

RAPPORT ANNUEL 2020

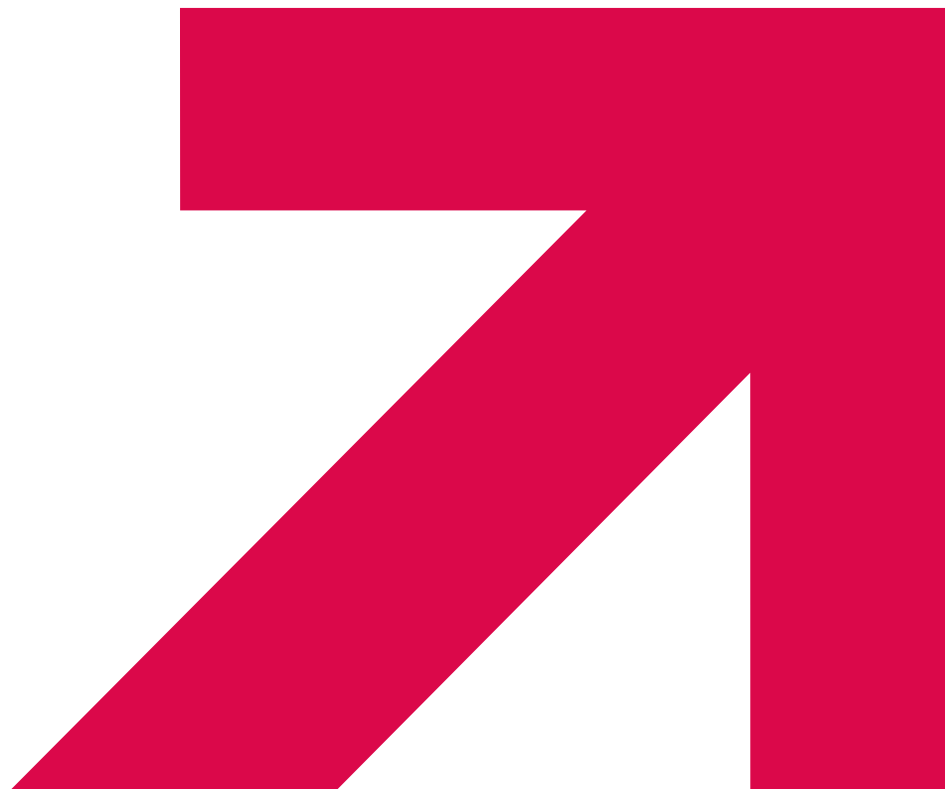




TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT ANNUEL	PAGE 05
PORTRAIT	PAGE 06
POULS DES PLACES D'APPRENTISSAGE: RÉPERCUSSIONS DE LA COVID-19 SUR LES ENTREPRISES FORMATRICES ET LES APPRENTIS	PAGE 10
PERSPECTIVES POUR LES APPRENTIS MALGRÉ LE CORONAVIRUS	PAGE 13
RÉSULTATS	PAGE 16
ORGANISATIONS MEMBRES	PAGE 18
SOUTIENS	PAGE 29
ÉVÉNEMENT POUR LES DONATEURS	PAGE 30
COMPTES ANNUELS 2020	PAGE 34
RAPPORT DE RÉVISION	PAGE 38
PROFILS PROFESSIONNELS	PAGE 42
STRUCTURE DE L'ASSOCIATION	PAGE 48
CHAQUE CONTRIBUTION COMPTE	PAGE 50

«J'étais en 8^e classe de
secondaire, en niveau A,
à Pratteln. Avant l'entretien
fictif, je n'avais encore
jamais eu d'entretien de
présentation, et j'étais donc
très nerveuse.»

Lucia Moritz | 15 ans | Apprentie peintre CFC

RAPPORT ANNUEL



VALENTIN VOGT



ANDREAS RUPP

À l'instar de la quasi-totalité du monde, Check Your Chance a vécu une année 2020 mouvementée. Après une année 2019 en demi-teinte, au début de l'année 2020, nous avions tous l'espoir que l'année se présenterait sous de meilleurs auspices sur le plan économique. C'est exactement le contraire qui s'est produit! Face à la rapide propagation de la pandémie de Covid-19, le Conseil fédéral a décidé d'y mettre un frein le 16 mars, et a imposé une fermeture nationale des écoles, des restaurants, des commerces de détail et des entreprises proposant des services impliquant un contact physique. L'objectif de cette mesure était de ralentir la propagation de la pandémie. Suite à la diminution du nombre de cas constatée au début de l'été, le gouvernement fédéral a ensuite assoupli les mesures qui avaient été prises jusqu'alors. Vers la fin de l'année, alors que la pandémie reprenait de l'ampleur, ces mesures ont néanmoins dû faire l'objet de nouveaux durcissements significatifs.

En 2020, l'économie suisse a enregistré une contraction de 3%, soit un repli aussi important que celui que le pays avait connu au cours des années 1970 lors de la crise pétrolière. Malgré l'ampleur historique du programme d'aide mis en place par la Confédération et les cantons, 164 000 personnes étaient sans emploi à la fin de l'année, ce qui équivaut à une augmentation de 40% en un an. Dans le même temps, on estime qu'un demi-million de salariés se sont retrouvés au chômage partiel. En décembre 2019, 12 000 jeunes étaient enregistrés en tant que chômeurs auprès de l'ORP, et le taux de chômage des jeunes s'établissait à un taux relativement faible de 2,5%. À la fin du mois de décembre 2020, en revanche, le taux de chômage des jeunes était passé à 3,5%, c'est-à-dire que près de 18 000 jeunes âgés de 15-24 ans étaient enregistrés en tant que chômeurs.

Face à la pandémie, nos organisations membres ont également été confrontées à des défis opérationnels et financiers considérables au cours de l'exercice sous revue. Leur fonctionnement a dû basculer en télétravail pour les collaborateurs; contrairement à ce qui est d'habitude le cas, les processus de candidature n'ont pas pu être menés en personne; il s'est avéré très difficile de maintenir le contact avec les jeunes, et le financement de chacun des membres s'est trouvé remis en question. Quelques semaines avant les premières mesures de confinement de mars, nous avons pu prolonger jusqu'en 2025 notre convention de prestations avec le Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Cette étape importante garantit la poursuite de notre partenariat public-privé fructueux destiné à prévenir et à combattre le chômage des jeunes. En 2019, avant le début de la crise de la Covid-19, nous avons commencé à élaborer une planification prévisionnelle en cas de forte augmentation du chômage des jeunes. Ce projet à la réalisation duquel nous étions en train d'œuvrer s'est trouvé brusquement rattrapé par la réalité au

mois de mars. La coopération établie entre le SECO et Check Your Chance a permis que les mesures temporaires proposées par nos soins soient approuvées par l'assurance-chômage dès la fin du mois d'août. À partir du mois de septembre, nos organisations membres se sont également engagées dans la mise en œuvre de ces mesures supplémentaires. À la fin du mois d'octobre, il nous a encore été possible, dans le respect du concept de protection élaboré à cet effet, d'organiser l'événement annuel pour les donateurs. En dépit des circonstances exceptionnelles, plus de 140 personnes avaient décidé d'y prendre part. Qu'il nous soit ici permis d'adresser des remerciements particuliers à l'ensemble des participants pour les dons qu'ils ont faits à cette occasion. L'affiliation de l'organisation Rock Your Life! à notre association faîtière, la prolongation des partenariats noués avec Credit Suisse AG et Swisscom AG, l'acceptation d'un don important effectué par la Banque Cantonale de Zurich ainsi que la manifestation d'échange d'expériences en ligne organisée autour du thème «Migration et chômage des jeunes» ont constitué d'autres temps forts de l'année 2020. Le membre ask! a décidé de quitter notre association faîtière à la fin de l'année 2020.

Les prochaines années seront sans aucun doute marquées par les effets de la pandémie. Ce n'est que lorsque la crise sera passée qu'il sera possible de mesurer l'ampleur des dégâts économiques occasionnés. Ce qui est sûr, c'est que cette crise exogène prendra fin. Il est donc important que notre pays soit prêt lorsque la reprise économique attendue arrivera. La formation de la main-d'œuvre qualifiée nécessaire s'inscrit dans ce cadre. Il nous faut donc, plus que jamais, tout mettre en œuvre pour que la jeune génération puisse réussir son entrée sur le marché du travail.

Nous adressons ici nos remerciements à toutes les parties prenantes qui s'engagent dans la prévention et la lutte contre le chômage des jeunes en Suisse. Notre reconnaissance s'adresse également tout particulièrement aux entreprises qui, en dépit des difficultés de la situation actuelle, maintiennent ou créent des places d'apprentissage et des emplois pour les jeunes.



Valentin Vogt
Président



Andreas Rupp
Directeur

**«Au début, j'étais très intéressée
par le métier de techniscéniste.
Ensuite, dans le processus
d'orientation au cours duquel j'ai
choisi un métier, mes intérêts ont
évolué et je me suis aperçue que je
voulais apprendre un métier
artisanal.»**

Arlene Haller | 15 ans | Apprentie ébéniste/menuisière CFC

PORTRAIT

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

Notre objectif est que le plus grand nombre possible de jeunes réussissent à s'intégrer sur le marché du travail, ce qui leur permet de mener une vie 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 matière de partenariats financiers. En tant qu'association faîtière, Check Your Chance ne propose pas d'offres de suivi, mais elle développe des services nationaux innovants venant compléter les structures existantes.

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.

«L'entretien fictif m'a donné beaucoup de courage et m'a montré que, même s'il faut le prendre au sérieux, il ne faut pas pour autant oublier d'être franche et décontractée.»

Lucia Moritz | 15 ans | Apprentie peintre CFC

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



Lucia Moritz effectue un mélange pour obtenir la nuance recherchée. Il est important de savoir procéder au mélange d'une nuance, même en très petites quantités.

Arlene Haller insère une pièce dans une machine à percer des trous oblongs.



POULS DES PLACES D'APPRENTISSAGE: RÉPERCUSSIONS DE LA COVID-19 SUR LES ENTREPRISES FORMATRICES ET LES APPRENTIS

Le «Pouls des places d'apprentissage» relève depuis avril 2020 les conséquences de la pandémie de Covid-19 sur la formation professionnelle en Suisse. La formation en entreprise faisant partie intégrante de la formation professionnelle duale, l'impact de la Covid-19 sur les entreprises formatrices a des répercussions directes sur les apprentis. Le «Pouls des places d'apprentissage» fournit des informations en temps opportun au sujet de la formation professionnelle duale et aide ainsi les partenaires concernés à prendre des mesures ciblées en vue de garantir une formation professionnelle se déroulant de la manière la plus fluide possible en dépit de la pandémie.

Ursula Renold¹, responsable de la division de recherche Systèmes éducatifs
École polytechnique fédérale de Zurich

En Suisse, la formation professionnelle revêt une importance de tout premier plan, tant pour les jeunes que pour les entreprises. En permettant la transmission des compétences et des connaissances requises pour l'exercice d'une profession spécifique, la formation professionnelle duale prépare les travailleurs qualifiés de demain et garantit l'existence d'un pool de main-d'œuvre qualifiée de haute qualité.

Les répercussions de la COVID-19 sur les entreprises sont considérables. En Suisse, la première vague de la pandémie de Covid-19 a conduit à un confinement au cours du printemps 2020. Celui-ci a impliqué la fermeture de la plupart des commerces, des restaurants et des écoles. En outre, les gens ont été invités à réduire leurs contacts physiques et leur mobilité en restant chez eux. Aux mois de mai et juin 2020, ces mesures ont été assouplies jusqu'au début de la deuxième vague, au mois d'octobre, où elles ont à nouveau été durcies. En avril 2020, la chaire de systèmes éducatifs de l'EPFZ a lancé, en collaboration avec la plateforme d'apprentissage Yousty.ch, le projet «Pouls

des places d'apprentissage» en vue d'étudier les répercussions de la pandémie de Covid-19 sur les entreprises formatrices et les apprentis.

Pour mesurer les répercussions de la Covid-19 sur les entreprises et les apprentis, le projet «Pouls des places d'apprentissage» réalise chaque mois un sondage auprès des entreprises formatrices opérant en Suisse². Jusqu'à présent, près de 2500 entreprises formatrices formant près de 25 000 apprentis ont pris part à ce sondage chaque mois. Le projet «Pouls des places d'apprentissage» distingue trois groupes de jeunes: 1) les futurs apprentis, 2) les apprentis actuels en cours de formation et 3) les apprentis en dernière année qui ont terminé leur apprentissage en 2020 ou le termineront en 2021. Voici un bref récapitulatif des résultats des sondages «Pouls des places d'apprentissage» réalisés à ce jour.

Futurs apprentis

Les jeunes intéressés par un apprentissage postulent généralement sur une plateforme d'apprentissage (LENA ou Yousty, p. ex.) pour les postes d'appren-

tissage proposés par les entreprises formatrices; au terme du processus de recrutement, ils signent ensuite un contrat.

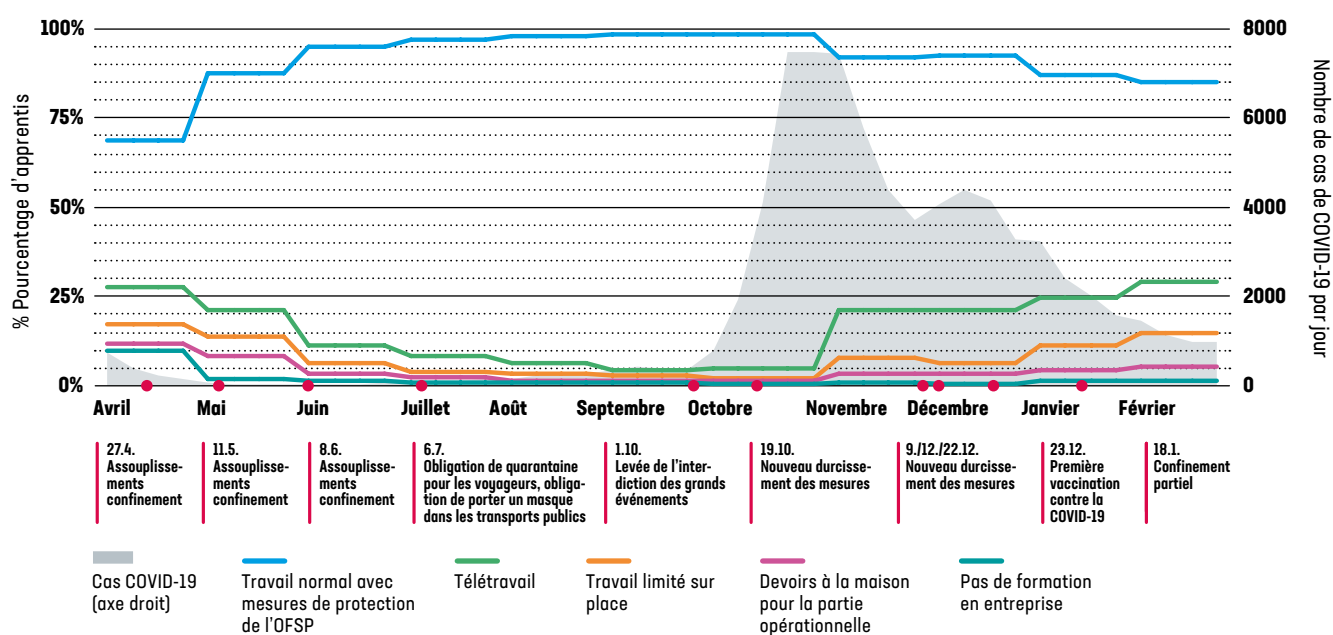
Pour le début de l'apprentissage en 2020, le processus a bien fonctionné. En août, les entreprises formatrices interrogées avaient ainsi pu, en moyenne, pourvoir 89% des postes d'apprentissage proposés. Elles ont même été autorisées à recruter de nouveaux apprentis jusqu'à la fin du mois d'octobre, alors que l'année de formation débute habituellement dans le courant de la première semaine d'août. En octobre, 94,4% des entreprises avaient ainsi été en mesure de pourvoir leurs nouvelles places d'apprentissage.

Les premiers résultats de janvier 2021 relatifs au début de la nouvelle période d'apprentissage montrent que 69% des places d'apprentissage proposées pour l'été 2021 sont d'ores et déjà pourvues. Ces chiffres ne reflètent toutefois que les seuls apprentissages ayant déjà été proposés et ne tiennent pas forcément compte de ceux qui ne sont pas encore sur le marché. Cela concerne tout

¹ Outre l'auteure, les collaborateurs suivants de la chaire de systèmes éducatifs (EPFZ) participent également au projet: Th. Bolli, K. Caves, F. Pusterla, L. Rogeth, A. Sritharan, S. Trachsel Díaz-Tejero; le partenaire de recherche est la plateforme de places d'apprentissage Yousty

² Les résultats et publications sont tous disponibles à l'adresse suivante: <https://ces.ethz.ch/de/forschung/lehrstellenpuls.html>

GRAPHIQUE 1: EFFETS DE LA PANDÉMIE DE COVID-19 SUR LA FORMATION DES APPRENTIS AU FIL DU TEMPS



REMARQUES: LES RÉSULTATS SONT BASÉS SUR LES DONNÉES PONDÉRÉES DES SONDAGES MENSUELS DU «POULS DES PLACES D'APPRENTISSAGE» RÉALISÉS ENTRE AVRIL 2020 ET JANVIER 2021; LES CAS DE COVID-19 JOURNALIERS SONT REPRÉSENTÉS SOUS FORME DE MOYENNE HEBDOMADAIRE.

SOURCE: RÉSULTATS DU SONDAGE «POULS DES PLACES D'APPRENTISSAGE» - JANVIER 2021, CHAIRE DE SYSTÈMES ÉDUCATIFS

particulièrement la Suisse romande et le Tessin, car ces régions n'entament habituellement le processus de recrutement qu'au printemps.

Apprentis actuellement en formation

Les répercussions de la pandémie de Covid-19 sur les apprentis varient fortement selon le secteur et le type d'entreprise. Dans certaines entreprises, le confinement a entraîné des fermetures temporaires (coiffeurs, salons de beauté, restaurants et la plupart des commerces, p.ex.). D'autres entreprises ont transféré une part considérable de leurs activités vers le télétravail ou ont pu fonctionner de manière relativement normale. Le graphique 1 ci-dessus montre les mesures politiques prises en vue de réduire le nombre de cas de Covid-19 en Suisse ainsi que leurs répercussions sur la formation en entreprise des apprentis.

Sur l'axe horizontal, le graphique illustre la manière dont se sont déroulées les différentes phases de la crise de la Covid-19 d'avril 2020 à janvier 2021; l'axe vertical droit indique le nombre quotidien de nouveaux cas de Covid-19;

quant à l'axe vertical gauche, il indique les différents types de formation en entreprise dispensés. Pendant le confinement du mois d'avril, 9% des apprentis n'ont pas eu de formation en entreprise, 23% ont reçu des devoirs à domicile, 37% se sont retrouvés en télétravail, 25% ont travaillé de manière limitée dans l'entreprise et 64% ont travaillé normalement. Si la proportion d'apprentis travaillant normalement a augmenté depuis la fin du confinement, le travail limité sur place, le télétravail, les devoirs à domicile et l'arrêt des formations en entreprise ont, eux, perdu en importance. Néanmoins, depuis le début de la deuxième vague, au mois d'octobre, et surtout depuis le mois de novembre, une nouvelle augmentation est visible, notamment pour le télétravail et le travail limité sur place.

Les chiffres du mois de janvier 2021 tendent à se rapprocher de la situation d'avril 2020, sans que ce soit toutefois dans la même mesure. Ainsi, au mois de janvier 2021, 87% des apprentis travaillaient normalement en appliquant les mesures de protection de l'OFSP, 11% travaillaient de manière limitée

dans l'entreprise, 25% étaient en télétravail, 4% recevaient des devoirs à domicile et 1,6% n'avaient aucune formation en entreprise³.

Comme certaines mesures ont d'importantes répercussions sur la formation scolaire et en entreprise des apprentis, les entreprises estiment que les apprentis ne seront pas en mesure de rattraper complètement la matière manquée pendant le reste de leur période d'apprentissage. Pour les aider à rattraper ce retard, près d'un tiers des entreprises avaient pris des mesures supplémentaires au mois d'août en proposant, par exemple, un soutien plus intensif de la part des formateurs et du temps supplémentaire pour l'apprentissage au poste de travail.

Le graphique 2 ci-dessous montre la manière dont les entreprises évaluent les possibilités de rattraper la matière manquée. Elles ont pour cela évalué sur une échelle allant de 1 (non, certainement pas) à 5 (oui, certainement) si la matière manquée en raison du confinement, de quarantaines et d'autres changements liés à la Covid-19 pouvait

³ Ces pourcentages ne totalisent pas 100%, c'est-à-dire que les entreprises pouvaient choisir plusieurs réponses.

encore être rattrapée par les apprentis. Alors que les entreprises formatrices se montraient relativement optimistes jusqu'à la deuxième vague quant à la possibilité de rattraper la matière manquée dans les trois lieux d'apprentissage (valeurs autour de 4), elles se montrent de plus en plus pessimistes depuis le début de la deuxième vague (toutes les valeurs étaient inférieures à 4 au mois de janvier). Les entreprises se montrent en outre un peu plus pessimistes pour la formation scolaire que pour la formation en entreprise. Ces résultats sont inquiétants et devraient être pris en compte par les partenaires concernés (Confédération, cantons et organisations du monde du travail) afin de ne pas se retrouver avec une promotion «coronavirus». On peut en outre partir du principe que cela va exacerber l'inégalité des chances, car les secteurs professionnels et les apprentis ne sont pas tous affectés de la même manière.

Apprentis ayant terminé leur apprentissage en 2020

La pandémie de Covid-19 a constitué un double défi pour les apprentis qui se trouvaient dans leur dernière année de formation pendant le confinement. D'une part, la procédure de qualification a dû être adaptée et s'est déroulée de

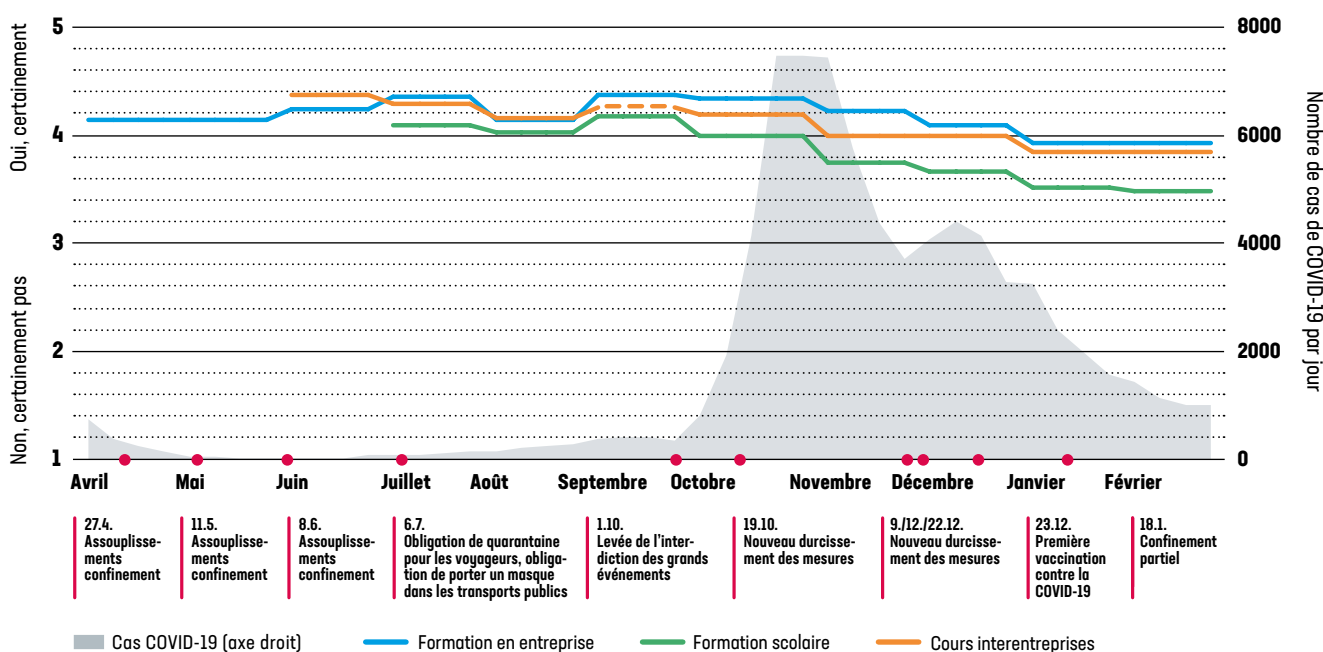
manière différente en fonction du domaine professionnel et du canton. Les sondages «Pouls des places d'apprentissage» suggèrent néanmoins que le nombre d'apprentis ayant obtenu leur diplôme en 2020 était à peu près identique à celui de 2019 et que les répercussions sur les notes finales ont été modérées.

D'autre part, ces jeunes en début de carrière se sont trouvés confrontés à une transition difficile vers le marché du travail. En octobre, 54% des apprentis se trouvaient dans des entreprises formatrices qui jugeaient l'entrée sur le marché du travail plus difficile en 2020 que l'année précédente, tandis que 29% seulement se trouvaient dans des entreprises qui estimaient que la situation était comparable. Normalement, une partie des apprentis parviennent à rester dans l'entreprise formatrice après avoir achevé leur apprentissage. Le sondage d'octobre a montré que, malgré la pandémie de Covid-19, 92% des apprentis travaillaient dans des entreprises formatrices qui n'avaient pas modifié leurs pratiques en matière de poursuite d'activité pour les apprentis. Il existe toutefois de grandes différences entre les différents secteurs professionnels.

Perspectives et conclusions

Jusqu'à la deuxième vague, la pandémie de Covid-19 avait moins affecté la formation professionnelle que ce à quoi s'attendaient de nombreux experts. Le début de la deuxième vague a toutefois entraîné une nouvelle détérioration de la situation, d'autant que cette vague affiche une durée relativement longue et qu'elle est sévère. Les nombreuses mesures – notamment les dispositions prises en matière de quarantaine et le confinement partiel mis en place à la mi-janvier 2021 – ont entraîné des changements radicaux qui auront des conséquences pour de nombreux apprentis et qui requièrent toute l'attention des partenaires. Les apprentis devant obtenir leur diplôme en 2021 ont, en effet, été confrontés aux défis de la pandémie pendant une très grande partie de leur formation et seront encore affectés par cette situation, non seulement pendant leur qualification, mais également au moment de leur entrée sur le marché du travail.

GRAPHIQUE 2: RATTRAPAGE DE LA MATIÈRE MANQUÉE AU FIL DU TEMPS POUR LES TROIS LIEUX D'APPRENTISSAGE



REMARQUES: LES RÉSULTATS SONT BASÉS SUR LES DONNÉES PONDÉRÉES DES SONDAGES MENSUELS DU «POULS DES PLACES D'APPRENTISSAGE» RÉALISÉS ENTRE AVRIL 2020 ET JANVIER 2021

SOURCE: RÉSULTATS DU SONDAGE «POULS DES PLACES D'APPRENTISSAGE» - JANVIER 2021, CHAIRE DE SYSTÈMES ÉDUCATIFS

PERSPECTIVES POUR LES APPRENTIS MALGRÉ LE CORONAVIRUS

De nombreux domaines de notre vie, y compris la formation et le perfectionnement professionnels, ont été durement touchés par la crise du coronavirus. Il est néanmoins impressionnant de constater à quel point le marché des places d'apprentissage et des formations diplômantes se révèle en mesure de résister à la crise. Le chômage des jeunes dû à l'interruption de contrats d'apprentissage ou à l'absence de solutions de suivi à l'issue de l'apprentissage est resté remarquablement stable au cours de l'année dernière pourtant marquée par la pandémie.

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

La formation professionnelle initiale n'a pas non plus été épargnée par les effets de la pandémie. Au contraire: les entreprises et les écoles ont été fermées, certains examens finaux ont dû être effectués dans un cadre adapté, voire ont été annulés. Surtout, la crainte d'assister à une crise de l'apprentissage et à une hausse du chômage chez les jeunes était largement répandue. Sur ces points, l'alerte peut être levée: la formation professionnelle résiste à la crise. Le coronavirus a entraîné une crise économique, mais pas une crise des places d'apprentissage.

En 2020, le nombre de places d'apprentissage pourvues dans toute la Suisse s'est ainsi révélé un peu plus élevé que celui de l'année précédente. C'est ce que montre le monitoring mensuel mis en place par la Task Force «Perspectives Apprentissage». De même, le chômage des jeunes dû à l'interruption des contrats d'apprentissage et à l'absence de solutions de suivi à l'issue de l'apprentissage est également resté remarquablement bas (voir graphique). Les chiffres observés fin 2020 se sont ainsi révélés bien inférieurs à la moyenne sur quatre ans. Cela signifie que les jeunes dont le contrat d'apprentissage a été résilié en raison d'une faillite, par exemple, ont pu être replacés dans des

proportions à peu près équivalentes à celles des quatre années précédentes. Les mesures prises dans le cadre de la pandémie semblent également avoir eu un effet positif sur les diplômés de l'apprentissage, car, malgré des circonstances pourtant défavorables, ils sont nombreux à avoir pu continuer à travailler après l'obtention de leur diplôme.

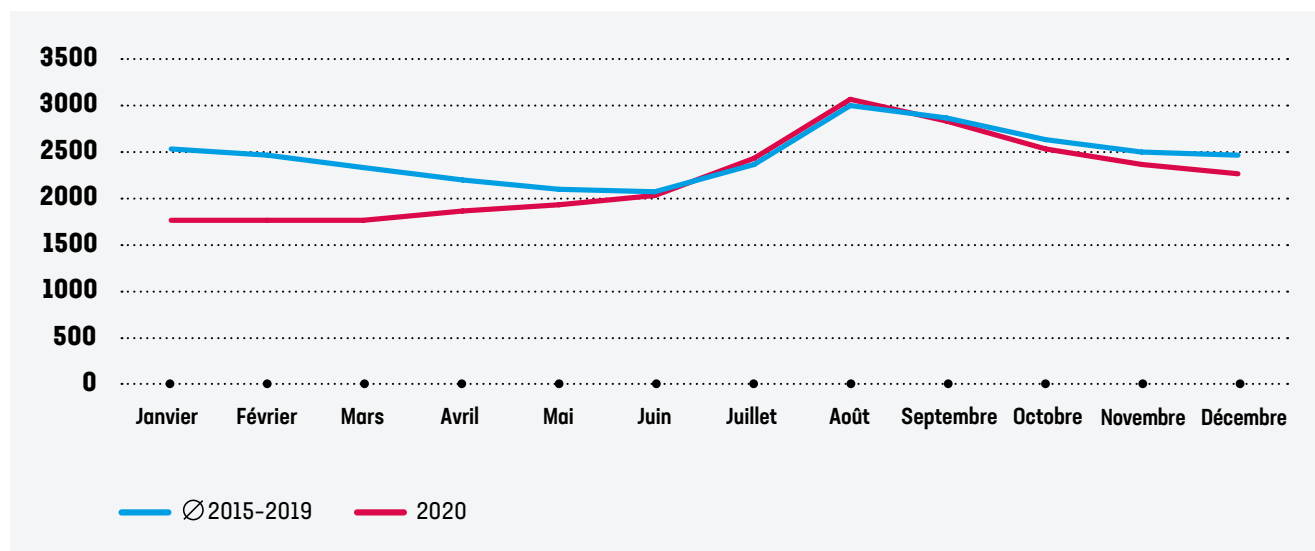
Entreprises, partenaires et projets de mise en œuvre

Pendant la pandémie, les entreprises ont tout mis en œuvre afin de permettre aux jeunes de poursuivre leur formation en leur sein. Même dans les secteurs particulièrement affectés, les employeurs ont beaucoup investi dans la formation des jeunes professionnels et ont su mettre en œuvre des solutions innovantes. Citons par exemple le cas de certains restaurants et hôtels qui ont maintenu leurs activités en interne, spécialement à l'intention des apprentis. C'est aussi grâce à de tels efforts que la situation est restée stable sur le marché des places d'apprentissage. Compte tenu de la situation toujours tendue sur le plan épidémiologique, les secteurs particulièrement touchés ont, en collaboration avec les cantons, lancé des formats alternatifs pour la formation en entreprise. Il existe ainsi des journées de formation pratique et des semaines

NOUS CONTINUERONS ÉGALEMENT À FORMER PLUS DE 3000 APPRENTIS, CAR ILS CONSTITUENT NOTRE AVENIR.

JOOS SUTTER,
CEO DE COOP

GRAPHIQUE: CHÔMEURS INSCRITS SELON LA DERNIÈRE FONCTION EXERCÉE: APPRENTIS



SOURCE: LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, SECO, T6 (PUBLICATIONS MENSUELLES)

de rattrapage dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Dans le secteur de l'événementiel, ce sont des semaines de formation pratique qui sont prévues, avec, à la fin, la mise en œuvre d'un événement hybride. L'Union patronale suisse (UPS) salue et soutient ces initiatives.

Il en va de même pour la Task Force «Perspectives Apprentissage» mise en place par le conseiller fédéral Guy Parmelin au mois de mai 2020: celle-ci a grandement contribué à l'évolution positive de la situation de la formation professionnelle initiale, y compris pendant la crise du coronavirus. La Task Force réunit les partenaires concernés (Confédération, cantons et organisations du monde du travail) et fédère les forces au niveau national afin de lutter contre les répercussions de la pandémie. Les mesures prises visent à ce que le plus grand nombre possible de jeunes trouvent une place d'apprentissage et que les diplômés de l'apprentissage trouvent une solution de suivi. Les entreprises formatrices doivent également être en mesure de pourvoir leurs places d'apprentissage vacantes afin de couvrir leurs futurs besoins en main-d'œuvre spécialisée hautement qualifiée. La Task Force s'appuie sur des structures

existantes et tient compte des différentes situations se présentant dans les divers cantons et secteurs:

- La Task Force «Perspectives Apprentissage» réunit les partenaires de la formation professionnelle. Cela permet la mise en œuvre rapide de discussions, de groupes de travail et de négociations.
- Le monitoring réalisé tous les mois sur le marché des places d'apprentissage permet, une fois combiné avec des études comme celles menées dans le cadre du projet «Pouls des places d'apprentissage» et avec les chiffres du chômage communiqués par le SECO, d'anticiper les tendances et d'identifier les éventuelles actions à mener.

- Au niveau de l'offre et de la demande, il existe des mesures qui ont fait leurs preuves, que ce soit dans le processus habituel de choix d'une profession ou dans le contexte des crises économiques ou des crises des places d'apprentissage que la Suisse a connues. Ces mesures peuvent être réactivées, renforcées.
- La Confédération soutient les partenaires de la formation professionnelle à l'aide d'un programme de promotion spécifique. Dans le cadre du programme de promotion «Places d'apprentissage Covid-19» lancé par la Task Force en mai 2020, quarante demandes provenant de toutes les régions du pays ont ainsi été soumises au Secrétariat d'État à la forma-

NOUS FORMONS. HIER – AUJOURD'HUI – DEMAIN. MÊME DANS LES PÉRIODES DIFFICILES.

CORINNE WERNLI,
LEAD APPRENTICE PROGRAM ABB SUISSE

tion, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

- Les processus et les canaux de communication étaient déjà en place. Ils ont permis d'agir rapidement. L'Union patronale suisse fait partie intégrante de cette initiative et soutient activement la Task Force et ses objectifs.
- En cas de durcissement des mesures au niveau national ou cantonal, les particularités de la formation professionnelle orientée vers le marché du travail doivent être prises en compte. Il convient ainsi notamment de garantir des formations pratiques dans le cadre de cours interentreprises, au sein des écoles professionnelles ou en proposant des formats alternatifs de formation en entreprise. Il est, en outre, important que des examens puissent être passés.

La Task Force «Perspectives Apprentissage» ne se contente pas de promouvoir des projets visant à stabiliser le marché des places d'apprentissage, elle effectue également un travail de sensibilisation auprès des acteurs économiques. Elle a ainsi, à titre d'exemple, lancé le challenge «Pro-Apprentissage». Cette campagne a permis à de nombreuses entreprises de s'engager en faveur de la formation professionnelle, et ce, en se ralliant au slogan «La formation professionnelle, notre force pour la Suisse.» Le challenge a su donner un visage aux entreprises formatrices en leur proposant de signer un manifeste et en diffusant leur message sur le portail www.prolehrstellen.ch ainsi que sur leurs propres canaux sociaux. Cela a également permis de convaincre de manière authentique un plus grand nombre d'entreprises de l'importance de la formation professionnelle. L'objectif était de faire en sorte que l'économie suisse dispose de suffisamment de main-d'œuvre qualifiée à l'avenir. Le fait de proposer une place d'apprentissage est donc intéressant, même en temps de crise.

L'influence de la Task Force et des employeurs se fait également sentir au niveau fédéral, notamment en collaboration avec le Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Les mises en œuvre des projets Check Your Chance ont ainsi reçu un accueil unanimement favorable. Il était, là aussi, important de s'appuyer sur des instruments et des organisa-

LES EMPLOYEURS FORMENT AUJOURD'HUI POUR DISPOSER DEMAIN D'UNE MAIN D'ŒUVRE QUALIFIÉE.

VALENTIN VOGT,
PRÉSIDENT DE L'UNION PATRONALE SUISSE

tions ayant déjà fait leurs preuves. Les employeurs ont, en outre, accordé une attention toute particulière à la manière dont sont traités les apprentis, et au fait que ceux-ci puissent malgré tout continuer à être employés au sein d'entreprises pratiquant le chômage partiel après avoir terminé leur apprentissage. Les employeurs ont plaidé pour que le chômage partiel pour les apprentis soit également possible dans les entreprises n'ayant pas été fermées par les autorités mais ayant été particulièrement affectées par les mesures prises. Il est important que les apprentis puissent également prendre part à des formats alternatifs pendant le chômage partiel, ce afin d'assurer leur formation en entreprise et de veiller à ce que les formateurs professionnels puissent mener à bien les activités de formation en dépit du chômage partiel. Grâce à ces mesures, le marché des places d'apprentissage devrait rester stable au cours de l'année prochaine.

Ce n'est pas le moment de se relâcher

La récession et l'augmentation, induite par des facteurs démographiques, du nombre de diplômés de l'école obligatoire pourraient, à l'avenir, conduire à une détérioration de la situation sur le marché des places d'apprentissage. Il convient, par conséquent, de continuer à surveiller la situation et de prendre les mesures adéquates en fonction de l'évolution de la pandémie et de la situation économique.

L'Union patronale suisse appelle les jeunes et leurs parents à s'informer sur les nombreuses possibilités de carrière qui s'offrent à eux et à poser leur candidature. L'UPS invite en outre les entreprises à créer des places d'apprentissage à chaque fois que cela est pos-

sible et à embaucher des jeunes ayant terminé leur apprentissage. Les jeunes professionnels sont formés à proximité immédiate du marché du travail et contribuent de manière significative à la réussite économique des entreprises au sein desquelles ils opèrent. Les entreprises se trouvant en chômage partiel peuvent, elles aussi, continuer à employer des apprentis sans réserve à l'issue de leur période d'apprentissage.

Quoi qu'il en soit, la gestion de la crise a montré que les structures de la formation professionnelle fonctionnent bien et que la coopération entre les divers partenaires est de qualité. Cela est d'autant plus vrai que tous les instruments nécessaires à ce bon fonctionnement sont également disponibles: les cantons et les organisations du monde du travail peuvent en effet s'appuyer sur des mesures qui ont fait leurs preuves, comme c'est notamment le cas pour le coaching et le mentorat ou pour les services de conseil cantonaux proposés aux entreprises formatrices. Il convient également de noter que des organisations et des projets comme ceux proposés par Check Your Chance ont manifestement eu un impact. Le financement de projets par la Confédération permet, quant à lui, de renforcer certaines mesures existantes et de mettre rapidement en œuvre de nouvelles mesures et approches innovantes. La propension élevée des entreprises à proposer des formations mérite également d'être soulignée. Les acteurs économiques sont conscients du fait qu'ils doivent investir aujourd'hui dans la main d'œuvre qualifiée de demain.

RÉSULTATS

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

01.10.2019 AU 30.09.2020



JEUNES SUIVIS

6996

JEUNES SUIVIS PRÉVENTION ET
INTÉGRATION



TAUX DE RÉUSSITE

80%

NON INSCRITS AU CHÔMAGE UNE
ANNÉE APRÈS LA SORTIE RÉUSSIE*



COÛTS

CHF 3002.-

COÛT MOYEN PAR PERSONNE EN PRÉVENTION (2019)



SUBVENTIONS

4,5

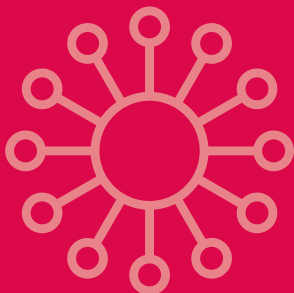
3 MILLIONS DE FRANCS SUISSES
DE SUBVENTIONS PRIVÉES ET
1,5 MILLION DE FRANCS SUISSES
DE SUBVENTIONS PUBLIQUES
POUR LA PRÉVENTION

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

ORGANISATIONS

12

ORGANISATIONS AU
SEIN DU RÉSEAU



SITUATIONS

46% EN TRANSITION VERS
UNE FORMATION
PROFESSIONNELLE
(TRANSITION I)

9% EN SITUATION
D'INTERRUPTION DE
L'APPRENTISSAGE

45% EN TRANSITION À L'ISSUE
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
(TRANSITION II)

SEXE

43%

PARTICIPANTS FÉMININS

57%

PARTICIPANTS MASCULINS



* 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).

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 | 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

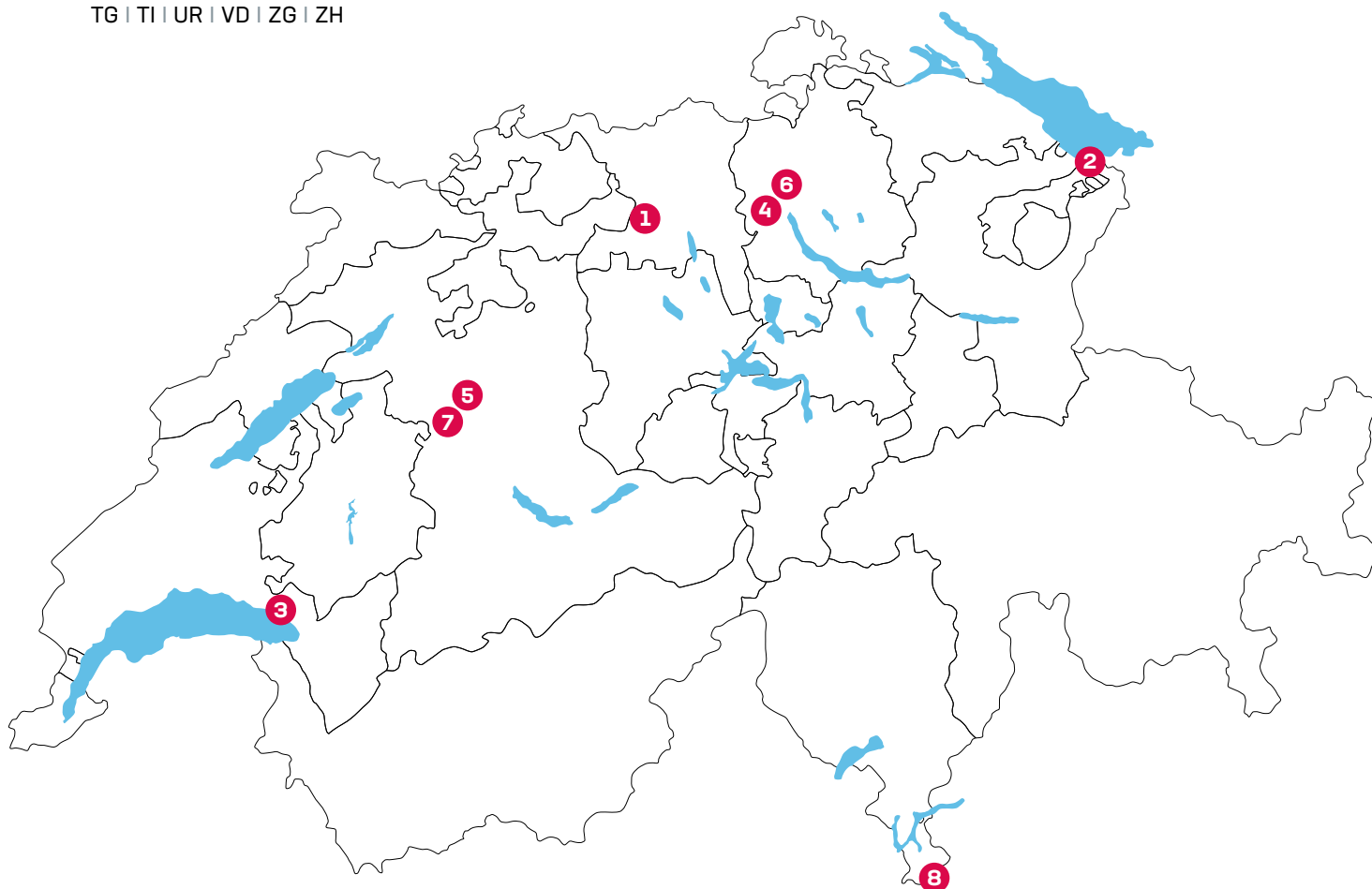
SITE: ZURICH | PRÉSENCE: SUISSE ENTIÈRE

7 RÉSEAU OSEO

SITE: BERNE | PRÉSENCE: AG | BL | BS | FR | SG | SH | SZ | TG | TI | 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 2020

Nombre de visiteurs de 14 à 24 ans dans les centres d'information	7959 60% de tous les visiteurs
Collaboration avec des écoles: Nombre d'ateliers et de réunions d'information Participants	289 13 269
Bourse de places d'apprentissage: Nombre d'entreprises Nombre de jeunes cherchant une place	annulée (Covid-19) annulée (Covid-19)
Service de psychologie de l'adolescence: Nombre de participants jusqu'à 25 ans Formations poursuivies avec succès ou solutions d'insertion trouvées	552 82%
Satisfaction des clients, recommandation	97,1%
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 2020 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	262
Nombre de sorties	95
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	36
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	12
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	57
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	3
Taux de réussite conformément au but de la fondation DIE CHANCE	85,5%
Jeunes PQ: 55 dont PQ réussite: 47	
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 de 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 dispose, pour ce faire, d'un large éventail d'outils et peut, en fonction des besoins, accompagner les participants par le biais d'un coaching personnalisé, d'une offre de counseling, de divers cours et de stages. Cet accompagnement peut, au besoin, également prendre la forme de mesures en ligne. La fondation IPT dispose en outre d'un large réseau national d'environ 15 000 entreprises partenaires. Les jeunes participant au programme sont mis en contact avec ces entreprises ce qui facilite la recherche de stages et de places d'apprentissage. Compte tenu de la hausse du chômage des jeunes due à la pandémie, ces contacts avec les entreprises s'avèrent particulièrement importants pour avoir une chance de trouver une place d'apprentissage.

AVENIR JEUNES

Ce programme s'adresse aux jeunes de 15 à 28 ans n'ayant, pour différentes raisons, pas pu conclure avec succès une 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 projet 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 peut durer jusqu'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 ensuite vu le jour dans le canton de Fribourg pour les jeunes de 20 à 25 ans.

Il est désormais poursuivi en tant que mesure complémentaire aux offres transitoires. En 2017, le programme a ensuite été lancé en Suisse alémanique sous le nom «Avenir Jeunes» pour couvrir les cantons de Berne, Zurich et les 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.

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 2020 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	780
Nombre de sorties	411
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	123
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	24
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	87
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	20
Taux de réussite	62%
Dans le programme avec/sans soutien à l'emploi	333
Coût moyen par personne suivie	CHF 2545.-
Présence régionale	AG BE BL BS FR GE JU NE TI VD VS ZH

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



Yannik Wiesler, un collègue de travail, explique à Arlene Haller comment utiliser la machine à percer des trous oblongs.

Lucia Moritz étudie le motif du papier peint avec son collègue Yven Moritz afin d'éviter toute erreur lors des travaux de pose.



ASSOCIATION REF

PARTENAIRES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

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

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

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

Avant la fin de leur apprentissage, les participants au programme sont préparés de manière intensive à la procédure de qualification afin d'augmenter leurs chances de réussite. Les apprentis souhaitant poursuivre leur formation à l'issue des deux ans de formation professionnelle initiale AFP bénéficient d'un coaching de candidature professionnel et d'un soutien lorsqu'ils recherchent une place d'apprentissage. Un job coaching est assuré jusqu'à la fin de la période d'essai. Les apprentis qui veulent entrer dans la vie active se voient prodiguer des conseils personnalisés, suivent un training professionnel de candidature et profitent d'une bonne mise en réseau avec des sociétés de divers secteurs. Ils peuvent, eux aussi, bénéficier d'un job coaching. Le coaching personnalisé donne 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.



BildungsNetz Zug



CHIFFRES 2020 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	121
Nombre de sorties	114
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	29
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	19
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	28
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	3
Début du stage	7
Nombre de participants avec une autre solution	14
Pas de solution de suivi (ORP, interruption, etc.)	14
Taux de réussite	88%
PQ réussie	92%
Coût moyen par personne suivie	CHF 1424.- à 4100.-
Présence régionale	AG FR ZG ZH

Contact: Association REF, 8005 Zurich
netzwerk-lbv.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 2020, 310 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 2 à 3 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 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 et d'un véritable échange 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.

La mise à disposition d'un nombre suffisamment élevé de PTH convenant aux jeunes de LIFT reste la principale problématique. Les répercussions de la crise du coronavirus sur l'économie et la société compliquent singulièrement cette tâche, et les incertitudes persistantes liées à la situation actuelle confrontent les jeunes et les écoles LIFT à des défis particulièrement difficiles à relever. De fait, le passage de l'école au monde du travail s'est rarement montré aussi délicat pour les jeunes. Pour l'année 2021, l'organisation LIFT s'est donc fixé comme objectif de convaincre encore davantage les milieux économiques de la validité de l'approche LIFT, de conclure des partenariats malgré la crise, mais aussi de soutenir les écoles partenaires dans le perfectionnement du programme et de ses instruments.



CHIFFRES 2020 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis dans les écoles évaluées	2370
Nombre de sorties	719
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage CFC ou AFP)	370
Nombre de participants avec passage à une offre transitoire	191
Nombre de participants avec passage à un stage ou à une autre solution d'insertion	135
Taux de réussite (début de l'apprentissage immédiatement après la fin de l'école obligatoire)	51,7%
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

PROGRAMME: TRANSITION ÉCOLE - MONDE PROFESSIONNEL

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

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

ENTRETIENS FICTIFS

Le dossier de candidature sur la table, une personne en face qui pose des questions à ce sujet - sur place ou de manière virtuelle: dans l'offre «Entretiens fictifs», Pro Juventute simule un entretien d'embauche avec des jeunes et veille ainsi à ce que des élèves du secondaire bénéficient d'un soutien supplémentaire

sur la voie d'une place d'apprentissage. Les jeunes ont alors la possibilité d'améliorer leurs compétences en matière de candidature, ce qui augmente leurs chances 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. La formation «Entretiens fictifs» dure toute une journée. 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 simulation 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 correspondant à leurs capacités et à leurs souhaits. Pro Juventute propose les entretiens fictifs dans toute la Suisse, en allemand, en français et en italien.



CHIFFRES 2020 DE LA PRÉVENTION

ENTRETIENS FICTIFS

Nombre d'entretiens fictifs réalisés (100 D-CH 46 F-CH 12 I-CH)	158
Nombre de jeunes (1316 D-CH 858 F-CH 132 I-CH)	2306
Nombre d'interventions bénévoles de professionnels	
Coût moyen par élève	CHF 167.-
Coût moyen par entretien fictif	CHF 2440.-
Présence régionale	Toute la Suisse

Contact: Fondation Pro Juventute, 8050 Zurich
[projuventute.ch](https://www.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 dix associations régionales indépendantes dont les 900 collaborateurs opèrent dans 18 cantons et 44 villes de Suisse. L'OSEO propose de nombreuses offres contre le chômage des jeunes. Toutes les offres sont gratuites pour les participants et sont soutenues par des fondations et le SECO.

CT2 - COACHING TRANSFAIR

De jeunes adultes âgés de 18 à 30 ans se trouvant dans la transition entre l'apprentissage ou les études et le début de leur carrière sont soutenus par le biais d'un job coaching professionnel. Une évaluation individuelle de la situation actuelle et la mise en œuvre de stratégies de candidature appropriées leur permet de réussir leur entrée dans la vie professionnelle. Les contacts avec les employeurs sont entretenus de manière active. Depuis le début du projet en 2010, par exemple, près de 450 personnes ont été accompagnées par «CT2» Zurich. En moyenne, près de 80% des participants ont trouvé une solution de suivi sous la forme d'un emploi fixe ou d'un stage rémunéré.

JOB&CO

«JOB&CO» accompagne depuis 2019 de jeunes migrants pendant leur apprentissage via un job coaching individuel. Après la période d'initiation, un soutien intensif est garanti par le job coach avec des réunions hebdomadaires tout au long de l'année. 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.

VIP - VERS UNE INSERTION PROFESSIONNELLE

Depuis janvier 2020, 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 socioéducatives et à des ateliers. Des formations professionnelles permettent aux participants d'acquérir une connaissance approfondie des exigences de différents métiers: logistique, artisanat d'art, construction et exploitation dans les ateliers internes, ou encore vente de produits fabriqués en propre dans le magasin de l'OSEO, à Fribourg. Un atelier de vente en ligne est en cours de développement. Cette mesure complète le programme «Avenir Jeunes»

destiné aux 20-25 ans de la Fondation IPT, lequel est établi dans le canton de Fribourg depuis 2013.



CHIFFRES 2020 DE LA PRÉVENTION

CT2 - COACHING TRANSFAIR

Nombre de jeunes suivis	53
Participants restant en 2021	20
Nombre de sorties	33
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	7
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	6
Nombre de participants avec passage à un stage	10
Autres comme départ de Suisse, séjour linguistique, service militaire, passage à une autre mesure	5
Nombre de participants sortie infructueuse	5
Taux de réussite 2020: 28 personnes	85%
Coût moyen par personne suivie	CHF 3500.-
Présence régionale	AG BL BS SG SH SZ TG TI ZH

JOB&CO

Nombre de jeunes suivis en formation	
Participants restant en 2021	12
Nombre de sorties	4
Nombre de participants en formation	12
Nombre de participants avec passage à un emploi	1
Nombre de participants avec passage à un stage	0
Autres comme départ de Suisse, séjour linguistique, service militaire, passage à une autre mesure	3
Nombre de participants sortie infructueuse	0
Taux de réussite 2020: 4 personnes	100%
Coût moyen par personne suivie	CHF 4358.-
Présence régionale	VS

VIP - VERS UNE INSERTION PROFESSIONNELLE

Nombre de jeunes suivis avant la formation	12
Participants restant en 2021	6
Nombre de sorties	6
Nombre de participants en formation	0
Nombre de participants avec passage à un emploi	1
Nombre de participants avec passage à un stage	1
Autres comme départ de Suisse, séjour linguistique, service militaire, passage à une autre mesure	3
Nombre de participants sortie infructueuse	1
Taux de réussite: 5 personnes	83%
Coût moyen par personne suivie	CHF 8714.-
Présence régionale	FR

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

FONDATION YOULABOR

PROGRAMME: #ILPOSTOPERME

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

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

La Fondation collabore avec des entreprises, des municipalités et des associations régionales, afin de promouvoir toutes les formes d'intégration sociale et professionnelle, en misant notamment sur l'analyse des compétences, des stages de coaching, l'évaluation du potentiel, l'intégration, etc. Lancé en 2018, le projet «#ilpostoperme» a permis la participation de jeunes ayant connu d'importantes difficultés en matière d'insertion sociale et professionnelle. En 2020, il a été financé par le Canton du Tessin, Département de la politique sociale et des familles, et par des particuliers. En 2020, la fondation youLabor a accompagné une soixantaine de personnes de tous âges ayant été signalées par différents services et différentes associations de niveau communal et cantonal ou ayant directement contacté la fondation.



CHIFFRES 2020 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	55
Nombre de sorties	34
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	2
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	6
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	6
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	0
Taux de réussite	41%
Coût moyen par personne suivie	CHF 3800.-
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 2020:

- Banque Cantonale de Zurich | Zurich
- Berner Generationenhaus | Berne
- Casinotheater Winterthur AG | Winterthour
- Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) | Aarau
- Credit Suisse AG | Zurich
- Druckzentrum AG | Zurich
- ELIGENDO AG | Zurich
- ElternMagazin Fritz+Fränzi | Zurich
- Ethan Oelman Photography | Zurich
- Fondation SVC pour l'entrepreneuriat | Thoun
- gateway.one | Berne et Zurich
- Isabelle Walliker (Isa Wallin) | Zurich
- KPMG Suisse | Zurich
- Mediad GmbH | Altstätten
- Mövenpick Vin Suisse SA | Baar
- Nachhall Visuelle Gestaltung | Zurich
- Neologic AG | Aesch
- Nik Hartmann | Buonas
- Nover International SA (business-monitor.ch) | Morges
- Oliver Gisi | Bâle
- Pascal Wasinger Photographie | Zurich
- Payrex AG | Thoun
- Schai Content Strategen | St-Gall
- Secrétariat d'État à l'économie SECO | Berne
- Stiftung Schweiz | Bâle
- Sven Ivanic | Zurich
- Swisscom SA | Berne
- SwissSkills | Berne
- TAW Holding AG | Kloten
- Trigema AG | Zurich
- Union patronale suisse | Berne et Zurich
- 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 Arlene Haller et Lucia Moritz, ainsi que leurs supérieurs d'avoir accepté de nous donner un aperçu de leur vie professionnelle.

ÉVÉNEMENT POUR LES DONATEURS

Dans le respect du concept de protection mis en œuvre à cet effet, Check Your Chance a pu organiser son troisième événement pour les donateurs en octobre 2020 au Casinotheater Winterthur avec quelque 140 invités. Cette soirée, qui s'est déroulée à merveille, nous a permis de découvrir des jeunes extraordinaires ainsi que d'apprécier l'éloquence de Sven Ivanic et la performance musicale d'Isa Wallin. Nik Hartmann a une nouvelle fois présenté la soirée de façon brillante et divertissante.

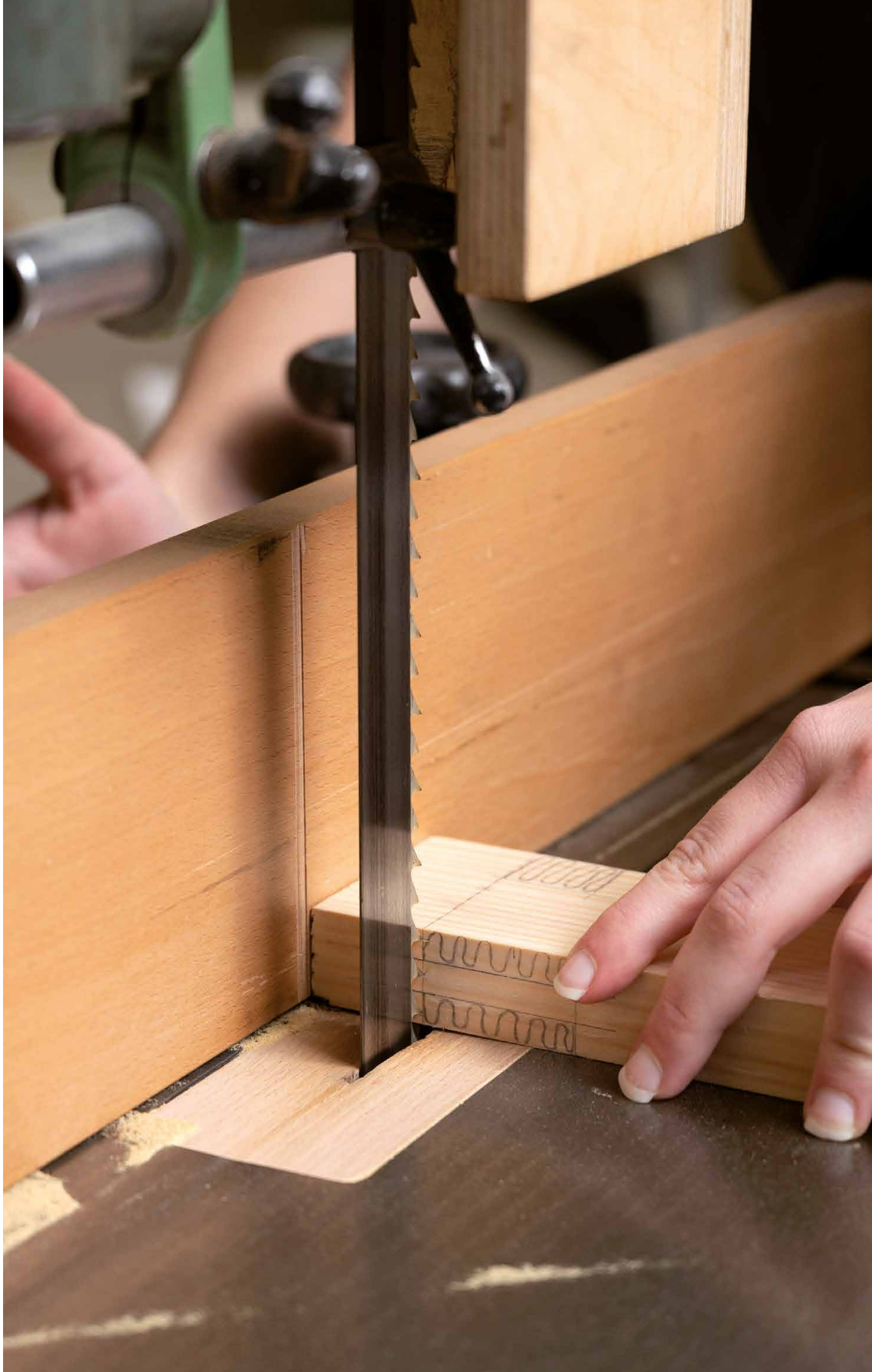






Lucia Moritz trace un trait, une technique qui exige de la pratique et une peinture suffisamment diluée.

Arlene Haller utilise la scie à ruban pour préparer le bois en vue de réaliser un joint d'angle qui sera fixé au moyen d'un tenon à mortaise.



COMPTES ANNUELS 2020

BILAN

AU 31.12.2020

CHF	NOTES	2020	2019
ACTIF			
Liquidités		1 196 367.73	426 070.78
Autres créances à court terme	2.1	688 304.21	383 621.91
Total actif circulant		1 884 671.94	809 692.69
Immobilisations corporelles		1 940.00	3 240.00
Total actif immobilisé		1 940.00	3 240.00
Total ACTIF		1 886 611.94	812 932.69
PASSIF			
Autres dettes à court terme	2.1	1 100 335.00	244 134.90
Passifs transitoires		40 000.00	0.00
Total capitaux étrangers		1 140 335.00	244 134.90
Capital d'association		200 000.05	200 000.05
Perte reportée		368 797.74	307 085.98
Bénéfice de l'exercice		177 479.15	61 711.76
Total Capitaux propres	2.2	746 276.94	568 797.79
Total PASSIF		1 886 611.94	812 932.69

COMPTE DE RESULTAT

DU 01.01.2020 AU 31.12.2020

CHF	NOTES	2020	2019
Donations reçues	3.1	2 905 475.52	1 483 018.14
Total produits d'exploitation		2 905 475.52	1 483 018.14
Contributions et donations versées		-2 521 166.00	-1 243 870.01
Autres charges d'exploitation	3.2	-8 595.15	-4 764.20
Frais d'administration	3.2	-10 617.90	-12 364.75
Frais d'informatique		-2 692.39	-2 464.21
Frais de publicité		-103 709.76	-77 135.66
Frais de personnel		-58 158.00	-56 865.60
Frais d'espace		-21 600.00	-21 600.00
Dépréciation		-1 300.00	-2 170.95
Total charges d'exploitation		-2 727 839.20	-1 421 235.38
Résultat d'exploitation		177 636.32	61 782.76
Produits financiers		0.00	0.00
Charges financières		-157.17	-71.00
Résultat annuel		177 479.15	61 711.76

«La semaine d'essai a été très variée. J'aime bien l'idée qu'un peintre puisse aussi faire preuve de créativité.»

Lucia Moritz | 15 ans | Apprentie peintre CFC

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'Etat à l'Economie 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'Etat à l'économie SECO et les dettes à court terme vis-à-vis des organisations membres de Check Your Chance pour 2019 et 2020 sont indiquées sous «Autres créances à court terme» et «Autres dettes à court terme».

2.2 TABLEAU DE VARIATION DES FONDS PROPRES

	2020	2019
Fonds propres lors de la fondation	200 000.05	200 000.05
Bénéfice reporté	368 797.74	307 085.98
Bénéfice de l'exercice	177 479.15	61 711.76
Total fonds propres	746 276.94	568 797.79

3. INFORMATIONS SUR LES POSTES DU COMPTE DE RÉSULTAT

3.1 DONATIONS REÇUES

	2020	2019
Cotisations des membres	20 000.00	16 000.00
Autres donations	142 964.90	151 139.60
Micro Donations	963.32	1 416.09
Dons d'entreprises	474 489.60	0.00
Contributions du SECO		
• Matching 2019 (80%)		1 000 000.00
• Matching 2019 (20%)		250 000.00
• Matching 2020 (80%)	1 200 000.00	
• Matching 2020 (20%)	300 000.00	
• Contingency Plan 2020 (80%)	533 333.00	
• Contingency Plan 2020 (20%)	133 333.00	
Dons de fondations	4 000.00	11 120.00
Événement pour les donateurs	96 391.70	53 342.45
Total produits d'exploitation	2 905 475.52	1 483 018.14

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 par KPMG AG, Zurich
- Service de traduction par Credit Suisse AG, Zurich
- Photos par Wasinger Pascal Photographie, Zurich
- Service internet par Websamurai AG, Aarau

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 2020, 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
- Rémy Müller | Vice-président
- Jens Rogge | Actuaire
- Heidi Baumberger | Membre
- Sonja Brönnimann | Membre
- Simone Brunner | Membre
- Giorgio Comi | Membre
- Caroline Morel | Membre
- Gabriela Walser | Membre

Zurich, le 25 mars 2021

Check Your Chance



Valentin Vogt
Président



Andreas Rupp
Directeur



KPMG SA
Audit

Badenerstrasse 172
CH-8004 Zürich

Case postale
CH-8036 Zürich

Téléphone +41 58 249 31 31
Téléfax +41 58 249 44 06
Internet www.kpmg.ch

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

Check Your Chance, Zürich

Conformément au mandat qui nous a été confié, nous avons procédé à l'examen succinct des comptes annuels, présentés en page 34 à 37, de l'association Check Your Chance pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2020. 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

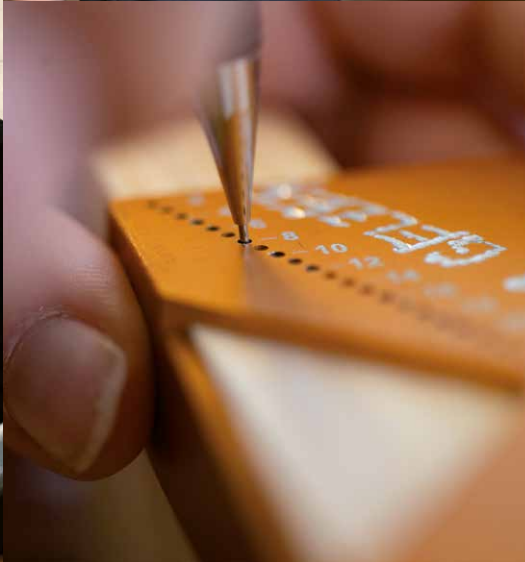
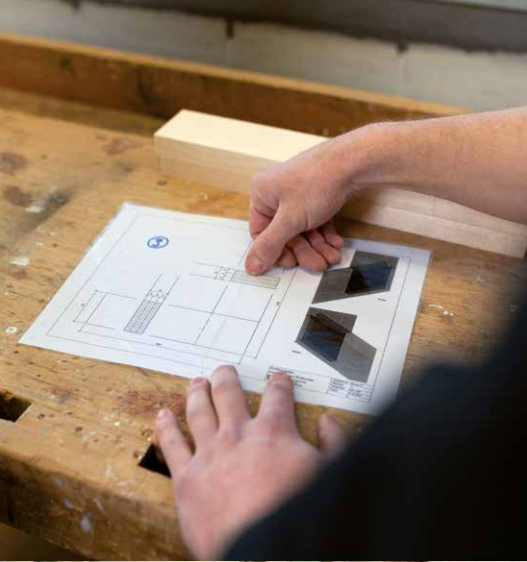
Zürich, le 25 mars 2021

«On m'a expliqué ce à quoi je devais faire attention lors de mon prochain entretien. Cela a considérablement réduit mon stress. J'ai pris confiance et j'ai eu l'impression d'être bien préparée pour un vrai entretien concernant mon avenir.»

Arlene Haller | 15 ans | Apprentie ébéniste/menuisière CFC

«Je me suis sentie soutenue parce qu'on m'a expliqué comment un entretien pouvait se dérouler. Le fait d'avoir pu simuler un «véritable» entretien avec une personne inconnue m'a beaucoup aidée. Cela m'a permis de me sentir beaucoup plus en confiance lors de mon véritable entretien.»

Lucia Moritz | 15 ans | Apprentie peintre CFC





PROFILS PROFESSIONNELS

PEINTRE CFC

Les peintres appliquent des couches de peinture à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments, ils appliquent des enduits et tapissent des pièces. Ils préparent la surface et choisissent la technique de travail appropriée pour appliquer la peinture.



LUCIA MORITZ | 15 ANS | APPRENTIE PEINTRE CFC
ENTREPRISE FORMATRICE: KLOTZ MALERHANDWERK GMBH, PRATTELN

Lucia Moritz a fréquenté l'école obligatoire de Pratteln pendant les 8,5 dernières années. Lorsqu'elle était en 8^e année, elle a participé à des entretiens fictifs proposés par Pro Juventute. Elle a ensuite effectué une semaine d'orientation pour le métier d'ébéniste/menuisière CFC. En effet, pour elle, il était clair dès le départ qu'elle voulait apprendre un métier exigeant certaines aptitudes manuelles. Après une nouvelle semaine d'orientation passée à découvrir le métier de peintre, elle a acquis une certitude: c'était le bon métier! La combinaison mêlant l'artisanat, la créativité, le travail physique et une formidable entreprise formatrice lui convenait parfaitement. En octobre 2020, elle s'est vu proposer une place d'apprentissage en tant que peintre CFC au sein de l'entreprise Klotz Malerhandwerk GmbH, à Pratteln. Elle commencera son apprentissage à l'été 2021.

Que pouvez-vous dire de votre situation avant votre participation à l'entretien fictif?

J'étais en 8^e classe de secondaire, en niveau A, à Pratteln. Avant l'entretien fictif, je n'avais encore jamais eu d'entretien de présentation, et j'étais donc très nerveuse. Ma professeure m'a bien préparée au processus de candidature et aux entretiens de présentation. Cela nous a permis de passer en revue un grand nombre de questions possibles.

Quel a été le principal bénéfice de votre participation à l'entretien fictif?

Le fait d'avoir obtenu des réponses et des explications à toutes les questions que je me posais au sujet des entretiens de présentation m'a beaucoup aidée. L'entretien fictif m'a donné beaucoup de courage et m'a montré que, même s'il faut le prendre au sérieux, il ne faut pas pour autant oublier d'être franche et décontractée.

Qu'est-ce qui a été le plus difficile pour vous dans la recherche d'un emploi?

Pour moi, le plus difficile a été de trouver le métier que je voulais apprendre. Ensuite, dès que j'ai su ce que je voulais faire, je dois dire que la recherche d'une place d'apprentissage s'est déroulée comme prévu.

En quoi vous êtes-vous sentie soutenue par l'entretien fictif?

Je me suis sentie soutenue, parce qu'on m'a expliqué comment un entretien pouvait se dérouler et ce à quoi il fallait prêter attention. Le fait d'avoir pu simuler un «véritable» entretien avec une personne inconnue m'a beaucoup aidée. Cela m'a permis de me sentir beaucoup plus en confiance lors de mon véritable entretien.

Comment avez-vous trouvé votre place d'apprentissage?

C'est un membre de ma famille qui m'a parlé de la place d'apprentissage qui était proposée dans son entreprise. J'ai alors appelé l'entreprise pour savoir si je pouvais y effectuer une semaine d'essai. À la fin de la semaine d'essai, j'ai eu un entretien de présentation et on m'a ensuite proposé la place d'apprentissage pour l'été prochain.

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

La semaine d'essai a été très variée. J'aime bien l'idée que l'on puisse aussi faire preuve de créativité. Parfois, on travaille à l'intérieur; d'autres fois, à l'extérieur. Mais je ne suis évidemment pas encore en mesure de savoir à quoi peut vraiment ressembler la routine quotidienne sur une plus longue période.

Comment voyez-vous votre avenir professionnel dans cinq ans?

Je devrais avoir terminé mon apprentissage dans cinq ans et je n'ai actuellement aucune idée de ce que je ferai ensuite. Mais je suis à peu près certaine que je chercherai à me perfectionner dans une direction ou une autre.

Que pouvez-vous dire sur votre situation actuelle?

Pour l'instant, je suis encore à l'école. Je tâche de faire encore des efforts pour les six mois restants et j'ai déjà vraiment hâte de commencer mon apprentissage au mois d'août prochain.

ACTIVITÉS

Les peintres effectuent des travaux de peinture à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments. Ils appliquent des peintures et des vernis sur des façades, des murs, des plafonds, des sols, des portes, des fenêtres et d'autres parties des bâtiments. Ce faisant, ils contribuent à la protection et à la préservation des ouvrages de construction. Sur le chantier, ils interviennent souvent en bout de chaîne, lorsque la cuisine est déjà montée et que le carrelage a été posé. Ils veillent à ne pas détériorer le travail des autres spécialistes de la construction.

Avant de commencer à peindre, les peintres calculent les besoins en matériaux, préparent les matériaux et l'équipement, installent un magasin sur le chantier et mettent en place des échelles et des échafaudages roulants. Ils couvrent les éléments ne devant pas être peints avec du film plastique qu'ils fixent avec du ruban adhésif.

Les différents supports nécessitent de faire l'objet d'un traitement préliminaire. Les peintres connaissent les causes qui peuvent entraîner des défauts de peinture sur le béton, la pierre, le plâtre, le bois, le plastique ou le métal et ils préparent donc le support en conséquence: en ponçant, en apprêtant, en bouchant les fissures, en dérouillant, en isolant, en éclaircissant, etc. Dans le cas des rénovations, cette opération s'accompagne également de l'élimination des anciennes couches de peinture ou de vernis.

Les peintres peuvent mettre en œuvre des techniques différentes pour appliquer les peintures et le vernis: ils peuvent ainsi décider d'utiliser des pinceaux, des rouleaux ou un pistolet. Pour le traitement des objets anguleux tels que des persiennes, ils opèrent dans leur atelier et peuvent décider de plonger ces objets dans un bain de peinture. Ils maîtrisent également un certain nombre de techniques décoratives telles que la technique du pochoir, des marbrures ou du veinage.

Dans leur travail, les peintres utilisent des solvants et des diluants, des matériaux d'isolation et des matériaux de couverture, des mastics et des enduits, des lessives et des abrasifs, des adhésifs, etc. Ils sélectionnent les bons produits, les utilisent de manière appropriée et veillent à ce que les matériaux résiduels soient éliminés de manière

respectueuse de l'environnement. Ils nettoient et entretiennent leurs outils, leurs équipements et leurs machines.

Les peintres sont également chargés de la pose du papier peint, du revêtement des façades et de la pose d'isolations.

Ils consignent par écrit dans un rapport les travaux effectués par leurs soins. Dans tous leurs travaux, ils se conforment aux réglementations relatives à la prévention des accidents, des maladies professionnelles, des intoxications et des incendies.

FORMATION

Base

Ordonnance fédérale du 22.07.2014

Durée

3 ans

Formation à la pratique professionnelle

Dans une entreprise de peinture

Formation scolaire

1 jour par semaine à l'école professionnelle

Matières liées au métier

- Planification, préparation et compte rendu des travaux effectués
- Prétraitement et revêtement de supports
- Assurance de la sécurité au travail, de la protection de la santé et de la protection de l'environnement
- Décoration et design

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 «Peintre CFC»

CONDITIONS PRÉALABLES

Formation préalable

Scolarité obligatoire achevée avec des exigences moyennes ou élevées

Exigences

Aptitudes manuelles | Sens pratique | Mobilité physique | Santé robuste | Sens des couleurs | Absence de vertige | Pas d'allergies aux solvants | Aptitude à travailler en équipe

PERFECTIONNEMENT

Cours

Offres d'écoles spécialisées et professionnelles ainsi que l'ASEPP

Formation de base abrégée

Plâtrier constructeur à sec CFC/
Plâtrière constructrice à sec CFC

Diplôme d'une association professionnelle

- Chef de chantier ASEPP
- Peintre retoucheur/retoucheuse ASEPP
- Peintre au pistolet ASEPP
- Poseur/poseuse de papier peint ASEPP

Examen professionnel (EP)

- Contremaître couleur avec brevet fédéral
- Artisan/Artisan en conservation du patrimoine culturel bâti avec brevet fédéral
- Conceptrice/Concepteur dans l'artisanat avec brevet fédéral

Examen professionnel supérieur (EPS)

Maître peintre

École supérieure

Filières de formation dans des secteurs apparentés, p. ex. Coloriste diplômé ES

Haute école spécialisée

Cursus dans des secteurs apparentés, p. ex. Bachelor of Arts (HES) en architecture ou Bachelor of Science (HES) en génie civil

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les peintres travaillent dans des entreprises de peinture. Il s'agit généralement de petites et moyennes entreprises. Les entreprises du secteur de la peinture et des vernis peuvent également entrer en ligne de compte en tant que domaine d'activité.

Les peintres ont de bonnes chances de trouver un emploi à l'issue de leur formation.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Association Suisse des entrepreneurs plâtriers - peintres ASEPP

Wallisellen

www.maler-werden.ch

SOURCE: ORIENTATION.CH

PROFILS PROFESSIONNELS

ÉBÉNISTE / MENUISIÈRE / MENUISIER CFC

Les menuisières et menuisiers fabriquent des meubles et effectuent des travaux de finition intérieure, ils fabriquent des éléments de construction et les assemblent, ils réparent des véhicules et des équipements en bois ou fabriquent des skis. Ils utilisent des machines modernes pour travailler le bois massif, des matériaux en bois, des matières plastiques et des métaux.



ARLENE HALLER | 15 ANS |
APPRENTIE ÉBÉNISTE/MENUISIÈRE CFC
L'ENTREPRISE FORMATRICE: TSCHUDIN AG, MÜNCHENSTEIN

Arlene Haller a fréquenté l'école secondaire en niveau A à Pratteln au cours des trois dernières années. Dans les cours de préparation au choix professionnel, lors de discussions avec ses parents et à l'occasion d'une visite au salon professionnel, elle a réfléchi intensément à son avenir professionnel. Au bout d'un certain temps, elle a compris qu'elle voulait apprendre un métier faisant intervenir des aptitudes manuelles. En deuxième année d'école secondaire, elle a pris part à une session d'entretiens fictifs proposée par Pro Juventute. Au début de la dernière année scolaire, Arlene a ensuite commencé à postuler pour différentes places d'apprentissage en tant qu'ébéniste/menuisière. Elle a rapidement obtenu des réponses positives et, en octobre, on lui a proposé un apprentissage de menuisière CFC au sein de l'entreprise Tschudin AG, à Münchenstein. Sa formation doit commencer au mois d'août 2021.

Que pouvez-vous dire de votre situation avant votre participation à l'entretien fictif?

Avant de participer à la session d'entretiens fictifs, j'étais en 8^e classe et je ne savais pas vraiment à quoi pouvait ressembler un entretien fictif. Avec le confinement, je n'avais encore jamais eu de véritable entretien de présentation et j'étais curieuse de savoir comment un tel entretien pouvait se dérouler.

Quel a été le principal bénéfice de votre participation à l'entretien fictif?

La formation m'a donné un fort sentiment de sécurité. Elle m'a en effet permis de faire un essai avec une personne qui m'était tout à fait inconnue. Ensuite, j'ai trouvé vraiment appréciable de pouvoir discuter des principaux points après l'entretien.

Qu'est-ce qui a été le plus difficile pour vous dans la recherche d'un emploi?

Au début, j'étais très intéressée par le métier de techniscéniste. Ensuite, dans le processus d'orientation au cours duquel j'ai choisi un métier, mes intérêts ont évolué et je me suis aperçue que je voulais apprendre un métier artisanal. Dès lors, le défi était de trouver une entreprise où je me sentirais à l'aise. J'ai eu de la chance: j'ai trouvé rapidement l'endroit idéal pour moi.

En quoi vous êtes-vous sentie soutenue par l'entretien fictif?

On m'a expliqué ce à quoi je devais prêter attention lors du prochain entretien, ce qui a considérablement réduit mon stress. J'ai pris confiance et j'ai eu l'impression d'être bien préparée pour un vrai entretien concernant mon avenir.

Comment avez-vous trouvé votre place d'apprentissage?

Avec ma mère, j'ai cherché sur Internet les différentes possibilités d'apprentissage pour devenir «Menuisière CFC» et j'ai envoyé ma candidature à Tschudin AG. J'ai alors été invitée à faire une semaine d'essai et tout s'est immédiatement bien déroulé. Après une deuxième semaine d'essai, mon chef m'a proposé une place d'apprentissage.

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

Le fait de travailler toute la journée sur une seule commande et de voir tout ce que l'on est parvenu à accomplir à la fin de la journée. On est alors content de ne pas avoir abandonné et cela m'emplit d'une grande fierté.

Comment voyez-vous votre avenir professionnel dans cinq ans?

Je me vois travailler dans une menuiserie qui ne serait pas trop grande, où tout le monde se connaîtrait au moins un peu et où l'on pourrait s'amuser ensemble. Si le contact personnel entre les collaborateurs est bon, la coopération fonctionne alors également très bien.

Que pouvez-vous dire sur votre situation actuelle?

Disons que, actuellement, je suis encore à l'école secondaire et il y a toujours des hauts et des bas. Mais le fait de savoir que je peux commencer un apprentissage qui m'intéresse au mois d'août me motive énormément, et j'ai vraiment hâte de commencer.

ACTIVITÉS

Les entreprises de menuiserie se distinguent par leur orientation. Si certaines fabriquent essentiellement des meubles ou des cuisines, d'autres construisent des portes et des fenêtres ou rénovent d'anciennes constructions en bois. D'autres encore fabriquent des roues en bois et des charrettes ou fabriquent des skis. On distingue donc, du fait de cette diversité de produits, quatre spécialisations dans ce métier: ébénisterie, menuiserie, charronnage et fabrication de skis.

Les menuisiers spécialisés dans l'ébénisterie fabriquent et assemblent des meubles individuels et des aménagements intérieurs. Ces meubles et ces aménagements peuvent être des tables, des armoires et des meubles à tiroirs, des équipements de cuisine, des portes intérieures ou des revêtements muraux et de plafond.

Les menuisiers spécialisés dans la construction et les fenêtres fabriquent, eux, des portes extérieures, des fenêtres, des volets, des persiennes et des lucarnes, et les installent sur le chantier. Les traitements de préservation du bois et la mise en place de vitres font également partie de leur métier.

Les menuisiers spécialisés dans la charronnerie fabriquent et réparent des pièces de véhicules telles que des roues à rayons ou des timons en bois, des carrosseries en bois, des charrettes et des équipements de jeu et de sport tels que des luges ou des espaliers de gymnastique. Ils fabriquent des outils en bois pour l'agriculture et la maison tels que des meubles de jardin et des échelles.

Les menuisiers spécialisés dans la fabrication de skis produisent et vendent des skis et des snowboards. Ils connaissent la totalité des matériaux utilisés dans la fabrication des skis: bois, matière plastique, métal et fibre de verre. Ils procèdent également au fraisage et au ponçage des bords, ils peignent ou vernissent les surfaces et effectuent des travaux d'entretien.

Les menuisiers et les menuisiers de toutes les spécialisations sont en mesure de fabriquer des pièces selon des plans. Certains d'entre eux dessinent ces plans eux-mêmes, soit à la main, soit sur ordinateur en recourant à la CAO. Ils décident des outils de production qu'ils utilisent. Outre le bois massif, ils travaillent également le contreplaqué, les panneaux de particules et de fibres,

les matières plastiques et les métaux. Ils coupent, rabotent, percent, fraisent et poncent en se servant de grandes machines stationnaires et des centres d'usinage CNC commandés par ordinateur. Enfin, ils assemblent les pièces produites et les installent pour les clients. Ils maîtrisent les travaux de placage et de revêtement ainsi que le traitement des surfaces. Les menuisiers et menuisiers conseillent les clients et effectuent des travaux d'entretien et de réparation à la demande. Dans le cadre de leur travail, ils accordent une grande attention à la protection de l'environnement, à la sécurité au travail et à la prévention des accidents.

FORMATION

Base

Ordonnance fédérale du 14.08.2013 (état au 01.01.2018)

Durée

4 ans

Spécialisation

Ébénisterie | Menuiserie | Charronnage | Fabrication de ski

Formation à la pratique professionnelle

Dans un atelier d'ébénisterie/menuiserie ou dans un atelier d'apprentissage

Formation scolaire

1 jour par semaine à l'école professionnelle

Contenus de la formation

Préparation et planification | Fabrication et montage

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 «Ebéniste CFC/Menuisier/Menuisier CFC»

CONDITIONS PRÉALABLES

Formation préalable

Scolarité obligatoire achevée avec des exigences moyennes ou élevées

Exigences

Aptitudes manuelles | Esprit technique | Excellentes capacités de représentations spatiales | Compétences en

matière de dessin | Pensée logique | Méthode de travail précise | Mobilité physique | Sens de l'esthétique | Bonne santé (pas d'hypersensibilité à la poussière et aux produits chimiques)

PERFECTIONNEMENT

Cours

Offres d'écoles spécialisées et professionnelles ainsi que de l'Association suisse des maîtres menuisiers et fabricants de meubles (VSSM)

Formation de base abrégée

Charpentier CFC/Charpentière CFC, Dessinateur/Dessinatrice CFC (orientation architecture d'intérieur)

Diplôme de l'association professionnelle VSSM

Spécialiste de fabrication VSSM/FRM

Examen professionnel (EP)

Chef/Cheffe de projet en menuiserie/ébénisterie avec brevet fédéral | Chef/Cheffe de production en menuiserie/ébénisterie avec brevet fédéral

Examen professionnel supérieur (EPS)

Maître ébéniste/menuisier

École supérieure

Technicienne/Technicien ES Technique du bois, spécialisation Menuiserie-ébénisterie

Haute école spécialisée

Bachelor of Science (HES) en Technique du bois ou Bachelor of Science (HES) en Architecture d'intérieur

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les ébénisteries/menuiseries dépendent de la situation des commandes dans le secteur de la construction. Les opportunités sur le marché du travail sont bonnes pour les ébénistes/menuisiers/menuisier CFC, surtout après avoir suivi une formation complémentaire. Les deux spécialisations de fabrication de skis et de charronnage ne sont proposées que par très peu d'entreprises formatrices.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Association Suisse des maîtres menuisiers et des fabricants de meubles (Verband Schweiz. Schreinermeister und Möbelfabrikanten, VSSM), Wallisellen
www.maler-werden.ch



Arlene Haller trusquine soigneusement les pièces à usiner en vue de leur traitement ultérieur sur les machines.

Lucia Moritz remplit les trous et les fissures d'une vieille porte en bois avec un mastic époxy bi-composants.



STRUCTURE DE L'ASSOCIATION

ÉTAT AU 31.12.2020



VALENTIN VOGT



RÉMY MÜLLER



JENS ROGGE



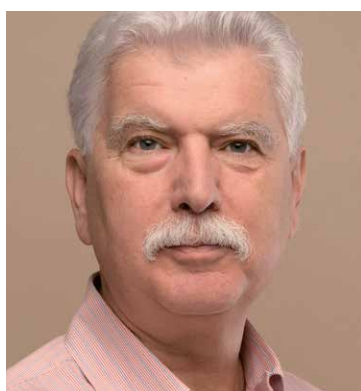
HEIDI BAUMBERGER



SONJA BRÖNNIMANN



SIMONE BRUNNER



GIORGIO COMI



CAROLINE MOREL



GABRIELA WALSER



ANDREAS RUPP

COMITÉ DE DIRECTION

VALENTIN VOGT

Président

Formation

Lic. oec. HSG

Parcours professionnel

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

RÉMY MÜLLER

Vice-président

Formation

Executive MBA FH

Parcours professionnel

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

JENS ROGGE

Actuaire

Formation

M. A. en communication interculturelle

Parcours professionnel

- Depuis 2021 | Gérant stratégique, Développement & Partenaire de la Fondation IPT - Suisse, membre de la direction générale
- 2014-2018 | Président Insertion Fribourg
- 2008-2020 | notamment Co-directeur général de la Fondation IPT - Suisse, Directeur IPT Fribourg, Coordinateur IPT Suisse alémanique

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»

SIMONE BRUNNER

Membre

Formation

M.A. en travail social

Parcours professionnel

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

GIORGIO COMI

Membre

Formation

Master en pédagogie générale et communication interculturelle

Parcours professionnel

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

CAROLINE MOREL

Membre

Formation

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

Parcours professionnel

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

GABRIELA WALSER

Membre

Formation

Coach en insertion prof. HES,
Formatrice avec brevet fédéral

Parcours professionnel

- Depuis 2013 | Directrice 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

Gérant

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 Coopération a.i. et membre de la Direction, fondation Pro Juventute Stiftung Pro Juventute

ORGANE DE RÉVISION

KPMG SA

Badenerstrasse 172, 8004 Zurich

CHAQUE CONTRIBUTION COMPTE

SOUTENEZ CHECK YOUR CHANCE

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

Coordonnées bancaires pour le versement de dons

IBAN CH76 0483 5152 2444 1100 0

Association Check Your Chance

Don en ligne par carte de crédit

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

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**

«Le fait de travailler toute la journée sur une seule commande et de voir tout ce que l'on est parvenu à accomplir à la fin de la journée. On est alors content de ne pas avoir abandonné et cela m'emplit d'une grande fierté.»

Arlene Haller | 15 ans | Apprentie ébéniste/menuisière 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