

RAPPORT ANNUEL 2019

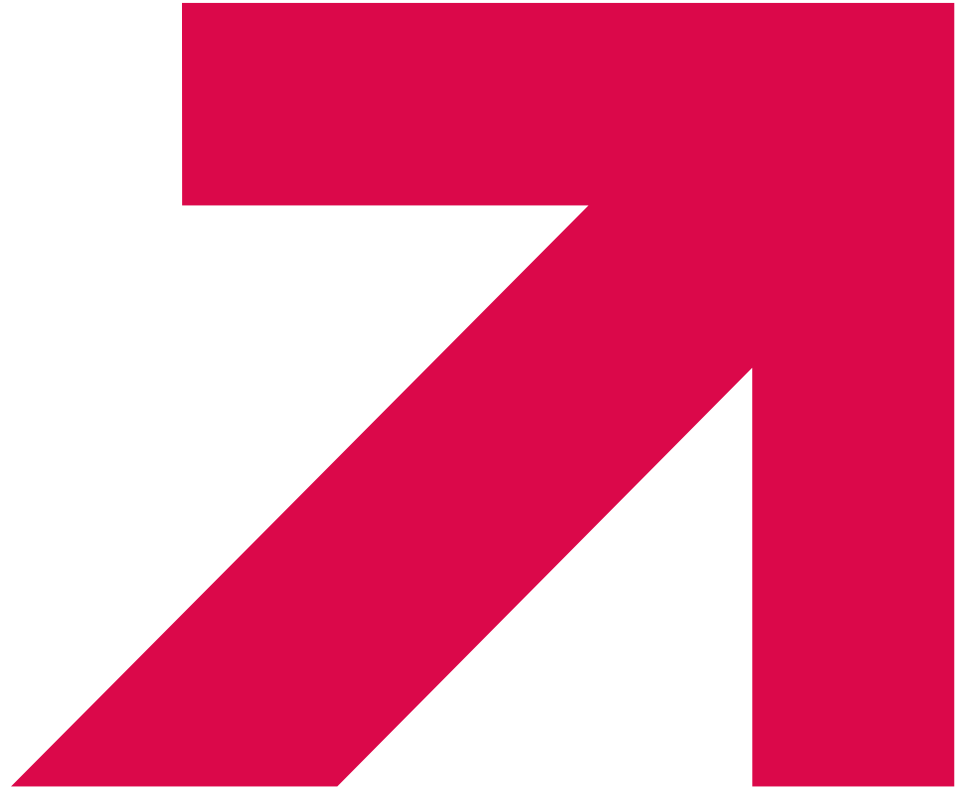




TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT ANNUEL	PAGE 05
PORTRAIT	PAGE 06
COMMENT ATTEINDRE L'OBJECTIF DES 95%?	PAGE 10
LE SYSTÈME DE FORMATION DUAL: UN AVANTAGE DE LOCALISATION ESSENTIEL	PAGE 13
RÉSULTATS	PAGE 16
ORGANISATIONS MEMBRES	PAGE 18
SOUTIENS	PAGE 29
ÉVÉNEMENT POUR LES DONATEURS	PAGE 30
COMPTES ANNUELS 2019	PAGE 34
RAPPORT DE RÉVISION	PAGE 38
PROFILS PROFESSIONNELS	PAGE 42
STRUCTURE DE L'ASSOCIATION	PAGE 48
CHAQUE CONTRIBUTION COMPTE	PAGE 50

«Je suis arrivée en Suisse il y a cinq ans. À mon arrivée à Genève, je ne parlais pas du tout français. J'ai eu du mal, au début, à m'adapter à mon nouvel environnement, car je ne maîtrisais pas la langue.»

Chelsea Casilla Martinez | 17 ans |
Assistante de bureau en formation AFP



VALENTIN VÖGT



ANDREAS RUPP

**«C'est grâce à mon professeur
mais aussi à des coachs LIFT ainsi
qu'aux missions dans le cadre des
places de travail hebdomadaires LIFT
que j'ai découvert mon goût et mon
intérêt pour les métiers manuels.»**

Steven Bäggli | 19 ans | Installateur sanitaire en formation CFC

RAPPORT ANNUEL

En décembre 2019, la Suisse comptait un total de 12 390 jeunes âgés de 15 à 24 ans inscrits au chômage. À la fin de l'année, le taux de chômage des jeunes s'établissait à 2,4% (2018: 2,5%). En 2019, le taux annuel moyen était de 2,2%, soit une moyenne inférieure de 0,3 point par rapport à l'année précédente. Dans le même temps, le taux de chômage des jeunes observé par l'Organisation internationale du travail (OIT) est, lui, passé de 7,3% à 7,7% entre le 4^e trimestre 2018 et le 4^e trimestre 2019.

En 2019, la Suisse a enregistré une croissance économique modérée de 0,9%. Cela tient à des évolutions hétérogènes observées dans différents secteurs de l'économie nationale. En dépit de la stabilité macro-économique, le taux de chômage relativement élevé auquel sont confrontés les jeunes indique à quel point il est nécessaire de rester particulièrement vigilant sur ce point.

Les tensions géopolitiques entre les grandes puissances conduisent à un ralentissement économique d'ampleur mondiale. Le faible niveau des taux d'intérêt contribue, quant à lui, à fragiliser la situation générale. Ces facteurs défavorables s'avèrent particulièrement perceptibles dans le secteur industriel international. Il est probable que les prochaines années seront plus compliquées sur le plan économique et que les jeunes seront parmi les premiers touchés.

Nos organisations membres continuent d'aider de manière efficace et efficiente les jeunes qui éprouvent des difficultés à entrer dans le monde du travail. Pour plus de 80% des jeunes faisant l'objet d'un suivi préventif, nos organisations membres parviennent, grâce à leur expertise, à un accompagnement étroit ainsi qu'à la qualité de leurs réseaux, à éviter que les parcours ne débouchent sur une inscription auprès d'un office régional de placement (ORP). D'un montant moyen de 3002.- CHF, les fonds mobilisés à cet effet pour chaque personne suivie se révèlent modérés et très bien investis au vu du niveau élevé d'efficacité observé et des coûts potentiels qu'entraînerait toute situation de chômage prolongé.

En 2019, notre association faîtière a enregistré de nouveaux progrès opérationnels: nous avons notamment intensifié les mesures visant à faire connaître notre ligne d'assistance à l'emploi «GO4JOB» et poursuivi le développement de la coopération avec des entreprises partenaires.

L'écart entre les compétences se creuse-t-il? C'est la question que nous avons explorée à partir de différentes perspectives lors de notre manifestation annuelle d'échange d'expériences. Conclusion: les jeunes accompagnés ne sont, sur le principe, pas moins talentueux ni moins engagés, mais ils ne sont parfois pas assez concentrés sur leur progression scolaire et professionnelle et en sous-estiment l'importance.

L'année dernière, nous avons de nouveau pu accueillir plus de 100 personnes à notre événement pour les donateurs et passer ensemble une soirée stimulante et divertissante. Nous tenons à en remercier vivement tous les donateurs et les contributeurs. Le cercle sans cesse croissant de personnes, d'organisations et d'entreprises qui nous soutiennent nous emplit de joie.

En 2020, notre objectif sera de prolonger la coopération établie avec nos principaux partenaires, d'accroître encore davantage la notoriété de notre ligne d'assistance à l'emploi «GO4JOB» et de mettre en œuvre des activités supplémentaires de collecte de fonds. Compte tenu de la situation relative au Covid-19, l'entrée dans la vie professionnelle sera beaucoup plus difficile pour les jeunes, tant pour trouver une place d'apprentissage que pour accéder à un premier emploi à l'issue de leur formation. Plus que jamais, tout soutien est donc le bienvenu en ces temps difficiles.

Nous adressons nos plus sincères remerciements à tous ceux qui, en 2019 également, ont œuvré en faveur du plein emploi des jeunes en Suisse et contribué à la poursuite du développement de Check Your Chance.



Valentin Vogt
Président



Andreas Rupp
Directeur

PORTRAIT

Fondée en 2014, Check Your Chance est la principale organisation faîtière suisse 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 autodéterminée 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 termes 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.

Depuis septembre 2017, Check Your Chance exploite la ligne d'assistance nationale à l'emploi «GO4JOB» (0800 464 562) qui permet aux jeunes concernés et à leur entourage d'accéder facilement à des offres de soutien.

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.

«Ce qui me plaît le plus, c'est d'être en contact avec le personnel médical et de répondre au téléphone. Ici, je vois des résultats concrets, ce qui me change de l'école et me motive beaucoup.»

Chelsea Casilla Martinez | 17 ans |
Assistante de bureau en formation AFP

EN BREF

Check Your Chance

- est la première association faîtière 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.
- propose aux jeunes et à leur entourage la ligne d'assistance gratuite à l'emploi «G04JOB» (0800 464 562) accessible 24h/24 dans toute la Suisse.

.....

Le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO soutient l'association faîtière 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



Chelsea Casilla Martinez assure la joignabilité téléphonique à son poste de travail.

Steven Bäggl coupe un tuyau d'évacuation des eaux usées.



COMMENT ATTEINDRE L'OBJECTIF DES 95%?

La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux se sont accordés il y a déjà 15 ans sur le fait qu'en Suisse, la part de jeunes de 25 ans sans diplôme du degré secondaire II ne devait pas dépasser une personne sur 20. Les dernières statistiques montrent cependant qu'une personne sur onze n'atteint pas cet objectif de formation. Que faut-il faire?

Stefan C. Wolter, directeur
Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE)

Cet objectif est plus important que jamais

En 2005, la Confédération, les cantons et l'ensemble des partenaires sociaux s'accordaient déjà sur le fait qu'un diplôme de formation post-obligatoire du degré secondaire II, c'est-à-dire un certificat de fin d'apprentissage, un diplôme délivré par une école de culture générale ou une maturité gymnasiale, constituait un prérequis incontournable pour mener une vie durablement autodéterminée en Suisse. Même s'il s'agit d'un diplôme de formation post-obligatoire, les réalités du marché du travail suisse ont fait de cette formation complémentaire une véritable obligation. Aujourd'hui, ce constat est plus valable que jamais. Autrefois, les personnes qui n'avaient accompli qu'une scolarité obligatoire rencontraient toujours plus de problèmes sur le marché du travail que celles qui disposaient de diplômes de formation de niveau supérieur, mais pouvaient profiter des périodes d'essor économique. Depuis le début du nouveau siècle, il est toutefois devenu évident que ces personnes ne peuvent plus bénéficier des périodes prolongées de bonnes conditions économiques: les taux de chômage restent constamment élevés et, par effet de miroir, les taux d'emploi demeurent faibles en permanence. Ces deux points mettent en évidence le fait que, en l'absence de formation post-obligatoire, l'intégration durable sur le marché du travail ne peut avoir lieu et qu'une vie autodéterminée, indépendante de prestations d'assistance publiques ou privées n'est

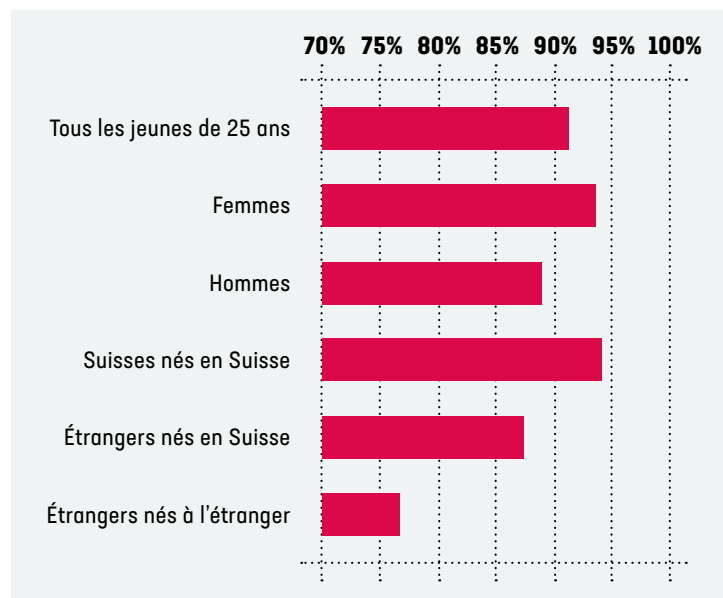
désormais plus possible. Il convient donc, non seulement dans l'intérêt des personnes concernées, mais également pour des raisons de cohésion sociale, de prendre des mesures, aussi bien en paroles qu'en actes concrets, pour atteindre l'objectif fixé de longue date, à savoir que 95% des jeunes de 25 ans disposent, au moins, d'un diplôme d'enseignement secondaire du deuxième degré.

Quelles sont les personnes concernées et combien sont-elles?

Avant toute chose, il convient de souligner que le travail des décideurs politiques et des partenaires sociaux était autrefois compliqué par le fait que, statistiquement, nous avons longtemps ignoré où nous en étions exactement quant à l'atteinte de cet important objectif de politique éducative. Ce n'est qu'avec la modernisation des statistiques sur l'éducation et la possibilité de retracer intégralement les parcours de formation de toutes les personnes en formation en Suisse que nous avons pu dresser le constat suivant: avec un taux de 91%, nous rations l'objectif fixé. Les données étant encore récentes, des analyses complémentaires seront nécessaires pour rechercher les causes de cette situation. Elles nous permettent néanmoins de comprendre les raisons expliquant l'absence de résultat en matière de formation et, par là même, d'identifier de premières pistes d'action. Une première répartition, encore superficielle, des personnes selon divers critères d'origine révèle d'importantes

différences entre les Suisses nés en Suisse, lesquels atteignent pratiquement l'objectif avec un taux supérieur à 94%, et les personnes issues de l'immigration qui, elles, manquent clairement l'objectif. Une autre source d'inquiétude réside dans le fait que même pour les personnes issues de l'immigration ayant achevé la totalité de leur scolarité obligatoire en Suisse, l'objectif est encore loin d'être atteint (environ 87%). Enfin, parmi les personnes nées à l'étranger et qui n'ont, pour partie, pas effectué la totalité de leur scolarité en Suisse, près d'une sur quatre manque l'objectif fixé en matière de formation (voir graphique 1). Indépendamment de cette origine individuelle, le lieu de résidence et, par conséquent, le système éducatif cantonal jouent également un rôle important. Ainsi, si certains cantons atteignent en moyenne l'objectif fixé pour tous leurs jeunes de 25 ans, d'autres, notamment les cantons urbains de Genève et de Bâle-Ville et certains cantons de Suisse latine, le ratent de plus de dix points de pourcentage. Ce constat suggère qu'en plus de facteurs individuels, des différences systémiques sont sans doute également à l'œuvre que les décideurs politiques doivent et peuvent prendre en compte s'ils veulent améliorer la situation.

GRAPHIQUE 1: TAUX DE DIPLÔMÉS DU DEGRÉ SECONDAIRE II DE LA POPULATION ÂGÉE DE 25 ANS, PAR ORIGINE ET PAR SEXE, 2016-2018



DONNÉES: OFFICE FÉDÉRAL DE LA STATISTIQUE, OCTOBRE 2019

La plupart n'essaient même pas

Si l'on se penche maintenant sur les raisons expliquant l'absence de succès en matière de formation, il convient non seulement d'examiner les personnalités des personnes concernées, mais également de prendre en compte d'autres informations quant à leur parcours de formation et à leur comportement vis-à-vis de cette formation. On s'aperçoit alors qu'environ deux tiers des personnes sans formation post-obligatoire n'ont même jamais osé se lancer dans une telle formation. En d'autres termes, elles ont définitivement quitté le système de formation à l'issue de la scolarité obligatoire. Après la scolarité obligatoire, près d'un tiers de ces personnes étaient engagées dans une offre transitoire ou dans une solution intermédiaire, et ce n'est qu'après qu'elles ont quitté le système de formation. Quant aux autres, elles n'avaient même pas tenté de s'engager dans cette voie, ce qui signifie que près de la moitié des personnes de 25 ans ne disposant pas d'un diplôme de degré secondaire II n'ont jamais tenté de l'obtenir.

Que savons-nous de ces personnes? Il n'est pas surprenant qu'elles fassent état de résultats scolaires nettement moins bons que les autres au terme de la scolarité obligatoire et qu'elles aient fréquenté une école proposant un programme d'enseignement spécial. Beaucoup d'entre elles avaient déjà redoublé au moins une année au cours de leur scolarité primaire et avaient rencontré des problèmes de discipline à l'école. Même si de nombreux jeunes s'étant vu, pour diverses raisons, proposer un programme d'enseignement spécial au cours de leur scolarité obligatoire font partie de ce groupe de personnes n'ayant pas obtenu de diplôme de formation post-obligatoire, il convient de souligner que plus de la moitié d'entre eux intègrent une formation professionnelle initiale. En d'autres termes, les difficultés rencontrées au cours de la scolarité obligatoire ne conduisent pas automatiquement à un échec de la formation au niveau post-obligatoire. À l'inverse, les chiffres montrent aussi que, quelles que soient leurs performances scolaires, les jeunes issus de l'immigration sont surreprésentés dans

le groupe des décrocheurs directs, de sorte que le faible taux d'achèvement des études observé chez ces personnes ne repose pas exclusivement sur des déficits scolaires, et qu'il tient sans doute à d'autres raisons.

Échec après des interruptions

Même si deux tiers des personnes ne disposant pas d'un diplôme de formation post-obligatoire à l'âge de 25 ans ne se sont jamais engagées dans une telle formation, il y en a toutefois un tiers qui ont échoué au niveau du degré secondaire II et qui ne sont pas parvenues à obtenir une qualification après une ou parfois plusieurs interruptions. Dans la mesure où il n'existe que peu de différences entre les cantons en ce qui concerne le nombre de jeunes n'ayant jamais tenté une formation, il est intéressant de noter que c'est précisément ce groupe qui conditionne en grande partie les différences marquées entre les cantons en termes d'incapacité à atteindre l'objectif de 95%. Même si, après avoir pris en compte de nombreux autres facteurs, ce sont de nouveau les jeunes issus de l'immigration qui, ayant de mauvais résultats scolaires et rencontrant d'autres problèmes à l'école, font plus souvent partie des décrocheurs, et que la scolarisation de ces jeunes n'était pas uniforme sur l'ensemble des cantons, il doit bien y avoir aussi des raisons spécifiques à chaque canton pour expliquer ces différences considérables en termes de taux d'interruption. L'une de ces raisons réside dans l'accent mis sur la formation générale au détriment de la formation professionnelle initiale. Spécifique à chaque canton, cet accent mis sur la formation générale conduit, certes, à ce que certains cantons affichent non seulement un plus grand nombre de jeunes atteignant une maturité gymnasiale ou spécialisée, mais également que ceux qui y effectuent un apprentissage aient plus tendance à l'achever sur une maturité professionnelle. En revanche, après la scolarité obligatoire,

un plus grand nombre de jeunes quitte le système sans avoir bouclé aucune autre formation (voir graphique 2). Même si un taux élevé de maturités ne va pas nécessairement de pair avec un faible taux de réussite dans l'enseignement secondaire du deuxième degré, cette corrélation peut toutefois trouver des explications. Dans les cantons où les taux de maturités sont élevés, trop de jeunes s'orientent vers des filières de formation pour lesquelles leurs résultats scolaires sont insuffisants. Confrontés à des redoublements et à des interruptions, ils se trouvent donc plus souvent obligés de se réorienter. Dans le même temps, le fait que de jeunes talents soient ainsi soustraits à la formation professionnelle initiale ne conduit visiblement pas les entreprises à renoncer totalement à l'offre d'apprentissages exigeants. Elles attribuent néanmoins plus souvent les places d'apprentissage à des jeunes insuffisamment qualifiés, ce qui entraîne davantage d'interruptions d'apprentissage.

Conclusion: plus les taux de maturités sont élevés, plus la proportion de jeunes qui échouent aussi bien à la formation de culture générale qu'à la formation professionnelle initiale augmente. Heureusement, un tel échec ne conduit pas

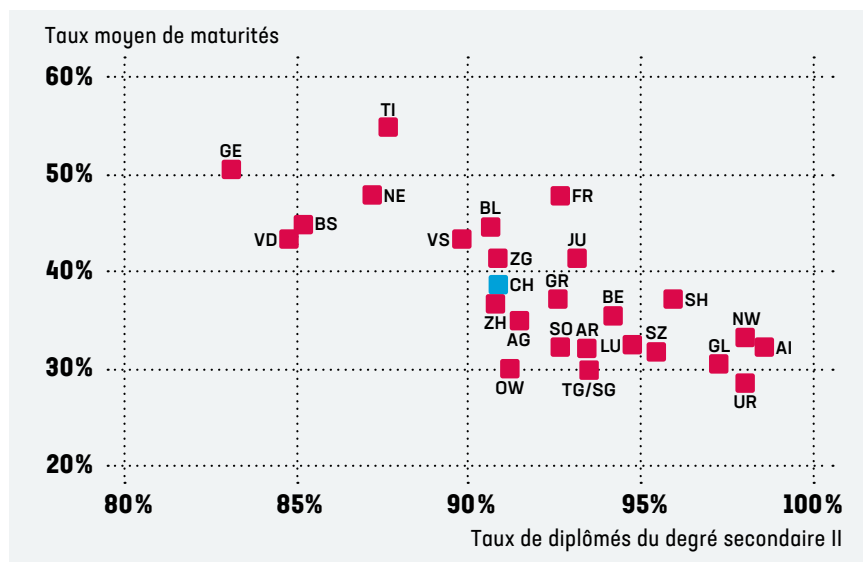
toujours à une sortie complète du système de formation. C'est toutefois malheureusement le cas pour certains, car il est important de rappeler que toute interruption involontaire d'une formation peut avoir un effet négatif sur les chances de réussite de chaque tentative ultérieure. Les jeunes hommes, les jeunes issus de familles culturellement défavorisées et les jeunes migrantes sont, à cet égard, surreprésentés, et ce, quelles que soient leurs aptitudes scolaires, tandis que les femmes suisses réussissent nettement mieux dans le degré secondaire II.

Que faut-il faire?

La conduite d'analyses plus approfondies fournira des indications supplémentaires. Il n'est toutefois pas nécessaire d'attendre ces analyses pour engager des mesures visant à lutter contre les taux d'échec trop élevés au niveau du degré secondaire II. Trois domaines s'imposent ici comme devant être traités de manière prioritaire. En premier lieu, les facteurs expliquant que des jeunes ne passent pas au degré secondaire II indiquent que la faiblesse des résultats scolaires à laquelle tient cette situation découle la plupart du temps de man-
quements et d'évolutions défavorables

survenus dès l'enseignement primaire, voire, dans certains cas, avant même le début de la scolarisation. Des indicateurs existent en outre qui annoncent les problèmes à un stade précoce, de sorte que le fait d'attendre que les jeunes soient sur le point de quitter l'école et, dans ces cas-là, de se retrouver sans projet, constitue une grave erreur. Ce constat n'est pas nouveau et ne rend que plus regrettable le fait qu'apparemment trop peu de choses aient été entreprises par le passé pour s'occuper de ces jeunes de manière précoce et efficace. En deuxième lieu, trop d'interruptions survenant au cours du degré secondaire II tiennent à des problèmes d'adéquation entre les exigences scolaires de la filière de formation choisie et les aptitudes du jeune. Nos analyses montrent ici que, dans de nombreux cas, il n'est pas nécessaire d'attendre l'interruption d'un apprentissage ou la sortie involontaire du gymnase pour obtenir la preuve du problème d'adéquation. Un tel problème pourrait être identifié plus tôt en procédant à une évaluation approfondie du potentiel. Tout le monde porte une responsabilité à cet égard, mais il convient peut-être ici de mentionner les enseignants et les conseillers d'orientation professionnelle, qui devraient – notamment pour les jeunes issus de l'immigration – transmettre des idées réalistes de ce qui est envisageable et entretenir un peu moins l'illusion que l'on peut toujours suivre ses inclinations, ses préférences et ses rêves personnels. En troisième lieu, enfin, vient ce qui constitue probablement le plus difficile à gérer: la nécessité, dans certains cantons, d'intervenir dans le système de formation. Les taux de maturités qui résultent moins du potentiel de réussite scolaire de la population que des aspirations éducatives et des préférences culturelles des parents pour la formation générale académique ont non seulement pour effet, dans de nombreux cas, de ne pas servir les titulaires supplémentaires d'une maturité, mais également d'entraver la réussite de tous les autres jeunes dans leur formation.

GRAPHIQUE 2: TAUX DE DIPLÔMÉS DU DEGRÉ SECONDAIRE II (AXE HORIZONTAL) DE LA POPULATION ÂGÉE DE 25 ANS (2015) ET TAUX MOYEN DE MATURITÉS (AXE VERTICAL) PAR CANTON



SOURCE: RAPPORT SUR L'ÉDUCATION EN SUISSE 2018

LE SYSTÈME DE FORMATION DUAL: UN AVANTAGE DE LOCALISATION ESSENTIEL

Un regard porté sur les chiffres du marché du travail concernant les jeunes en Suisse a quelque chose d'encourageant: le système de formation dual s'avère tout aussi positif pour les personnes actives que pour la société dans son ensemble. Mêlant «praticiens» et «théoriciens», le mix de formation est non seulement pérenne pour notre économie, mais il a également un effet positif à long terme sur les carrières professionnelles des jeunes concernés. Il est bon de constater les avantages durables du système de formation dual lorsque l'on compare le déroulement des carrières professionnelles en Suisse et dans les deux pays voisins, la France et l'Italie, qui ne disposent pas d'un système de formation dual aussi établi qu'en Suisse.

Simon Wey, dr. oec., économiste en chef
Union patronale suisse

Les statistiques du marché du travail concernant les jeunes¹ présentent un tableau extrêmement positif. Entre 2015 et 2018, le taux de chômage a ainsi diminué trois fois de suite pour s'établir à 7,9%. Une baisse qui s'inscrit dans le sillage de l'évolution positive enregistrée par l'économie globale au cours des dernières années. Néanmoins, le fait que ce taux ait, en dépit de l'évolution positive de l'économie globale, enregistré une légère augmentation de 0,1 point de pourcentage en 2019 est plutôt insatisfaisant. Autre fait: en 2018, parmi les pays voisins de la Suisse, seule l'Allemagne présentait un taux de chômage plus faible de 6,2%. Le taux le plus bas observé au sein de l'OCDE en 2018² était celui du Japon (3,7%), suivi par celui de l'Islande (6,0%). À 61,2% en 2019, le niveau de l'emploi des jeunes en Suisse est légèrement inférieur à celui de 2018, mais demeure de loin le plus élevé par rapport à nos pays voisins. Le taux de NEET («Neither in employment nor in education or training»), qui comprend

les jeunes qui n'étaient ni en situation d'emploi ni en situation de scolarisation ou de formation au moment de l'enquête, a connu trois baisses successives entre 2015 et 2018 pour s'établir à 6,0%. Dans les pays voisins, en 2018, seule l'Allemagne présentait un taux de NEET légèrement inférieur, à 5,9%. Le taux ESL («early school leavers»), qui concerne les jeunes de 18 à 24 ans n'ayant pas de diplôme post-obligatoire du degré secondaires II, était de 4,4% en 2018. Il était toutefois en baisse constante depuis 2014. En 2018, tous les pays voisins affichaient un taux ESL supérieur d'au moins 2,9 points de pourcentage à celui de la Suisse.

Déclin de la popularité de la formation professionnelle

L'Office fédéral de la statistique (OFS) présente des constatations intéressantes sur les taux de premiers diplômes chez les jeunes de moins de 25 ans. L'Office a, sur ce point, réparti les diplômes du degré secondaire II en forma-

¹ Chiffres clés du marché du travail
www.arbeitgeber.ch/kennzahlen-arbeitsmarkt/#jugendliche-erwerbstaetigkeitinternational

² Jusqu'à présent, les chiffres relatifs au marché du travail des jeunes dans nos pays voisins ne sont disponibles que jusqu'à 2018.

tion professionnelle (certificat fédéral de capacité et attestation fédérale de formation professionnelle) et en formation générale (maturité gymnasiale et maturité professionnelle et spécialisée). Il s'avère que les taux d'obtention de diplôme varient très fortement en fonction des différences linguistiques et régionales: ainsi, alors que l'évaluation réalisée pour les années 2016, 2017 et 2018 affichait un taux de 71% des jeunes ayant achevé une formation professionnelle dans la catégorie «Suisse alémanique et romanche», ce taux s'établissait à un peu moins de 60% en «Suisse italienne» et à un peu plus de 48% en «Suisse romande». Parmi les jeunes ayant une formation générale, le taux d'obtention de diplôme était le plus élevé en «Suisse romande», suivie de la «Suisse italienne» et de la «Suisse alémanique et romanche». Pour ce qui concerne les maturités gymnasiales, les jeunes de «Suisse italienne» affichaient le taux d'obtention de diplôme le plus élevé, suivis par les jeunes de «Suisse romande» et ceux de «Suisse alémanique et romanche». Avec un peu moins de 73%, les jeunes étrangers nés en Suisse affichaient le taux d'obtention de diplôme le plus élevé en matière de formation professionnelle, suivis par les jeunes nés en Suisse.

Le taux d'obtention de diplôme le plus élevé pour la formation générale était enregistré chez les jeunes Suisses nés à l'étranger (un peu moins de 33%). Ils étaient suivis par les jeunes Suisses nés en Suisse.

Il est également intéressant de noter que plus les jeunes vivent en milieu rural, plus ils plébiscitent la formation professionnelle. Ainsi, près de 73% des jeunes vivant dans des régions rurales étaient titulaires d'un diplôme de formation professionnelle, contre un peu plus de 61% dans les zones urbaines. Ces chiffres sont inversées pour ce qui est des formations générales.

Si l'on considère l'évolution des choix de formation en les décomposant à nouveau en «formation professionnelle» et «formation générale», on constate que la formation professionnelle perd de plus en plus de sa popularité auprès des jeunes. Dans l'enquête, qui est à chaque fois menée sur trois années consécutives, la part des jeunes ayant opté pour la formation professionnelle n'a jamais cessé de diminuer depuis 2011. Dans l'évaluation réalisée pour les années 2016, 2017 et 2018, elle s'établissait ainsi à 68%. La part de jeunes ayant opté pour une formation générale a augmenté dans les mêmes proportions.

Avantage de localisation pour le système de formation dual

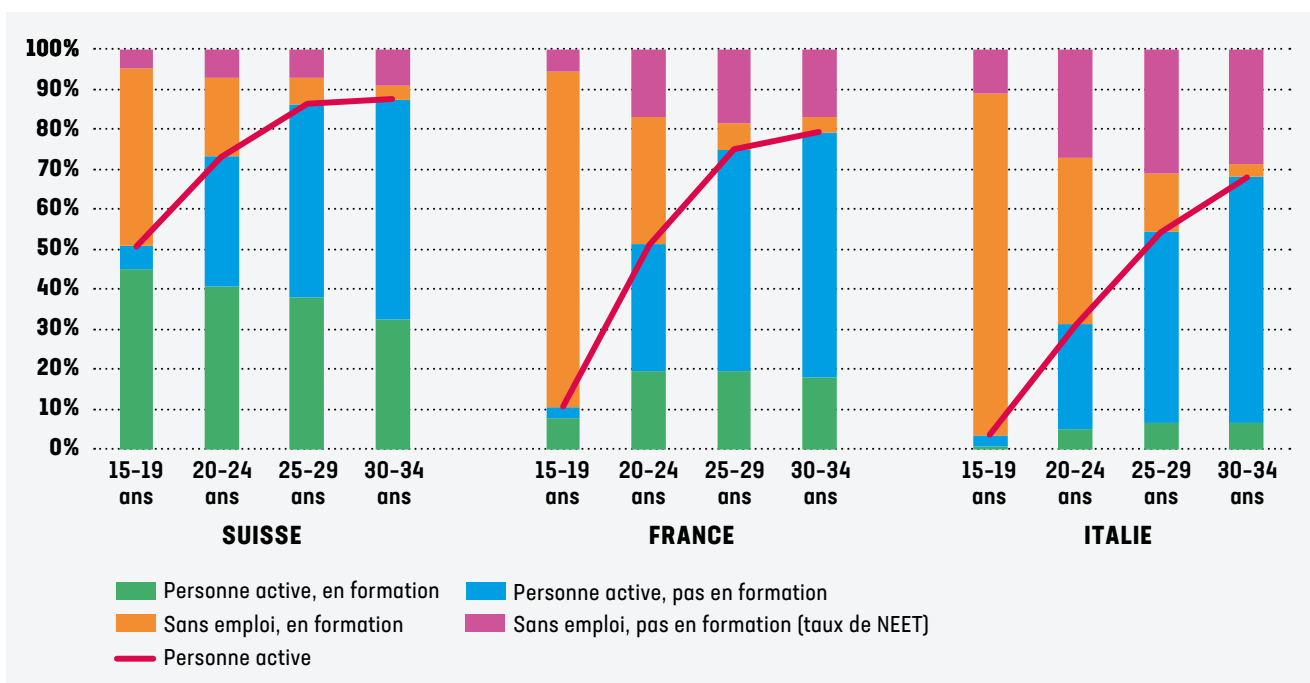
Le grand avantage de localisation que procure le système de formation dual à la Suisse se reflète clairement dans les chiffres relatifs à la participation au marché du travail. Dans le graphique 1, la main-d'œuvre âgée de 15 à 34 ans est divisée en quatre tranches d'âge pour 2018: «15 à 19 ans», «20 à 24 ans», «25 à 29 ans» et «30 à 34 ans». Une distinction a également été faite entre les deux critères «personne active» et «sans emploi» ainsi que «en formation» et «pas en formation». La constellation «sans emploi» et «pas en formation» correspond au taux de NEET mentionné ci-dessus.

L'évaluation se concentre délibérément sur les trois pays que sont la Suisse, l'Italie et la France. Il est ainsi possible de comparer la situation observée en Suisse avec celle des deux pays voisins, qui ne disposent d'aucun système de formation dual établi sur le modèle helvétique. Cela illustre à quel point l'intégration des jeunes diffère au fil du temps sur chacun des marchés du travail observés et à quel point les avantages d'une formation professionnelle précoce et solide persistent et se manifestent au cours des futures carrières professionnelles.

En Suisse, en 2018, 45% des jeunes âgés de 15 à 19 ans exerçaient une activité professionnelle tout en suivant une formation initiale ou continue. Cette catégorie comprend non seulement les personnes suivant une formation professionnelle duale classique, mais aussi, par exemple, les élèves de gymnases travaillant au moins une heure par semaine en plus de leurs cours. En France, moins de 8% des jeunes de cette tranche d'âge étaient actifs sur le marché du travail tout en suivant une formation initiale ou continue; en Italie, ce taux était même inférieur à un 1%. De même, en Suisse, près de 45% des jeunes étaient exclusivement engagés dans une formation initiale ou continue au moment de l'enquête. En France et en Italie, ce taux s'établissait aux alentours de 85%. La proportion de jeunes faisant leur entrée sur le marché du travail sans formation post-obligatoire supplémentaire est légèrement plus élevée en Suisse (5,7%) qu'en France et en Italie (environ 3% chacun).

Il est intéressant d'observer la manière dont ces proportions évoluent avec l'âge des personnes. Ainsi, en 2018, la proportion de jeunes âgés de 15 à 19 ans actifs sur le marché du travail était déjà de 50,7% en Suisse, contre 10,6% en France et seulement 3,6% en Italie. Pour les personnes âgées de 30 à 34 ans, la part des actifs était alors de 87% en Suisse, de près de 80% en France et de seulement 68% en Italie. Il n'est pas surprenant qu'en Suisse le nombre de personnes suivant une formation initiale ou continue en cours d'emploi diminue avec l'âge; cette tendance est toutefois nettement plus marquée dans les deux pays voisins. Ainsi, en Suisse, près de 33% des personnes âgées de 30 à 34 ans ont encore recours à une offre de formation initiale ou continue en cours d'emploi. En France, ce taux s'établit à 18% et en Italie, à un peu moins de 7%.

GRAPHIQUE 1: COMPARAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES JEUNES ENTRE LA SUISSE, LA FRANCE ET L'ITALIE



SOURCE: EUROSTAT 2018

Ces efforts de formation initiale et continue en cours d'emploi sont essentiels, car ils permettent aux personnes concernées de conserver leur mobilité professionnelle. De même, l'apprentissage tout au long de la vie permet aux personnes actives de se réorienter rapidement, si nécessaire. À l'heure de la numérisation, ces efforts déployés en matière de formation sont absolument essentiels pour pouvoir rester dans la course sur le marché du travail.

Le taux de NEET des personnes âgées de 30 à 34 ans observé en Suisse était également nettement inférieur à celui des deux pays voisins. La proportion de personnes n'exerçant aucune activité professionnelle mais qui suivaient une formation initiale et continue se situait entre 3 et 3,5% dans les trois pays.

L'analyse ci-dessus montre à quel point le système suisse de formation dual constitue un atout pour les personnes actives et pour la société dans son ensemble. Mêlant «praticiens» et «théoriciens», le mix de formation est non

seulement pérenne pour notre économie, mais il a également un effet positif à long terme sur les carrières professionnelles des personnes concernées. Cela est également bénéfique pour la société dans son ensemble, car ses coûts de protection sociale s'en trouvent, par exemple, réduits et parce qu'elle disposera à l'avenir de recettes fiscales accrues de la part de ces personnes.

La question se pose de savoir comment la Suisse pourra maintenir ces deux voies de formation performantes à l'avenir. Les chiffres montrent que la popularité de la formation professionnelle duale a diminué ces dernières années. Ce constat est d'autant plus préoccupant que le passé a montré à quel point la formation professionnelle duale et un bon mélange de diplômés des deux filières sont précieux pour la place économique suisse. Pour plus de 99% des petites et moyennes entreprises, dont beaucoup occupent une position de leaders sur leurs marchés, le fait de disposer de spécialistes bien

formés et ayant fait leurs preuves dans la pratique est absolument indispensable pour la création de leurs produits et services. Les solutions innovantes et de haute qualité ne peuvent être réalisées que si elles sont mises en œuvre par du personnel qualifié au sein des entreprises. La numérisation ne changera pas grand-chose à cet avantage concurrentiel que représente la formation professionnelle. La seule chose qui changera, c'est que les activités des praticiens seront de plus en plus basées sur les technologies de l'information. Quiconque a déjà eu à travailler avec des praticiens sur un projet de rénovation ou de nouvelle construction sait combien il est crucial de pouvoir compter sur des artisans compétents et fiables et combien d'énergie cela peut coûter si ce n'est pas le cas.

RÉSULTATS

En 2019, Check Your Chance et ses organisations membres ont obtenu les résultats suivants:

TAUX DE RÉUSSITE

60% SORTIES RÉUSSIES 2019
SANS FORMATION/PERFECTIONNEMENT

70% SORTIES RÉUSSIES 2019
AVEC FORMATION/PERFECTIONNEMENT

81% NON INSCRITS AU CHÔMAGE
UNE ANNÉE APRÈS LA SORTIE
RÉUSSIE (2018)

COÛTS

CHF 3002.- COÛT MOYEN PAR
PERSONNE EN PRÉVENTION
(2019)

ORGANISATIONS

13 ORGANISATIONS AU SEIN DU
RÉSEAU

8 ORGANISATIONS MEMBRES

SUBVENTIONS

2,5 MILLIONS DE FRANCS SUISSES
DE SUBVENTIONS PRIVÉES
POUR LA PRÉVENTION

1,25 MILLION DE FRANCS SUISSES
DE SUBVENTIONS PUBLIQUES
POUR LA PRÉVENTION

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

JEUNES SUIVIS

6833 JEUNES SUIVIS PRÉVENTION ET
INTÉGRATION

DONT
5679 JEUNES SUIVIS PRÉVENTION

1041 JEUNES SUIVIS PRÉVENTION
(SECO AVEC NUMÉRO AVS)*

285 JEUNES ENCORE SUIVIS
AU 31.12.2019

756 JEUNES PLUS SUIVIS
AU 31.12.2019

32% EN TRANSITION VERS UNE FORMATION
PROFESSIONNELLE (TRANSITION I)

10% EN SITUATION D'INTERRUPTION DE
L'APPRENTISSAGE

58% EN TRANSITION À L'ISSUE DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE (TRANSITION II)

455 JEUNES AVEC SORTIE RÉUSSIE
(SANS FORMATION/PERFECTIONNEMENT)

85% DE SORTIE COMME PRÉVU

6% DE SORTIE ANTICIPÉE POUR UN MOTIF
POSITIF

9% DE SORTIE ANTICIPÉE POUR UN MOTIF
NÉGATIF

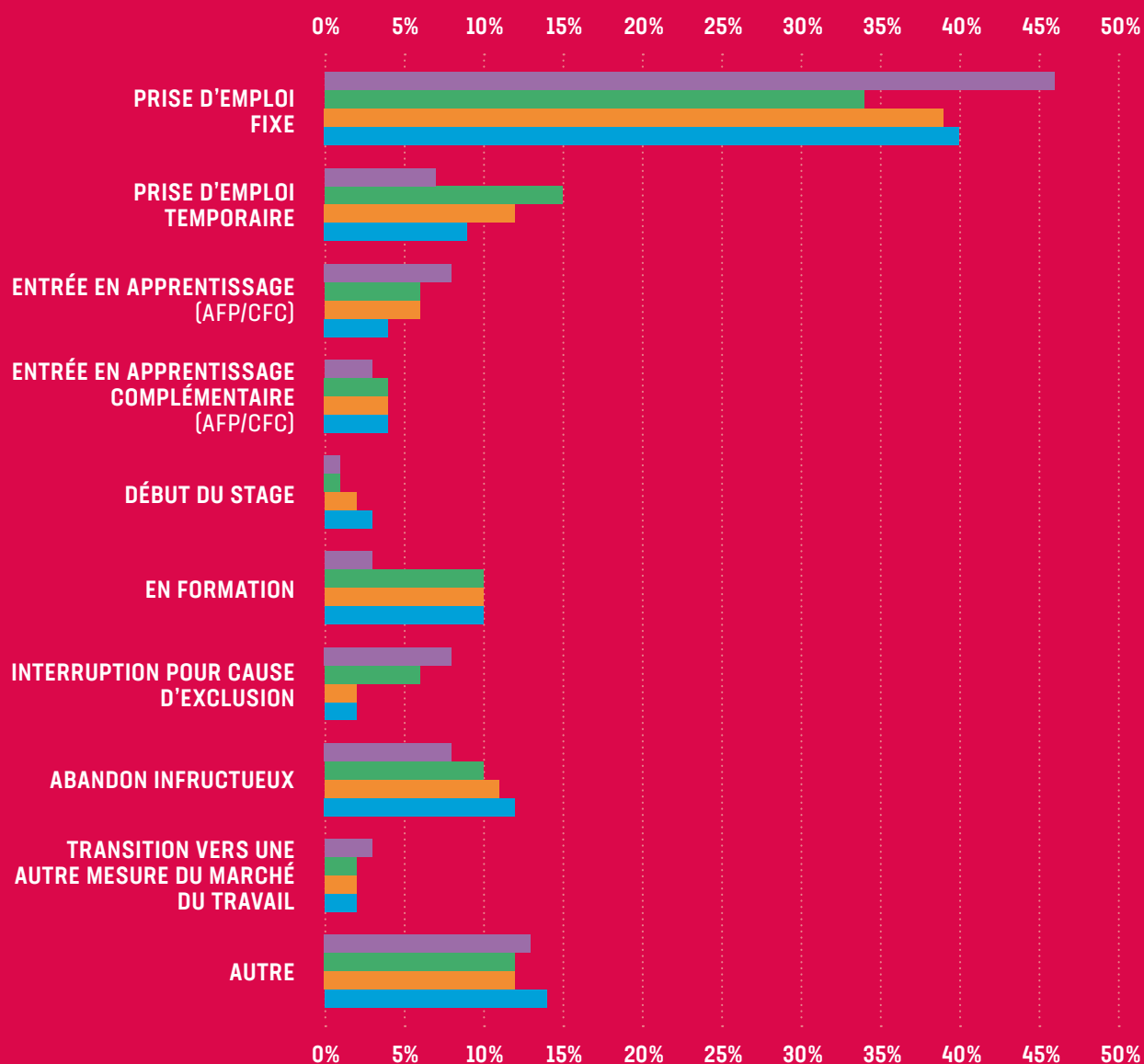
57% PARTICIPANTS MASCULINS

43% PARTICIPANTS FÉMININS

* Cette valeur inclut tous les jeunes qui disposent déjà d'un numéro AVS et qui ont été suivis de façon préventive dans le cadre de la convention de prestations conclue avec le Secrétariat d'État à l'économie SECO (période des données: 01.10.2018 à 30.09.2019).

MOTIFS DE SORTIE

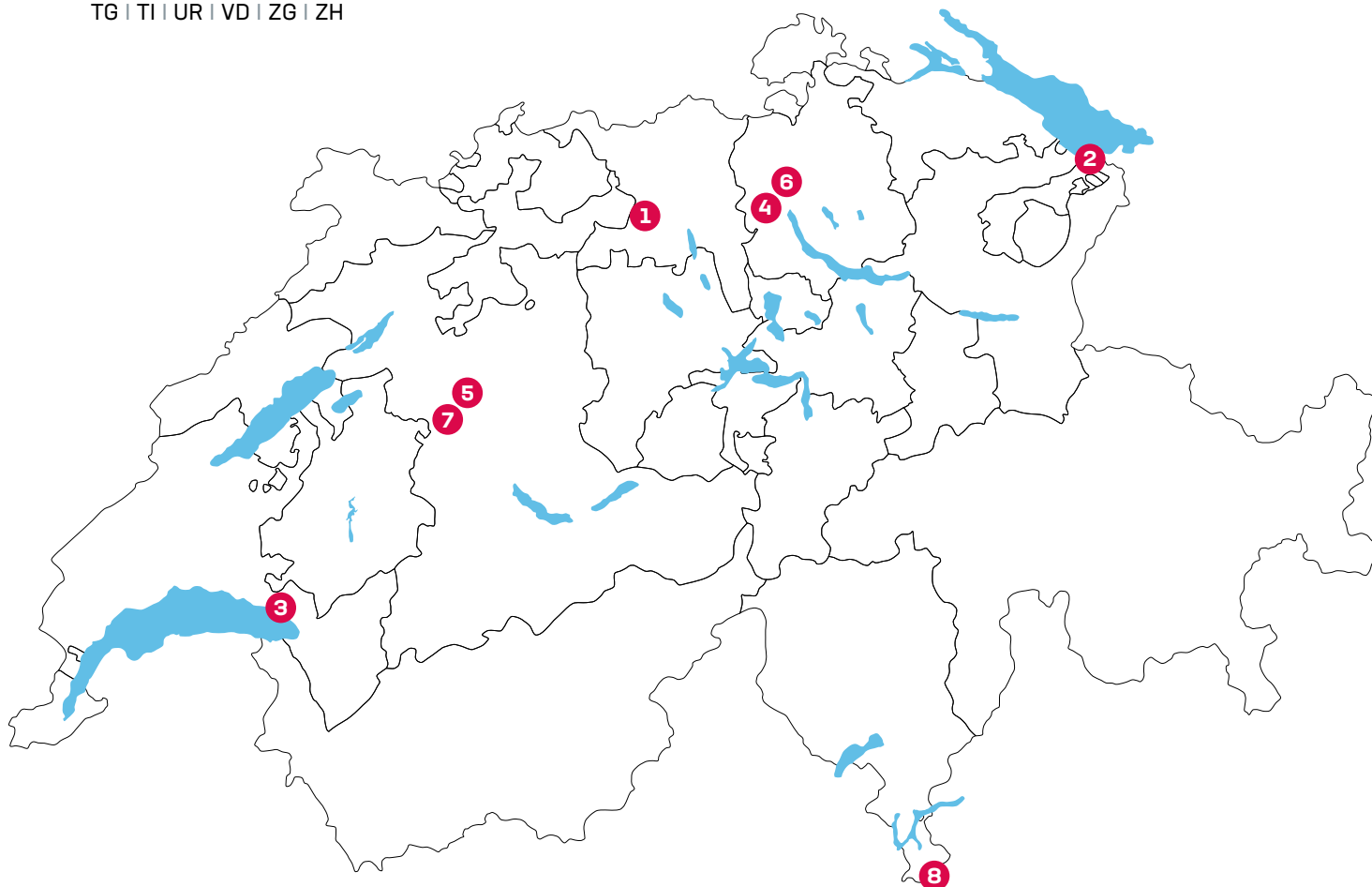
2016 2017 2018 2019



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 ASSOCIATION ASK!**
SITE: AARAU | PRÉSENCE: AG
- 2 FONDATION DIE CHANCE**
SITE: RHEINECK | PRÉSENCE: AI | AR | GL | GR | SG | TG | PRINCIPAUTÉ DE LIECHTENSTEIN
- 3 FONDATION IPT**
SITE: VEVEY | PRÉSENCE: AG | BE | BL | BS | FR | GE | JU | NE | TI | VD | VS | ZH
- 4 ASSOCIATION REF**
SITE: ZURICH | PRÉSENCE: AG | BS | FR | ZG | ZH
- 5 ASSOCIATION LIFT**
SITE: BERNE | PRÉSENCE: AG | AR | BE | BL | BS | FR | GE | GR | LU | NE | OW | SG | SH | SO | SZ | TG | TI | UR | VD | ZG | ZH
- 6 FONDATION PRO JUVENTUTE**
SITE: ZURICH | PRÉSENCE: GANZE SCHWEIZ
- 7 RÉSEAU OSEO**
SITE: BERNE | PRÉSENCE: AG | BL | FR | SG | SZ | TG | VS | ZH
- 8 FONDATION YOULABOR**
SITE: CHIASSO | PRÉSENCE: TI



ASSOCIATION ask!

SERVICES DE CONSEIL EN FORMATION ET EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE

ask! est un centre de compétence et d'information aisément accessible destiné aux personnes âgées de 14 à 65 ans et aux organisations qui ont des questions en matière de formation, de carrière et de travail. ask! regroupe sous un même toit diverses offres: orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), service de psychologie de l'adolescence, conseil aux enseignants, programmes de mentoring, réunions d'information, coaching individuel, psychothérapies, supervision pour enseignants et bien d'autres. ask! intervient en outre dans les domaines de la transmission de connaissances aux professionnels et de la formation. ask! est organisée en association depuis 2006, ses membres sont des représentants de parties prenantes importantes.

OFFRES POUR ÉLÈVES DES ÉCOLES OBLIGATOIRES

ask! informe, conseille et soutient les jeunes lors de leur premier choix de profession ou d'école pour le compte du canton d'Argovie. L'information et le conseil aux élèves se déroulent sur quatre sites ainsi que, pour une large partie, directement dans les écoles.

Pour les jeunes ayant des besoins d'accompagnement spécifiques pour choisir un métier, ask! propose plusieurs offres de soutien: la bourse de places d'apprentissage met en relation des jeunes qui cherchent une place avec des entreprises auxquelles il reste des places à pourvoir. Lors de l'événement, les deux parties engagent facilement le dialogue et nouent de premiers contacts. Les jeunes se rapprochent ainsi de leur objectif: trouver une place d'apprentissage. Et les entreprises formatrices font la connaissance de nombreux jeunes susceptibles de convenir pour un apprentissage.

Dans le cadre du Junior Mentoring, des mentors bénévoles accompagnent des jeunes dans leur recherche d'une place d'apprentissage. Grâce à ce suivi individuel, les mentees réussissent le passage de l'école au monde du travail et trouvent une solution adéquate. Junior Mentoring respecte les normes en matière de bénévolat définies par Benevol Suisse.

Pour les classes ayant des besoins de soutien importants, par exemple celles comprenant une forte proportion de jeunes issus de l'immigration, ask! propose les modules «rent-a-stift» et «gemeinsam unterwegs». Ces deux programmes reposent sur le rôle de modèle joué par de jeunes adultes ayant réussi

leur intégration dans le monde du travail. Ceux-ci racontent dans les écoles comment ils sont entrés dans la vie active et comment ils ont relevé avec succès les défis rencontrés.

OFFRES POUR JEUNES ET JEUNES ADULTES EN FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE OU À L'ÉCOLE SECONDAIRE SUPÉRIEURE

L'activité d'information et de conseil pour les jeunes en formation professionnelle initiale se concentre sur les questions relatives aux formations et aux professions, sur les difficultés rencontrées dans l'apprentissage et sur la recherche d'emploi ultérieure. Quant aux élèves des écoles secondaires supérieures, ask! les conseille pour ce qui est du choix des études et d'une haute école.

Le service de psychologie de l'adolescence est une autre prestation de l'association ask!. Les jeunes et les jeunes adultes bénéficient de consultations psychologiques et de psychothérapies en cas de problèmes scolaires, professionnels ou personnels. Pour ce groupe d'âge, ask! organise aussi régulièrement des cours visant à améliorer la confiance en soi et à lutter contre la peur des examens.

Toutes les offres sont gratuites pour les moins de 25 ans résidant dans le canton d'Argovie.



CHIFFRES 2019

Nombre de visiteurs de 14 à 24 ans dans les centres d'information	10 601 60% de tous les visiteurs
Collaboration avec des écoles:	
Nombre d'ateliers et de réunions d'information	582
Participants	17 800
Bourse de places d'apprentissage:	
Nombre d'entreprises	46
Nombre de jeunes cherchant une place	514
Service de psychologie de l'adolescence:	
Nombre de participants jusqu'à 25 ans	678
Formations poursuivies avec succès ou solutions d'insertion trouvées	88,5%
Satisfaction des clients, recommandation	94,6%
Présence régionale	AG

Contact: ask! - Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf,
5000 Aarau
beratungsdienste.ch

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'au départ du jeune 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 du jeune est multiple ou qu'il 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 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 lui seront nécessaires dans le monde professionnel. Dans ce cas, le jeune quitte 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, Die Chance s'est fixé comme objectif d'obtenir un taux élevé de maintien en service 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 2019 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	269
Nombre de sorties	102
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	40
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	13
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	58
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	9
Taux de réussite conformément au but de la fondation DIE CHANCE Jeunes PQ: 57 dont PQ réussite: 47	82,5%
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

D'utilité publique, la fondation IPT s'engage depuis près de 50 ans en faveur de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle des personnes en difficulté face au marché du travail. La fondation IPT a lancé en 2008 des programmes supplémentaires d'intégration des jeunes et des jeunes adultes sur le marché du travail. Elle accompagne de façon personnalisée des jeunes et des jeunes adultes âgés de 15 à 28 ans qui sont à la recherche d'une place d'apprentissage, qui passent avec succès leur diplôme et qui recherchent ensuite un premier emploi. La fondation IPT dispose pour ce faire d'un large réseau national d'environ 15 000 entreprises partenaires, ce qui facilite la réalisation de stages et la recherche d'emplois.

AVENIR JEUNES

Ce programme s'adresse aux 15 à 28 ans qui, pour différentes raisons, sont sans formation initiale. Dans la plupart des cas, il s'agit de jeunes qui présentent une problématique complexe et qui ont besoin d'une aide externe pour s'intégrer dans une formation sur le marché du travail primaire. Un coaching personnalisé, une offre de counseling, des modules de cours, des cours de soutien et des stages ou préapprentissage permettent aux jeunes participant au programme de se préparer aux défis du monde du travail. L'objectif est de les aider à définir un objectif professionnel adapté et à trouver une place d'apprentissage adéquate. Durant leur apprentissage, les participants sont accompagnés dans le cadre du soutien à l'emploi afin de prévenir les difficultés susceptibles de se présenter et d'éviter toute décision d'interruption. L'accompagnement dure en moyenne de trois à quatre ans en fonction de la durée de l'apprentissage et du besoin de soutien.

Le programme a démarré en 2010 dans le canton du Valais, qui en avait donné l'ordre, sous la forme du «Case Management Formation professionnelle».

En 2013, un projet pilote a vu le jour dans le canton de Fribourg offrant une deuxième chance aux jeunes de 20 à 25 ans. Il est désormais poursuivi en tant que mesure complémentaire aux offres transitoires. En 2017, «Avenir Jeunes» a été lancé en Suisse alémanique, dans les cantons de Berne, Zurich et des deux Bâle. Depuis 2019, cet accompagnement est également proposé dans la région de l'Arc jurassien (Neuchâtel, Jura, Jura bernois, Bienne-Seeland) et au Tessin.

JEUNES@WORK

Le programme «Jeunes@Work» accompagne les jeunes diplômés (CFC, haute école, université; en Suisse alémanique, également AFP sur le marché du travail primaire) âgés de 18 à 28 ans dans la recherche d'un premier emploi. Malgré les solides compétences dont ils disposent, les jeunes qui font leur entrée sur le marché du travail ont du mal à formuler un objectif professionnel et à mettre en avant leurs points forts lors de la procédure de recrutement. Grâce à un coaching individuel, à des modules en groupe et à des stages, les participants 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 ils apprennent à se constituer un réseau professionnel. Cela facilite le démarrage de leur carrière et contribue à lutter contre le chômage des jeunes.

Lancé dans le canton de Genève en 2008 et déployé dans les cantons de Vaud, du Valais, de Neuchâtel et du Jura depuis 2010, le projet a également été lancé en Suisse alémanique et dans le canton de Fribourg en 2016. En 2017 a suivi le lancement de «Jeunes@Work» dans le canton du Tessin.

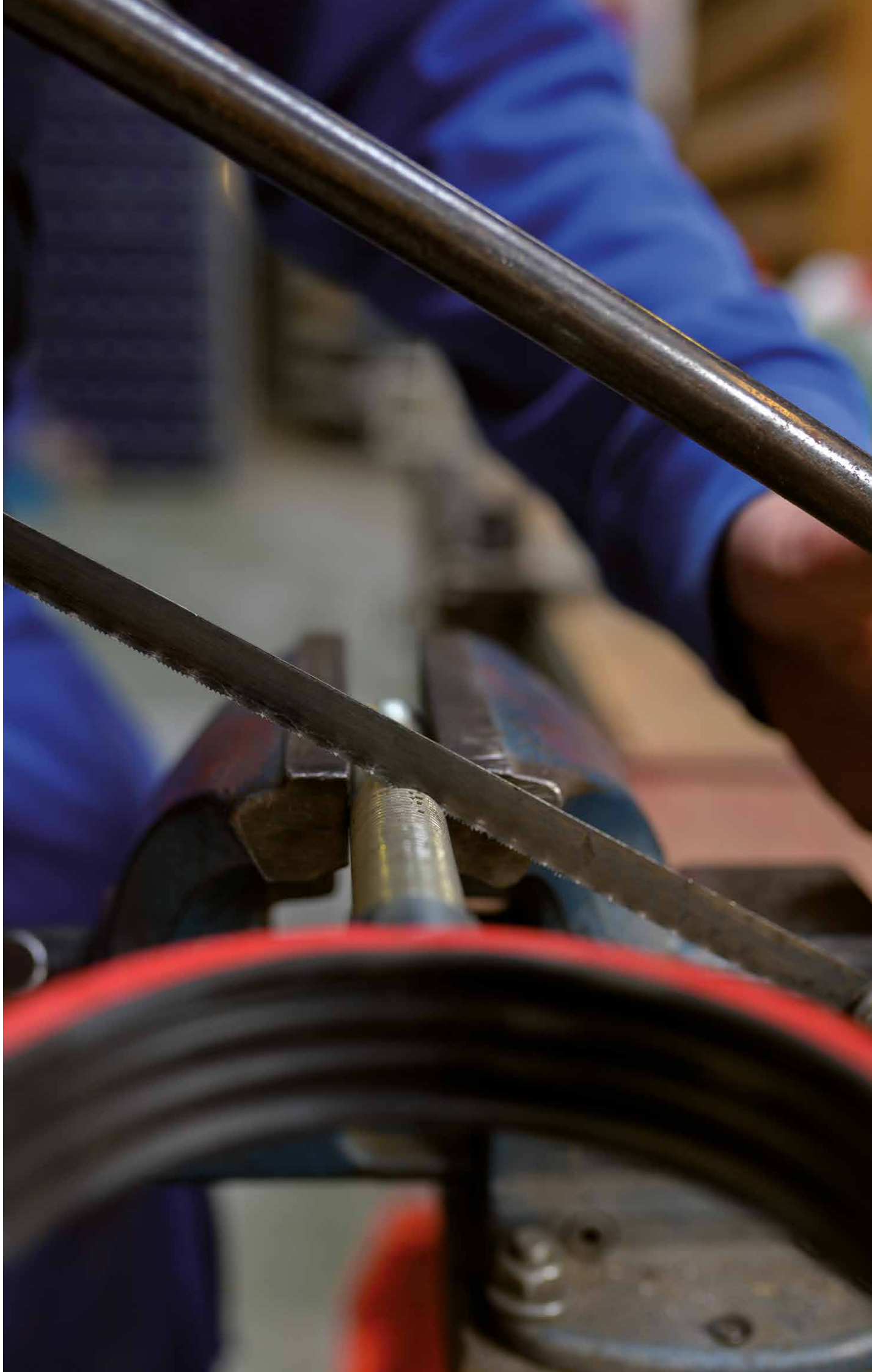


CHIFFRES 2019 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	673
Nombre de sorties	361
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	128
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	40
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	76
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	14
Taux de réussite	71%
Dans le programme avec/sans soutien à l'emploi	312
Coût moyen par personne suivie	CHF 2881.-
Présence régionale	AG BE BL BS FR GE JU NE TI VD VS ZH

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

Steven Baggli prépare la tige filetée pour l'installation.



ASSOCIATION REF

PARTENAIRES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Six réseaux d'entreprises formatrices des cantons d'Argovie, de Bâle-Ville, 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 aux jeunes entrant sur le marché de l'emploi de l'assurance 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 coaches appartenant aux réseaux d'entreprises formatrices.



CHIFFRES 2019 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	127
Nombre de sorties	124
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	45
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	19
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	27
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	8
Taux de réussite	92%
PQ réussite	95%
Coût moyen par personne suivie	CHF 1345.- à 4100.-
Présence régionale	AG BS FR ZG ZH

Contact: Association REF, 8050 Zurich
association-ref.ch

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 à un faible niveau scolaire, à un environnement social difficile ou à un contexte de migration. L'objectif de LIFT est que les participants entament une formation professionnelle directement après l'école obligatoire et évitent ainsi, 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 de 50% à 60% des jeunes suivis.

Fin 2019, 280 écoles des trois régions linguistiques de Suisse avaient intégré le projet LIFT à leurs projets locaux. Ces dernières 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 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 de LIFT et les membres des équipes de LIFT dans les différentes régions de Suisse soutiennent et accompagnent 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 dans le cadre de cours de formation et de réunions ayant trait au réseau. Les instruments de travail sans cesse améliorés pour les modules de cours et l'accompagnement des PTH sont gratuitement mis à la disposition des écoles.

L'un des principaux défis continue de résider dans la mise à disposition en quantité et en qualité suffisante de PTH appropriées. À partir de 2020, l'organisation LIFT s'est fixé pour objectif de sensibiliser les PME et les associations sectorielles à la nécessité d'un engagement, d'accompagner d'autres écoles en fonction de leur intérêt et de leurs besoins lors de l'introduction de projets LIFT, et de garantir et d'accroître la qualité des offres. Dans la mesure où LIFT a besoin de partenaires solides dans le monde des affaires, de la politique et de la société, un autre objectif important de la phase 2020-2022 sera de pouvoir conclure de nouveaux partenariats et de conserver les partenariats existants.



CHIFFRES 2019 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	2052
Nombre de sorties	715
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage CFC ou AFP)	429
Nombre de participants avec passage à une offre transitoire	146
Nombre de participants avec passage à un stage ou à une autre solution d'insertion	104
Taux de réussite (début de l'apprentissage immédiatement après la fin de l'école obligatoire)	61,3%
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 UR 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

PROGRAMMES: MYFUTUREJOB, ENTRETIENS FICTIFS

FONDATION PRO JUVENTUTE

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 sur la voie qui en fera des personnalités autonomes et socialement responsables. Le programme «Transition école - monde professionnel» constitue un élément central de l'action de la fondation.

MYFUTUREJOB

L'offre «MyFutureJob - Réorientation professionnelle» fait partie intégrante de ce programme. Elle s'adresse aux jeunes et aux jeunes adultes de moins de 25 ans qui souhaitent se réorienter professionnellement à l'issue de leur formation initiale ou qui sont menacés, voire déjà touchés, par le chômage.

Des conseillers en orientation professionnelle et en carrière accompagnent les jeunes en quête de conseils dans le cadre d'entretiens individuels, ont recours à divers instruments venant compléter le travail de conseil, apportent aux jeunes leur assistance lorsqu'ils postulent et soutiennent les participants qui le souhaitent durant toute la phase de réorientation professionnelle.

L'offre «MyFutureJob» a été abandonnée fin 2019. Les raisons de ce changement résident dans le fait que Pro Juventute souhaite réorienter partiellement le programme «Transition école - monde professionnel» et se concentrer sur des projets numériques dans le domaine des «Future Skills». À cela s'ajoute le fait que l'orientation professionnelle et le conseil de carrière des jeunes adultes sont désormais gratuits dans de nombreux cantons.

ENTRETIENS FICTIFS

Dans le cadre du programme «Transition école - monde professionnel», Pro Juventute s'engage, au travers d'«entretiens fictifs», afin que des élèves du secondaire reçoivent un soutien supplémentaire et améliorent leurs compétences en matière de candidature en vue de trouver 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. Les entretiens fictifs durent une journée entière et se déroulent dans les locaux de l'école.

Des professionnels issus de l'économie, qui connaissent bien les procédures de candidature, s'engagent bénévolement. Chaque élève participe à un entretien individuel mené par le formateur: il réalise une simu-

lation d'entretien, puis reçoit un feed-back ainsi que des conseils sur son dossier de candidature. L'enseignant, quant à lui, reçoit les divers retours des professionnels et peut, sur cette base, continuer à travailler avec les jeunes pour que ces derniers trouvent une solution de transition conforme à leurs capacités et à leurs souhaits.

Pro Juventute propose les entretiens fictifs en Suisse alémanique et en Suisse romande. En 2019, un projet pilote a été lancé dans le canton du Tessin afin d'y évaluer la demande régionale.



CHIFFRES 2019 DE LA PRÉVENTION

MYFUTUREJOB

Nombre de jeunes avec orientation professionnelle et de carrière	215
Nombre de sorties	181
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	60
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	8
Nombre de participants avec passage à un stage	5
Nombre de participants avec passage à une (deuxième) formation professionnelle (apprentissage CFC, etc.)	7
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel/des études supérieures	52
Nombre de participants avec passage à d'autres mesures du marché du travail	14
Nombre de participants avec sortie prématurée pour cause de maladie	3
Nombre de participants avec une autre solution (conservation de l'ancien poste, pause familiale, recherche en cours d'un nouveau poste, etc.)	21
Taux de réussite	93,9%
Coût moyen par personne conseillée	CHF 1474.-
Présence régionale	Toute la Suisse

ENTRETIENS FICTIFS

Nombre d'entretiens fictifs réalisés	145
(102 D-CH / 38 F-CH / 5 I-CH)	2237
Nombre de jeunes (1367 D-CH / 801 F-CH / 69 I-CH)	499
Nombre d'interventions bénévoles de professionnels	CHF 170.-
Coût moyen par élève	CHF 2627.-
Coût moyen par entretien fictif	Toute la Suisse

Contact: Fondation Pro Juventute, 8050 Zurich
projuventute.ch

RÉSEAU OSEO

PROGRAMME: PRÉVENTION DU CHÔMAGE DES JEUNES

L'Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO est, depuis 1936, 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 onze associations régionales indépendantes dont les 900 collaborateurs opèrent dans 17 cantons et 44 villes de Suisse. L'OSEO propose de nombreuses offres contre le chômage des jeunes. Une collaboration avec Check Your Chance existe dans les programmes «CT2» à Zurich, «JOB+CO» dans le Valais et «VIP» à Fribourg. Toutes les offres sont gratuites pour les participants et soutenues par des fondations et le SECO.

CT2 - COACHING TRANSFAIR, ZURICH

Depuis 2010, «CT2» soutient de jeunes adultes âgés de 18 à 30 ans dans la transition entre l'apprentissage ou les études et le début de leur carrière par le biais d'un job coaching professionnel. L'objectif est d'accéder à un emploi suffisamment rémunéré et qualifié sur le plan professionnel. «CT2» n'est généralement activé que si les participants ont déjà bénéficié sans succès d'offres telles que les positionnements professionnels proposés par les ORP ou de courtes consultations par les services de carrière des universités/hautes écoles spécialisées. Dans le cadre de «CT2», les participants reçoivent des conseils plus complets qui tiennent compte de leur situation personnelle et qui poursuivent des approches concrètes, sur mesure et axées sur la pratique. Ce que signifie le fait d'être prêt à affronter le marché du travail est déterminé de manière conjointe.

JOB+CO, VALAIS

«JOB+CO» accompagne les jeunes migrants pendant leur apprentissage via un job coaching individuel. Il commence après la période d'initiation. Un soutien intensif est garanti avec des réunions hebdomadaires tout au long de l'année. Le job coach fait office d'interface entre le jeune, l'employeur, le centre de formation professionnelle, les services sociaux et, éventuellement, la famille. Les objectifs poursuivis résident dans 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 sur le plan administratif et financier ainsi que la gestion de sujets quotidiens tels que la santé et la famille. Ce coaching de soutien a été mis en place à la suite d'une prise de conscience: il ne suffit pas de fournir aux jeunes une simple place de formation. La situation pendant l'apprentissage demeure fragile et le risque d'interruption est élevé.

VIP, FRIBOURG

Les jeunes et les jeunes adultes de 18 à 25 ans sans formation initiale sont préparés à faire leur entrée dans la vie professionnelle grâce à des activités socio-éducatives et à des ateliers réalisés dans les domaines de la logistique, de l'artisanat, du commerce et du numérique. Cette mesure complète le programme «Avenir Jeunes» destiné aux 20 à 25 ans de la Fondation IPT, lequel est établi dans le canton de Fribourg depuis 2013. «VIP» est destiné à aider les plus jeunes ou les jeunes en difficulté à accéder au programme «Avenir Jeunes». En 2019, la nouvelle offre a été mise sur pied: les salles sont louées, l'infrastructure est fournie, l'équipe est recrutée, etc. En janvier 2020, «VIP» démarre avec des participants.



CHIFFRES 2019 DE LA PRÉVENTION

CT2

Nombre de jeunes suivis	45
Participants restant en 2020	2
Nombre de sorties	43
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	17
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	5
Nombre de participants avec passage à un stage	9
Autres comme départ de Suisse, séjour linguistique, service militaire, passage à une autre mesure	9
Nombre de participants sortie infructueuse	3
Taux de réussite 2019: 40 personnes	93%
Coût moyen par personne suivie	CHF 2400.-
Présence régionale	AG BL SG SZ TG ZH

JOB+CO

Nombre de jeunes suivis	15
Participants restant en 2020	14
Nombre de sorties	0
Nombre de participants en formation	14
Nombre de participants avec passage à un stage	1
Autres comme départ de Suisse, séjour linguistique, service militaire, passage à une autre mesure	0
Nombre de participants sortie infructueuse	0
Taux de réussite 2019: 14 personnes	93%
Coût moyen par personne suivie	CHF 3550.-
Présence régionale	VS

Contact: OSEO Suisse, 3007 Berne
sah-schweiz.ch

FONDATION YOULABOR

PROGRAMME: #ILPOSTOPERME

La fondation youLabor a été créée en 2014 pour mener à bien un projet ambitieux visant à soutenir les jeunes gens souhaitant réintégrer le monde du travail. Elle est spécialisée dans la conception, le développement et la gestion de projets, de méthodes et d'outils visant à promouvoir l'intégration efficace sur le marché du travail de personnes se trouvant dans une démarche d'accès à l'emploi. Il s'agit notamment de développer les capacités des participants dans les domaines de la communication en général et des nouvelles technologies de communication (réseaux sociaux) en particulier. La fondation concentre ses activités sur le canton du Tessin.

Depuis 2018, grâce à son nouveau projet «#ilpostoperme», la fondation youLabor s'est fixé comme objectif d'aider à court, moyen et long termes, par ses services, les jeunes demandeurs d'emploi à s'intégrer durablement sur le marché du travail. Pour atteindre cet objectif, elle aide localement des personnes à explorer de nouveaux horizons professionnels et à trouver des solutions de développement. Un des groupes cibles est formé par les demandeurs d'emploi de 18 à 30 ans qui n'ont pas encore trouvé de poste malgré des mesures de placement et qui sont inscrits auprès d'un office régional d'aide sociale. Toute personne qui se trouve dans une situation de transition professionnelle peut aussi s'adresser directement à la fondation youLabor. Tous les participants sont pris en charge sur la base d'un modèle dynamique à quatre piliers (accompagnement, formation, activité professionnelle et stage en entreprise).

La fondation encourage aussi l'intégration professionnelle via la professionnalisation des connaissances en ce qui concerne l'utilisation d'applications informatiques. Elle collabore en outre avec des entreprises, les communes et les associations locales pour encourager toute forme d'inclusion professionnelle telle que moments d'observation, stages, évaluation du potentiel, insertion professionnelle, etc.

La hausse de l'activité économique ouvre de nouvelles perspectives professionnelles. À travers ses formations pour les jeunes en recherche d'emploi et sa coopération avec des entreprises, la fondation youLabor souhaite apporter une contribution positive à cette évolution.

Lancé en 2018, le projet «#ilpostoperme» accompagne des jeunes rencontrant d'importantes difficultés d'intégration sociale et professionnelle. Il est financé et contrôlé par le Département cantonal pour l'action sociale et les familles. Dans le même temps, la fondation youLabor continue le développement de projets sociaux et s'intéresse à une collaboration avec les communes et les entreprises. En 2019, elle a suivi 17 jeunes signalés par les offices cantonaux, ainsi que 29 autres personnes qui ont rejoint la Fondation par d'autres voies.

En 2019, seuls quelques jeunes suivis ont terminé le programme. Le faible nombre de sorties est dû au fait que de nombreux jeunes se trouvent confrontés à de graves problèmes personnels et de santé. Certains ont d'abord besoin de renforcer les compétences utiles pour la vie en général afin de disposer d'une bonne base pour leur avenir professionnel. Tous les jeunes qui ont quitté le programme en 2019 ont pu obtenir une solution de transition positive.



CHIFFRES 2019 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	46
Nombre de sorties	8
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	2
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	3
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	0
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	3
Taux de réussite	100%
Coût moyen par personne suivie	CHF 5869.-
Présence régionale	TI

Contact: Fondation youLabor, 6830 Chiasso
youlabor.ch | ilpostoperme.ch

SOUTIENS

Nous remercions très chaleureusement tous nos soutiens pour leur contribution généreuse au cours de l'année 2019:

- Burckhardt Compression AG | Winterthur
- Casinotheater Winterthur AG | Winterthur
- Credit Suisse AG | Zurich
- Druckzentrum AG | Stallikon
- ELIGENDO AG | Zurich
- ElternMagazin Fritz+Fränzi | Zurich
- Ethan Oelman Photography | Zurich
- Flughafen Zürich AG («The Circle») | Kloten
- gateway.one | Berne et Zurich
- KPMG Suisse | Zurich
- m.a.g. management consulting | Zurich
- Marc Haller (Erwin aus der Schweiz) | Zurich
- Mediad GmbH | Altstätten
- Nachhall Visuelle Gestaltung | Zurich
- Neologic AG | Aesch
- Nik Hartmann | Buonas
- Noverturn International SA (business-monitor.ch) | Morges
- Oliver Gisi | Bâle
- Pascal Wasinger Photographie | Zurich
- Payrex AG | Thoun
- Planzer Transport AG | Dietikon
- Schai Content Strategen | St-Gall
- Union patronale suisse | Berne et Zurich
- Severo Marchionne | Dörflingen
- Secrétariat d'État à l'économie SECO | Berne
- Fondation SVC pour l'entrepreneuriat | Thoun
- Swisscom SA | Berne
- SwissSkills | Berne
- TAW Holding AG | Kloten
- Trigema AG | Zurich
- Visual Dynamics | Berne
- Websamurai AG | Aarau

.....

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

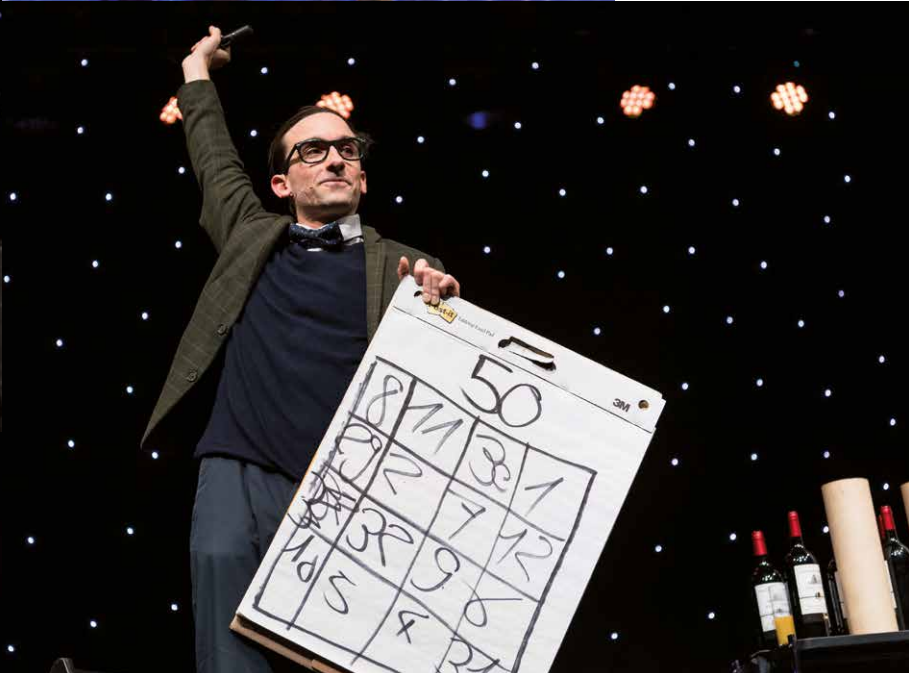
Dans notre rapport annuel, nous présentons toujours deux jeunes faisant l'objet d'un suivi et leurs métiers.

Nous tenons tout particulièrement à remercier Chelsea Casilla Martinez et Steven Bäggi, ainsi que leurs supérieurs d'avoir accepté de nous donner un aperçu de leur vie professionnelle.

ÉVÉNEMENT POUR LES DONATEURS

Le deuxième événement pour les donateurs de Check Your Chance s'est déroulé fin octobre 2019. Près d'une centaine d'invités ont ainsi pris part à une soirée présentée par Nik Hartmann pour assister à un programme divertissant et varié dans la belle ambiance du Casinotheater Winterthur. Deux jeunes ayant bénéficié d'un suivi ont fait forte impression en évoquant leurs parcours professionnels et les défis qu'ils ont relevés. «Erwin aus der Schweiz» a enchanté le public avec ses talents et la chanteuse Skyler Wind a conquis l'assistance avec sa voix formidable. La soirée s'est terminée par la vente aux enchères de deux offres exclusives.







Steven Bäggi discute des travaux de la semaine à venir avec son supérieur Marcel Kraus.

Chelsea Casilla Martinez discute des objectifs de la formation avec sa responsable de formation Cristina Johnston.



COMPTES ANNUELS 2019

BILAN

AU 31.12.2019

CHF	NOTES	2019	2018
ACTIF			
Liquidités		426 070.78	384 151.75
Autres créances à court terme	2.1	383 621.91	481 264.29
Total actif circulant		809 692.69	865 416.04
Immobilisations corporelles		3 240.00	5 410.95
Total actif immobilisé		3 240.00	5 410.95
Total ACTIF		812 932.69	870 826.99
PASSIF			
Autres dettes à court terme	2.1	244 134.90	333 740.96
Passifs transitoires		0.00	30 000.00
Total capitaux étrangers		244 134.90	363 740.96
Capital d'association		200 000.05	200 000.05
Perte reportée		307 085.98	137 659.25
Bénéfice de l'exercice		61 711.76	169 426.73
Total Capitaux propres	2.2	568 797.79	507 086.03
Total PASSIF		812 932.69	870 826.99

COMPTE D'EXPLOITATION

DU 01.01.2019 AU 31.12.2019

CHF	NOTES	2019	2018
Donations reçues	3.1	1 483 018.14	1 507 250.07
Total produits d'exploitation		1 483 018.14	1 507 250.07
Contributions et donations versées		-1 243 870.01	-1 155 133.21
Autres charges d'exploitation	3.2	-4 764.20	-7 166.15
Frais d'administration	3.2	-12 364.75	-11 967.15
Frais d'informatique		-2 464.21	-572.70
Frais de publicité		-77 135.66	-69 404.35
Frais de personnel		-56 865.60	-87 033.60
Frais d'espace		-21 600.00	-5 851.35
Dépréciation		-2 170.95	0.00
Total charges d'exploitation		-1 421 235.38	-1 337 128.51
Résultat d'exploitation		61 782.76	170 121.56
Produits financiers		0.00	0.00
Charges financières		-71.00	-694.83
Résultat annuel		61 711.76	169 426.73

«Les places de travail hebdomadaires de LIFT m'ont permis de découvrir différentes professions, ce qui a été une formidable opportunité pour moi.»

Chelsea Casilla Martinez | 17 ans |
Assistante de bureau en formation 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 prestations conclue avec le Secrétariat d'État à l'économie SECO, la décision d'octroi prévoit à chaque fois le paiement de 80% des droits. Les 20% restants sont réglés 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'État à l'économie SECO et les dettes à court terme vis-à-vis des organisations membres de Check Your Chance pour l'année 2019 sont indiquées sous «Autres créances à court terme» et «Autres dettes à court terme».

2.2 TABLEAU DE VARIATION DES FONDS PROPRES

	2019	2018
Fonds propres lors de la fondation	200 000.05	200 000.05
Bénéfice reporté	307 085.98	137 659.25
Bénéfice de l'exercice	61 711.76	169 426.73
Total fonds propres	568 797.79	507 086.03

3. INFORMATIONS SUR LES POSTES DU COMPTE DE RÉSULTAT

3.1 DONATIONS REÇUES

	2019	2018
Contributions des membres	16 000.00	16 000.00
Autres donations	151 139.60	186 740.50
Micro-donations	1 416.09	1 464.49
Cotisations d'adhésion	0.00	20 000.00
Contributions du SECO		
Paiement final 2016		3 107.70
Paiement final 2017		242 214.05
• Matching 2018 (80%)		800 000.00
• Matching 2018 (20%)		186 783.33
• Matching 2019 (80%)	1 000 000.00	
• Matching 2019 (20%)	250 000.00	
Produits de la collecte de fonds	11 120.00	5 440.00
Événement pour les donateurs	53 342.45	45 500.00
Total produits d'exploitation	1 483 018.14	1 507 250.07

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

- Comptabilité et travaux de clôture par Trigema AG, Zurich
- Audit externe et services de traduction par KPMG SA, Zurich
- Services de traduction par Credit Suisse AG, Zurich
- Photos de Pascal Wasinger Photographie, Zurich
- Prestations Internet de Websamurai AG

3.2 FRAIS D'ADMINISTRATION ET AUTRES CHARGES D'EXPLOITATION

En plus des charges d'exploitation indiquées, les coûts pour la direction et la place de travail du directeur au sens d'une donation obtenue sans contrepartie ont été financés directement par Credit Suisse AG.

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

La direction n'étant confiée qu'à une seule personne, sa rémunération n'est pas publiée.

EMPLOIS À PLEIN TEMPS EN MOYENNE ANNUELLE

Le nombre d'emplois à plein temps en moyenne annuelle était inférieur à 10 au cours de la période sous revue.

ÉVÉNEMENTS APRÈS LE JOUR DE CLÔTURE DU BILAN

Aucun événement majeur susceptible de nuire à la valeur informative des comptes annuels ou devant être divulgué à ce stade n'est survenu après le jour de clôture du bilan.

Pour la date de clôture au 31 décembre 2019, le coronavirus et les contre-mesures prises sont considérés comme des événements à déclaration obligatoire. Il n'y a aucun effet sur la comptabilisation et l'évaluation des actifs et des passifs.

En raison des incertitudes concernant l'évolution de la situation, nous ne nous considérons pas actuellement en mesure de procéder à une évaluation fiable des répercussions futures sur les états du patrimoine, la situation financière et les résultats. Une réévaluation régulière de la situation s'ensuivra, associée à la mise en œuvre continue de mesures appropriées.

ORGANES ET STRUCTURES

Membres du comité de direction en fonction:

- **Valentin Vogt | Président**
- **Jean-Pierre Dällenbach | Vice-président**
Poste de vice-président jusqu'en 02.2019
Mutation dans le RC en 06.2020
- **Rémy Müller | Vice-président**
Élection au poste de vice-président en 02.2019
Mutation dans le RC en 06.2020
- **Marco Mettler | Actuaire**
Inscription au RC en 06.2020
- **Heidi Baumberger | Membre**
Élection en tant que membre du comité de direction en 02.2019
Inscription au RC en 06.2020
- **Sonja Brönnimann | Membre**
Inscription au RC en 06.2020
- **Giorgio Comi | Membre**
Élection en tant que membre du comité de direction en 05.2019
Inscription au RC en 06.2020
- **Caroline Morel | Membre**
Élection en tant que membre du comité de direction en 05.2019
Inscription au RC en 06.2020
- **Amedea Pennella | Membre**
Mutation dans le RC en 06.2020
- **Jens Rogge | Membre**
Inscription au RC en 06.2020
- **Kim Schweri | Membre**
Mutation dans le RC en 06.2020
- **Gabriela Walser | Membre**
Inscription au RC en 06.2020

Zurich, le 19 mai 2020

Check Your Chance



Valentin Vogt
Président



Andreas Rupp
Directeur



**KPMG SA
Audit**

Räffelstrasse 28
CH-8045 Zurich

Case postale
CH-8036 Zurich

T +41 58 249 31 31
E infozurich@kpmg.com
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 34 à 37, de l'association Check Your Chance pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2019. 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

Raphael Arnet
Expert-réviseur agréé

Zürich, le 19 mai 2020

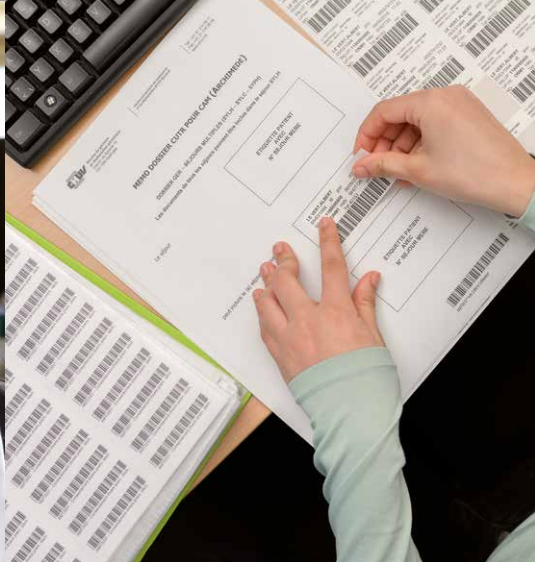
«Ce que j'apprécie tout particulièrement dans mon travail, c'est le contact direct avec les clients. J'aime bien aussi me trouver sur un chantier de construction. C'est impressionnant de voir à quelle vitesse un bâtiment peut être construit et cela fait encore plus plaisir de se trouver directement impliqué dans sa construction.»

Steven Bäggli | 19 ans | Installateur sanitaire en formation CFC

«Grâce à LIFT, j'ai découvert le formidable métier que j'apprends en ce moment. Avant, j'avais envisagé d'effectuer mon apprentissage dans une garderie. LIFT m'a beaucoup aidée pour mon orientation professionnelle.»

Chelsea Casilla Martinez | 17 ans |
Assistante de bureau en formation AFP





PROFILS PROFESSIONNELS

ASSISTANT DE BUREAU AFP

Les assistants de bureau effectuent des tâches de bureau générales en utilisant des moyens de communication modernes (ordinateurs, p. ex.). Ils communiquent avec les clients et les fournisseurs, planifient des rendez-vous et reçoivent des visiteurs.



CHELSEA CASILLA MARTINEZ | 17 ANS |

ASSISTANTE DE BUREAU EN FORMATION AFP

ENTREPRISE FORMATRICE: CHUV (CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE VAUDOIS), LAUSANNE

À 12 ans, juste avant de choisir sa future orientation professionnelle, Chelsea Casilla Martinez est arrivée de République dominicaine en Suisse. Elle ne parlait pas un mot de français.

À l'école, elle a d'abord intégré une classe d'accueil à Genève. Six mois plus tard, à son arrivée à Lausanne, ses excellents résultats lui ont permis de rejoindre une classe normale.

Là-bas, son enseignante lui parle de LIFT: elle pense que le programme peut lui convenir. Elle propose alors la participation de la jeune fille au responsable local de LIFT de l'école. LIFT est présenté à Chelsea comme

une opportunité à ne pas manquer. Une opportunité dont elle se saisit sans tarder. Elle sait que LIFT s'adresse à des jeunes volontaires et motivés, qui risquent cependant d'avoir beaucoup de mal à entrer sur le marché du travail. Une situation qui la concerne compte tenu de son parcours scolaire et de son arrivée tardive en Suisse.

En effet, ses lacunes en français étaient importantes, surtout à l'écrit. Malgré ses efforts, elle ne parvient pas à obtenir un certificat de fin de scolarité, uniquement une attestation. Dans ces conditions, trouver une place d'apprentissage s'avère véritablement problématique. LIFT lui offre alors une très belle opportunité: grâce à ses performances exceptionnelles dans le cadre de sa place de travail hebdomadaire au CHUV, Chelsea a maintenant la possibilité d'y réaliser son AFP.

Elle se montre très optimiste quant à son avenir professionnel: elle est consciente de toutes les possibilités de passerelle qui existent en Suisse, ce qui la réjouit puisqu'elle a des objectifs professionnels ambitieux.

Que pouvez-vous dire de votre situation avant votre participation au programme LIFT?

Je suis arrivée en Suisse il y a 5 ans. À mon arrivée à Genève je ne parlais pas du tout français. C'était difficile de m'adapter dans ce nouvel environnement sans maîtriser la langue. Je suis allée dans une classe d'accueil à Genève avant d'arriver à Lausanne où j'ai eu la chance de participer au programme LIFT.

Quel a été le principal bénéfice de votre participation au programme LIFT? Quel soutien vous a aidé?

Les places de travail hebdomadaires de LIFT m'ont permis de découvrir différentes professions, ce qui a été une formidable opportunité pour moi. En plus le responsable local LIFT avait vraiment bien su nommer et valoriser mes compétences, malgré mes lacunes en français, ce qui a facilité mon engagement actuel au CHUV. LIFT m'a aussi permis de définir clairement mon choix professionnel, grâce à ma PTH et je me suis sentie très soutenue et valorisée.

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

Pour moi c'était évident de faire un apprentissage après l'école. Par contre, le choix de la profession n'allait pas de soi, en raison du peu d'années passées en Suisse, de ma méconnaissance du système et de toutes ses possibilités ainsi que de mes lacunes scolaires qui me fermaient des portes.

Dans quelle situation avez-vous le plus ressenti le soutien de LIFT?

Grâce à mon expérience LIFT, j'ai découvert le formidable métier que j'apprends en ce moment. Avant, j'avais envisagé d'effectuer mon apprentissage dans une garderie. LIFT m'a beaucoup aidée pour mon orientation professionnelle.

Comment avez-vous trouvé votre place d'apprentissage/place de stage/travail?

Grâce à la très bonne manière dont tout s'est déroulé dans la place de travail hebdomadaire au CHUV dans le cadre du programme LIFT, l'hôpital universitaire m'a offert cette place d'apprentissage.

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

Ce qui me plaît le plus, c'est d'être en contact avec le personnel médical et de répondre au téléphone. Ici, je vois des résultats concrets, ce qui me change de l'école et me motive beaucoup.

Comment voyez-vous votre avenir professionnel dans cinq ans?

Actuellement, mon objectif principal est d'obtenir mon diplôme comme assistante de bureau AFP. Après, j'aimerais bien continuer à me former et faire un CFC d'employée de commerce, si possible toujours au CHUV. Ensuite je cible une maturité professionnelle, pour que devenir contrôleur aérienne - mon rêve professionnel depuis des années.

Que pouvez-vous dire sur votre situation actuelle?

Je suis très contente d'être en apprentissage au CHUV. Maintenant j'ai la possibilité de poursuivre mon but professionnel et cela me rend confiante.

ACTIVITÉS

Les assistants de bureau rédigent des lettres, des e-mails, des comptes rendus, des rapports internes, des tableaux et des listes. Ils utilisent en partie des modèles et des formulaires prévus à cet effet. Ils disposent de bonnes connaissances en informatique et utilisent couramment les moyens de communication modernes. Ils utilisent des appareils multifonctions (impression/copie/scanner/télécopie) et sont responsables de leur entretien.

Les assistants de bureau communiquent avec des clients et des fournisseurs par téléphone ou en contact direct. Ce faisant, ils leur présentent les produits et services de l'entreprise. En discutant avec eux, ils notent leurs souhaits et les transmettent à la personne compétente. Ils reçoivent également des hôtes et les accompagnent jusqu'aux personnes souhaitées au sein de l'entreprise. Ils planifient en outre des rendez-vous et des événements et rassemblent les documents et les dossiers pouvant être nécessaires.

Les assistants de bureau sont également chargés d'assurer le traitement du courrier interne. Ils gèrent en outre les stocks de fournitures de bureau de manière indépendante. Dans la comptabilité, les assistants de bureau effectuent des tâches simples et répétitives, p. ex., sur le plan des opérations de paiement ou du traitement des ordres par la banque ou la poste. Ils préparent également des décomptes et des statistiques.

Les assistants de bureau se conforment aux dispositions légales en matière de protection des données ainsi qu'aux directives internes relatives à l'archivage de données et de documents (sous forme électronique ou papier). Ils doivent effectuer ces tâches avec exactitude afin que les documents archivés puissent être retrouvés ultérieurement.

FORMATION

Base

Ordonnance fédérale du 11.07.2007 (état au 01.02.2012)

Durée

2 ans

Formation à la pratique professionnelle

Au sein du service commercial d'une entreprise

Formation scolaire

2 jours (1^{er} semestre) ou 1 jour (du 2^e au 4^e semestre) par semaine à l'école professionnelle

Matières liées au métier

- Allemand
- Information, communication, administration
- Économie et société
- Des cours d'appui et de soutien sont possibles pour le passage à un apprentissage CFC abrégé d'employé de commerce.

Cours interentreprises

Sur différents thèmes

Diplôme

Attestation fédérale de formation professionnelle «Assistant(e) de bureau AFP»

CONDITIONS PRÉALABLES

Formation préalable

- Scolarité obligatoire achevée avec des exigences de base

Exigences

- Intérêt pour les tâches commerciales
- Plaisir à travailler avec des moyens de communication modernes (ordinateurs, p. ex.)
- Bonne connaissance orale et écrite de la langue régionale (allemand/français/italien)
- Style de travail soigné et fiable
- Plaisir à faire des calculs
- Sens du contact
- Aptitude à travailler en équipe
- Sens de l'organisation

PERFECTIONNEMENT

Cours

Offres d'écoles professionnelles et de centres de formation continue

Employé de commerce (CFC)

Les assistants de bureau AFP peuvent, s'ils sont très performants, suivre une formation de base abrégée d'employé de commerce CFC (profil B) (entrée en 2^e année de formation de base). Ensuite, il est possible de suivre les mêmes cours de formation continue que pour les employés de commerce titulaires d'un certificat fédéral de capacité.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les assistants de bureau travaillent dans l'environnement commercial d'une entreprise ou d'une administration publique et peuvent opérer dans une grande variété de secteurs économiques.

L'offre de formations proposées n'est pas très large et varie d'un canton à l'autre.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Communauté d'intérêts pour la formation commerciale de base CFC
Formation commerciale de base
Berne
www.igkg.ch

SOURCE: ORIENTATION.CH

PROFILS PROFESSIONNELS

INSTALLATEUR SANITAIRE CFC

Les installateurs sanitaires sont des experts en montage de systèmes d'eau, de gaz naturel et d'évacuation des eaux usées dans les bâtiments nouvellement construits ou en rénovation. Ils installent également des équipements sanitaires et effectuent des travaux de maintenance et d'entretien.



STEVEN BÄGGLI | 19 ANS | INSTALLATEUR SANITAIRE EN APPRENTISSAGE CFC
ENTREPRISE FORMATRICE: SCHÄFLI & DIETERICH AG, FRAUENFELD

Steven Bäggli fréquentait la petite classe de l'école secondaire d'Aadorf, dans le canton de Thurgovie, lorsque son professeur lui a recommandé de participer au projet LIFT pour les jeunes au début de la deuxième année. Pour Steven Bäggli, qui éprouvait des difficultés d'apprentissage à l'école, la possibilité de mettre ses compétences à l'épreuve en dehors de l'école dans le cadre d'une place de travail hebdomadaire est immédiatement apparue comme une évidence.

Steven a trouvé sa première place de travail hebdomadaire dans le cadre du programme LIFT au sein d'une entreprise spécialisée dans les pompes à chaleur. C'est là qu'il a découvert son talent et son penchant pour un métier

manuel. Lors de sa première mission LIFT, Steven s'est toutefois vite rendu compte qu'il souhaitait avoir plus de contacts avec d'autres personnes dans sa future vie professionnelle et qu'il souhaitait également travailler de temps en temps en dehors de l'entreprise. Ce constat l'a conduit à sa deuxième place de travail hebdomadaire au sein de l'entreprise sanitaire Schäfli & Dieterich. Il est alors si bien parvenu à convaincre l'entreprise de la qualité de ses performances dans le cadre de son travail hebdomadaire qu'il a ensuite rapidement été autorisé à signer son contrat d'apprentissage d'aide en technique du bâtiment AFP.

Que pouvez-vous dire de votre situation avant votre participation au programme LIFT?

Avant d'intégrer le programme LIFT en deuxième année, j'étais intéressé par un apprentissage dans le commerce de détail dans un rayon de sport. À l'époque, je n'avais encore aucune idée claire de ce que pouvait être le monde professionnel. Je n'avais pas réalisé qu'il existait autant d'apprentissages professionnels différents et je ne savais pas quel apprentissage me conviendrait vraiment.

Quel a été le principal bénéfice de votre participation au programme LIFT? Quel soutien vous a aidé?

C'est grâce à mon professeur principal mais aussi à des coaches LIFT ainsi qu'aux missions dans le cadre des places de travail hebdomadaires LIFT que j'ai découvert mon goût et mon intérêt pour les métiers manuels. En réalisant des petits travaux, j'ai appris à réduire la peur que j'avais de faire des erreurs et à prendre des décisions de manière indépendante. Je suis également parvenu à renforcer la confiance que j'avais en moi.

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

Pour pouvoir faire l'apprentissage d'aide en technique du bâtiment AFP option sanitaires, il a fallu que je passe le test d'aptitude suisse pour les professions de la technique du bâtiment. Je me suis alors inscrit au test, mais j'ai échoué à la première tentative. C'était une situation stressante.

Dans quelle situation avez-vous le plus ressenti le soutien de LIFT?

Mon coach LIFT m'a beaucoup aidé dans la préparation du test de rattrapage. La perspective d'un apprentissage chez Schäfli & Dieterich m'a également donné une motivation supplémentaire pour me préparer intensivement à ce test. À la deuxième tentative, j'ai passé le test d'aptitude avec succès. J'étais très soulagé!

Comment avez-vous trouvé votre place d'apprentissage/place de stage/travail?

J'ai beaucoup apprécié le travail que j'effectuais dans le cadre de ma place de travail hebdomadaire LIFT chez Schäfli & Dieterich. La décision de choisir un apprentissage dans le secteur artisanal de la technique du bâtiment a donc été facile à prendre. Grâce à mes performances dans le cadre de ma place de travail hebdomadaire, l'entreprise m'a proposé un apprentissage de deux ans en tant qu'aide en technique du bâtiment AFP option sanitaires.

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

Ce que j'apprécie tout particulièrement dans mon travail, c'est le contact direct avec les clients. J'aime bien aussi me trouver sur un chantier de construction. C'est impressionnant de voir à quelle vitesse un bâtiment peut être construit et cela fait encore plus plaisir de se trouver directement impliqué dans sa construction.

Comment voyez-vous votre avenir professionnel dans cinq ans?

La réussite de mon deuxième apprentissage constitue pour le moment mon principal objectif. Cela me permettra de me doter d'une base professionnelle solide. Mon rêve, à l'avenir, c'est de gagner ma vie en tant que joueur professionnel de hockey sur glace. Je m'entraîne très dur pour cela.

Que pouvez-vous dire sur votre situation actuelle?

L'été dernier, j'ai réussi mon apprentissage d'aide en technique du bâtiment AFP option sanitaires. J'ai alors décidé, avec mon entreprise, de poursuivre ma formation avec un apprentissage d'installateur sanitaire CFC. Actuellement, je suis en 2^e année d'apprentissage de cette formation qui dure quatre ans. Je suis également très motivé pour réussir cet apprentissage.

ACTIVITÉS

Les installateurs sanitaires sont chargés de veiller à ce que les bâtiments soient approvisionnés en eau potable et en gaz naturel dans des conditions d'hygiène satisfaisantes et dans le respect des directives applicables. Ils apportent ainsi une contribution importante à la santé et au bien-être des habitants.

En misant sur une planification fiable, les installateurs sanitaires sont en mesure d'assurer la qualité requise et un fonctionnement efficace. Ils collectent des informations, prennent des mesures, établissent des plans d'atelier, dessinent des détails de montage et déterminent le matériel nécessaire au montage. Ce faisant, ils doivent également tenir compte des exigences applicables en matière de sécurité, d'isolation acoustique, de protection contre l'incendie, d'hygiène ou d'efficacité énergétique.

Les installateurs sanitaires posent les conduites d'eau, d'eaux usées et de gaz naturel sur l'ossature du bâtiment. Ces conduites sont ensuite emmurées. Ils préfabriquent généralement les tuyaux et tubes dont ils auront besoin dans un atelier. Ils maîtrisent les techniques de travail du plastique et du métal, ils plient des tubes, réalisent des filetages, associent des éléments individuels avec des vis ainsi que des raccords enfichables ou dentés et procèdent au jointoiement étanche de transitions.

Dans la cuisine, la salle de bains et les toilettes, les installateurs sanitaires raccordent les appareils et les équipements sanitaires. Ils travaillent avec soin lorsqu'il s'agit de procéder au montage de pièces visibles en plastique, en céramique et en acier chromé que sont les baignoires et les bacs à douche, les lavabos, les toilettes ou les équipements tels que les robinets et les mitigeurs.

Les installateurs sanitaires effectuent également des travaux de maintenance et d'entretien. Ils remplacent, p. ex., les robinets d'eau ou les siphons qui gouttent chez les clients. Dans le cadre des tâches administratives qu'ils sont amenés à exécuter, ils remplissent des rapports, rédigent des procès-verbaux et établissent des documentations. Ils posent ainsi les bases de la facturation et de la réussite économique de leur entreprise.

Sur les chantiers, les installateurs sanitaires travaillent en binôme ou au sein d'équipes plus importantes. Ils connais-

sent les dangers existant sur les chantiers et se protègent, de même qu'ils protègent leurs employés, en observant les règles de sécurité, en prenant des mesures pour éviter les accidents et en portant les équipements de protection individuelle appropriés. Dans tous leurs travaux, ils veillent au respect des réglementations en matière de protection de l'environnement.

FORMATION

Base

Ordonnance fédérale du 01.07.2019

Durée

4 ans

Formation à la pratique professionnelle

Au sein d'une entreprise d'installations sanitaires ou d'une entreprise mixte de chauffage-ventilation-sanitaire

Formation scolaire

1 jour par semaine à l'école professionnelle

Contenus de la formation

- Planification des travaux
- Installation de conduites d'alimentation en eau
- Installation de conduites d'approvisionnement en gaz naturel
- Installation de conduites d'évacuation
- Installation de systèmes de bâtis-supports
- Montage d'installations et d'appareils sanitaires

Cours interentreprises

Apprentissage pratique des principes du métier

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
«Installateur sanitaire CFC»

CONDITIONS PRÉALABLES

Formation préalable

Scolarité obligatoire achevée avec des exigences moyennes ou élevées

Exigences

- Aptitudes manuelles
- Sens pratique
- Esprit technique
- Capacités de représentations spatiales
- Mobilité physique
- Santé robuste
- Aptitude à travailler en équipe

PERFECTIONNEMENT

Cours

Offres d'écoles spécialisées et professionnelles, de centres de formation de suissetec ainsi que d'entreprises du secteur des techniques du bâtiment

Formation de base abrégée

Dans un métier apparenté, p. ex.:

- Ferblantier CFC,
- Installateur de chauffage CFC,
- Installateur de systèmes de ventilation CFC
- Projeteur en technique du bâtiment CFC, option sanitaires

Examen professionnel (EP)

Avec brevet fédéral:

- Monteur en chef Sanitaires
- Conseiller en énergie Bâtiment
- Responsable de projet Technique du bâtiment

Examen professionnel supérieur (EPS)

- Maître sanitaire
- Planificateur sanitaire diplômé

École supérieure

- Technicien diplômé ES Technique du bâtiment

Haute école spécialisée

- Bachelor of Science (HES) en technique du bâtiment

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les installateurs sanitaires travaillent au sein d'entreprises d'installations sanitaires ou d'entreprises mixtes de chauffage ou de sanitaires/ferblanteries. Ces entreprises peuvent être de petites, moyennes et grandes entreprises. Ils interviennent sur des chantiers ou travaillent dans l'atelier de l'entreprise. La plupart du temps, ils travaillent en binôme ou au sein de grandes équipes.

Une convention collective de travail (CCT) pour le secteur suisse des techniques du bâtiment régit les relations entre les partenaires sociaux selon les dispositions du droit du travail.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec)
Zurich

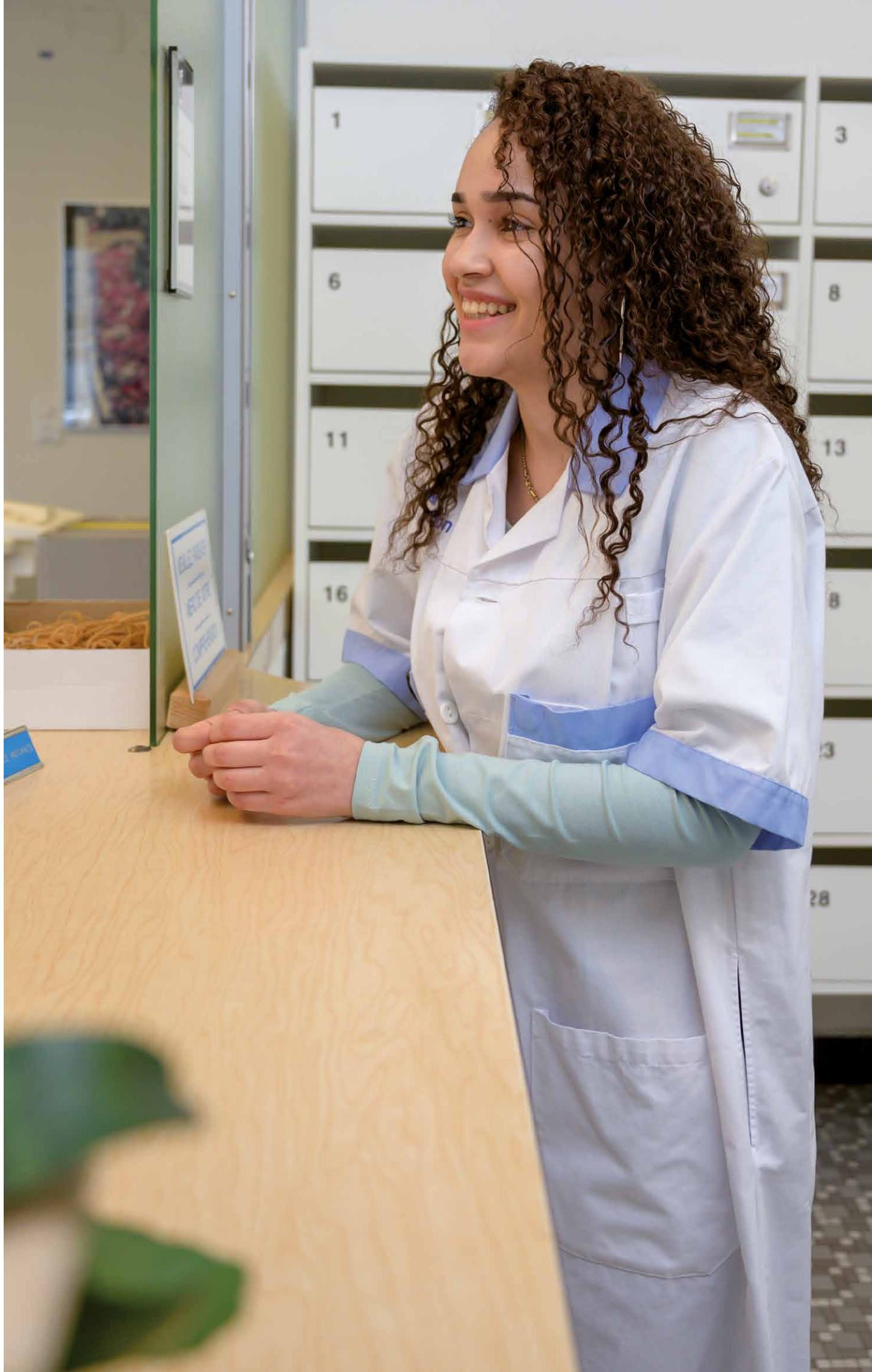
www.suissetec.ch

SOURCE: ORIENTATION.CH



Steven Bäggi ajuste un collier de serrage.

Chelsea Casilla Martinez à la réception, d'où elle distribue le courrier aux différents services.



STRUCTURE DE L'ASSOCIATION

ÉTAT AU 31.12.2019



VALENTIN VOGT



RÉMY MÜLLER



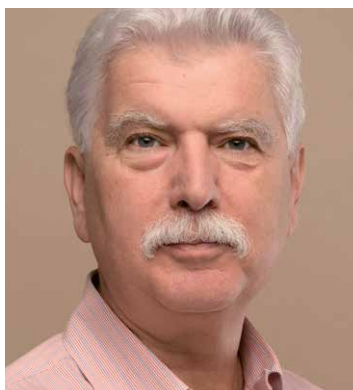
MARCO METTLER



HEIDI BAUMBERGER



SONJA BRÖNNIMANN



GIORGIO COMI



CAROLINE MOREL



JENS ROGGE



GABRIELA WALSER



ANDREAS RUPP

COMITÉ DE DIRECTION

VALENTIN VOGT

Président

Formation

Lic. oec. Haute École de St-Gall

Parcours professionnel

- Depuis 2011 | Président du Conseil d'administration de Burckhardt Compression Holding SA et président de l'Union patronale suisse
- 2000-2011 | CEO du groupe Burckhardt Compression
- 1992-2000 | Directeur de Sulzer Metco AG

RÉMY MÜLLER

Vice-président

Formation

Executive MBA HES

Parcours professionnel

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

MARCO METTLER

Actuaire

Formation

M. A. en travail social

Parcours professionnel

- Depuis 2017 | Responsable du domaine Programmes et membre de la Direction, fondation Pro Juventute
- 2016-2017 | Responsable du service «Espace de liberté et participation», fondation Pro Juventute
- 2011-2016 | Responsable «Kinder- und Jugendfachstelle und Schulsozialarbeit» région de Konolfingen, commune de Konolfingen

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

SONJA BRÖNNIMANN

Membre

Formation

Formatrice avec brevet fédéral

Parcours professionnel

- Depuis 2018 | Président du comité directeur de ask!
- 2015-2017 | Membre de la Direction de «GastroSocial»
- 2009-2014 | Responsable de service, responsable Finances, directrice de formation «GastroSocial»

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 / responsable de projet IUFFP-EHB

CAROLINE MOREL

Membre

Formation

Ethnologie 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 SWISSAID, Fondation pour la coopération au développement

JENS ROGGE

Membre

Formation

M. A. en communication interculturelle

Parcours professionnel

- Depuis 2018 | Co-directeur général de la Fondation IPT - Suisse et directeur d'IPT Fribourg
- 2014-2018 | Président Insertion Fribourg (auparavant FVOAM)
- 2008-2018 | Coordinateur IPT Suisse alémanique / directeur IPT Fribourg, IPT Zurich et IPT Bâle / conseiller en réinsertion professionnelle IPT Fribourg

GABRIELA WALSER

Membre

Formation

Coach en insertion prof. HES/Formatrice BF

Parcours professionnel

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

SUCCURSALE

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

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 faîtière 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 faîtière à poursuivre son œuvre.

POSSIBILITÉS DE SOUTIEN

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

- en nous faisant un don,
- 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

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



**TOUS UNIS CONTRE
LE CHÔMAGE DES JEUNES**

«L'été dernier, j'ai réussi mon apprentissage d'aide en technique du bâtiment AFP option sanitaires. J'ai alors décidé, avec mon entreprise, de poursuivre ma formation avec un apprentissage d'installateur sanitaire CFC. Je suis également très motivé pour réussir cet apprentissage.»

Steven Bäggli | 19 ans | Installateur sanitaire en apprentissage CFC

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, Stallikon

Conception et réalisation: Nachhall - Visuelle Gestaltung, Zurich

Photographie: Pascal Wasinger Photographie, 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