

RAPPORT ANNUEL 2022

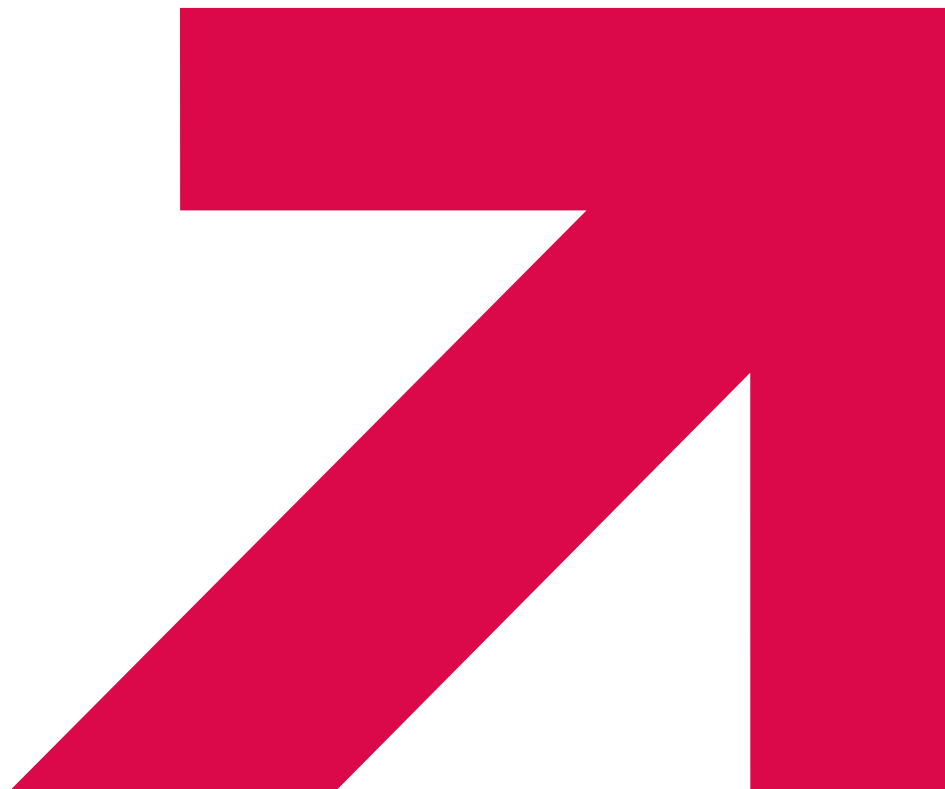




TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT ANNUEL	PAGE 05
.....
PORTRAIT	PAGE 06
.....
POUR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE FORTE	PAGE 10
.....
LA FORMATION PROFESSIONNELLE DUALE A BESOIN D'ASSOCIATIONS DE BRANCHES FORTES	PAGE 13
.....
RÉSULTATS	PAGE 16
.....
ORGANISATIONS MEMBRES	PAGE 18
.....
SOUTIENS	PAGE 30
.....
ÉVÉNEMENT POUR LES DONATEURS	PAGE 32
.....
COMPTES ANNUELS 2022	PAGE 36
.....
RAPPORT DE RÉVISION	PAGE 40
.....
PROFILS PROFESSIONNELS	PAGE 44
.....
STRUCTURE DE L'ASSOCIATION	PAGE 50
.....
CHAQUE CONTRIBUTION COMPTE	PAGE 52
.....

**«Je vais travailler avec plaisir
et je suis très satisfaite de
mon apprentissage que je tiens
à poursuivre et à achever.»**

Ana Paula Leggiero | 19 ans | Apprentie cuisinière CFC



Valentin Vogt



Andreas Rupp

Jusqu'au 24 février 2022, les entreprises helvétiques pensaient que 2022 redeviendrait une année «normale». En début d'année, l'économie suisse évoluait très favorablement, la pandémie de coronavirus semblait de plus en plus sous contrôle, et la reprise amorcée en 2020 s'était encore accélérée. La quasi-totalité des secteurs, notamment ceux tournés vers l'exportation, envoyaient des signaux positifs quant à l'état de leurs affaires, et ce, non seulement par rapport à l'année précédente, mais aussi par rapport à la période pré-pandémie. On s'attendait également à ce que la situation en matière d'approvisionnement se normalise au cours du premier semestre 2022. Mais il en a été tout autrement: le début de la guerre en Ukraine a donné un coup de frein brutal à la reprise économique qui se dessinait.

Le marché suisse du travail est resté relativement stable pendant les années de pandémie. En avril 2020, le nombre de personnes actives concernées par la réduction de l'horaire de travail était de 1 357 115, un chiffre record. Jusqu'en avril 2022, cette valeur a reculé pour s'établir à 6867 personnes. Les grands efforts de rattrapage à fournir dans le domaine économique et la pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée ont aussi eu des répercussions sur le taux de chômage: celui-ci s'élevait à 2,6% en janvier 2022 et a continué à baisser au cours de l'année. Malgré la hausse saisonnière habituelle du chômage des jeunes, ce taux s'inscrivait au niveau assez bas de 2,1% (2021: 2,7%; 2020: 3,0%) en septembre 2022. En décembre 2022, 8773 jeunes étaient enregistrés en tant que chômeurs, ce qui correspond à un taux de 2,0%.

En dépit de cette situation favorable sur le marché suisse du travail, l'économie mondiale traverse actuellement une période de turbulences et de fragilité. La forte hausse des taux d'intérêt et du prix des matières premières, la menace de pénurie d'énergie, la dépréciation parfois spectaculaire de l'argent, la guerre en Ukraine et les tensions entre la Chine et Taïwan sont autant d'éléments d'une dynamique qui pourrait aisément provoquer de dangereux remous économiques.

RAPPORT ANNUEL

En 2022, les membres de Check Your Chance ont pu mettre fin au plan d'urgence Covid-19 et ramener leurs capacités au niveau d'avant la crise du coronavirus. Grâce à la collaboration avec le Secrétariat d'État à l'économie, qui a permis cette extension temporaire des ressources, ils ont pu accompagner quelque 3300 jeunes supplémentaires pendant la pandémie.

Le financement accordé par la Fondation Minerva pour lancer le projet pilote «Tavolo Ticino» a été l'un des temps forts de l'année pour notre association. Grâce à ce partenariat, nous avons pu intensifier la coopération entre les membres de Check Your Chance au Tessin et renforcer nos efforts communs de lutte contre le chômage des jeunes dans ce canton. Avec l'audit des membres réalisé pour la première fois par KPMG, qui fait partie de nos soutiens, nous avons pu enrichir notre gouvernance d'une composante essentielle. En 2022, nous avons été présents à plusieurs salons professionnels, une opportunité rendue possible par SwissSkills et le Swiss Venture Club. Fin octobre, nous avons tenu avec succès la cinquième édition de notre événement pour les donatrices et donateurs. Nous remercions chaleureusement l'ensemble des participantes et participants, nos donatrices et donateurs ainsi que nos soutiens pour leur immense engagement et leur fidélité. De plus, nous tenons à exprimer toute notre reconnaissance aux personnes qui ont œuvré sur scène et en coulisses. La traditionnelle rencontre d'échange d'expériences, consacrée cette année au thème «Jeunes présentant des problématiques multiples», a suscité un vif intérêt auprès de nos membres et marqué la fin de notre année d'activité.

En raison des incertitudes liées à la situation géopolitique, de nombreux défis nous attendent l'année prochaine également. En interne, nous prévoyons de renforcer notre personnel et de nous consolider sur le plan opérationnel.

Fidèles à notre principe «Tous unis contre le chômage des jeunes», nous adressons nos remerciements à toutes les parties prenantes qui s'engagent dans la prévention et la lutte contre le chômage des jeunes en Suisse.



Valentin Vogt
Président



Andreas Rupp
Directeur

**«Quand j'ai fini mon travail, je suis
content du résultat.»**

Junior Sounga Iwandza | 25 ans | Apprenti horticulteur AFP

PORTRAIT

Fondée en 2014, Check Your Chance est la principale organisation faîtière suisse œuvrant dans le domaine du chômage des jeunes. En unissant les forces nécessaires, nous nous engageons en faveur de la prévention du chômage des jeunes et de l'intégration des jeunes chômeurs en Suisse.

Notre objectif est que le plus grand nombre possible de jeunes réussissent à s'intégrer sur le marché du travail, ce qui leur permet de mener une vie auto-déterminée et indépendante.

L'association faîtière obtient une large adhésion d'institutions d'utilité publique reconnues dans toute la Suisse qui s'engagent au travers de leurs offres en faveur de l'intégration professionnelle des jeunes.

Check Your Chance allie l'ancrage régional nécessaire au suivi et à l'intégration des jeunes à un rayonnement national qui rend l'association attrayante en matière de partenariats financiers. En tant qu'association faîtière, Check Your Chance ne propose pas d'offres de suivi, mais elle développe des services nationaux innovants venant compléter les structures existantes.

Nous considérons que l'une de nos principales missions consiste à sensibiliser l'économie, la politique, les autorités et la population suisse au thème du chômage des jeunes ainsi qu'à aider les membres de notre association à obtenir davantage de moyens financiers. En fédérant les intérêts de l'économie, des autorités, des organisations à but non lucratif et des jeunes, Check Your Chance contribue activement à réduire le chômage des jeunes.

Depuis 2010, les programmes inspirés de l'initiative du Credit Suisse «Tous unis contre le chômage des jeunes» se sont avérés rentables et extrêmement efficaces.

Nous nous engageons à promouvoir l'échange de savoir-faire entre nos membres. L'échange d'expériences et la collaboration entre ces derniers contribuent à rendre les programmes de chacun d'entre eux encore plus efficaces.

En tant qu'association ouverte, Check Your Chance souhaite à l'avenir inclure de nouvelles organisations triées sur le volet et compte devenir la plate-forme d'information nationale ainsi que la principale voix sur le sujet du chômage des jeunes.

«Pour moi, le plus difficile a été de préparer le dossier de candidature, c'est-à-dire le curriculum vitæ, la lettre de motivation, etc.»

Ana Paula Leggiero | 19 ans | Apprentie cuisinière CFC

EN BREF

Check Your Chance

- est la première association faitière au niveau national dans le domaine de la prévention du chômage des jeunes et de l'intégration des jeunes chômeurs grâce à une mise en commun des forces nécessaires.
- obtient une large adhésion d'institutions d'utilité publique reconnues dans toute la Suisse qui s'engagent au travers de leurs offres en faveur de la prévention du chômage des jeunes et de l'intégration des jeunes chômeurs.
- sensibilise l'économie, la politique, les autorités et la population suisse au thème du chômage des jeunes.
- aide ses membres à obtenir davantage de moyens financiers.
- favorise activement l'échange de savoir-faire entre les membres dans le domaine du chômage des jeunes.
- développe au profit de ses membres des services innovants destinés à la prévention du chômage des jeunes et à l'intégration des jeunes chômeurs et met ces services en œuvre à l'échelle nationale.

.....

Le Secrétariat d'État à l'économie SECO soutient l'association faitière Check Your Chance et ses organisations membres en leur octroyant des fonds de l'assurance-chômage, qui viennent compléter un financement privé. Il est rentable et dans l'intérêt du SECO que des organisations spécialisées agissent de manière préventive contre le chômage des jeunes en Suisse. Un objectif auquel Check Your Chance et ses organisations membres apportent une contribution essentielle.

Oliver Schärli | SECO, chef Marché du travail et assurance-chômage



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO



Ana Paula Leggiero prépare avec soin une tresse bernoise.

Junior Sounga Iwandza ratisse les déchets de taille.



POUR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE FORTE

La formation professionnelle remplit des fonctions importantes pour les jeunes: en plus de leur apprendre un métier, elle constitue le point de départ de nombreuses possibilités de carrière et de l'apprentissage tout au long de la vie. Mais une formation professionnelle forte est également dans l'intérêt des entreprises. En effet, les jeunes d'aujourd'hui sont le personnel qualifié, les spécialistes et les CEO de demain.

Rémy Hübschi, directeur suppléant
Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Septembre 2022: le site de BERNEXP0, à Berne, devient une gigantesque scène pour plus de 1100 jeunes professionnels. Pendant cinq jours, ces derniers sont les porte-étendards des «SwissSkills 2022», troisième édition des championnats suisses des métiers, qui donnent un aperçu unique de la diversité de la formation professionnelle en Suisse. Plus de 120 000 visiteurs, dont de nombreuses classes, viennent assister à cette manifestation exceptionnelle où règne une ambiance inoubliable. Mais comment fait-on pour mobiliser autant de personnes issues de cercles différents pour l'organisation et la réalisation d'un tel événement? Et pour unir les forces en vue de défendre une formation professionnelle forte en Suisse?

Une mission, trois partenaires

La réponse réside dans le partenariat. Celui-ci repose sur une collaboration bien rodée entre la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail. Ensemble, ces trois partenaires s'engagent pour une formation professionnelle de qualité et entendent maintenir une offre suffisante de places d'apprentissage et de filières de formation. La Confédération veille au respect et au développement des conditions-cadres: par exemple, elle édicte des ordonnances sur la formation ou des dispositions relatives à la formation des responsables de la formation professionnelle. Les cantons assurent l'exécution des tâches, qui

inclut les écoles professionnelles, la surveillance des apprentissages ainsi que l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

Enfin, les associations professionnelles, les organisations de branches et les organes responsables sont chargés de définir les contenus des formations et les procédures nationales de qualification ainsi que de les actualiser régulièrement. Sans les entreprises, sans les associations de branches et économiques, notre système dual n'existerait pas. Ce sont les différentes branches et leurs entreprises qui conçoivent les offres de formation: elles adaptent les contenus aux exigences d'un marché du travail en perpétuelle évolution. Ce sont elles aussi qui proposent les places d'apprentissage.

Un diplôme pour le plus grand nombre

En matière de politique de formation, la Confédération et les cantons ont pour objectif commun que 95% des jeunes de 25 ans possèdent un diplôme du degré secondaire II. Avec un taux de 94%, les jeunes de nationalité suisse et nés en Suisse atteignent presque cet objectif. Mais les jeunes issus de l'immigration en sont moins proches: 87,5% pour les étrangères et étrangers nés en Suisse; 75,7% pour les étrangères et étrangers nés à l'étranger.



Le jour de l'ouverture, les SWISSSKILLS 2022 ont connu une véritable ruée. Rien qu'au cours de la première heure, quelque 10 000 élèves ont afflué sur le site de l'exposition.

GRAPHIQUE 1: LES DIX FORMATIONS PROFESSIONNELLES INITIALES LES PLUS SOUVENT CHOISIES.

Profession	Total
Employée/employé de commerce CFC (tous les profils)	12768
Assistante/assistant en soins et santé communautaire CFC	4979
Gestionnaire du commerce de détail CFC	4196
Assistante socio-éducative/assistant socio-éducatif CFC	3951
Informatricienne/informaticien CFC	2237
Installatrice-électricienne/installateur-électricien CFC	1946
Logisticienne/logisticien CFC	1771
Dessinatrice/dessinateur CFC	1504
Cuisinière/cuisinier CFC	1487
Agricultrice/agriculteur CFC	1420

Source: Office fédéral de la statistique (2021C).
Y compris offres à plein temps en école professionnelle.

Pour que le plus grand nombre possible de jeunes intéressés obtiennent un titre du degré secondaire II, un large éventail d'instruments sont disponibles. Ainsi, dans tous les cantons, on trouve des offres comme l'information et l'orientation professionnelles, le coaching et le mentoring ainsi que la promotion des places d'apprentissage. Les offres de Check Your Chance, elles aussi, jouent un rôle essentiel lors du passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle initiale puis à la vie active.

L'attrait de la formation professionnelle tient notamment au fait qu'elle permet au plus grand nombre de jeunes et d'adultes d'accéder à des diplômes professionnels fédéraux et, par conséquent, à des formations formelles. Parmi celles-ci figure la formation initiale de deux ans menant à une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), qui faisait partie des principales nouveautés introduites par la loi sur la formation professionnelle entrée en vigueur en 2004. Elle s'adresse en premier lieu à des personnes ayant surtout des aptitudes pratiques et débouche sur un titre fédéral qui garantit des compétences uniformes à l'échelle nationale. Aujourd'hui, il existe plus de 60 formations professionnelles initiales avec AFP. Par ailleurs, des instruments comme les certificats de branche, les attestations individuelles de compétences ou les offres de formation dans le domaine de l'intégration peuvent faciliter l'accès au système formel.

Pour atteindre l'objectif de 95%, la coopération interinstitutionnelle joue un rôle important à tous les niveaux. Ces dernières années, cette collaboration entre les autorités et les acteurs des domaines de l'emploi, des assurances sociales, de la migration et de l'éducation s'est renforcée. Une tendance qui profite aux jeunes et aux jeunes adultes. Ainsi, des questions sur la compensation des inégalités ou sur l'inclusion sont abordées sous différentes perspectives.

Différentes voies sont possibles

L'un des points forts du système de formation professionnelle suisse réside dans sa perméabilité et dans les nombreuses solutions de poursuite du parcours à l'issue de la formation initiale. Ainsi, pour l'obtention d'une qualification supérieure du degré tertiaire, les possibilités ne manquent pas. D'une part, la maturité professionnelle donne accès aux hautes écoles spécialisées et, moyennant la réussite de l'examen complémentaire «Passerelle», aux hautes écoles universitaires. D'autre part, la formation professionnelle supérieure débouche sur les examens professionnels fédéraux, les examens professionnels fédéraux supérieurs et les écoles supérieures, qui offrent un large choix de filières adaptées aux besoins de l'économie. Les professionnels acquièrent ainsi le bagage nécessaire pour se spécialiser ou prendre en charge des fonctions de conduite. Enfin, grâce à la formation professionnelle supérieure, il est également possible d'obtenir un diplôme du degré tertiaire sans maturité.

L'apprentissage tout au long de la vie: une évidence

La numérisation des processus de travail, la mondialisation des marchés du travail ainsi que les évolutions de la société et du monde professionnel mettent

les individus et les entreprises à rude épreuve. Les répercussions de la pandémie de coronavirus illustrent bien à quel point la formation est déterminante pour l'évolution individuelle et la mobilité professionnelle. D'où l'importance accordée par la Suisse à la formation continue, à la reconversion, à la réinsertion et, de manière plus générale, à l'apprentissage tout au long de la vie.

L'apprentissage tout au long de la vie inclut tous les types de formation, sur l'ensemble des classes d'âge et des domaines de formation, comme l'école (professionnelle), le cours de préparation à l'examen professionnel fédéral de Cyber Security Specialist, l'acquisition d'une langue à l'aide d'une application ou encore l'apprentissage au poste de travail. Il répond aux attentes les plus diverses et contribue, par exemple, à ce que de larges pans de la population puissent suivre le rythme des évolutions dans la société et l'économie. Les entreprises profitent de spécialistes et de cadres qualifiés, tandis que les personnes maintiennent leur employabilité et leur compétitivité. L'apprentissage tout au long de la vie est également essentiel pour le développement et l'épanouissement personnels.

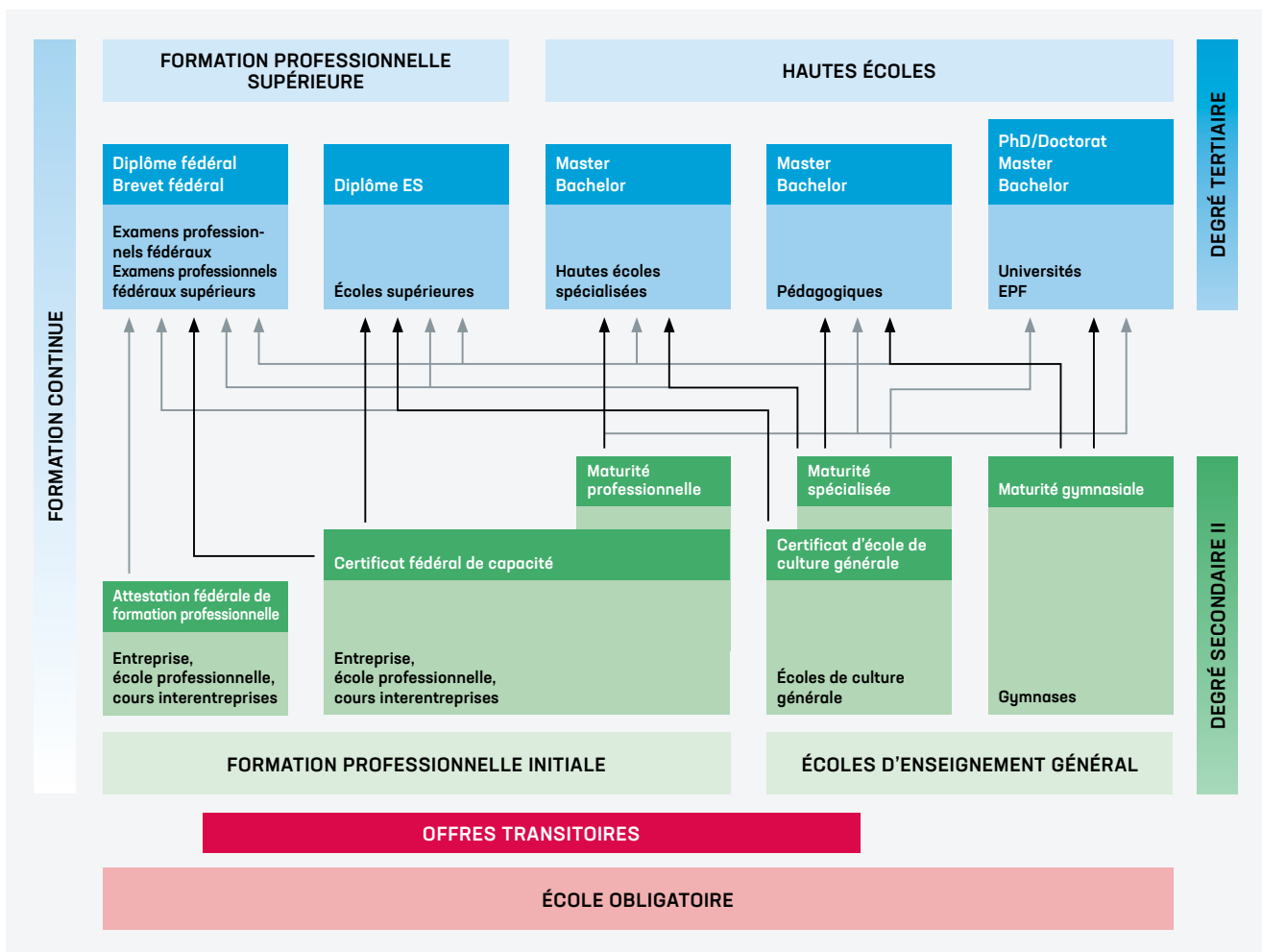
En Suisse, la transmission de compétences professionnelles s'inscrit dans un système coordonné et perméable composé des trois types de formation

suivants: formation formelle (titres formels du degré secondaire II et du degré tertiaire), formation continue à des fins professionnelles pouvant être adaptée rapidement (formation non formelle, par exemple cours, certificats de branche, etc.), et formation informelle (apprentissage au poste de travail, littérature spécialisée). Un autre atout du système suisse réside dans la grande proximité entre la formation professionnelle et le marché du travail. Par l'intermédiaire des organisations du monde du travail, l'économie participe au développement et à l'actualisation des titres de la formation professionnelle et des offres de formation continue.

Grâce à la perméabilité du système éducatif suisse, un changement d'activité et une démarche d'apprentissage continue sont possibles à tout moment. Les compétences existantes peuvent être actualisées ou enrichies, notamment par le biais de l'apprentissage sur le lieu de travail. Les reconversions longues dans des professions exigeant des compétences radicalement différentes sont rares. La Confédération soutient l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie en promouvant des compétences de base telles que la lecture, l'écriture ou les technologies de l'information et de la communication.

Il vaut la peine que nous nous engageons collectivement en faveur d'une formation professionnelle forte. En effet, nous créons alors un contexte favorable et faisons une double promesse: celle que les jeunes et les jeunes adultes trouvent des conditions optimales pour entrer et progresser dans la vie active; et celle que les entreprises puissent encore compter demain sur du personnel qualifié.

GRAPHIQUE 2: LE SYSTÈME ÉDUCATIF SUISSE



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DUALE A BESOIN D'ASSOCIATIONS DE BRANCHES FORTES

Le système dual de formation professionnelle a besoin d'associations de branches engagées et proches des entreprises. Nulle loi ni réglementation n'est requise ici. Au contraire: ce qu'il faut, c'est la volonté et le courage de renforcer les organisations du monde du travail dans leur rôle au profit de la formation professionnelle.

**Nicole Meier-Heim, responsable du département en charge de l'éducation ainsi que de la formation et du perfectionnement professionnels
Union patronale suisse**

Le rôle important joué par les associations de branches est l'un des grands facteurs de réussite du système dual de formation professionnelle de la Suisse. Celles-ci veillent en effet à ce que les besoins des entreprises soient pris en compte dans l'évolution des métiers et à ce que la formation correspondante réponde aux exigences du marché du travail. Cette approche garantit un rapport coûts-bénéfices avantageux, comme en a déjà attesté à maintes reprises et récemment encore la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP). Ce lien positif, qui se vérifie sur l'ensemble des branches, préserve la formation professionnelle des interventions politiques ou des soutiens financiers inutiles, tout en garantissant la disposition des entreprises à former des apprentis. Pour les employeurs, il vaut donc la peine de former des jeunes.

Cette orientation de la formation vers le marché du travail fait également en sorte que les qualifications des jeunes s'alignent le plus possible sur les besoins du marché professionnel. D'où la réussite en général du passage à la vie active. Certains pays misent davantage sur l'éducation scolaire, ce qui leur vaut probablement des résultats plus élevés aux enquêtes Pisa¹. Le chômage

des jeunes y est toutefois nettement plus élevé qu'en Suisse, tout simplement parce que le passage de l'école au monde professionnel n'y est pas aussi coordonné. C'est pourquoi de nombreux pays s'intéressent au système dual suisse et veulent en savoir davantage sur ses facteurs de succès. À cet égard, on ne soulignera jamais assez l'importance d'impliquer et de renforcer les associations de branches. Pourtant, le système est étranger à un grand nombre de pays, où l'opinion prévaut que l'État est responsable de la formation. Il leur semble même parfois curieux que l'économie soit prête à investir dans la formation professionnelle et, par conséquent, à participer au financement du système éducatif. Rien d'étonnant donc à ce que nos voisins aient tendance à prendre de plus en plus de décisions politiques en faveur de l'école. En Suisse, cet effet n'a pas lieu, ce que confirme le dernier rapport de tendance de l'HEFP². Même pendant la pandémie, le gouvernement n'a pris quasiment aucune mesure publique ou axée sur l'école. La formation professionnelle est désormais si profondément ancrée dans les entreprises et les branches qu'à la surprise de beaucoup, la crise économique n'a pas entraîné de pénurie des places d'apprentissage. En période de

crise surtout, un tel engagement en faveur de la formation demande du courage. Néanmoins, la pandémie a montré que la collaboration étroite au sein du partenariat de la formation professionnelle et la continuité des procédures existantes ont fait leurs preuves. La clé est que les associations de branches consolident et étendent de façon ciblée leurs liens avec les entreprises et que, dans le processus de développement des professions, le rôle des organisations du monde du travail soit encore renforcé.

Positionnement de la formation professionnelle supérieure

Au niveau de la formation professionnelle supérieure, le système suisse est encore plus difficile à comparer aux systèmes étrangers. La logique de branche de la formation professionnelle initiale trouve son prolongement dans le domaine tertiaire, ce qui est essentiel pour fournir au marché du travail suisse la main-d'œuvre qualifiée requise.

Avec leur fort ancrage pratique et leur orientation marquée vers les compétences, les examens fédéraux et les écoles supérieures sont construits différemment des systèmes internationaux,

¹ PISA (Programme for International Student Assessment) est un programme créé par l'OCDE qui évalue tous les trois ans les compétences des élèves en lecture, mathématiques et sciences et en effectue une comparaison internationale.

² 5e rapport de tendance de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle OBS HEFP.

qui s'appuient surtout sur des heures d'enseignement classiques. Cette différence rend plus difficile de faire mieux connaître le système de formation professionnelle suisse aux niveaux national et international ainsi que de le faire bénéficier d'une reconnaissance accrue. Les acteurs de la formation en Suisse s'accordent donc globalement sur la nécessité de renforcer la formation professionnelle supérieure. De ce fait, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a lancé le projet «Positionnement des écoles supérieures». Dans le cadre des travaux réalisés jusqu'ici et de ceux à venir visant le renforcement de la formation professionnelle supérieure, la Suisse ne peut s'inspirer d'aucun autre système au monde, ce qui constitue une difficulté de taille et pose notamment les questions suivantes: comment le système peut-il bénéficier d'une attention et d'une reconnaissance accrues au sein de la société? Faut-il un «bachelor en formation professionnelle» et comment celui-ci serait-il mis en œuvre?

C'est précisément parce qu'il n'existe pas de système comparable dans le monde que l'orientation spécifique aux branches de la formation professionnelle supérieure est à la fois un facteur de réussite et un défi. En effet, cette voie de carrière est souvent sous-estimée, alors même que, selon plusieurs études, ses diplômés sont très demandés. Mais si les jeunes ne choisissent plus la voie de la formation professionnelle initiale et supérieure en raison du manque de reconnaissance dont elle souffre dans la société, ces professionnels et leurs compétences spécifiques manqueront par la suite sur

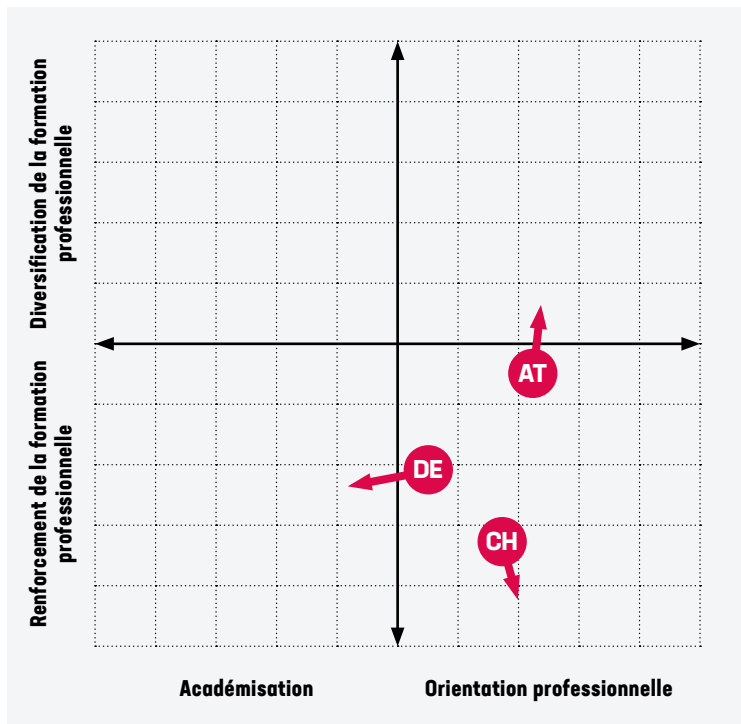
le marché du travail. Il s'agirait là d'une perte pour toute la société, qui pourrait également entraîner une hausse du taux de chômage (des jeunes).

Éviter les interventions politiques

Les interventions politiques constituent un danger pour le système de formation: bien que partant d'un bon sentiment, elles font plus de mal que de bien. Des tendances comme la numérisation ou la durabilité incitent les politiques à mettre en place des directives nationales ou à introduire des règlements. Pourtant, ces tendances ont investi depuis longtemps le marché du travail et sont automatiquement intégrées aux révisions des profils professionnels. Les réglementations qui,

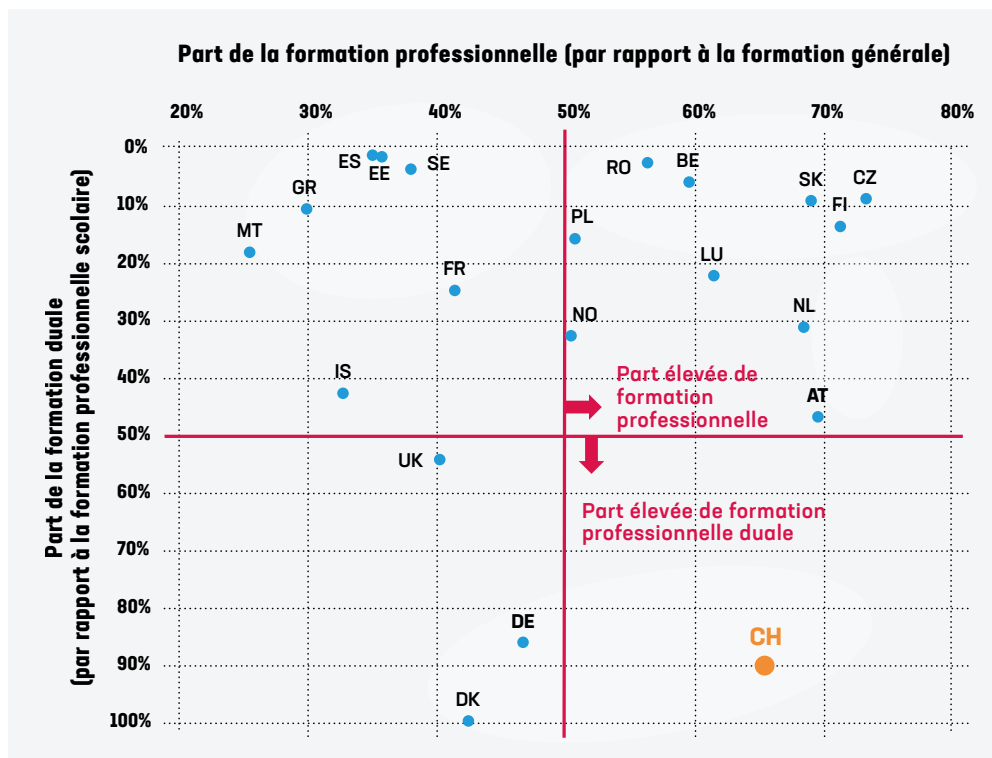
par exemple, ajoutent des heures de formation scolaire pour l'ensemble des professions rompent l'équilibre de la formation duale. Les appels à un enseignement accru de la culture générale afin d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie ne font pas mieux. Car c'est justement grâce à la formation professionnelle que les jeunes prennent l'habitude de combiner travail et apprentissage et ainsi d'acquérir leurs connaissances en parallèle dans l'entreprise et à l'école. Former pour constituer des «réserves de main-d'œuvre» impliquerait de développer le volet scolaire, c'est-à-dire de décaler progressivement la formation vers l'école. Pour les jeunes qui possèdent de bonnes aptitudes pratiques mais ont un niveau scolaire plutôt faible, une telle évolution serait désastreuse.

GRAPHIQUE 1: ÉVOLUTION DIFFÉRENTE DE SYSTÈMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE SIMILAIRES EN ALL / AT / CH DANS LES ANNÉES 1990



Source: Cedefop et hefp.swiss

GRAPHIQUE 2: PART DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU SECONDAIRE SUPÉRIEUR ET PART DE LA FORMATION DUALE EN 2015



Source: Markowitsch, J. and Hefler, G. (2019). Future Developments in Vocational Education and Training in Europe. Report on reskilling and upskilling through formal and vocational education training. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, No 2019/07.

Les associations de branches soulèvent également des thèmes importants comme la certification professionnelle pour adultes, la prise en compte des acquis ainsi que l'introduction de possibles formations professionnelles avec attestation, préapprentissage d'intégration et attestations individuelles de compétences. Ces thèmes doivent être abordés et mis en œuvre dans chaque branche séparément, et non sous forme de règlement applicable à l'ensemble de ces dernières. Il y a autant de métiers que d'opportunités et de défis liés aux initiatives ou aux considérations politiques et sociales. Les initiatives des branches, y compris de leurs partenaires sociaux, mettent en évidence non seulement des exemples et potentiels intéressants, mais aussi de possibles obstacles et limites.

Pour tous ces aspects, il est important que les associations de branches et les entreprises restent motivées et mobilisées. Elles ont pour mission de sonder en temps réel les besoins du marché du travail et de mettre clairement en évidence les avantages de la formation professionnelle initiale et supérieure afin de convaincre les diplômés et responsables de recrutement potentiels de la qualité de ce système. L'implication des entreprises dans les grandes problématiques de la formation et, en particulier, dans le processus de développement reste donc le principal facteur de succès du système de formation professionnelle en Suisse. Par conséquent, il est d'autant plus important de maintenir à un niveau élevé la disposition des entreprises à former des apprentis. En plus de redonner plus

de courage et de confiance dans le système, il faut renforcer volontairement les organisations du monde du travail afin qu'elles puissent s'acquitter efficacement de leur mission. Les associations de branches, quant à elles, sont invitées à garder la formation au nombre des tâches centrales de leurs structures associatives et à s'impliquer activement dans la politique de formation en collaboration avec les associations faïtières. C'est dans ce but que l'Union patronale suisse s'engage aux niveaux stratégique et politique.

RÉSULTATS

Check Your Chance et ses organisations membres ont obtenu les résultats suivants:

01.10.2021 AU 30.09.2022



JEUNES SUIVIS

13 964

JEUNES SUIVIS PRÉVENTION ET
INTÉGRATION (2022)



TAUX DE RÉUSSITE

82%

NON INSCRITS AU CHÔMAGE UNE
ANNÉE APRÈS LA SORTIE RÉUSSIE*



COÛTS

CHF 3442.-

COÛT MOYEN PAR PERSONNE EN PRÉVENTION (2021)



SUBVENTIONS

4,5

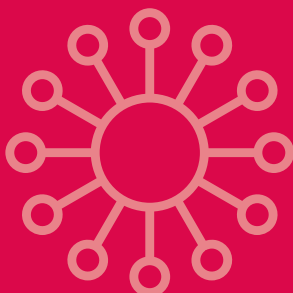
3 MILLIONS DE FRANCS SUISSES
DE SUBVENTIONS PRIVÉES ET
1,5 MILLION DE FRANCS SUISSES
DE SUBVENTIONS PUBLIQUES
POUR LA PRÉVENTION

SUBVENTIONS PRIVÉES COMPLÉTÉES PAR LE
SECRÉTARIAT D'ÉTAT À L'ÉCONOMIE (SECO)

ORGANISATIONS

13

ORGANISATIONS AU
SEIN DU RÉSEAU



SITUATIONS

52% EN TRANSITION VERS
UNE FORMATION
PROFESSIONNELLE
(TRANSITION I)

7% EN SITUATION
D'INTERRUPTION DE
L'APPRENTISSAGE

41% EN TRANSITION À L'ISSUE
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
(TRANSITION II)

SEXE

43%

PARTICIPANTS FÉMININS

57%

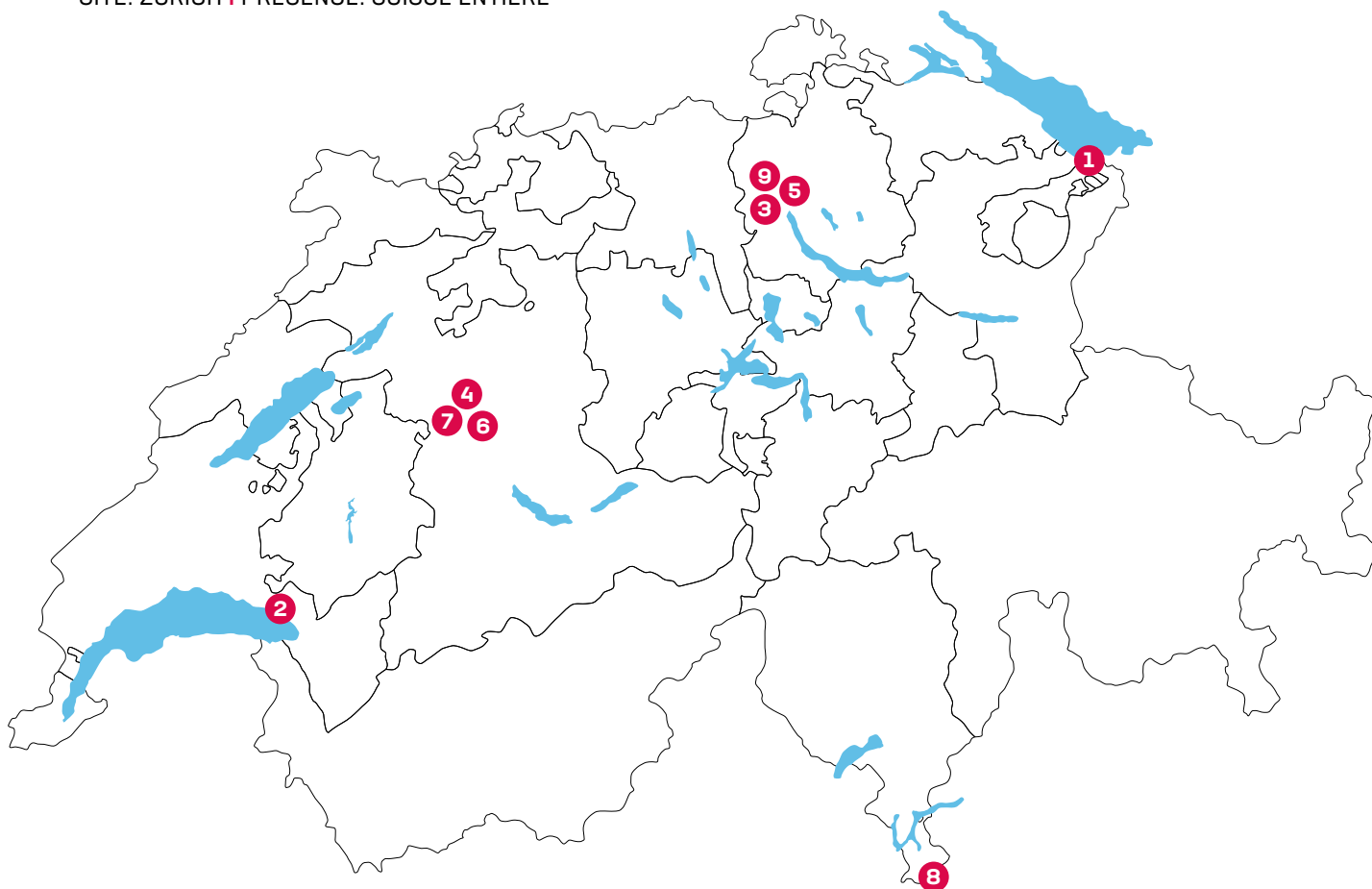
PARTICIPANTS MASCULINS



ORGANISATIONS MEMBRES

Au cours de l'exercice sous revue, les institutions suivantes ont rejoint notre association faîtière dans sa lutte contre le chômage des jeunes:

- 1 FONDATION DIE CHANCE**
SITE: RHEINECK | PRÉSENCE: AI | AR | GL | GR | SG | TG | PRINCIPAUTÉ DE LIECHTENSTEIN
- 2 FONDATION IPT**
SITE: VEVEY | PRÉSENCE: AG | BE | BL | BS | FR | GE | JU | NE | TI | VD | VS | ZH
- 3 ASSOCIATION REF**
SITE: ZURICH | PRÉSENCE: AG | FR | ZG | ZH
- 4 ASSOCIATION LIFT**
SITE: BERNE | PRÉSENCE: AG | AR | BE | BL | BS | FR | GE | GR | LU | NE | OW | SG | SH | SO | SZ | TG | TI | VD | ZG | ZH
- 5 FONDATION PRO JUVENTUTE**
SITE: ZURICH | PRÉSENCE: SUISSE ENTIERE
- 6 ROCK YOUR LIFE!**
SITE: BERNE | PRÉSENCE: AG | AI | AR | BE | BL | BS | FR | GR | LU | SG | TI | VD | ZH
- 7 RÉSEAU OSEO**
SITE: BERNE | PRÉSENCE: AG | BL | BS | FR | SG | SH | SZ | TG | TI | VS | ZH
- 8 FONDATION YOULABOR**
SITE: CHIASSO | PRÉSENCE: TI
- 9 ASSOCIATION YOUNG ENTERPRISE SWITZERLAND (YES)**
SITE: ZÜRICH | PRÉSENCE: AG | AR | BE | BL | GR | LU | NE | SG | SH | SZ | TG | VD | ZG | ZH



FONDATION DIE CHANCE

PROGRAMME: INTÉGRATION DES JEUNES

Cela fait plus de 20 ans qu'en Suisse orientale, la fondation privée DIE CHANCE soutient les jeunes en difficulté afin qu'ils s'intègrent sur le marché du travail primaire.

Elle assure un accompagnement sur mesure des jeunes - coaching de candidature, job coaching et coaching situationnel - dès la recherche d'apprentissage, tout au long de la formation et jusqu'à l'obtention d'un diplôme reconnu. En cas de besoin, les spécialistes de la fondation épaulent aussi les apprentis diplômés qui souhaitent poursuivre leur activité professionnelle. Son public cible: les jeunes diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et les apprentis ayant interrompu leur apprentissage ou risquant de le faire. Le champ d'action de la fondation s'étend sur toute la Suisse orientale ainsi que sur la Principauté de Liechtenstein.

Son programme se distingue aussi des autres offres par un engagement de longue haleine et un soutien adapté aux besoins individuels des jeunes. La fondation encourage et soutient chaque jeune en tenant compte de sa situation.

L'intensité du suivi jusqu'à la sortie du programme varie énormément. L'expérience montre que la période la plus compliquée est la phase d'admission, c'est-à-dire jusqu'à ce que la personne accompagnée ait le contrat d'apprentissage entre ses mains. Lorsque la problématique est multiple ou que la personne souffre d'instabilité mentale, le plus souvent, seule une avancée très progressive est possible. Toutefois, chaque nouvelle étape est considérée comme une réussite.

Parfois, les conseillères et conseillers en formation de la fondation atteignent leurs limites et doivent laisser aux jeunes le temps d'acquérir la maturité, la stabilité et la volonté qui leur seront nécessaires dans le monde professionnel. Ceux-ci quittent alors le programme de façon anticipée. Toutefois, sont également considérés comme sorties avant la fin du programme les cas où les jeunes souhaitent poursuivre leur parcours professionnel de manière autonome après des durées de prise en charge diverses ou lorsqu'ils sont transférés vers d'autres services spécialisés.

Sont également inclus dans le nombre de sorties, les jeunes qui quittent le programme après avoir réussi leur apprentissage ou avoir trouvé une solution de transition.

Pour assurer sa viabilité, la fondation s'est fixé pour objectif d'obtenir un taux élevé de maintien en activité des apprentis diplômés. Pour ces derniers, trouver immédiatement un emploi fixe a tendance à devenir de plus en plus difficile. C'est pourquoi la poursuite du suivi au cours de cette phase gagne en importance.

En prévenant le chômage des jeunes, la fondation fournit une importante contribution à la société et à l'économie. Le certificat de fin d'apprentissage est le sésame qui ouvre aux jeunes de meilleures perspectives professionnelles. En encourageant les jeunes qui ne sont pas en mesure d'atteindre seuls cet objectif, la fondation accomplit un précieux travail de prévention et contribue activement à lutter contre le chômage des jeunes et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.



CHIFFRES 2022 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	296
Nombre de sorties	83
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	30
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	16
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	58
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	3
Taux de réussite conformément au but de la fondation DIE CHANCE	95,8%
Jeunes PQ: 48 dont PQ réussie: 46	
Coût moyen par personne suivie	CHF 4000.-
Présence régionale	AI AR GL GR SG TG Principauté de Liechtenstein

Contact: DIE CHANCE, fondation d'insertion professionnelle de Suisse orientale, 9424 Rheineck

die-chance.ch

FONDATION IPT

PROGRAMMES: AVENIR JEUNES, JEUNES@WORK, SORS DES SENTIERS BATTUS

Reconnue d'utilité publique, la Fondation IPT s'engage depuis 50 ans en faveur de l'insertion et de la réinsertion professionnelle des personnes en difficulté sur le marché du travail. Depuis 2008, la Fondation IPT propose des programmes spécifiques dédiés à l'insertion des jeunes dans le monde du travail.

La Fondation IPT dispose d'un large réseau national d'environ 15 000 entreprises partenaires. Les jeunes participants sont mis en contact avec ces entreprises, ce qui facilite la recherche de stages et de places d'apprentissage. Pour ces jeunes, les contacts entretenus avec les entreprises s'avèrent particulièrement importants pour avoir une chance de trouver un emploi.

AVENIR JEUNES

Lorsqu'ils ne bénéficient d'aucun soutien, les jeunes confrontés à des situations complexes éprouvent des difficultés à réussir leur formation. La Fondation IPT propose un soutien individualisé à ces jeunes de 15 à 28 ans qui, pour différentes raisons, n'ont pas pu entamer ou achever une formation. Un coaching personnalisé, une offre de counseling, des cours de soutien et des stages ou préapprentissage permettent aux jeunes de se préparer aux défis du monde du travail. L'objectif est de les aider à définir un projet professionnel adapté et à trouver une place d'apprentissage adéquate. Afin de prévenir toute difficulté potentielle et d'éviter une interruption de l'apprentissage, les personnes en formation bénéficient, si besoin, d'un accompagnement jusqu'à l'obtention de leur diplôme. Le programme a été lancé pour la première fois en 2010 en Valais à la demande du canton. Il est désormais également proposé dans les cantons d'Argovie, de Bâle, de Berne, de Fribourg, du Jura, de Neuchâtel, du Tessin et de Zurich.

JEUNES@WORK

Malgré les solides compétences professionnelles dont ils disposent au terme de leur formation, les jeunes ont parfois du mal à concrétiser leur objectif professionnel, à mettre en avant leurs points forts lors de la procédure de recrutement voire d'établir le contact avec les employeurs. Que ce soit après une formation professionnelle initiale (CFC, AFP) ou après des études (haute école spécialisée, université), Jeunes@Work permet à des jeunes diplômés âgés de 18 à 30 ans d'être accompagnés dans leur recherche d'un premier emploi en renforçant leur marketing personnel et en élargissant leur réseau. Grâce à un coaching individuel, à des modules en groupe et à des stages, les partici-

pants bénéficient d'un soutien les aidant à définir plus clairement leurs objectifs professionnels, à présenter leurs talents dans un dossier de candidature convaincant et lors d'entretiens d'embauche, et à apprendre à se constituer un réseau professionnel. Jeunes@Work ouvre des portes vers le monde de l'entreprise. Cela facilite le démarrage de carrière et contribue à lutter contre le chômage. Lancé en 2008 dans le canton de Genève, ce soutien est désormais proposé dans toute la Suisse, sur tous les sites de la Fondation IPT.

SORS DES SENTIERS BATTUS

Certains jeunes ne se reconnaissent pas dans les parcours professionnels conventionnels. D'autres ont des talents et des idées spécifiques qu'ils aimeraient exprimer. Lancé au printemps 2021, ce programme entend œuvrer à la réalisation de ces rêves et ainsi aider de jeunes adultes à développer leur potentiel. Il s'adresse en premier lieu à des jeunes de 18 à 35 ans qui veulent mener à bien un projet et se mettre à leur compte, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, immédiatement ou sous la forme d'une étape intermédiaire dans le cadre d'un objectif à plus long terme.

Un coaching individuel et de groupe aide les participants à concrétiser leur idée et à acquérir le savoir-faire nécessaire pour devenir indépendants. Le lancement du projet fait également l'objet d'un suivi visant à en garantir la pérennité. Le programme est proposé dans les cantons de Fribourg, de Neuchâtel, de Genève, du Jura, de Vaud et du Valais ainsi qu'à Berne (francophone).



FONDATION-STIFTUNG-FONDAZIONE



FONDATION IPT



FONDATION IPT



CHIFFRES 2022 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	1213
Nombre de sorties	439
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	121
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	15
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	85
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	19
Dans le programme avec/sans soutien à l'emploi	324
Taux de réussite	65.85%
Coût moyen par personne suivie	CHF 2268.-
Présence régionale	AG BE BL BS FR GE JU NE TI VD VS ZH

Contact: Fondation IPT, 1800 Vevey
fondation-ipt.ch | jeunesatwork.ch

ASSOCIATION REF

PARTENAIRES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Quatre réseaux d'entreprises formatrices des cantons d'Argovie, de Fribourg, de Zoug et de Zurich unissent leurs forces au sein de l'association REF qui se présente comme un partenaire de l'économie privée. La tâche de ces réseaux est de promouvoir ensemble la relève professionnelle, avec l'idée que la responsabilité de la formation doit être partagée. L'évolution démographique et d'autres tendances induisent par endroit une offre en places d'apprentissage plus forte que la demande. À cela s'ajoute une perte de prestige de la formation professionnelle auprès des jeunes. Un encouragement proactif de la relève est donc capital.

Les PME qui souhaitent former profitent ainsi des prestations d'un réseau d'entreprises formatrices en relation directe avec les écoles et qui recrute les jeunes pour des places d'apprentissage dans l'économie privée, où ils peuvent réussir leur formation. Les entreprises sont déchargées sur les plans organisationnel et administratif, et les personnes en formation bénéficient d'un accompagnement individuel et spécialisé.

L'association REF est représentée au sein de l'association Check Your Chance par un programme lié à Transition II qui s'adresse aux jeunes ayant terminé leur apprentissage. Chaque année, les statistiques du chômage montrent clairement à quel point, à partir du mois d'août, les jeunes sont touchés par le chômage.

Avant la fin de leur apprentissage, les participants au programme sont préparés de manière intensive à la procédure de qualification afin d'augmenter leurs chances de réussite. Les apprentis souhaitant poursuivre leur formation à l'issue des deux ans de formation professionnelle initiale AFP bénéficient d'un coaching de candidature professionnel et d'un soutien lorsqu'ils recherchent une place d'apprentissage. Un job coaching est assuré jusqu'à la fin de la période d'essai. Les apprentis qui veulent entrer dans la vie active se voient prodiguer des conseils personnalisés, suivent un training professionnel de candidature et profitent d'une bonne mise en réseau avec des sociétés de divers secteurs. Ils peuvent, eux aussi, bénéficier d'un job coaching. Le coaching personnalisé donne de l'assurance aux jeunes entrant sur le marché de l'emploi et les aide à accomplir leurs premiers pas dans la vie active. Les employeurs potentiels sont déchargés lors de l'initiation et bénéficient de l'expérience et du grand engagement des job coachs appartenant aux réseaux d'entreprises formatrices.

CHIFFRES 2022 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	120
Nombre de sorties	117
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	46
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	20
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	25
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	4
Nombre de participants avec début du stage	4
Nombre de participants avec une autre solution	7
Pas de solution de suivi (DRP, interruption, etc.)	11
Taux de réussite	91%
Coût moyen par personne suivie	CHF 3325.-
Présence régionale	AG FR ZG ZH

Contact: Association REF, 8005 Zurich
netzwerk-lbv.ch



Ana Paula Leggiero coupe des poireaux en lamelles (julienne) pour la soupe.

Dans l'atelier, Junior Sounza Iwandza aiguise à la meule la lame de la tondeuse à gazon.



ASSOCIATION LIFT

PROGRAMME: PROJET LIFT

Mené dans toute la Suisse, le «projet LIFT» est coordonné, accompagné et développé par LIFT, association à but non lucratif, politiquement et confessionnellement neutre, dont le siège est établi à Berne.

Depuis 2006, le «projet LIFT» est un programme d'insertion et de prévention qui a fait ses preuves auprès de jeunes confrontés à des conditions de départ difficiles lors de la transition entre la vie scolaire et la vie professionnelle. LIFT intervient dès la 7^e classe de l'école obligatoire et améliore la capacité d'intégration de jeunes âgés de 13 à 15 ans grâce à des expériences pratiques précoces dans le monde du travail. Le groupe cible sont les élèves des 7^e à 9^e classes confrontés, par exemple, à un faible niveau scolaire, à un environnement social difficile ou à un contexte de migration. L'objectif de LIFT est que les participantes et participants entament une formation professionnelle directement après l'école obligatoire afin d'éviter, dans la mesure du possible, d'avoir recours à d'autres mesures de soutien et de dépendre ultérieurement de l'aide sociale. Selon l'évaluation scientifique réalisée chaque année, LIFT affiche sur ce point un taux de réussite d'environ 60% des jeunes suivis.

Fin 2022, 353 écoles des trois régions linguistiques de Suisse avaient intégré le projet LIFT à leurs propres projets locaux. Elles travaillent en étroite collaboration avec les PME de leur région afin de permettre aux élèves participants de vivre leur première expérience pratique du monde du travail dans le cadre des places de travail hebdomadaires (PTH) et de les préparer ainsi à effectuer un choix professionnel. Dans ces PTH, qui sont aujourd'hui au nombre de plus de 4000 dans toute la Suisse, les jeunes suivis dans le cadre du projet LIFT effectuent des travaux pratiques simples pendant deux à trois heures par semaine en contrepartie d'une petite rémunération. Les écoles préparent leurs participants à ces missions grâce à des modules d'accompagnement visant à renforcer leurs compétences sociales et personnelles et les accompagnent tout au long de cette expérience.

Le centre de compétences à Berne coordonne les activités nationales et les équipes de LIFT dans les différentes régions de Suisse, et soutient et accompagne les écoles participantes lors de l'introduction et de la mise en œuvre des projets LIFT locaux. Les écoles LIFT peuvent bénéficier du savoir-faire acquis et échanger entre elles dans le cadre de cours de

formation et de réunions ayant trait au réseau. Les instruments de travail et les modèles sans cesse améliorés pour les modules de cours ainsi que pour l'acquisition et l'accompagnement des PTH sont gratuitement mis à la disposition des écoles.

Il est encourageant de constater que de nombreuses nouvelles écoles ont opté pour LIFT au cours des deux dernières années. Et ce, malgré les circonstances difficiles liées à la pandémie de Covid-19. La mise à disposition d'un nombre suffisant de PTH pour le nombre croissant de jeunes de LIFT demeure un défi majeur. Pour 2022, l'organisation LIFT s'était fixé comme objectif de prendre des mesures supplémentaires pour sensibiliser le monde économique à son action ainsi que de nouer de nouveaux partenariats pour la mise à disposition de PTH et de moyens financiers. L'accent est placé non seulement sur le développement continu du programme, mais aussi sur la garantie du financement de l'organisation pour la phase 2022-2024.

LIFT reste très demandé dans les établissements secondaires de Suisse. Cette année encore, de nombreuses écoles ont choisi de mettre en place le projet. Si elle a de quoi réjouir, cette tendance positive continue de confronter les écoles et l'association LIFT au défi de fournir assez de PTH appropriées pour le nombre croissant de jeunes (près de 4600 actuellement). C'est pourquoi LIFT a lancé en juin 2022 la campagne nationale «Mobiliser l'économie». L'objectif est de trouver de nouveaux partenaires susceptibles d'offrir des PTH ou de participer au financement de LIFT Suisse.



CHIFFRES 2022 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis dans les écoles évaluées	2203
Nombre de sorties	1076
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage CFC ou AFP)	553
Nombre de participants avec passage à une offre transitoire	162
Nombre de participants avec passage à un stage ou à une autre solution d'insertion	144
Pas de solution de suivi (ORP, interruption, etc.)	217
Taux de réussite (début de l'apprentissage immédiatement après la fin de l'école obligatoire)	63%
Coût moyen par personne suivie	CHF 1900.- ¹
Présence régionale	AG AR BE BL BS FR GE GR LU NE OW SG SH SO SZ TG TI VD ZG ZH

Contact: Association LIFT, 3013 Berne
jugendprojekt-lift.ch

¹ Dont CHF 400.- correspondent aux coûts de l'organisation LIFT

FONDATION PRO JUVENTUTE

PROGRAMME: TRANSITION ÉCOLE - MONDE PROFESSIONNEL

Plus grande organisation de Suisse dédiée aux enfants et aux jeunes, Pro Juventute renforce et responsabilise les enfants et les jeunes ainsi que leurs parents, afin que chaque enfant vivant en Suisse puisse avoir une enfance épanouie et une éducation auto-déterminée et responsable. La thématique «Transition école - monde professionnel» constitue un élément central de l'action de la fondation.

Le système de formation dual de la Suisse est considéré comme un succès. En Suisse, la majeure partie des jeunes effectuent un apprentissage au sein d'une entreprise et fréquentent une école professionnelle. La transition menant de l'école au monde du travail représente un changement de grande ampleur pour les jeunes et ce changement est associé à divers défis. Pro Juventute soutient les jeunes en leur proposant diverses offres. Avec son service «Conseils + aide 147.ch », Pro Juventute offre aux jeunes un soutien personnel 24h/24 en ce qui concerne les questions relatives à la formation et à l'entrée sur le marché du travail. Le monde du travail est en pleine mutation. Diverses compétences, telles que les compétences numériques ou sociales, y sont demandées. Avec son initiative «Future Skills», Pro Juventute entend promouvoir les compétences qui seront nécessaires à l'avenir afin de prévenir, à terme, le chômage des jeunes. Le service de conseil aux parents de Pro Juventute se tient à la disposition des parents et de l'entourage des jeunes pour répondre à toute question éventuelle. Pro Juventute renforce en outre les compétences professionnelles des jeunes en transition I en leur proposant de passer des entretiens fictifs. Au Tessin, les jeunes sont soutenus et accompagnés par des offres cantonales, telles que le Progetto Mentoring.

ENTRETIENS FICTIFS

Le dossier de candidature sur la table, une personne en face qui pose des questions: dans l'offre «Entretiens fictifs», Pro Juventute simule un entretien d'embauche avec des jeunes et veille ainsi à ce que des élèves du secondaire bénéficient d'un soutien supplémentaire pour trouver une place d'apprentissage. Les jeunes ont alors la possibilité d'améliorer leurs compétences en matière de candidature, ce qui augmente leurs chances d'obtenir une place d'apprentissage appropriée. Gratuite pour les écoles, l'offre s'adresse exclusivement aux classes à exigences de base des 8^e à 10^e années. La formation «Entretiens fictifs» dure toute une journée. Les bénévoles qui s'engagent sont des professionnels expérimentés qui connaissent bien le processus de recrutement. Chaque élève participe à un entretien individuel: il réalise une simulation d'entretien, puis reçoit un feed-back ainsi que des conseils sur son dossier de candidature. L'enseignant, quant à lui, recueille les retours des bénévoles et peut, sur cette base, continuer à travailler avec les jeunes pour que ces derniers trouvent une solution de transition correspondant à leurs capacités et à leurs souhaits. Pro Juventute propose les entretiens fictifs dans toute la Suisse, en allemand, en français et en italien.



CHIFFRES 2022 DE LA PRÉVENTION

ENTRETIENS FICTIFS

Nombre d'entretiens fictifs réalisés (181 D-CH 99 F-CH 16 I-CH)	296
Nombre de jeunes (2515 D-CH 2138 F-CH 295 I-CH)	4948
Nombre d'interventions bénévoles de professionnels	1002
Âge moyen par élève	14
Coût moyen par entretien fictif	CHF 2332.-
Présence régionale	Toute la Suisse

Contact: Fondation Pro Juventute, 8050 Zurich
projuventute.ch

ROCK YOUR LIFE!

PROGRAMME: MENTORAT DESTINÉ AUX JEUNES POUR UNE TRANSITION RÉUSSIE DE L'ÉCOLE À LA VIE PROFESSIONNELLE

ROCK YOUR LIFE! (RYL!) est un programme de mentorat individuel entre des jeunes et de jeunes mentors. Il s'engage en faveur de l'équité en matière de formation, de l'égalité des chances et de la mobilité sociale. Les opportunités dont bénéficient les jeunes en matière de formation et de développement dépendent fortement de leur origine sociale. Les jeunes n'évoluent pas tous dans un environnement susceptible de les soutenir efficacement dans le processus d'orientation professionnelle et de leur offrir assez d'espace pour développer leur potentiel. C'est précisément à ce niveau qu'intervient RYL!

Au cours de la 8^e et de la 9^e années scolaires, quel que soit leur contexte social, économique et familial, les jeunes sont accompagnés par des étudiants et de jeunes travailleurs afin de réussir le passage de l'école à la formation. Ils bénéficient ainsi de l'accompagnement d'un jeune adulte. En retour, cette personne acquiert une expérience précieuse en matière de conseil tout en renforçant ses propres compétences comportementales (soft skills).

La collaboration de RYL! avec des entreprises partenaires permet en outre aux jeunes d'obtenir un précieux aperçu du monde du travail.

Une étude réalisée par l'Institut Leibniz de recherche économique (Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, ifo) de l'Université de Munich le prouve: «Le mentorat améliore les chances des jeunes très défavorisés sur le marché du travail». En s'appuyant sur le cas de RYL!, l'étude s'est attachée à déterminer si ce programme de mentorat «améliore» efficacement les perspectives d'emploi des jeunes qui y participent». Une expérience de terrain a été conçue et mise en œuvre afin de répondre à cette question. L'étude a été menée dans dix villes d'Allemagne. Au total, 308 jeunes de 19 écoles y ont participé. L'étude a été évaluée sur différentes phases et s'est déroulée sur une période totale de cinq années. L'équipe de recherche de l'ifo a bel et bien constaté que l'indice des perspectives d'emploi des élèves de 8^e et 9^e classes issus de milieux très défavorisés s'améliorait nettement un an après le début du programme. Le programme influe positivement sur les trois composantes de l'indice global, c'est-à-dire sur celles qui mesurent les aspects cognitifs, non cognitifs et motivationnels. Pour les jeunes très défavorisés, l'effet bénéfique du programme a ainsi dépassé l'effet attendu, c'est-à-dire celui qu'ils auraient obtenu sans le programme de mentorat.

Mais en plus d'accroître les perspectives des jeunes sur le marché du travail, le programme RYL! se révèle également bénéfique pour eux sur le plan mental. Ainsi, l'étude de l'institut Ifo montre que le programme s'est traduit par une amélioration de la santé mentale chez tous les jeunes.

Chaque relation individuelle de mentorat reflète notre vision: des jeunes autonomes, conscients de leurs capacités et de leur potentiel, qui avancent progressivement et courageusement dans la vie, et qui contribuent à l'avènement d'une société responsable.



CHIFFRES 2022 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	204
Nombre de sorties	96
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	74
Nombre de participants passant à une offre transitoire	22
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	0
Nombre de participants avec début du stage	3
Nombre de participants avec une autre solution	11
Pas de solution de suivi (ORP, interruption, etc.)	13
Dans le programme avec/sans soutien à l'emploi	108
Taux de réussite	86,46%
Coût moyen par personne suivie	CHF 3700.-
Présence régionale	AG AI AR BE BL BS FR GR LU SG TI VD ZH

Contact: ROCK YOUR LIFE! Schweiz GmbH, 3011 Berne
rockyourlife.org

RESEAU OSEO

PROGRAMME: PRÉVENTION DU CHÔMAGE DES JEUNES

L'Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO est une organisation indépendante sur les plans politique et confessionnel. Elle soutient des personnes dans leur intégration sociale et professionnelle. Elle propose des conseils, des formations et des services de placement aux demandeurs d'emploi, aux migrants et aux demandeurs d'asile. L'OSEO regroupe dix associations régionales indépendantes, dont les 850 collaboratrices et collaborateurs opèrent dans 17 cantons et 44 villes de Suisse. L'OSEO propose de nombreuses offres gratuites contre le chômage des jeunes. Celles-ci sont soutenues par des fondations et par le SECO.

CT2 - COACHING TRANSFAIR 2

De jeunes adultes âgés de 18 à 30 ans se trouvant dans la transition entre l'apprentissage ou les études et le début de leur carrière sont soutenus par le biais d'un job coaching professionnel. Une évaluation individuelle de la situation actuelle et la mise en œuvre de stratégies de candidature appropriées leur permet de réussir leur entrée dans la vie professionnelle. Les contacts avec les employeurs sont entretenus de manière active. Depuis 2010, plus de 500 personnes ont été accompagnées par CT2 Zurich. En moyenne, 80% des participants trouvent une solution de suivi sous la forme d'un emploi fixe ou d'un stage rémunéré.

JOB&CO / MRJ

L'OSEO Valais accompagne de jeunes migrantes et migrants (JOB&CO) ou des jeunes confrontés à des problèmes sociaux et psychiques (MRJ: mesure de réinsertion pour jeunes) pendant leur apprentissage via un job coaching individuel. Les objectifs poursuivis sont la réussite de l'apprentissage et le caractère pérenne de l'intégration. L'accompagnement comprend la mise en œuvre de stratégies d'apprentissage, l'apport d'un soutien administratif et financier ainsi que la gestion de sujets quotidiens tels que la santé et la famille.

ACCOMPA

L'offre Accompa propose un accompagnement ciblé à de jeunes réfugiés ayant besoin d'un soutien accru pendant leur préapprentissage ou leur apprentissage. Les spécialistes interviennent ici pour faire le lien entre les apprentis, les entreprises formatrices, les écoles professionnelles et le suivi. L'objectif est d'accompagner de jeunes réfugiés pendant cette période importante afin qu'ils puissent mener à bien leur formation.

VIP - VERS UNE INSERTION PROFESSIONNELLE

Depuis janvier 2020, la mesure VIP prépare des jeunes et de jeunes adultes de 18 à 25 ans sans formation initiale à faire leur entrée dans la vie professionnelle. Grâce à des formations professionnelles, les personnes acquièrent une connaissance approfondie des exigences de différents métiers dans le cadre d'ateliers internes ou lors de la vente de produits fabriqués par elles-mêmes dans le magasin de l'OSEO Fribourg. Cette mesure complète le programme «Avenir Jeunes» destiné aux 20-25 ans de la Fondation IPT, lequel est établi dans le canton de Fribourg depuis 2013.



CHIFFRES 2022 DE LA PRÉVENTION

CT2 - COACHING TRANSFAIR

Nombre de jeunes suivis	127
Nombre de sorties	109
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	44
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	23
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	1
Nombre de participants avec début du stage	12
Nombre de participants avec une autre solution	6
Pas de solution de suivi (ORP, interruption, etc.)	20
Dans le programme avec/sans soutien à l'emploi	18
Taux de réussite	82%
Coût moyen par personne suivie	CHF 3280.-
Présence régionale	AG BL BS SG SH SZ TG TI ZH

VIP (FR), ACCOMPA (SH), JOB&CO / MRJ (VS)

Nombre de jeunes suivis	32	92	16
Nombre de sorties	21	28	11
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	4	11	0
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	3	2	1
Nombre de participants débutant un stage / une autre solution de poursuite	5	1	6
Pas de solution de suivi (ORP, interruption, etc.)	9	13	8
Dans le programme avec/sans soutien à l'emploi	11	64	4
Taux de réussite	57%	54%	64%
Coût moyen par personne suivie en CHF	8900.-	2240.-	10850.-
Présence régionale	FR	SH	VS

Contact: OSEO Suisse, 3007 Berne

oseo-suisse.ch

FONDATION YOULABOR

PROGRAMME: #ILPOSTOPERME

Fondée en 2013, la fondation youLabor conçoit et développe des méthodes et des outils visant à favoriser l'inclusion effective des personnes se trouvant en transition vers le marché du travail. Il s'agit notamment de développer les capacités des participantes et participants dans les domaines de la communication en général et des nouvelles technologies de la communication en particulier. La fondation concentre ses activités sur le canton du Tessin.

Depuis 2018, avec son projet «#ilpostoperme», la Fondation youLabor s'est fixé comme objectif d'aider à court, moyen et long termes, par ses services, les jeunes en recherche d'emploi à s'intégrer durablement sur le marché du travail. Pour atteindre cet objectif, elle aide les personnes à explorer de nouveaux horizons professionnels et à trouver des solutions de développement. L'un des groupes cibles est formé par les personnes demandeuses d'emploi âgées de 18 à 30 ans. Toute autre personne se trouvant dans une situation de transition professionnelle peut aussi s'adresser directement à youLabor. Les participantes et participants sont soutenus sur la base d'un modèle dynamique à quatre piliers (accompagnement, formation, activité professionnelle et stage en entreprise).

La Fondation collabore avec des entreprises, des municipalités et des associations régionales, afin de promouvoir toutes les formes d'intégration sociale et professionnelle, en misant notamment sur l'analyse des compétences, des stages de coaching, l'évaluation du potentiel, l'intégration, etc.

Le projet «#ilpostoperme» accompagne des jeunes confrontés à d'importantes difficultés en matière d'insertion sociale et professionnelle. Grâce au soutien du Pour-cent culturel Migros, il est possible d'accompagner un groupe de jeunes femmes dans le cadre de projets personnels d'intégration sociale et professionnelle. Une collaboration conclue avec la fondation Sirio permet en outre à la fondation youLabor d'accompagner des jeunes confrontés à des problèmes relationnels, afin de les aider à développer leur potentiel professionnel et de soutenir ainsi leur retour à la vie active en leur proposant des activités concrètes. L'association «Movimento dei senza voce», qui gère un foyer pour personnes en difficulté, a mis un grand nombre de livres à la disposition de youLabor. Ces livres ont été utilisés par les participantes et participants dans le cadre d'un projet ayant pour objectif de mettre en place une grande librairie.

La collaboration avec Pro Juventute, FARIntercultura, Centro diurno ATTE - Caslaccio et d'autres institutions permet aux personnes bénéficiaires de youLabor d'acquérir des compétences de base pour le marché du travail par le biais d'activités utiles.



CHIFFRES 2022 DE LA PRÉVENTION

PÉRIODE DES DONNÉES DU 01.01.2022 AU 30.06.2022

Nombre de jeunes suivis	53
Nombre de sorties	53
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	18
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	10
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	8
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	0
Nombre de participants encore dans le programme	0
Taux de réussite	68%
Coût moyen par personne suivie	CHF 2075.-
Présence régionale	TI

Contact: Fondation youLabor, 6830 Chiasso
youlabor.ch

ASSOCIATION YES

PROGRAMME: L'ÉCONOMIE EN PRATIQUE

Young Enterprise Switzerland (YES) est une organisation à but non lucratif qui crée des ponts entre les écoles, l'économie et la société. L'association aide des enfants et des jeunes à reconnaître les interactions sociales, à comprendre et à vivre de près le fonctionnement de l'économie, à prendre des responsabilités et à se forger une opinion éclairée. En collaboration avec des partenaires d'écoles, d'entreprises et d'administrations, elle conçoit et propose des programmes pratiques et attrayants d'apprentissage du monde économique et de formation de l'opinion destinés aux élèves du primaire au secondaire II. Les enfants et les jeunes développent ainsi leur potentiel, interagissent et trouvent leur futur rôle sur le marché du travail.

Le programme «L'économie en pratique» traite de thèmes économiques auxquels les élèves des 7^e à 10^e classes sont confrontés dans leur vie quotidienne. Réparti en plusieurs modules, il permet de mettre l'accent, selon les intérêts, sur des sujets comme les premières notions d'économie, le processus de candidature ou la gestion de l'argent. Ces contenus sont présentés par des bénévoles du secteur économique à la demande de YES.

PROCESSUS DE CANDIDATURE

Ce module constitue un complément idéal aux activités menées en classe concernant le choix d'une profession et la recherche d'une place d'apprentissage. Des bénévoles discutent avec les élèves des principaux aspects de la recherche d'emploi et leur expliquent, à l'aide d'exemples pratiques, ce qu'il faut savoir et comment réussir au mieux l'entrée dans la vie active. Les dossiers de candidature des élèves sont passés en revue et des conseils leur sont prodigués sur la façon de les optimiser. L'entraînement pratique à l'entretien d'embauche constitue un élément central de ce programme. Les jeunes passent un entretien dans des conditions proches de la réalité et obtiennent un feed-back immédiat. Cette

préparation leur donne de l'assurance et améliore leurs chances de faire aboutir un processus de candidature dans la profession de leur choix. Les bénévoles transmettent à la personne enseignante des retours spécifiques sur certains élèves afin que celle-ci puisse continuer à les accompagner au mieux sur ce sujet.

Cet entraînement peut avoir lieu à l'école ou en ligne. YES met à disposition des écoles qui le demandent des programmes d'e-learning supplémentaires pour le module «Processus de candidature».



CHIFFRES 2022 DE LA PRÉVENTION

Nombre d'entretiens fictifs réalisés (116 D-CH 10 F-CH 0 I-CH)	126
Nombre de jeunes (1869 D-CH 179 F-CH 0 I-CH)	2048
Nombre d'interventions bénévoles de professionnels	134
Âge moyen par élève	14
Coût moyen par entretien fictif	CHF 1200.-
Présence régionale	AG AR BE BL GR LU NE SG SH SZ TG VD ZG ZH

Contact: Association YES, 8047 Zurich

yes.swiss

SOUTIENS

Nous remercions très chaleureusement tous nos soutiens pour leur contribution généreuse au cours de l'année 2022:

- **Angst & Pfister AG | Zurich**
- **Avenir Consulting AG | Zurich**
- **Baur au Lac Vins | Zurich**
- **Beat Baschung Fotografie | Dietikon**
- **Berner Generationenhaus | Berne**
- **Burckhardt Compression AG | Winterthour**
- **Careum | Zurich**
- **Casinotheater Winterthur AG | Winterthour**
- **Convida AG | Frauenfeld**
- **Cornelia Boesch | Zurich**
- **Credit Suisse AG | Zurich**
- **Druckzentrum AG | Zurich**
- **ELIGENDO AG | Zurich**
- **ElternMagazin Fritz+Fränzi | Zurich**
- **Fondation Ernst Göhner | Zoug**
- **ETH juniors | Zurich**
- **Commune de Küsnacht | Küsnacht**
- **gateway.one | Berne et Zurich**
- **Gribi AG Belp | Belp**
- **Huber+Suhner AG | Pfäffikon ZH**
- **Ingenieurbüro K. Vogt AG | St-Gall**
- **KPMG Suisse | Zurich**
- **m.a.g. management consulting | Zurich**
- **Mediad GmbH | Altstätten**
- **Fondation Minerva | Lugano**
- **Mövenpick Wein Schweiz AG | Baar**
- **Nachhall Visuelle Gestaltung | Zurich**
- **Neologic AG | Aesch**
- **Nik Hartmann | Buonas**
- **Novertur International SA | Morges**
- **Nyna Dubois | Berne**
- **Oliver Gisi | Bâle**
- **Payrex AG | Thoune**
- **Richmond Events AG | Bâle**
- **Schai Content Strategen | St-Gall**
- **Chemins de fer fédéraux suisses SA | Berne**
- **Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) | Aarau**
- **La Poste Suisse SA | Berne**
- **Société suisse de radiodiffusion et télévision | Berne**
- **Union patronale suisse | Zurich**
- **Sophie und Karl Binding Stiftung | Bâle**
- **Secrétariat d'État à l'économie (SECO) | Berne**
- **StiftungSchweiz | Bâle**
- **Fondation SVC pour l'entrepreneuriat | Thoune**
- **SVC Swiss Venture Club | Gümligen**
- **Swiss Prime Site AG | Zoug**
- **Swisscom SA | Berne**
- **SwissSkills | Berne**
- **TAW Holding AG | Kloten**
- **Thaler Immobilien AG | Winterthour**
- **Trigema AG | Zurich**
- **UBS SA | Zurich**
- **Valère Consulting SA | Zurich**
- **Vetropack SA | St-Prex**
- **Viktor Giacobbo | Winterthour**
- **Walter B. Kielholz Foundation | Zurich**
- **Wasinger Media House GmbH | Zurich**
- **Websamurai AG | Aarau**
- **Websamurai AG | Aarau**
- **Wenger Vieli AG | Zurich**
- **Xplena AG | Schaffhouse**
- **Banque Cantonale de Zurich | Zurich**

.....

Plusieurs fondations d'utilité publique ont directement soutenu nos organisations membres. Nous leur adressons également tous nos remerciements.

Dans notre rapport annuel, nous présentons toujours deux jeunes accompagnés et leurs métiers. Nous tenons tout particulièrement à remercier Ana Paula Leggiero et Junior Sounga Iwandza, ainsi que leurs responsables et leurs employeurs, d'avoir accepté de nous donner un aperçu de leur vie professionnelle.

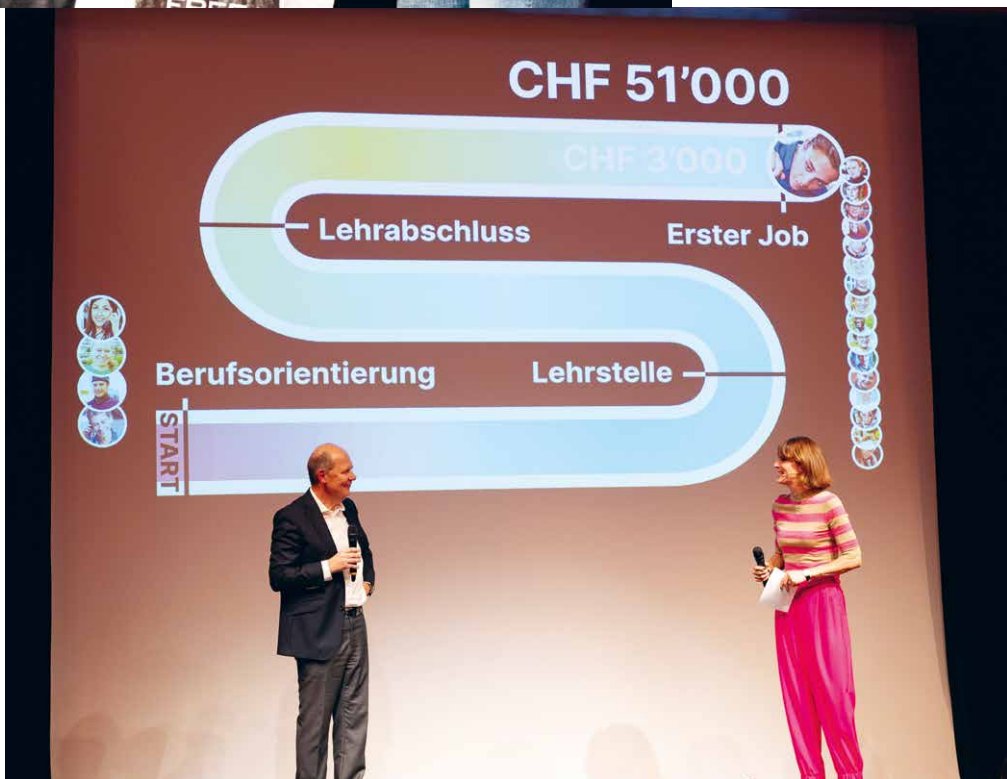
Ana Paula Leggiero fait cuire les légumes pour la soupe.



ÉVÉNEMENT POUR LES DONATEURS

Le cinquième événement pour les donatrices et donateurs de Check Your Chance a eu lieu fin octobre au Casinotheater Winterthur. Quelque 200 personnes y ont assisté. Parmi les temps forts, citons les témoignages de deux jeunes formidables, la merveilleuse interprétation de Nyna Dubois au piano et le numéro du facétieux Fredi Hinz alias Viktor Giacobbo. Cornelia Boesch a animé la soirée avec brio, et Frederik Semmel (ETH juniors) a généré d'importantes recettes grâce à une nouvelle course virtuelle de collecte de dons.







Le chef montre à Ana Paula Leggiero comment bien tailler des légumes en julienne. Largeur et longueur doivent être régulières.

Le responsable explique à Junior Sounza Iwandza le maniement d'une débroussailluse pour faucher les herbes.



COMPTES ANNUELS 2022

BILAN

AU 31.12.2022

CHF	NOTES	2022	2021
ACTIF			
Liquidités		2 170 028.53	883 355.60
Autres créances à court terme	2.1	1 549 897.41	1 211 247.41
Transitoires actif		969.30	969.30
Total actif circulant		3 720 895.24	2 095 572.31
Immobilisations corporelles		0.00	1 160.00
Total actif immobilisé		0.00	1 160.00
Total ACTIF		3 720 895.24	2 096 732.31
PASSIF			
Autres dettes à court terme	2.1	2 334 819.51	1 098 910.87
Passifs transitoires		48 339.05	0.00
Provision Tavolo Ticino		195 918.40	0.00
Total capitaux étrangers		2 579 076.96	1 098 910.87
Capital d'association		200 000.05	200 000.05
Perte reportée		797 821.39	546 276.89
Bénéfice de l'exercice		143 996.84	251 544.50
Total Capitaux propres	2.2	1 141 818.28	997 821.44
Total PASSIF		3 720 895.24	2 096 732.31

COMPTE DE RESULTAT

DU 01.01.2022 AU 31.12.2022

CHF	NOTES	2022	2021
Donations reçues	3.1	2 775 076.88	3 839 524.58
Total produits d'exploitation		2 775 076.88	3 839 524.58
Contributions et donations versées		-2 315 485.00	-3 358 815.35
Autres charges d'exploitation	3.2	-15 175.50	-11 699.71
Frais d'administration	3.2	-8 430.70	-7 826.55
Frais d'informatique		-3 869.24	-3 459.44
Frais de publicité		-120 890.56	-123 676.81
Frais de personnel		-144 247.85	-59 912.10
Frais d'espace		-21 600.00	-21 600.00
Dépréciation		-1 160.00	-780.00
Total charges d'exploitation		-2 630 858.85	-3 587 769.96
Résultat d'exploitation		144 218.03	251 754.62
Produits financiers		0.00	0.00
Charges financières		-221.19	-210.12
Résultat annuel		143 996.84	251 544.50

«Lors de ma recherche d'une place d'apprentissage, mes principales difficultés ont été mon manque d'expérience et mon niveau linguistique.»

Junior Sounga Iwandza | 25 ans | Apprenti horticulteur AFP

NOTES

1. PRINCIPES DE COMPTABILITÉ

Les comptes annuels de Check your Chance ont été établis conformément aux recommandations relatives à la présentation des comptes - l'actuel Swiss GAAP RPC 21 (RPC fondamentale) - ainsi que selon le nouveau droit comptable et sont conformes à la loi et aux statuts suisses. Les états financiers donnent une image fidèle des états du patrimoine, de la situation financière et du résultat de l'association. Les états financiers sont présentés en francs suisses.

2. INFORMATIONS SUR LES POSTES DU BILAN

2.1 LIQUIDITÉS

Selon la convention de service avec le Secrétariat d'Etat à l'Economie SECO, la décision d'octroi prévoit à chaque fois le paiement de 80% des exigences. Les 20% des exigences restantes seront réglées sous forme d'une facture finale à hauteur des coûts réels. Dans les présents états financiers, les créances à court terme vis-à-vis du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO et les dettes à court terme vis-à-vis des organisations membres de Check Your Chance pour 2020, 2021 et 2022 sont indiquées sous «Autres créances à court terme» et «Autres dettes à court terme».

2.2 TABLEAU DE VARIATION DES CAPITAUX PROPRES

	2022	2021
Fonds propres lors de la fondation	200 000.05	200 000.05
Bénéfice reporté	797 821.39	546 276.89
Bénéfice de l'exercice	143 996.84	251 544.50
Total fonds propres	1 141 818.28	997 821.44

3. INFORMATIONS SUR LES POSTES DU COMPTE DE RÉSULTAT

3.1 DONATIONS REÇUES

	2022	2021
Cotisations des membres	22 500.00	20 000.00
Autres donations	9 050.69	10 933.05
Micro Donations	211.25	173.50
Frais d'adhésion	10 000.00	10 000.00
Dons d'entreprises	136 239.50	150 989.60
Cotisations du SECO		
• Matching 2019 (20%)		-8.55
• Matching 2021 (80%)		1 200 000.00
• Matching 2021 (20%)		300 000.00
• Matching 2022 (80%)	1 200 000.00	
• Matching 2022 (20%)	300 000.00	
• Contingency Plan 2021 (80%)		1 600 000.00
• Contingency Plan 2021 (20%)		400 000.00
• Contingency Plan 2022 (80%)	266 667.00	
• Contingency Plan 2022 (20%)	66 666.00	
Produits de la collecte de fonds	10 000.00	10 000.00
Dons de fondations pour project		30 473.50
Dons de fondations pour Tavolo Ticino	561 263.50	
Événement pour les donateurs	192 478.94	106 963.48
Total produits d'exploitation	2 775 076.88	3 839 524.58

En plus des donations mentionnées ci-dessus, les donations non-matérielles suivantes ont été apportées:

- Comptabilité et travaux de clôture par Trigema AG, Zurich
- Audit externe par KPMG AG, Zurich
- Service de traduction par Credit Suisse AG, Zurich
- Service internet par Websamurai AG, Aarau
- Conseils juridiques par Wenger Vieli AG, Zurich

3.2 FRAIS D'ADMINISTRATION ET AUTRES CHARGES D'EXPLOITATION

En plus des frais d'exploitations indiqués, les coûts pour la direction ainsi que la place de travail du directeur dans le sens d'une donation obtenue sans contrepartie ont été financé directement par la Crédit Suisse.

4. INFORMATIONS GÉNÉRALES

OBJECTIF

L'objectif de l'association est de contribuer à la prévention et à lutte contre le chômage des jeunes en Suisse.

INDEMNISATION DES MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION

Tous les membres de l'organe de direction travaillent bénévolement. Aucune indemnité n'a été versée.

INDEMNISATION DE LA DIRECTION

Puisque la direction est confiée à une seule personne, sa rémunération n'est pas publiée.

EMPLOIS À PLEIN TEMPS EN MOYENNE ANNUELLE

Le nombre d'emplois à temps plein en moyenne annuelle étaient lors de l'exercice inférieur à 10.

ORGANES ET STRUCTURES

Comme membres du comité de direction étaient en fonction:

- Valentin Vogt | Président
- Rémy Müller | Vice-président
- Jens Rogge | Actuaire
- Gabriel Abu-Tayeh | Membre
- Heidi Baumberger | Membre
- Simone Brunner | Membre
- Giorgio Comi | Membre
- Noémie Duschletta | Membre
- Caroline Morel | Membre
- Gabriela Walser | Membre
- Hans C. Werner | Membre

Zurich, le 3 avril 2023

Check Your Chance



Valentin Vogt
Président



Andreas Rupp
Directeur



KPMG SA
Audit
Badenerstrasse 172
CH-8004 Zürich

Case postale
CH-8036 Zürich

Téléphone +41 58 249 31 31
Internet www.kpmg.ch

Rapport de l'organe de révision sur l'examen succinct au comité de l'association

Check Your Chance, Zürich

Conformément au mandat qui nous a été confié, nous avons procédé à l'examen succinct des comptes annuels, présentés en page 36 à 39, de l'association Check Your Chance pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2022. En conformité avec les normes Swiss GAAP RPC, les indications du rapport de performance ne sont pas soumises au contrôle de l'organe de révision.

La responsabilité de l'établissement des comptes annuels conformément aux prescriptions de Swiss GAAP RPC, aux exigences légales, aux statuts et au règlement incombe au comité, alors que notre mission consiste à émettre un rapport sur ces comptes annuels sur la base de notre examen succinct.

Notre examen succinct a été effectué selon la Norme d'audit suisse 910 „Review (examen succinct) des comptes annuels“. Cette norme requiert que l'examen succinct soit planifié et réalisé en vue d'obtenir une assurance modérée les comptes annuels ne comportent pas d'anomalie significative. Un examen succinct comporte essentiellement des entretiens avec le personnel de l'association et des procédures analytiques appliquées aux comptes annuels. Il fournit donc un niveau d'assurance moins élevé qu'un audit et, en conséquence, nous n'exprimons donc pas d'opinion d'audit.

Sur la base de notre examen succinct, nous n'avons pas rencontré d'élément nous permettant de conclure que les comptes annuels ne donnent pas une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats, en conformité avec les normes Swiss GAAP RPC, et que ces derniers ne sont pas conformes à la loi, aux statuts et au règlement.

KPMG SA

Michael Herzog
Expert-réviseur agréé
Réviseur responsable

Bruno Denisi

Zürich, le 3 avril 2023

«J'ai achevé avec succès mon apprentissage de cuisinière CFC. J'aimerais voyager pour découvrir d'autres pays et cultures en travaillant en cuisine. De cette façon, j'en apprendrai encore plus sur la variété gastronomique dans le monde.»

Ana Paula Leggiero | 19 ans | Apprentie cuisinière CFC

«Je suis activement soutenu dans toutes les situations où j'ai besoin d'aide.»

Junior Sounga Iwandza | 25 ans | Apprenti horticulteur AFP





PROFILS PROFESSIONNELS

HORTICULTRICE/HORTICULTEUR AFP

Les horticultrices et horticulteurs AFP aménagent et entretiennent des jardins et des espaces verts. Ils produisent des fleurs, des buissons et des arbres dans des serres et en plein air.



JUNIOR SOUNGA IWANDZA | 25 ANS APPRENTI HORTICULTEUR AFP

**ENTREPRISE FORMATRICE: DBU FACILITY SERVICES AG,
SCHLIEREN**

Originaire de République du Congo, Junior Sounga Iwandza est arrivé en Suisse dans le cadre d'un regroupement familial. Il s'est bien préparé à la formation professionnelle initiale en effectuant, en 2018, une année de préparation professionnelle, puis en recueillant de premières expériences dans le domaine de l'entretien de jardins et de maisons. Au cours de cette période, le jeune homme a travaillé dur pour améliorer son niveau d'allemand. En 2021, après tous ces efforts, il a finalement pu entamer son apprentissage d'horticulteur AFP.

Que pouvez-vous dire de votre situation depuis votre participation au programme de la fondation Die Chance?

Je ne peux en dire que du bien, je suis très heureux.

Quel a été pour vous le principal bénéfice de votre participation au programme?

J'ai beaucoup appris en travaillant.

Qu'est-ce qui a été le plus difficile pour vous dans la recherche d'une place d'apprentissage?

Lors de ma recherche d'une place d'apprentissage, mes principales difficultés ont été mon manque d'expérience et mon niveau linguistique.

Dans quelle situation avez-vous le plus ressenti le soutien de la fondation Die Chance?

Je suis activement soutenu dans toutes les situations où j'ai besoin d'aide.

Comment avez-vous trouvé votre place d'apprentissage?

Je l'ai trouvée par le biais de Jobshop et de la fondation Die Chance.

Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans votre travail?

Quand j'ai fini mon travail, je suis content du résultat.

Comment voyez-vous votre avenir professionnel dans cinq ans?

Dans cinq ans, je me vois travailler à mon compte.

Que pouvez-vous dire de votre situation actuelle?

J'essaye de bien faire mon travail.

ACTIVITÉS

Les hortultrices et horticulteurs exercent les activités suivantes:

Pour l'orientation «paysagisme»

- Aider à aménager et à entretenir des jardins, des aires de jeu, des installations sportives ou des parcs
- Créer des chemins, des places, des escaliers et des murs
- Travailler avec différents types de machines et d'outils comme une tondeuse, un broyeur de végétaux ou un râteau

Pour l'orientation «production de plantes»

- Multiplier et entretenir des plantes ornementales et utiles, par exemple des fleurs, des plantes vivaces ou des arbres
- Entretenir des plantes dans des serres ou en plein air
- Travailler avec des machines de mise en pot, des véhicules pour le transport, des systèmes d'arrosage, des taille-haies, des houes et des pelles

Respect des règles de sécurité et environnementales

- Lors de travaux dangereux, porter des gants ainsi qu'une protection faciale et auditive

FORMATION

Base

Ordonnance fédérale du 31.10.2011 (état au 01.01.2018)

Durée

Deux ans

Orientations

- Paysagisme
- Production de plantes

Formation à la pratique professionnelle

Dans une exploitation horticole spécialisée dans l'orientation choisie

Formation scolaire

Un jour par semaine en école professionnelle

Formation scolaire à plein temps

- Orientation «paysagisme»: école d'horticulture de Hünibach / centre de formation IDM, Hünibach et Thoune/BE
- Orientation «paysagisme» ou «production de plantes»: école d'horticulture d'Oeschberg, Koppigen/BE
- Orientation «production de plantes»: fondation LBB, section horticulture, Bâle

Matières liées au métier

- Pour les deux orientations: préparation de livraisons, travaux d'entretien dans l'entreprise, travaux de plantation et de semis, nutrition et protection des plantes, connaissance et utilisation des plantes
- Selon l'orientation: entretien de jardins et d'espaces verts, aménagement de jardins et d'espaces verts, production de plantes, multiplication de plantes

Cours interentreprises

Apprentissage pratique des principes du métier

Diplôme

Attestation fédérale de formation professionnelle «Hortultrice/horticulteur AFP»

CONDITIONS

Formation préalable

Scolarité obligatoire achevée

Exigences

- Goût pour le travail en plein air et en équipe
- Plaisir à travailler avec des plantes
- Habilité et force manuelles
- Vigueur et souplesse
- Sens pratique
- Patience et précision
- Bonne santé (p. ex. pas d'allergies aux pollens, résistance aux intempéries)
- Compréhension technique du travail avec des machines

PERFECTIONNEMENT

Cours

Offres de différents prestataires cantonaux, d'écoles spécialisées et professionnelles ainsi que de JardinSuisse Centres de formation

Hortultrice/horticulteur CFC

Les hortultrices et horticulteurs AFP peuvent effectuer une formation initiale abrégée d'hortultrice/horticulteur avec certificat fédéral de capacité (entrée en 2^e année d'apprentissage). L'association recommande de commencer en 1^{re} année d'apprentissage. Par la suite, les possibilités de perfectionnement sont les mêmes que pour les hortultrices/horticulteurs CFC.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les hortultrices et horticulteurs AFP travaillent dans des exploitations horticoles, des jardineries, des instituts de recherche et des jardins botaniques. Leur profession s'exerce en plein air, par tous les temps, et en équipe. Le printemps et l'été sont les périodes les plus chargées.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

jardinsuisse.ch | Aarau
oeschberg.ch | Koppigen
gartenbauschule-huenibach.ch | Hünibach
lbb.info | Bâle

SOURCE: ORIENTATION.CH

PROFILS PROFESSIONNELS

CUISINIÈRE/CUISINIER CFC

Les cuisinières et cuisiniers travaillent dans la cuisine d'entreprises de restauration. Ils réceptionnent les aliments, préparent des mets chauds ou froids et présentent ces derniers de façon décorative. Ils veillent en outre à une collaboration fluide entre la brigade de cuisine et le personnel de service.



**ANA PAULA LEGGIERO | 19 ANS |
APPRENTIE CUISINIÈRE CFC
ENTREPRISE FORMATRICE: ZENTRUM BREITEN,
OBERÄGERI**

Avant de commencer en 2021 son apprentissage de cuisinière CFC avec le BildungsNetz Zug, Ana Paula Leggiero a travaillé comme employée en cuisine AFP dans deux entreprises formatrices. Dans la première, elle n'avait pas assez appris, ce qui l'avait incitée à changer. En 2021, elle a achevé son apprentissage d'employée en cuisine AFP. Aujourd'hui, Ana Paula Leggiero suit avec grande motivation l'apprentissage de cuisinière CFC. Elle se rend au travail avec plaisir et y apprécie la créativité ainsi que l'esprit d'équipe. Après son apprentissage, elle aimerait voyager autour du monde. Son projet est de travailler comme cuisinière dans une multitude de restaurants, sur différents continents, afin de découvrir la culture et la cuisine de chaque pays et d'élargir ses compétences professionnelles. Par la suite, elle souhaiterait ouvrir son propre restaurant.

Que pouvez-vous dire de votre situation avant votre arrivée au BildungsNetz Zug (BNZ)?

Avant de commencer mon apprentissage de cuisinière CFC au BildungsNetz Zug, j'ai travaillé comme employée en cuisine AFP dans deux entreprises formatrices. En 2021, j'ai obtenu l'attestation fédérale de formation professionnelle après avoir effectué une année d'apprentissage dans chacune des deux entreprises. Dans la première, mon chef m'avait peu appris, ce qui m'avait incitée à changer.

Quel a été pour vous le principal bénéfice de votre participation au BNZ?

Le BNZ, en partenariat avec l'association REF, m'offre du temps pour apprendre, du soutien et une structure d'apprentissage.

Qu'est-ce qui a été le plus difficile pour vous dans la recherche d'une place d'apprentissage?

Pour moi, le plus difficile a été de préparer le dossier de candidature, c'est-à-dire le curriculum vitae, la lettre de motivation, etc.

Dans quelle situation avez-vous le plus ressenti le soutien du BNZ?

Je me sens bien soutenue, car je peux toujours poser des questions quand j'ai besoin d'aide ou que je ne comprends pas ce que je dois faire.

Comment avez-vous trouvé votre place d'apprentissage?

J'ai trouvé ma place d'apprentissage grâce à une recommandation de mon professeur de l'école professionnelle. Celui-ci connaît le BildungsNetz Zug, m'a encouragée à postuler et est intervenu en ma faveur.

Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans votre travail?

Ce qui me plaît, c'est la créativité. Et puis, nous formons une bonne équipe.

Comment voyez-vous votre avenir professionnel dans cinq ans?

Entre-temps, j'ai achevé avec succès mon apprentissage de cuisinière CFC. J'aimerais voyager pour découvrir d'autres pays et cultures en travaillant en cuisine. De cette façon, j'en apprendrai encore plus sur la variété gastronomique dans le monde.

Que pouvez-vous dire de votre situation actuelle?

Je vais travailler avec plaisir et je suis très satisfaite de mon apprentissage que je tiens à poursuivre et à achever.

ACTIVITÉS

Les cuisinières et cuisiniers travaillent dans les cuisines de restaurants, d'hôtels, d'hôpitaux, de homes pour personnes âgées ou de cantines. Le matin, ils commencent par planifier le déroulement de la journée pour que toutes les étapes s'enchaînent parfaitement. Ensuite, ils réceptionnent les produits frais et préparés: ils vérifient que la qualité est irréprochable et que la quantité livrée correspond bien à ce qui figure sur le bon de livraison et sur la commande. Ensuite, ils sortent les ustensiles et les appareils nécessaires pour préparer les plats prévus et passent à la transformation des denrées alimentaires.

Les cuisinières et cuisiniers maîtrisent différentes méthodes de cuisson: étuver, braiser, gratiner, griller, sauter et pocher. Ils savent préparer des soupes, des sauces, du riz et des plats à base de farine. En cuisine froide, ils réalisent des plateaux de viande, des salades et des pâtés. Enfin, ils confectionnent des pâtisseries salées ou sucrées.

Les cuisinières et cuisiniers peuvent occuper différentes fonctions. L'entremétier se charge des accompagnements comme les légumes, la soupe ou les plats à base de farine, d'œufs et de fromage. Le garde-manger transforme viande, poisson, volaille et gibier froids en entrées telles que de la mousse de saumon et du tartare de bœuf, mais prépare également des salades. Le saucier élabore les plats chauds de viande, de poisson et de volaille. Pour accompagner ces derniers, il concocte des sauces de différentes consistances et les assaisonne. Enfin, pour le dessert, il confectionne des mets sucrés comme des glaces, des sorbets et des crèmes.

Aux heures des repas, le rythme de travail est soutenu. Le midi surtout, la clientèle apprécie un service rapide. Pour que la coordination entre la cuisine et le personnel de service soit parfaite, les cuisinières et cuisiniers doivent être résistants au stress et bien organisés. Ils doivent veiller à l'ordre et à la propreté ainsi que respecter en permanence les principes de l'hygiène, de la sécurité au travail, de la protection de l'environnement et de la protection contre les incendies.

La hiérarchie en cuisine est bien établie: la cheffe ou le chef de cuisine dirige les processus de l'entreprise, tandis que la cheffe-cuisinière ou le chef-cuisinier répartit les tâches aux fourneaux.

FORMATION

Base

Ordonnance fédérale du 05.05.2009

Durée

Trois ans

Formation à la pratique professionnelle

Dans un restaurant, un restaurant d'entreprise, un hôtel, un hôpital ou un home pour personnes âgées (ayant une activité annuelle ou saisonnière)

Formation scolaire

- Exploitation annuelle: un jour par semaine en école professionnelle
- Exploitation saisonnière: deux blocs d'enseignement par an dans des cours spécialisés intercantonaux (4 et 5 semaines).

Formation scolaire à plein temps

- Albisbrunn/ZH

Matières liées au métier

- Production, préparation et présentation des mets et des plats
- Langues étrangères
- Compréhension et contribution efficace aux processus d'entreprise
- Approche et action centrées sur la clientèle et s'inscrivant dans une logique économique et écologique
- Sécurité au travail, protection de la santé, protection de l'environnement et protection contre les incendies
- Hygiène et préservation des valeurs

Cours interentreprises

Sur différents thèmes

Maturité professionnelle

En cas d'excellents résultats scolaires, il est possible de suivre une maturité professionnelle pendant la formation initiale.

Diplôme

Certificat fédéral de capacité
«Cuisinière/cuisinier CFC»

CONDITIONS

Formation préalable

- Scolarité obligatoire achevée avec des exigences moyennes ou élevées
- La connaissance de langues étrangères est un plus

Exigences

- Goût pour la manipulation d'aliments et la cuisine
- Vivacité d'esprit
- Capacité à coordonner des processus de travail
- Créativité et plaisir d'expérimenter
- Habileté manuelle

- Conscience de l'importance de l'hygiène
- Sens de l'ordre
- Sens du goût et de l'odorat développés
- Souci de la clientèle et esprit d'équipe
- Santé robuste
- Résistance au stress

PERFECTIONNEMENT

Cours

Offres d'associations professionnelles, d'écoles spécialisées et professionnelles ainsi que d'écoles supérieures

Formation initiale abrégée

Cuisinière/cuisinier en diététique CFC, bouchère-charcutière/boucher-charcutier CFC, boulangère-pâtissière-confiseuse/boulangier-pâtissier-confiseur CFC, spécialiste en restauration CFC ou spécialiste en hôtellerie CFC

Examen professionnel (EP)

Chef-cuisinière/chef-cuisinier avec brevet fédéral, responsable de la restauration avec brevet fédéral

Examen professionnel supérieur (EPS)

Cheffe/chef de cuisine dipl., cheffe/chef de la restauration collective dipl.

École supérieure

Hôtelière-restauratrice/hôtelier-restaurateur dipl. ES

Haute école spécialisée

Bachelor of Science (HES) en technologie alimentaire, Bachelor of Science (HES) en International Hospitality Management, Master of Science (HES) en Global Hospitality Business

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les cuisinières et cuisiniers CFC trouvent de bonnes opportunités d'emploi dans les hôtels, les restaurants, les hôpitaux, les restaurants d'entreprise et les homes. Les horaires de travail sont variables et peuvent être tardifs. Les dimanches et jours fériés sont généralement très chargés, car l'activité y est soutenue.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

berufehotelgastro.ch | Zurich
gastrosuisse.ch | Zurich
hotelleriesuisse.ch | Berne
hotelgastro.ch | Weggis
albisbrunn.ch | Hausen am Albis



Ana Paula Leggiero sert l'apéritif qu'elle a préparé.

Dans l'atelier, Junior Sounza Iwandza range les petites pièces des outils.



STRUCTURE DE L'ASSOCIATION

ÉTAT AU 31.12.2022



Valentin Vogt



Rémy Müller



Jens Rogge



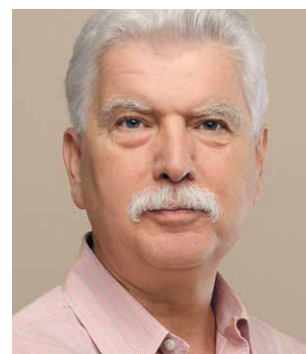
Gabriel Abu-Tayeh



Heidi Baumberger



Simone Brunner



Giorgio Comi



Noémie Duschletta



Caroline Morel



Gabriela Walser



Hans C. Werner



Andreas Rupp

COMITÉ DE DIRECTION

VALENTIN VOGT

Président

Formation

Lic. oec. HSG

Parcours professionnel

- Depuis 2019 | Président du Conseil d'administration de Kistler Holding AG
- Depuis 2011 | Président de l'Union patronale suisse
- 2011-2020 | Président du Conseil d'administration de Burckhardt Compression Holding AG

RÉMY MÜLLER

Vice-président

Formation

Executive MBA FH

Parcours professionnel

- Depuis 2006 | Directeur de BildungsNetz Zug
- 2003-2006 | Formateur chez Siemens Suisse
- 1996-2003 | Développeur de logiciels, Siemens Suisse

JENS ROGGE

Actuaire

Formation

M. A. en communication interculturelle

Parcours professionnel

- Depuis 2021 | Gérant stratégique, Développement & Partenaire de la Fondation IPT Suisse, membre de la direction générale
- 2008-2020 | notamment Co-directeur général de la Fondation IPT Suisse, Directeur IPT Fribourg, Coordinateur IPT Suisse alémanique

GABRIEL ABU-TAYEH

Membre

Formation

Dr. rer. oec. Université de Berne

Parcours professionnel

- Depuis 2020 | Gérant ROCK YOUR LIFE! Suisse
- 2018-2020 | Responsable d'équipe adjoint et chef de projet Formation CFF
- 2016-2018 | Assistant Université de Berne

HEIDI BAUMBERGER

Membre

Formation

Formatrice avec brevet fédéral

Parcours professionnel

- Depuis 2019 | Communication, collecte de fonds, membre de la direction, fondation DIE CHANCE
- 2012-2019 | Conseillère en formation, fondation DIE CHANCE
- 1982-2012 | Directrice de département, SFS Group

SIMONE BRUNNER

Membre

Formation

M.A. en travail social

Parcours professionnel

- Depuis 2017 | Responsable de service Formation & Information, Fondation Pro Juventute
- 2015-2017 | Responsable Activité de jeunesse ouverte Àgerital, canton de Zoug
- 2012-2015 | Animatrice socioculturelle Activité de jeunesse ouverte Àgerital, Zoug

GIORGIO COMI

Membre

Formation

Master en pédagogie générale et communication interculturelle

Parcours professionnel

- Depuis 2013 | Président de la youLabor Foundation
- 1999-2008 | Président de Labor Transfer S.A.
- 1991-2017 | Formateur / Chef de projet IUFFP-IFFP

NOÉMIE DUSCHLETTA

Membre

Formation

Master of Arts in Secondary Education

Parcours professionnel

- Depuis 2021 | Vice Chair, Board of Executives, Junior Achievement Europe
- Depuis 2013 | CEO de Young Enterprise Switzerland (YES)
- 2012-2013 | Membre de la direction et suppléante du CEO de Young Enterprise Switzerland (YES)

CAROLINE MOREL

Membre

Formation

Ethnologue Lic. Phil. I, Université de Zurich Études postgrades NADEL, EPFZ

Parcours professionnel

- Depuis 2019 | Responsable secrétariat national Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO)
- Depuis 2019 | Membre du comité de l'Organisation suisse d'aide aux réfugiés (OSAR) et Insertion Suisse
- 2002-2018 | Directrice de SWISSAID, Fondation pour la coopération au développement

GABRIELA WALSER

Membre

Formation

Coach en insertion prof. HES, Formatrice avec brevet fédéral

Parcours professionnel

- Depuis 2013 | Directrice de LIFT Suisse
- 2013-2016 | Directrice du Réseau pour la responsabilité sociale dans l'économie
- 2006-2013 | Responsable de projet LIFT Suisse allemande

HANS C. WERNER

Membre

Formation

Dr. oec. publ.

Parcours professionnel

- Depuis 2021 | Président du conseil de fondation de Careum, Kantonsspital Aarau AG, div. start-up, mentor
- 2011-2021 | Swisscom Head HR
- 2007-2011 | Schindler, dernier poste occupé: Head HR Region North & East

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

ANDREAS RUPP

Directeur

Formation

Économiste d'entreprise HES

Parcours professionnel

- Depuis 2015 | Directeur de Check Your Chance
- 2012-2018 | Senior Business Project Manager Corporate Citizenship, Credit Suisse AG
- 2011-2012 | Responsable Coopérations a.i. et membre de la Direction, fondation Pro Juventute Stiftung Pro Juventute

ORGANE DE RÉVISION

KPMG SA

Badenerstrasse 172, 8004 Zurich

CHAQUE CONTRIBUTION COMPTE

SOUTENEZ CHECK YOUR CHANCE

Opérant sur l'ensemble du territoire suisse, notre association faitière de lutte contre le chômage des jeunes a besoin d'un large soutien. En collaboration avec ses organisations membres, Check Your Chance aide - efficacement et à peu de frais - les jeunes à accéder à des formations professionnelles et à se faire une place sur le marché du travail. Notre objectif: le plein emploi de la jeune génération, ce qui permettra d'éviter d'importants coûts pour la société.

Check Your Chance est un partenariat qui permet aux secteurs privé et public d'unir leurs forces. Il s'agit d'une innovation unique en Suisse. Toute aide financière est la bienvenue pour aider notre association faitière à poursuivre son œuvre.

POSSIBILITÉS DE SOUTIEN

En tant qu'entreprise, fondation ou particulier, vous pouvez nous apporter votre aide:

- en nous faisant parvenir un don individuel directement ou via StiftungSchweiz.ch,
- en nous faisant part par e-mail (contact@check-your-chance.ch) de votre souhait de vous inscrire comme donateur,
- en concluant avec nous un partenariat institutionnel de plusieurs années,
- en vous inscrivant à l'offre Credit Suisse Micro-Donations (en tant que client) et en faisant régulièrement de petits dons.

Coordonnées bancaires pour le versement de dons

IBAN CH76 0483 5152 2444 1100 0
Association Check Your Chance

Don en ligne par carte de crédit

check-your-chance.ch/fr/soutien/soutenir-maintenant

Don TWINT

Faites un don avec TWINT !

Scannez le code QR avec l'app TWINT

Confirmez le montant et le don



Coordonnées pour tout renseignement complémentaire

Association Check Your Chance
Union patronale suisse
Case postale
8032 Zurich

+41 44 421 17 99

contact@check-your-chance.ch
check-your-chance.ch

«Je me sens bien soutenue, car je
peux toujours poser des questions
quand j'ai besoin d'aide ou que je ne
comprends pas ce que je dois faire.»

Ana Paula Leggiero | 19 ans | Apprentie cuisinière CFC

«J'essaye de bien faire mon travail.»

Junior Sounga Iwandza | 25 ans | Apprenti horticulteur AFP

MENTIONS LÉGALES

Ce rapport annuel est également disponible en allemand.
Seule la version allemande est juridiquement contraignante.

Editeur: CHECK YOUR CHANCE, c/o Union patronale suisse,
Case postale, 8032 Zurich

Impression: Druckzentrum SA, Zurich

Conception et réalisation: grafik am idaplatz, Zurich

Photographie: Wasinger Media House GmbH, Zurich

Copyright

Tous droits réservés. Tous les textes, images, graphiques et leurs agencements sont soumis au droit d'auteur et à d'autres lois relatives à la protection de la propriété intellectuelle. Le contenu ne doit pas être copié, diffusé, modifié à des fins commerciales ni rendu accessible à des tiers.



Logo papier certifié FSC

Ce rapport annuel a été produit en Suisse.

CHECK YOUR CHANCE

c/o Union patronale suisse
Case postale
8032 Zurich

+41 44 421 17 99
contact@check-your-chance.ch
check-your-chance.ch