

Reportage

Économie,Emploi

« Les rendre acteurs de leur avenir » : le contrat d'engagement jeune, un fragile tremplin vers l'emploi

Ce parcours d'accompagnement vise à faciliter l'insertion des moins de 25 ans. Mais le dispositif est aussi soumis à la réduction des finances publiques. Nous nous sommes rendus à la Mission locale du XIVe arrondissement.

Par [Elodie Chermann](#)

Le 9 décembre 2025 à 11h30

Cet article réservé aux abonnés vous a été offert.



François Hanin, formateur à la Mission locale du XIVe arrondissement à Paris, aide les jeunes à retrouver le chemin vers l'emploi. LP/Élodie Chermann

RéagirEnregistrer

Partager

Une frisquette journée de décembre à la mission locale du XIVe arrondissement de Paris. Jasmine, 18 ans, se presse de rejoindre la salle au premier étage pour assister au module « mini-entreprise ». Une initiation de dix jours à l'entrepreneuriat proposée dans le cadre du [contrat d'engagement jeune \(CEJ\)](#).

Ce dispositif créé en 2022 offre la possibilité à toute personne âgée de [moins de 26 ans](#) (ou de moins de 30 ans pour les porteurs de handicap) de bénéficier d'un accompagnement individuel renforcé de six à douze mois avec quinze à 20 heures d'activités obligatoires par semaine.

À lire aussi [Chômage : comment lever les idées reçues et les freins à l'emploi](#)

L'objectif ? « Rendre les jeunes acteurs de leur avenir et les aider à trouver un secteur qui leur permettra de s'épanouir », explique Fouzia Bendelhoum, responsable départementale du CEJ. Une allocation mensuelle pouvant aller jusqu'à 561,68 euros leur est également versée. En 2024, 2 781 jeunes ont ainsi été suivis dans le cadre du CEJ à la Mission locale de Paris.

Des jeunes en quête de repères

La plupart des bénéficiaires ne sont ni en études ni en formation ni en emploi durable, à l'image de Mélissa, 23 ans. « J'ai arrêté mes études à la fin de la seconde car la voie générale ne me plaisait pas », souffle-t-elle. Après un an et demi sans rien faire, elle s'est tournée vers la Mission locale pour se redonner des objectifs. « À court terme, je voudrais passer le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur et travailler dans l'animation », confie-t-elle. Mais son rêve, dans quelques années, est de créer sa propre marque de vêtements.

14 heures. François Hanin, conseiller en insertion, lance les hostilités. « Cet après-midi, on va s'intéresser aux compétences et aux savoir-être professionnels, annonce-t-il. Qu'est-ce que c'est, une compétence, pour vous ? » Adiarra, titulaire d'un master en affaires internationales, lève le doigt : « C'est quelque chose qu'on pourra mettre en pratique plus tard dans la vie professionnelle ou personnelle. » Le formateur acquiesce de la tête mais apporte une nuance : « Il ne faut pas confondre la compétence — je sais — avec la qualité — je suis. »

Un atelier très pratique

Place maintenant aux exercices pratiques. Le but du jeu : identifier la compétence générique qui se cache derrière tel ou tel savoir-faire ou savoir-être. François Hanin distribue à chacun un polycopié et entame la lecture. « Je fais mes tâches de la même façon, je fais mes tâches dans le même ordre, je fais attention à ce que je fais, même si c'est toujours la même chose, j'aime le travail routinier. À quelle compétence correspondent ces façons d'agir ? »

La réponse sonne une évidence : « Facilité à réaliser des tâches répétitives. » « Pouvez-vous me citer des métiers où le travail est répétitif ? » « L'usine », lance une voix, « les

éboueurs », rebondit une autre. Et vous, est-ce une de vos forces ? Un ange passe dans la salle.

On enchaîne avec un deuxième cas, qui illustre la facilité à tirer les leçons de l'expérience. Puis d'autres : facilité à entrer en relation avec les autres, sens de l'observation, esprit d'équipe... Pendant deux heures, le groupe passe ainsi en revue les compétences les plus recherchées en entreprise.

« Pourquoi la compétence est-elle si importante pour un employeur ? » demande le formateur. « C'est ce qu'on va apporter à l'entreprise », affirme Mélissa. « Oui, l'employeur va regarder ce que vous savez faire par rapport au poste visé. Mais vous pouvez parfois ne pas avoir tous les savoir-faire attendus et être choisi quand même parce que vous avez des savoir-être importants », appuie le formateur.

Un manque d'implication des entreprises ?

Mélissa ressort de la séance tout sourire : « La mission locale propose plein d'événements et d'ateliers. Il y a un accompagnement complet et personnalisé en fonction de notre projet. » Malheureusement, avec la réduction des dépenses publiques, le [nombre de bénéficiaires diminue. De 300 000 en 2023, il est passé à 270 000](#).

Dans une note publiée fin novembre, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) pointait en plus un effet de sélection à l'entrée. « De nombreux jeunes ne sollicitent pas le dispositif de peur de ne pas réussir à effectuer les quinze à vingt heures d'activités hebdomadaires obligatoires, regrette le sociologue Michaël Segon, responsable du Département travail emploi et professionnalisation (DTEP). Et puis responsabiliser les jeunes et les conseillers, c'est bien, mais je trouve dommage que les entreprises ne soient pas davantage impliquées dans le dispositif, car rares sont celles qui jouent le jeu d'accueillir des jeunes. »

Jasmine, titulaire d'un bac pro en gestion-administration en a fait l'expérience : « En sortant de l'école, je pensais que ce serait facile de trouver du travail, mais toutes mes candidatures se sont soldées par les refus ou des non-réponses. Le CEJ me permet au moins de ne pas me morfondre et me donne des pistes pour avancer ».