque stage réussi contribue à l'image positive de nos entreprises et du secteur.

Ensuite, même sans recrutement à la clé, la qualité de l'accueil reste un investissement. En effet, 50 % des recrutements se font par le réseau [1], et le bouche à oreille est parfois le seul canal utilisé dans le bâtiment. Chaque stage réussi contribue ainsi à l'image positive de nos entreprises et du secteur.

Collégiens, lycéens et étudiants : ministage hors cursus scolaire

Un collégien en classe de 4e ou de 3e, un lycéen ou un étudiant peut, de sa propre initiative, réaliser un ministage. Celui-ci doit obligatoirement se dérouler pendant les vacances scolaires, y compris, le cas échéant, pendant les vacances d'été.

Quelle démarche ?

Le jeune et l'entreprise se rapprochent d'une chambre consulaire (chambre de métiers et de l'artisanat ou chambre de commerce et d'industrie). Celle-ci permet la réalisation d'un ministage encadré d'une durée maximale de cinq jours, renouvelable sous certaines conditions. Plusieurs ministages peuvent être effectués dans des entreprises différentes.

Exemple : un jeune de 14 ans participe avec sa classe à une visite de chantier d'une heure dans le cadre des Coulisses du bâtiment. Sorti très enthousiaste, il souhaite passer plus de temps dans une entreprise pour découvrir le secteur et être aidé dans son orientation. Une fois l'entreprise identifiée, le gérant se rapproche de la chambre consulaire compétente afin de signer une convention pour un stage prévu durant les vacances de la Toussaint.

Vigilance renforcée dans le bâtiment

Dans le secteur du bâtiment, une organisation en amont est d'autant plus importante que le stagiaire accueilli peut être amené à évoluer dans un environnement présentant des risques professionnels. L'accueil d'un jeune en dehors de son cursus scolaire ne doit jamais être improvisé. La convention détermine notamment les missions confiées au stagiaire, sa durée de présence et les modalités de son accompagnement. L'entreprise d'accueil doit désigner un tuteur chargé de l'accueillir, de l'informer et de le guider pendant son immersion. La santé et la sécurité doivent également constituer un point d'attention majeur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'un jeune mineur susceptible d'être accueilli dans un atelier ou sur un chantier.



Jeunes de moins de 26 ans non scolarisés : immersion en entreprise grâce à une mission locale

Un jeune âgé de moins de 26 ans et qui n'est plus scolarisé peut être accompagné par une mission locale (426 agences réparties sur l'ensemble du territoire). Celle-ci accompagne la construction du projet professionnel et la recherche d'emploi, et peut permettre au jeune d'obtenir une convention afin d'effectuer une immersion en entreprise. La durée est comprise entre un jour et un mois maximum, avec une possibilité de renouvellement sous certaines conditions. Plusieurs immersions dans des entreprises différentes peuvent également être envisagées.

Quelle démarche ?

Le jeune doit se rapprocher de la mission locale dont il dépend et évoquer son projet avec son conseiller. L'immersion doit être conventionnée avant son commencement.

Exemple : un jeune de 19 ans, sorti du système scolaire, souhaite découvrir le métier de peintre en bâtiment avant de s'engager dans une formation. Il peut se rapprocher de la mission locale afin d'étudier la possibilité d'une immersion dans une entreprise.

Les missions locales ont accompagné 34 000 jeunes en 2025 dans le secteur de la construction, des bâtiments et des travaux publics.



Personnes en recherche d'emploi : immersion professionnelle via France Travail ou Cheops

Sont concernées les personnes âgées de 26 ans et plus en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle. Elles peuvent se rapprocher de France Travail afin d'être accompagnées dans la mise en place d'une immersion professionnelle en entreprise. Pour une personne en situation de handicap, Cheops (réseau national des Cap Emploi) compte près d'une centaine d'organismes de placement spécialisés en France. La période d'immersion peut durer d'un jour à un mois maximum.

Quelle démarche ?

La personne doit se rapprocher de son agence France Travail ou, selon sa situation, de Cap Emploi, afin que l'immersion soit organisée et conventionnée.

Cap Emploi peut financer l'aménagement et l'accessibilité du poste de travail.

Exemples : une personne de 35 ans en recherche d'emploi envisage une reconversion vers le métier de carreleur. Une immersion peut lui permettre de confronter son projet à la réalité du métier avant de s'engager dans une formation.

En 2025, 25 000 immersions ont été réalisées par des demandeurs d'emploi au sein d'une entreprise du bâtiment. Pour une personne en situation de handicap, c'est un Cap Emploi qui va organiser l'immersion professionnelle dans une de nos entreprises. Si le projet se concrétise, par exemple pour une personne en reconversion vers le métier d'assistant de gestion d'entreprise du BTP, Cap Emploi pourra financer l'aménagement et l'accessibilité du poste de travail. ■

1. Étude « Les pratiques de recrutement dans le bâtiment et les travaux publics », Observatoire des métiers du BTP, 2021..

Pas d'immersion « informelle » dans l'entreprise

Quel que soit le dispositif retenu, une entreprise doit éviter d'accueillir une personne pendant plusieurs jours « simplement pour voir le métier », sans cadre formalisé. Les dispositifs d'immersion évoqués sont précisément destinés à sécuriser cette situation grâce à la conclusion d'une convention obligatoire et à l'intervention d'un organisme tiers. La convention permet notamment de préciser les objectifs, la durée, les activités exercées, les conditions d'accompagnement et les règles applicables pendant l'immersion. Elle encadre également les modalités de versement de la gratification, laquelle devient obligatoire lorsque la durée du stage excède deux mois. Il convient également de rappeler qu'une immersion professionnelle ne doit pas servir à remplacer un salarié ou à répondre à un manque de personnel. Elle poursuit avant tout un objectif de découverte, d'orientation, d'insertion ou de construction du projet professionnel.

DÉLAIS DE PAIEMENT DES HÔPITAUX

Des mesures pour accélérer les règlements

Les établissements publics de santé connaissent d'importants retards de paiement. Pour y remédier, le gouvernement vient de prendre plusieurs mesures destinées à accélérer le règlement des factures des entreprises titulaires de marchés publics.

Fin 2025, le délai de paiement moyen des établissements publics de santé atteignait 71 jours, alors que le délai règlementaire est fixé à 50 jours à partir du dépôt de la situation mensuelle sur Chorus Pro jusqu'au paiement de l'entreprise par le comptable public.
La FFB s'est mobilisée auprès des pouvoirs publics pour demander des mesures permettant de réduire ces retards. Dans un courrier du 25 août, le Premier ministre a annoncé plusieurs mesures en réponse à ces préoccupations, notamment une instruction interministérielle du 7 août[1] et une enveloppe exceptionnelle de 600 millions d'euros, destinée notamment à permettre aux établissements de santé d'apurer en priorité les factures les plus critiques, parmi lesquelles celles dues aux entreprises titulaires de marchés publics.

Instruction pour accélérer le paiement des entreprises

L'instruction interministérielle prévoit un renforcement du suivi des établissements de santé qui connaissent les retards de paiement les plus importants. Les agences régionales de santé (ARS) devront suivre l'évolution des délais de paiement et des factures impayées. Les situations les plus dégradées feront l'objet d'un examen particulier afin de suivre les mesures mises en œuvre par les établissements pour résorber leurs dettes fournisseurs.
Pour les entreprises, cette mesure doit permettre de mieux faire remonter les situations de retard de paiement et d'accélérer leur traitement.

Échanges facilités entre entreprises et établissements

L'instruction prévoit également plusieurs mesures destinées à améliorer le traitement des factures et les échanges entre ces établissements et les entreprises.
Les établissements sont notamment invités à :
- mettre en place des cellules dédiées aux relations avec les fournisseurs ;
- mieux suivre les factures en attente de paiement ;
- accélérer leur traitement ;
- donner aux entreprises une meilleure visibilité sur la date de paiement ;
- mettre en place des échéanciers de paiement en cas de difficultés.

Concrètement, une entreprise confrontée à un retard important doit obtenir plus facilement des informations sur l'état de sa facture et la date prévisionnelle de son règlement.

L'ARS pourra intervenir en cas de difficultés persistantes

Si les démarches engagées auprès de l'établissement ne permettent pas de débloquer la situation, les entreprises pourront se rapprocher de l'ARS de la région de l'établissement de santé. En effet, l'instruction prévoit que les ARS puissent favoriser le dialogue entre l'établissement et les entreprises afin d'identifier les causes des retards et, lorsque cela est nécessaire, de mettre en place un plan d'apurement.

La procédure de mandatement d'office pourra exceptionnellement être mise en œuvre

Le mandatement d'office, procédure exceptionnelle, est également rappelé comme un outil de dernier recours : le directeur général de l'ARS demande à l'établissement de mandater une somme qu'il n'a pas réglée (dépense obligatoire non payée, non-paiement des intérêts moratoires et de l'indemnité forfaitaire, recouvrement ou inexécution d'une décision de justice). Sans réaction, le paiement est ensuite effectué par le comptable public[2].
Pour les entreprises, l'objectif est donc double : accélérer le traitement des factures en retard et donner davantage de visibilité sur leur règlement.
Les entreprises confrontées à des retards de paiement peuvent se rapprocher de leur fédération départementale, qui pourra les accompagner dans leurs démarches auprès de l'établissement de santé et, si nécessaire, de l'ARS. ■

1. N° DGOS/FIP3/DGFIP/2026/112.
2. Lire « Impayés : pensez au mandatement d'office ! » dans *Bâtiment actualité* n° 11 du 25 juin 2025.



À NOTER

La FFB restera attentive à la mise en œuvre effective de ces mesures afin qu'elles permettent une amélioration concrète des délais de paiement des entreprises.

Entretien avec

PHILIPPE SAVAJOLS

Isospace et Majorelle
Boulogne-Billancourt (92) et Paris, 110 salariés

« Il est important d'intégrer l'IA de manière graduelle »

Président de deux entreprises basées en Île-de-France, Philippe Savajols évoque son approche très pragmatique de l'IA. Pour lui, la question n'est pas seulement technologique. L'IA touche les méthodes de travail et les outils doivent être adoptés par les équipes.



Présentez-nous rapidement votre groupe…
Isospace conçoit et réalise des espaces professionnels : bureaux, commerces, hôtels et restaurants. Notre force, c'est un modèle intégré qui réunit sous un même toit la conception, les expertises techniques, l'agencement et les travaux, ce qui nous permet d'accompagner chaque projet de A à Z, jusqu'à sa livraison. Pour aller encore plus loin, nous avons accueilli, début octobre, l'agence de conseil et d'architecture intérieure Majorelle, afin d'être présents à chaque étape de la vie d'un projet.
Nous intervenons principalement en Île-de-France sur un marché de l'aménagement tertiaire en pleine recomposition. On constate en effet l'essor du flex office et des requalifications de surfaces existantes avec des exigences environnementales et de réemploi.

Pourquoi vous êtes-vous intéressé à l'IA ?
Tout le monde parle d'IA ! Les équipes m'en ont donc parlé à un moment où beaucoup mettaient en lumière les usages fantômes de l'IA, ces fameux outils que chacun utilisait personnellement sans cadre professionnel.

« L'IA ne tue pas la créativité, contrairement à ce que l'on peut lire ici ou là. »

Je n'avais pas envie d'imposer des solutions aux équipes ou d'y réfléchir tout seul. J'ai proposé que chaque métier teste les outils qui lui semblaient adaptés. Cela a permis de créer des groupes de partage de connaissances et d'expérience à partir de réalités concrètes.

Quels ont été les premiers cas d'usage identifiés ?

Deux sujets ont émergé très vite : la comptabilité et le dessin, avec la multiplication de solutions proposées intégrant de l'IA. En première approche, on a également décidé de prendre quelques licences de ChatGPT version entreprise.
Concernant la conception et le design, les équipes ont choisi d'abandonner certains logiciels leaders du marché. Les outils IA leur font indéniablement gagner du temps. Tout est facilité, pour passer d'une esquisse à un rendu 3D, avec la texturisation des images, l'intégration des objets 3D ou des photos de l'existant qui sont nécessaires en aménagement intérieur. L'IA ne tue pas la créativité, contrairement à ce que l'on peut lire ici ou là.
Aujourd'hui, des conducteurs de travaux utilisent également des outils d'IA pour la rédaction de comptes rendus.
Étant donné les coûts de développement, nous n'avons pas encore fait le choix de construire un outil interne. Néanmoins, nous développons un CRM[1] et pensons à créer des interfaces ou passerelles avec des outils d'IA.

Avez-vous vu des freins au déploiement en interne ?

Le premier frein est lié à la confidentialité des données. C'est un sujet important pour nous. Nous avons notamment une charte éthique IA et une charte cybersécurité. Il y avait donc une certaine frilosité à ce que des données sortent de l'entreprise. Nous avons choisi ChatGPT pour le quotidien, mais ce n'est pas figé. On peut toujours se désabonner.

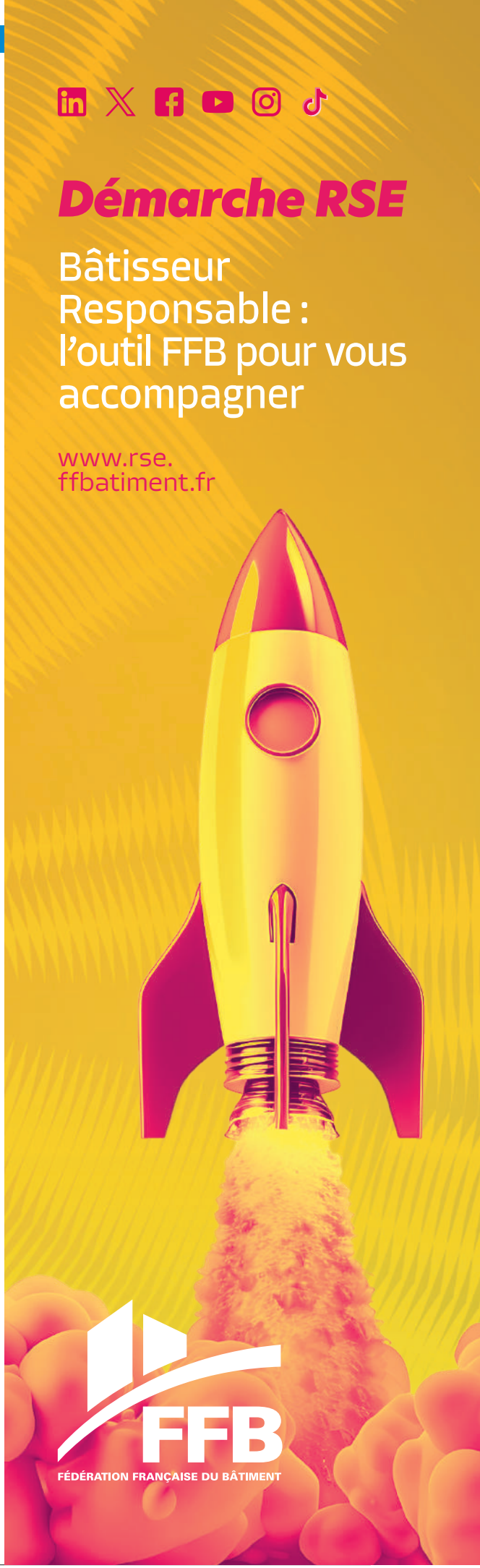
Le second frein est plutôt lié à ma volonté de ne pas casser ce qui fonctionne et ne pas imposer une « révolution culturelle ». J'ai souhaité mettre en place une approche graduelle. Cela passe par le dialogue avec les équipes. Les outils doivent être adoptés et non imposés.

> *Je ne souhaite pas imposer une « révolution culturelle ».*

Quelle recommandation feriez-vous à un chef d'entreprise ?

Il me semble important de faire confiance aux équipes et de leur laisser un espace d'expérimentation. Pour moi, cela leur donne la possibilité d'être expert sur ces sujets et de faire émerger des solutions ou cas d'usage que l'on n'avait pas imaginés. ■

1. *Customer relationship management*, outil de gestion de la relation client.



À la FFB,
j'accède 24 h/24 à toute l'information dont j'ai besoin

Newsletter,
journal bimensuel,
site Web (espace personnel),
réseaux sociaux...



FFB
FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT