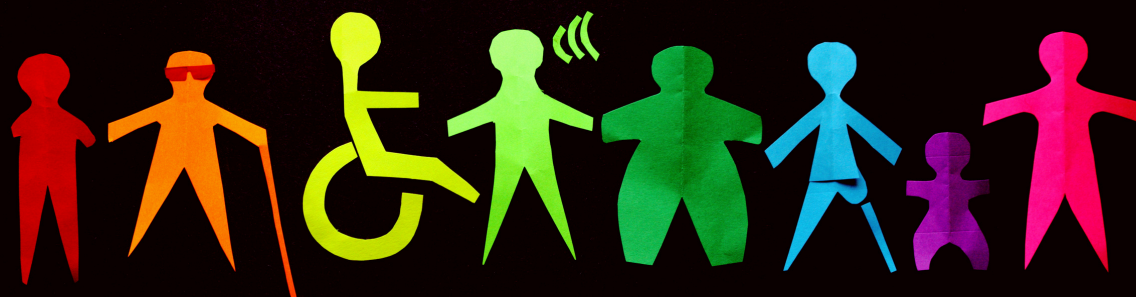


RÉCRÉ@CREPSE

Une édition sur l'emploi des personnes en situation de handicap



DANS CE NUMÉRO

**LE SECTEUR DU BÂTIMENT :
ENTRE MÉTIERS PORTEURS
ET A PRIORI**

**LES SÉNIORS ET LE RETOUR
À L'EMPLOI**

STYLÉ-E AU TRAVAIL

**ÉCHANGE AVEC SOPHIE
LENDAS, DIRECTRICE DU
COSCREPSE**

**ZOOM SUR LE MÉTIER DE
CRCO**

**LA SÉDENTARITÉ, UN FREIN À
L'EMPLOI ?**

**L'équipe de Récré@crepse est
heureuse de vous présenter la 36ème
édition de son journal...**

Le tirage d'octobre 2025 est consacré aux métiers et aborde des problématiques actuelles, susceptibles d'interpeller et d'être utiles à l'ensemble des personnes accompagnées au COS Crepse.

Notre équipe éditoriale, composée d'enquêteurs et de rédacteurs, a travaillé durant ces quatre dernières semaines sur diverses thématiques liées au monde du travail. Elle est allée à la rencontre de professionnels et des personnes accompagnées de la région afin de recueillir leurs témoignages et leurs points de vue.

Nous sommes donc heureux de vous faire découvrir ce nouveau numéro de Récré@crepse, en espérant que les sujets traités vous captiveront autant qu'ils nous ont interpellés.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Le secteur du bâtiment

entre métiers porteurs et a priori

Le secteur du bâtiment en quelques chiffres

Le secteur du bâtiment, c'est 440 000 entreprises en 2024, dont 94 % sont artisanales, générant un chiffre d'affaires colossal de 208 milliards d'euros. Hélas la crise économique et l'inflation ont conduit à une chute de 12,3 % des mises en chantier de logements neufs. Plus inquiétant encore, les projets de bâtiments non résidentiels, tels que les locaux industriels, bureaux et bâtiments publics, connaissent une diminution encore plus sévère. (indépendant.io / études économiques du Crédit Agricole).

Qui plus est, le secteur du bâtiment est souvent confronté à plusieurs a priori qui influencent sa réputation et peuvent freiner sa diversification ou son évolution.



FACE À LA CRISE ÉCONOMIQUE, LE SECTEUR DU BÂTIMENT PEUT-IL SE JOUER DES IDÉES REÇUES QU'ON LUI PRÊTE POUR RETROUVER SA RÉPUTATION DE DOMAINE EN TENSION ? EN QUOI SE DIVERSIFIER ET ACCÉLÉRER SA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE POURRAIT PERMETTRE AU SECTEUR D'ASSURER SA PÉRENNITÉ ?

Economie

En raison des crises économiques, l'image du bâtiment est parfois perçue comme celle d'un secteur fragile ou en perte de vitesse. Cependant, des segments comme la rénovation énergétique et l'entretien connaissent une forte croissance. Cette lueur d'espoir, portée par les nouvelles normes écologiques en vigueur et les objectifs de transition énergétique d'ici 2030, ouvre la voie à une création massive d'emplois, avec des prévisions d'ajout de 170 000 à 250 000 postes à temps plein supplémentaires. L'éventail des métiers s'élargit, tel que BIM (Building Information Modeling), chargé d'étude en éco-construction, les métiers de contrôle, bâtiment télécom, métiers automatisés, installateurs d'énergies renouvelables... (Fédération Française du Bâtiment)

Formations

Un large éventail de métiers, accessibles du CAP au diplôme d'ingénieur, offre des opportunités pour tous les niveaux de qualification...ingénieur en génie civil, architecte, économiste, ou encore responsable qualité-sécurité-environnement (QSE).

Ces métiers, souvent peu connus, viennent s'opposer à l'image d'un secteur de travail de force souvent réservé aux hommes car perçus comme physiquement difficiles et peu accessibles aux femmes (seulement 12% de femmes qui travaillent dans le secteur). Toutefois, des initiatives comme "Femmes de Chantiers" ou "Les Maçons du Cœur" travaillent activement à féminiser le secteur et à offrir davantage d'opportunités aux femmes. Bien que la réalité sur le terrain soit toute autre.

Elles bâtissent l'avenir : les femmes dans le secteur du BTP

Portrait et témoignage

NOUS AVONS, POUR LE BIEN DE NOTRE ARTICLE, INTERROGÉ MME DELPHINE GIRARD, MONTEUSE CÂBLEUSE ET CHEFFE D'ÉQUIPE DANS LE GROUPE GENESIENNE :

« J'ai une formation initiale en comptabilité, mais n'ayant pas trouvé de travail après mon BTS dans ce secteur j'ai multiplié les missions d'INTERIM dans tous les domaines et une agence en particulier m'a proposé une reconversion professionnelle en validant une formation en 6 mois. Aujourd'hui ça fait 11 années que je suis dans la même boîte mais aussi 4 ans que je suis cheffe d'équipe. En ce qui concerne mon expérience en tant que femme, je sais que l'entreprise fait son possible pour engager des femmes, mais depuis que j'y travaille il n'y en a eu que trois dont une qui est passée chargée d'affaire. Malgré les a priori qu'on essaie de dépasser, il reste la barrière physique et aussi la barrière de caractère...effectivement j'ai dû faire mes preuves et m'adapter au milieu, montrer à mes collègues que j'avais ma place, faire en sorte de ne pas me faire marcher dessus. Je me suis musclée, autant physiquement que mentalement. Mon chef m'avait bien montré qu'il croyait en moi et que j'étais capable de faire le même travail que mes collègues qui ont aujourd'hui dépassé leurs préjugés machistes. En plus de ça, je suis convaincue qu'on a des atouts à faire valoir dans le métier de monteuse câbleuse.



C'est un travail qui demande malgré tout de la minutie, d'être délicate sur les finitions, qui demande d'avoir une certaine patience avec les clients...Le conseil que je pourrais donner à une femme qui veut se lancer dans le secteur du bâtiment, ou dans un secteur très masculin, c'est de montrer sa motivation certes mais aussi faire un travail sur son image, car malgré les efforts qui sont faits pour dépasser les préjugés, ça reste des milieux très machistes malheureusement et je ne dirais pas qu'il faut devenir un garçon mais presque. Ne pas avoir peur de s'affirmer, avoir du caractère tout en se canalisant, rester « attendrissante », calme face à certaines remarques. J'ai une anecdote un peu marquante mais durant mes premiers jours dans la boîte, un collègue un peu bourru m'a dit « va balayer »... Avec le temps il a bien compris que je n'étais pas là pour balayer, d'ailleurs aujourd'hui je suis cheffe d'équipe et tout le monde me respecte dans l'entreprise. »

Les métiers de demain dans le bâtiment sont donc diversifiés, ouverts à tous et prêts à répondre aux enjeux de la transition écologique et numérique. Les perspectives d'emploi sont fortes, et les entreprises du secteur auront besoin de plus de talents diversifiés pour faire face aux défis à venir.



LES SÉNIORS ET LE RETOUR À L'EMPLOI

Dans le monde du travail, un salarié est considéré SÉNIOR à partir de 45 ans.

Le taux de séniors de + de 55 ans en

RAE (retour à l'emploi) augmente considérablement.

Alors, quelles sont vos chances de retrouver un travail après le chômage, selon votre âge ?



L'Unédic dresse l'état des lieux de vos chances de retour à l'emploi après un an de chômage, en fonction de votre âge. La discrimination à l'embauche des séniors est évidemment une réalité, la perception erronée des coûts d'embauche, des inquiétudes concernant l'adaptation aux nouvelles technologies, explique très certainement pourquoi les chômeurs de plus de 55 ans restent deux fois plus longtemps sans emploi que le reste des Français. Dans ce retour vers l'emploi, « Entre 40 et 49 ans, un allocataire sur trois a repris un emploi durable » rapporte ainsi l'Unédic » mais passé le cap des 50 ans, les choses se compliquent. Alors même que l'âge de la retraite est encore loin pour eux, « l'accès à l'emploi durable s'érode de 17% », mais à 56 ans, ils ne sont plus qu'un quart à y parvenir. Ensuite une accélération de la chute pourrait être renforcée par la proximité de la retraite, à tel point qu'à 59 ans, le couperet tombe : seuls 4 allocataires sur 10 retrouvent une activité un an après leur entrée au chômage. Parmi eux, une majorité décroche des contrats précaires (18%), tandis que 13% signent un contrat de plus de six mois et 7% optent plutôt pour une activité non salariée. L'Unédic souligne aussi le cas très particulier des salariés licenciés pour inaptitude, déjà fragilisés par des problèmes de santé, ils galèrent encore plus que les autres à retrouver un emploi.

*Retrouver
un emploi
peut très
vite
devenir le
parcours
du
combattant.*

UN NOUVEAU CONTRAT POUR DYNAMISER L'EMPLOI DES SÉNIORS DÈS SEPTEMBRE 2025

Le contrat de valorisation de l'expérience (CVE) se positionne comme une réponse stratégique à l'exclusion des seniors du marché du travail. Le principal avantage de ce contrat sénior est qu'il facilite le retour à l'emploi pour les plus de 60 ans qui n'ont pas encore suffisamment cotisé pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Comparaison avec le CDD sénior

Le CDD sénior, déjà existant, permet un emploi temporaire (jusqu'à 24 mois) et une prime de précarité. Le CVE est un CDI, garantissant un emploi stable jusqu'à la retraite, sans prime de précarité mais avec des exonérations sociales plus avantageuses.

Le CDD sénior vise surtout le retour à l'emploi, tandis que le CVE sécurise la fin de carrière. La durée du CDD sénior est de 18 mois au maximum. Le contrat peut être renouvelé une fois. Mais la durée de renouvellement ajoutée à la durée du contrat initial ne peut pas excéder 36 mois, c'est-à-dire 3 ans. Les salariés embauchés en CDD « sénior » peuvent prétendre à une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de précarité (soit en principe 10 % de la rémunération brute totale due au salarié).

AVANTAGES POUR LES SÉNIORS

Sécurité d'emploi jusqu'à la retraite à taux plein

Validation des trimestres manquants pour éviter la décote sur la pension

Possibilité de retraite progressive dès 60 ans (avec au moins 150 trimestres cotisés) et accord de l'employeur

AVANTAGES ÉCONOMIQUES POUR LES EMPLOYEURS

Fonctionnement du CVE

Durée : CDI à durée indéterminée, avec rupture possible dès que l'âge et les trimestres permettant la retraite à taux plein sont atteints (généralement 64 ans, ou 67 ans en taux plein automatique).

Mise à la retraite : Simplifiée pour l'employeur, avec un préavis classique et une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

Exonérations sociales : L'indemnité de mise à la retraite est exonérée de la contribution patronale de 30 % pendant 3 ans, pour encourager les employeurs à recruter des seniors



Source Cap retraite

LE HANDICAP ET L'EMPLOI

Quelques chiffres :

8.1 %

c'est le pourcentage de personnes âgées de 15 à 64 ans qui, en 2024, ont une reconnaissance administrative de handicap, soit 3,32 millions de personnes.



41 %

C'est le taux d'emploi pour les personnes handicapées dans cette tranche d'âge, contre ≈ 69-70% pour l'ensemble de la population.

23 %

C'est le pourcentage de seniors qui déclarent avoir vécu des discriminations dans l'emploi. Ces discriminations sont liées à l'âge ou à l'état de santé.

Les personnes de 50 ans ou plus sont surreprésentées parmi les demandeurs d'emploi handicapés.

Saviez vous que le handicap est la première cause de discrimination en France et ce depuis 5 ans.

Près de 20 ans après la loi pour l'égalité des droits et des chances, le handicap reste le premier motif de discrimination selon les rapports annuels successifs de la défense des droits. France Handicap dresse un état actuel des lieux accablant et plaide pour que la lutte contre les discriminations, qui sont massives et systémiques dans le monde du travail, devienne une priorité.

Selon l'observatoire des inégalités, en 2023, 12% des personnes ayant une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.), sont au chômage soit près du double de la moyenne nationale (7% de la totalité de la population active.)

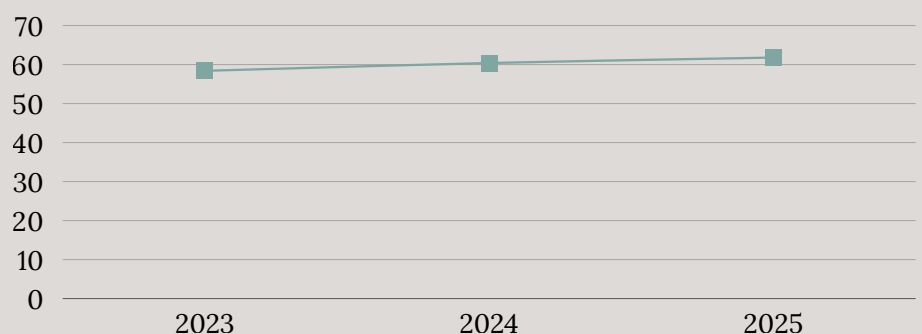
Suite à cela une question se pose : Devons nous mentionner notre RQTH dans le CV ou lors d'un entretien ?

INTERVIEW DE SOPHIE LENDAIS

Nous avons été reçus par Mme Lendais avec qui nous avons pu échanger en toute convivialité. Notre échange portait sur son ressenti en tant qu'employeur. Lors de l'entretien, nous apprenons que les seniors ne sont pas stigmatisés dans l'enceinte de son établissement comme dans certaines entreprises privées ou publiques.

“ L'âge des personnes que je reçois lors d'un entretien pour une potentielle embauche n'est pas une entrave à ma sélection, cela peut être un plus ! L'important c'est que la personne soit volontaire, motivée et essentiellement humaine dans l'âme , la diversité et la parité constituent une richesse pour le COS CREPSE ” souligne t-elle.

Légère hausse du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2023 et le premier semestre de 2025



STYLÉ-E AU TRAVAIL !

Le COS Crepse

Le COS Crepse est un établissement médico-social qui accueille des personnes en situation de handicap et les accompagne dans la reconstruction d'un projet de vie et/ou un projet professionnel.

Les engagements du COS Crepse

L'établissement s'engage sur 42 objectifs au travers de 9 thématiques :

- Bientraitance et éthique
- Droits de la personne accompagnée
- Expression et participation de la personne
- Co-construction et personnalisation du projet
- Accompagnement à l'autonomie
- Accompagnement à la santé
- Continuité et fluidité des parcours
- Politique ressources humaines
- Démarche qualité et gestion des risques



Sophie LENDAIS Directrice du COS CREPSE

Aux questions "Avez vous des exigences sur le style d'un employé?" Elle nous répond que tout commence par le CV et la lettre. C'est une personne très sensible à l'image que le salarié peut donner et elle y reste attentive. Ce ne sont pas tant les piercings et les tatouages, rasta ou autres qui comptent, c'est l'attitude du salarié qui compte.

À la question "le style reflète-t-il les compétences du salarié?" : "Pas forcément, ce qui est important c'est sa diversité, le côté dynamique, le plus important c'est l'envie que peut dégager la personne. En conclusion, tout commence par le cv, la lettre de motivation et ensuite la rencontre avec le salarié, qui est capitale. Il y a le ressenti, et aussi la présentation et l'analyse que fait la personne de son parcours, son envie, sa motivation, son dynamisme, peu importe l'âge, l'origine ou le style. "

Un grand merci à Sophie Lendais de nous avoir répondu.

Zoom sur le métier de CRCD

Expériences au Cos Crepse

POUR L'ARTICLE, NOUS AVONS INTERVIEWÉ DES PERSONNES EN FORMATION QUALIFIANTE CRCD (CONSEILLER RELATION CLIENT À DISTANCE).

LE HANDICAP, UN FREIN AU MÉTIER ?

Certains handicaps cognitifs, la cécité totale qui empêche la possibilité de consulter les dossiers, la surdité, les pathologies qui empêchent une position assise prolongée, ou une mauvaise gestion du stress peuvent être des freins au métier de CRCD.

OÙ EXERCER CE MÉTIER ?

Ce métier s'exerce dans tous les domaines : agences de voyage, assurances, banques, services après vente...

LE DRESS CODE DES CRCD ?

Pourvu que la tenue soit professionnelle, adéquate, et qu'elle permette une bonne posture de travail.

COMPÉTENCES DU MÉTIER ?

- Assurer des prestations de service et de conseil en relation à distance
- Réaliser des actions commerciales à distance
- Maîtriser le marché et la concurrence
- Maîtriser les outils numériques et les réseaux sociaux

LES QUALITÉS REQUISES ?

- Qualité d'écoute
- Bonne élocution
- Goût pour la relation client
- Diplomatie
- Disponibilité et réactivité
- Rigueur et organisation
- Capacité à utiliser simultanément le téléphone et les outils numériques
- Maîtrise d'une autre langue, selon les cas

ÉVOLUTION ?

En terme d'évolution, le conseiller relation client à distance peut être amené à superviser et à former une équipe de téléconseillers. En centre d'appels, il peut également devenir responsable de plateau. Selon le secteur d'activité, il peut également évoluer vers un poste d'accueil commercial, en face à face (en agence bancaire par exemple).

Il y aurait déjà plus de 27 300 conseillers relation client à distance en France.

Le salaire moyen pour un débutant est de 18 378 €/an pour un conseiller.

$\frac{2}{3}$ des employés sont des femmes.

La sédentarité est-elle un frein à l'emploi ?

Un sondage a été réalisé auprès des personnes accompagnées par le COS CREPSE afin de recueillir des données concrètes sur les possibilités de mobilité. Il en ressort que les principaux freins à la mobilité sont liés à la vie familiale : scolarité des enfants, emploi du/de la conjoint(e), proximité avec la famille, mais également à des difficultés de déplacement et, bien entendu, à des problématiques de santé. Les données chiffrées suivantes, issues de cette enquête, ont servi de base à l'élaboration des figures présentées ci-après.

Trouvez vous que la sédentarité est un frein à l'emploi ?

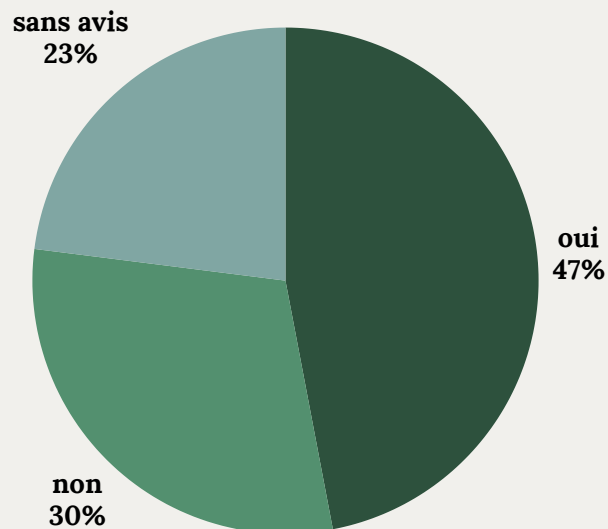


fig 1

Quelle distance seriez vous prêt à parcourir pour une formation ? ou un emploi ?

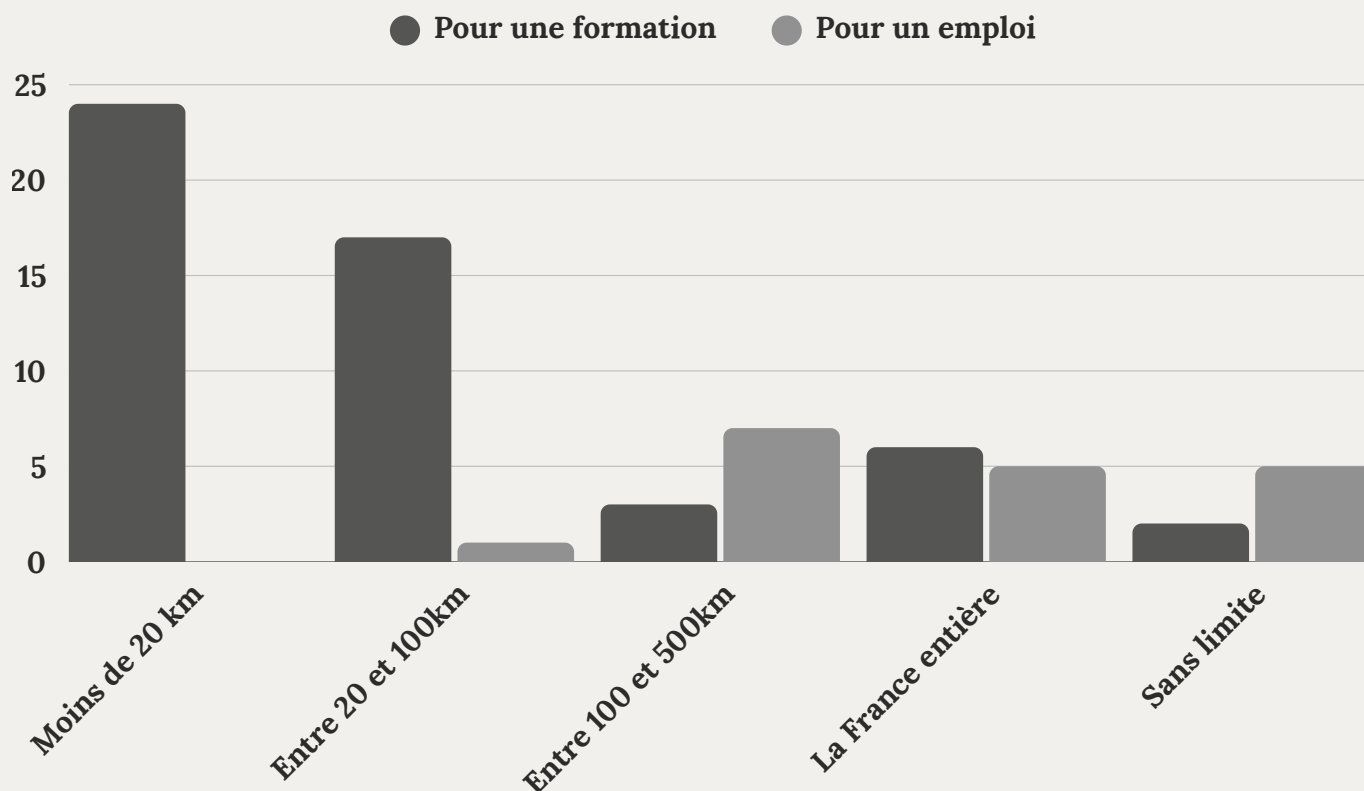


fig 2

SEULEMENT 3 PERSONNES SUR 10 AU COS CREPSE SONT PRÊTES À DÉMÉNAGER POUR UN EMPLOI



RÉCRÉ@CREPSE

Une édition sur l'emploi des personnes en situation de handicap



ONT PARTICIPÉ À CE
NUMÉRO :

HADJ (PREPA - CRCD)

KATIA (PREO)

LAETITIA (PRÉPA)

MARIE-LAURE (PRÉPA)

SYLVIE (PRÉO)



Comment cette édition de Récre@crepse est devenue réalité...

Notre équipe éditoriale s'est réunie dans le cadre d'ateliers à 3 reprises.

La rédaction des contenus (préparation et réalisation des enquêtes), la mise en page et la relecture ont été réalisées en autonomie, binômes et équipe.

Bonne lecture à toutes et à tous !

