

RAPPORT ANNUEL 2023





TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT ANNUEL	PAGE 04
PORTRAIT	PAGE 06
GÉNÉRATIONS Y ET Z: COMMENT ELLES RÉVOLUTIONNENT LE MARCHÉ DU TRAVAIL	PAGE 10
LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE MENACE LA PLACE INDUSTRIELLE SUISSE	PAGE 12
RÉSULTATS	PAGE 14
ORGANISATIONS MEMBRES	PAGE 16
SOUTIENS	PAGE 27
ÉVÈNEMENT POUR LES DONATRICES ET LES DONATEURS	PAGE 28
COMPTES ANNUELS 2023	PAGE 32
RAPPORT DE RÉVISION	PAGE 36
PROFILS PROFESSIONNELS	PAGE 40
STRUCTURE DE L'ASSOCIATION	PAGE 46
CHAQUE CONTRIBUTION COMPTE	PAGE 48

«Mon coach m'a bien écoutée et m'a fait participer aux prises de décision. Savoir qu'il y avait quelqu'un à qui je pouvais demander conseil m'a rassurée.»

Hayat Naderi | 21 ans | Apprentie assistante en soins et santé communautaire CFC

RAPPORT ANNUEL



Valentin Vogt



Andreas Rupp

En 2023, l'économie suisse a connu une croissance modérée. Les chiffres d'affaires des secteurs des services et de la construction ont un peu progressé, mais l'activité industrielle a stagné et l'utilisation des capacités de l'industrie a nettement reculé. De nombreuses sociétés ont significativement réduit les carnets de commande qui s'établissaient à un bon niveau. Dans l'ensemble, les marges bénéficiaires des entreprises se sont révélées solides. La situation de pénurie d'énergie qui menaçait l'hiver dernier a pu être évitée au cours de l'exercice sous revue.

Malgré le ralentissement économique annoncé, le marché du travail est resté stable. Le manque de personnel s'est quelque peu résorbé, même si le recrutement de main-d'œuvre qualifiée demeure difficile. Le chômage des jeunes a donc également été faible. En décembre 2023, près de 9900 jeunes de 15 à 24 ans étaient enregistrés comme chômeurs en Suisse, ce qui correspond à un taux de 2,2% (2022: 2,0%). La moyenne annuelle pour 2023 s'est établie à environ 2,0%. Seul bémol: selon l'OIT (Organisation internationale du travail), entre le troisième trimestre 2022 et le troisième trimestre 2023, le taux de chômage des jeunes est passé de 9,2% à 10,5%.

Il ressort de la pratique de nos organisations membres que les jeunes bénéficiant d'un accompagnement vivent souvent des situations très difficiles et que la complexité s'accroît. Ainsi, elles constatent chez les jeunes suivis une augmentation significative des problèmes psychiques. Face à ce contexte, nous pouvons être fiers des performances stables de nos organisations membres qui affichent depuis de nombreuses années un taux de réussite de 80%. Compte tenu de cette efficacité élevée et des coûts potentiels d'un chômage de longue durée, les fonds moyens de CHF 3541.- dépensés pour chaque personne suivie sont très bien investis.

Le plan d'urgence Covid-19, que nous avons rapidement mis en place en collaboration avec le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), a porté ses fruits: pendant la pandémie de coronavirus, nos organisations membres ont pu soutenir 3135 jeunes supplémentaires. À l'issue de ce programme de 18 mois, elles ont ramené les ressources temporairement déployées à leur niveau d'avant la crise.

Notre projet «Tavolo Ticino», qui vise une réduction du chômage des jeunes dans le canton du Tessin, a enregistré de nouveaux progrès en 2023. Axée sur le thème «vente et réseautage», la rencontre annuelle d'échange d'expériences de Check Your Chance a donné aux organisations partenaires de précieuses impulsions. Cette année, l'événement pour les donatrices et les donateurs, qui a réuni 180 personnes au Casinotheater Winterthur, a encore une fois été un grand succès. L'immense reconnaissance que nous témoignent les particuliers, les organisations et les entreprises qui nous soutiennent financièrement ou par des interventions bénévoles nous remplit de fierté.

En 2024, les grandes incertitudes géopolitiques et les signes avant-coureurs d'un ralentissement économique nous obligeront de nouveau à faire preuve, toutes et tous, d'une grande vigilance et d'une ferme volonté d'action.

Nous tenons à remercier ici toutes les parties prenantes qui s'engagent avec nous dans la prévention et la lutte contre le chômage des jeunes en Suisse.



Valentin Vogt
Président



Andreas Rupp
Directeur

**«Pour moi, le plus dur a été
d'encaisser les nombreux refus et de
persévérer quand même.»**

Jonah Koller | 21 ans | Apprenti agent d'exploitation 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 chômeuses et chômeurs en Suisse.

Notre objectif est que le plus grand nombre possible de jeunes réussissent à s'intégrer sur le marché du travail et puissent ainsi mener une vie autodéterminée et indépendante.

L'association faîtière regroupe diverses 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 pour des partenariats financiers. En tant qu'association faîtière, Check Your Chance ne propose pas elle-même d'offres de suivi. Elle développe toutefois dans toute la Suisse des services innovants qui viennent compléter les structures existantes.

Nous estimons que nos principales missions sont de sensibiliser les entreprises, les responsables politiques, les administrations et la population suisse au thème du chômage des jeunes ainsi que d'aider nos membres à se procurer des moyens financiers supplémentaires. En fédérant les intérêts des entreprises, des pouvoirs publics, des organisations à but non lucratif et des jeunes, Check Your Chance contribue activement à réduire le chômage des jeunes.

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

Nous nous engageons à promouvoir le partage 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.

Association ouverte, Check Your Chance souhaite à l'avenir inclure de manière ciblée de nouvelles organisations, afin de devenir la plate-forme d'information de référence et la principale voix en Suisse sur le sujet du chômage des jeunes.

«J'ai beaucoup progressé à l'école, ce qui me donne de l'assurance. L'entreprise me confie plus de responsabilités et les résidents me font confiance. J'en suis fière et très heureuse!»

Hayat Naderi | 21 ans | Apprentie assistante en soins et santé communautaire 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 chômeuses et chômeurs et met ces services en œuvre à l'échelle nationale.

.....

Le Secrétariat d'État 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



Hayat Nadéri récupère les équipements de soins propres.

Les travaux de magasinage à l'aide d'un chariot élévateur électrique font partie des tâches de Jonah Koller.



GÉNÉRATIONS Y ET Z: COMMENT ELLES RÉVOLUTIONNENT LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Sujet d'actualité s'il en est, la pénurie de main-d'œuvre figure désormais parmi les principaux défis pour de nombreuses entreprises. Elle s'explique principalement par l'évolution démographique, c'est-à-dire par le fait que le nombre de sorties du marché du travail dépasse celui des entrées. Les baby-boomers quittent en masse le monde du travail, laissant la place aux jeunes générations. Les répercussions de ce changement générationnel sur le marché du travail sont peu abordées. Pourtant, l'arrivée des plus jeunes marque un tournant radical dans les perceptions et les attitudes vis-à-vis du travail.

Simon Wey, chef économiste
Union patronale suisse

Évolution des générations sur le marché du travail

Afin de bien comprendre la dynamique des générations et les défis qui en résultent sur le marché du travail, il est utile de considérer les parts des différentes générations dans la population active au cours des dernières années.

Ces 30 dernières années, six générations se sont côtoyées sur le marché du travail. En 1995, celle des baby-boomers représentait la plus forte part de la population active avec 46%. Elle a cependant été dépassée par la génération X dès 2010, puis par la génération Y (millennials) en 2014. Depuis l'année dernière, la génération Y a pris le dessus avec une part de 35,8%, suivie de près par la génération X (35,7%). En 2022, les baby-boomers ne constituaient plus que 14,7% de la population active, soit à peine plus que la génération Z montante.

Des événements sociétaux marquent les générations

Afin de déterminer ce qui attend les employeurs, il faut surtout s'intéresser aux attitudes et aux conceptions vis-à-vis du travail des générations Y et Z qui arrivent. Chaque génération est considérablement marquée par des événements politiques, socioéconomiques et culturels.

Pour les personnes de la génération Y, nées entre 1981 et 1996, il s'agissait de grandes tendances comme la mondialisation, la numérisation et les changements socioculturels vécus dans leurs jeunes années. Pour celles de la génération Z, nées entre 1997 et 2012, en revanche, les éléments prédominants ont été l'ère du numérique, la peur du changement climatique, les évolutions du système financier et la pandémie de coronavirus.

La pénurie croissante de main-d'œuvre joue en faveur de ces deux générations. En effet, elle leur permet non seulement de remettre en question les structures et modèles de travail traditionnels, mais aussi d'appeler à des changements et de les imposer progressivement. La génération Y a notamment remis en cause des aspects et points de vue traditionnels, comme les stéréotypes de rôles qui prévalaient autrefois. Elle a en outre grandi à une époque où l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ainsi qu'entre les couches à haut et à bas niveaux d'instruction a fortement gagné en importance sur le plan politique. Ainsi, les femmes et en particulier les mères, mais aussi les enfants, ont acquis davantage de poids dans la société et dans la politique. Les évolutions comme celle-ci sont l'une des rai-

sons pour lesquelles cette génération questionne de plus en plus les structures sociales existantes. Sa participation à la vie publique est en outre supérieure à celle des générations antérieures.

En matière d'éducation, on constate que les personnes de la génération Y sont plus nombreuses à avoir suivi une formation académique, ce qui les positionne souvent favorablement sur le marché du travail. Nées dans un monde interconnecté, elles sont très férues de technologie et d'Internet. D'ailleurs, elles souhaitent que cette interconnexion se prolonge dans leur vie professionnelle, ce qui présuppose la possibilité d'un travail flexible et mobile. De fait, elles exécutent souvent leurs tâches à distance et selon des horaires flexibles. Dans ces conditions, elles parviennent aussi à satisfaire leur besoin de bien équilibrer vie professionnelle et vie privée. Par ailleurs, la génération Y gère relativement bien l'incertitude et n'a que peu de freins dans la vie, ce qui lui confère plus de capacité d'adaptation que les anciennes générations.

Plusieurs enquêtes de McKinsey se penchent sur les différences entre les générations Y et Z. Ainsi, les personnes de la plus jeune génération sont plus pragmatiques, ont moins peur de l'avenir et

se caractérisent par un idéalisme complexe. Elles rêvent de s'épanouir sur le plan professionnel tout en s'attendant à un contexte économique de plus en plus difficile. Dans l'ensemble, elles se montrent moins optimistes pour l'avenir que les générations précédentes, et affichent un bien-être émotionnel et social plus faible. Elles cherchent davantage à s'intégrer dans des communautés tout en étant plus individualistes et en ayant une plus forte tendance à l'autoreprésentation. Très engagées politiquement et socialement, elles communiquent leurs convictions essentiellement via les réseaux sociaux.

La mutation du marché du travail s'accélère significativement

Comme le montre le graphique, la génération des baby-boomers quitte peu à peu le marché du travail, cédant la place aux générations Y et Z. Une dynamique que les employeurs doivent prendre en compte.

Bien que mieux qualifiées en moyenne que les précédentes, les deux générations qui arrivent sont plus exigeantes et ont donc des attentes différentes à l'égard du travail. Celui-ci doit être gratifiant, avoir du sens et être organisé de manière à prendre en compte la situation de vie ainsi qu'à ménager une marge de liberté au quotidien. Les entreprises doivent s'adapter à ces particularités si elles veulent recruter encore

suffisamment de personnel à l'avenir. Celles qui ne le font pas auront désormais du mal à pourvoir leurs postes vacants.

Les changements sont d'ores et déjà palpables

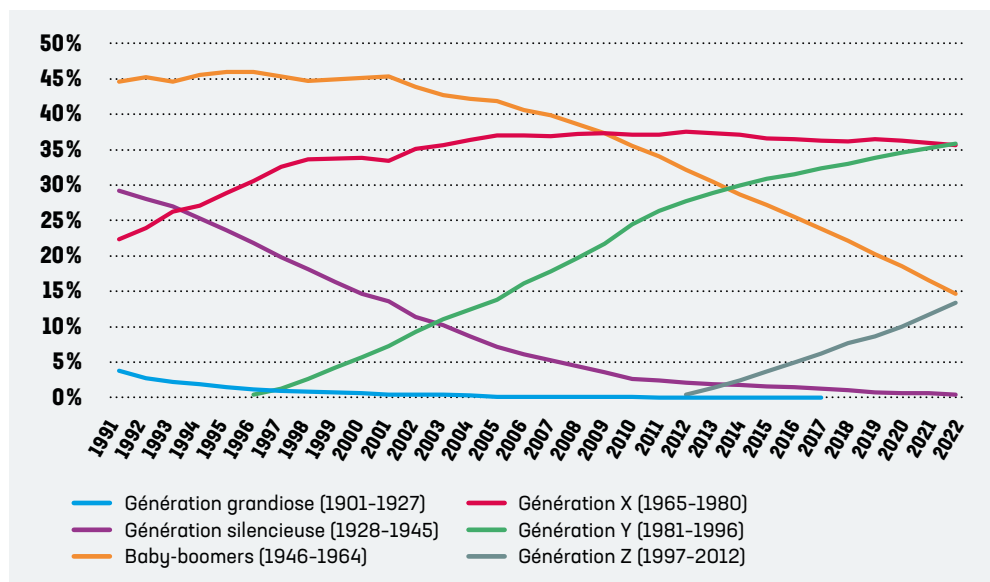
Concernant la génération Z, le magazine «The Economist» écrit qu'il n'est pas rare pour ces personnes de répondre à des appels téléphoniques dans un transat ou un hamac de plage, depuis les destinations les plus exotiques. Bon nombre d'entre elles fuient en outre les grandes villes, en quête de logements plus vastes et moins coûteux. À ce sujet, une enquête réalisée par Microsoft auprès de plus de 30 000 salariés dans 31 pays a révélé que plus de 50% des personnes de la génération Z ayant une activité hybride ont déménagé grâce à la possibilité de travailler depuis chez elles, contre seulement 38% pour l'ensemble des personnes interrogées. À cela s'ajoute que, pour cette génération, le télétravail n'est généralement pas négociable.

L'exigence de pouvoir travailler de partout laisse des traces sur le marché du travail. Ainsi, cette génération dédaigne les emplois qui n'autorisent pas le travail depuis l'extérieur. Le groupe Manpower peut en témoigner: il constate un rapport négatif entre la pénurie de talents et la possibilité de travailler de façon flexible.

Pour des secteurs comme le bâtiment, l'hôtellerie, la santé ou l'industrie manufacturière, cette évolution a de lourdes conséquences. En effet, ceux-ci sont moins à même de proposer des emplois pouvant s'exercer en dehors de l'entreprise. D'un point de vue empirique, un exemple de «The Economist» en Grande-Bretagne illustre bien ce phénomène. Là-bas, la part de jeunes poursuivant des études en informatique a augmenté de près de 50% entre 2011 et 2020 pour atteindre plus de 30 000 personnes, souvent en raison de la possibilité de travail hybride. De même, plus de 31 000 jeunes ont entamé des études d'ingénieur en 2020, ce qui correspond à une hausse de 21% depuis 2011.

Les exigences des générations montantes dressent un constat clair: outre le fait d'avoir de plus en plus de mal à recruter pour cause de manque de main-d'œuvre, les employeurs doivent aussi livrer bataille sur un autre front. Ils doivent, dès que possible, s'adapter de manière agile aux évolutions des attentes des jeunes générations. Ainsi, les secteurs qui ne peuvent répondre au besoin accru de ces générations de travailler hors de l'entreprise doivent augmenter leur attrait d'une autre façon. En tout cas, une chose est sûre: la forte pénurie de main-d'œuvre et les nouvelles attentes des générations futures exigent une agilité maximale de la part des employeurs. Résister à ces évolutions n'aide pas, car la concurrence est à l'affût.

GRAPHIQUE 1: POPULATION ACTIVE SELON LES GÉNÉRATIONS, EN POURCENTAGE



Source: OFS - Enquête suisse sur la population active (ESPA)

Bibliographie:

«Is remote work effective: We finally have the data.» www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it

«What Gen-Z graduates want from their employers.» www.economist.com/business/2022/07/21/what-gen-z-graduates-want-from-their-employers

Dreyer, C., Sojanova, H. (2023). How entrepreneurial is German Generation Z vs. Generation Y?, *Procedia Computer Science* 217, 155-164

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE MENACE LA PLACE INDUSTRIELLE SUISSE

L'industrie technologique suisse (industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, et branches technologiques apparentées) est très fortement touchée par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Il manque surtout des femmes et des hommes formés en polymécanique, informatique et ingénierie de conception. Le ralentissement économique actuel atténuera tout au plus le phénomène, mais ne l'éliminera pas. Sans les performances et la capacité d'innovation de personnes bien formées, la compétitivité internationale de la place industrielle suisse est menacée. Afin de contrer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, Swissmem mise sur l'image du secteur, les femmes, la relève et la politique.

Martin Hirzel, président de Swissmem

L'industrie technologique suisse est habituée aux défis. Elle exporte 80% de ses marchandises et doit constamment faire face à une forte concurrence internationale. Ces 20 dernières années, malgré plusieurs crises économiques, elle a toujours fait preuve d'agilité, d'innovation et de capacité d'adaptation. Tout au long de cette période, elle a non seulement augmenté massivement sa productivité, mais aussi créé plus de 20 000 emplois, ce qui porte ses effectifs actuels à 330 000 personnes.

Le secteur a toutefois aussi son lot de soucis. Si l'on s'enquiert des problèmes les plus urgents au sein des entreprises, on constate que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est citée en premier lieu dans la quasi-totalité des conversations. Pour l'industrie technologique, celle-ci constitue un risque majeur. Son succès à l'international dépend en grande partie de la présence d'excellents spécialistes à tous les niveaux. Sans les performances et la capacité d'innovation de ces derniers, la compétitivité de la place industrielle est mise en péril.

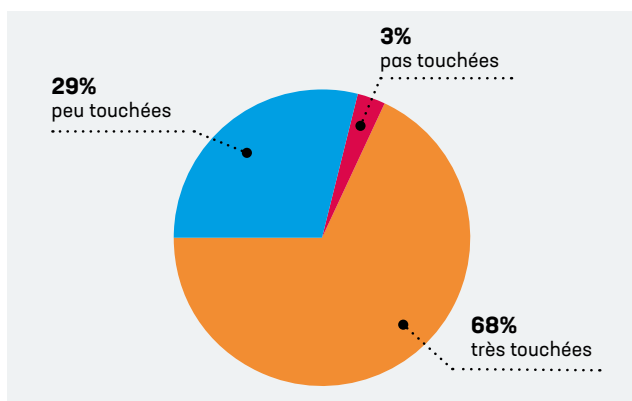
Swissmem a réalisé un sondage auprès de ses entreprises membres afin d'étudier les dimensions du manque de personnel qualifié. Parmi les entreprises interrogées, 68% ont indiqué être très fortement touchées par le phénomène. Pour commencer, elles reçoivent tout simplement trop peu de candidatures aux postes vacants (85% des réponses). De plus, 72% ont mentionné que les candidates et candidats n'étaient pas assez qualifiés.

Domaines les plus recherchés: polymécanique, informatique, ingénierie de conception

Dans les entreprises, le manque de personnel spécialisé touche globalement tous les niveaux de qualification. Mais c'est chez les diplômés de la formation professionnelle supérieure et des hautes écoles spécialisées qu'il se fait le plus sentir. Les fonctions les plus concernées se trouvent dans l'ingénierie, la chaîne d'approvisionnement et les ressources humaines. Dans les domaines s'appuyant sur la formation professionnelle initiale, il s'agit de fonctions dans la production, la logistique, la mise en service, l'entretien et la maintenance. Si l'on se rapporte aux différents métiers, il manque surtout des femmes et des hommes formés en polymécanique, informatique et ingénierie de conception.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée n'épargne aucune région linguistique de

GRAPHIQUE 1: ENTREPRISES TOUCHÉES PAR LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE



Source: enquête Swissmem 2022 sur la main-d'œuvre qualifiée / participation de 194 entreprises membres (154 Suisse alémanique / 40 Suisse romande)

Suisse. Et les entreprises n'anticipent aucune embellie dans les années à venir. En témoigne le fait qu'en août 2023, les entreprises membres de Swissmem ont, à elles seules, publié en ligne plus de 5300 offres d'emploi, alors même qu'un ralentissement économique s'était amorcé dans l'industrie technologique depuis le printemps 2023. Les raisons de cette situation sont principalement de nature démographique. Les personnes qualifiées partant à la retraite sont nettement plus nombreuses que celles entrant sur le marché. Enfin, de nombreux secteurs se disputent le vivier de plus en plus réduit de spécialistes en Suisse.

Dans un tel contexte, difficile de faire la part des choses. C'est pourquoi les entreprises investissent largement dans l'automatisation. Non pas pour supprimer des emplois, mais pour remplacer le personnel qualifié manquant. Cette mesure

ne suffira cependant pas. Afin de contourner la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, Swissmem mise sur l'image du secteur, les femmes, la relève et la politique.

Des emplois qui ont du sens pour la génération Z

L'industrie est aujourd'hui un secteur de pointe où s'effectue un travail innovant et passionnant dans un environnement hautement technologique. Ce qui est demandé, ce n'est pas de la force physique, mais du savoir-faire technique, des compétences comportementales (soft skills), de bonnes facultés de communication et de la créativité. Les personnes en quête d'un travail qui a du sens trouveront ici leur bonheur. En effet, grâce à ses innovations, l'industrie technologique suisse contribue dans une large mesure à résoudre les défis de notre temps.

Son potentiel en tant que secteur d'avenir se manifeste surtout dans le domaine de la lutte contre le changement climatique. L'industrie développe des technologies de fabrication de plus en plus efficaces sur le plan énergétique et économes en ressources. Elle élabore des solutions pour la mobilité hydrogène et électrique, crée des technologies pour produire des énergies renouvelables, met au point une gestion technique des bâtiments axée sur la sobriété énergétique ainsi que des méthodes de réduction des émissions de CO₂. Autant d'arguments susceptibles d'attirer davantage de jeunes, mais aussi de spécialistes expérimentés, vers l'industrie. Dans les années à venir, Swissmem a l'intention d'investir dans l'image du secteur au moyen de diverses actions de sensibilisation. Le point de départ: supprimer l'ancienne appellation «industrie MEM», qui était peu connue du grand public, et repositionner le secteur en tant qu'«industrie technologique». L'objectif est de faire connaître à un public bien plus large les performances et l'attractivité du secteur ainsi que sa capacité à faire face aux défis de l'avenir.

Développer tôt le goût pour la technologie

Cette revalorisation de l'image s'adresse avant tout (mais pas seulement) à la relève. En effet, depuis plusieurs années, les entreprises de l'industrie technologique ne parviennent pas à pourvoir jusqu'à 10% de leurs places d'apprentissage. Sans connaissances techniques de base, intégrer l'industrie après la formation initiale devient de plus en plus difficile. C'est pourquoi Swissmem tente d'éveiller le plus tôt possible l'intérêt

de jeunes hommes et femmes pour la technologie. Ainsi, l'association s'engage pour la promotion des disciplines MINT à l'école obligatoire et soutient des offres comme les journées techniques des filles ou les ateliers découverte de tüfteln.ch. Par ailleurs, elle procède actuellement à une grande révision des professions MEM. Le but est que les formations préparent plus concrètement à la future activité. Il s'agit en outre de mieux adapter les profils professionnels aux habitudes et aux attentes de la jeune génération.

Féminiser le secteur

Le plus grand défi pour ce secteur consiste à attirer davantage de femmes vers des métiers techniques. La proportion de femmes dans l'industrie technologique s'établit à 27%, ce qui est nettement inférieur à la moyenne d'autres secteurs. C'est pourquoi Swissmem s'engage depuis de nombreuses années en faveur de la formation et du développement des femmes dans cette industrie.

La démarche porte ses fruits au sein des entreprises. Les femmes qui font le choix d'une carrière dans l'industrie technologique sont encouragées et soutenues par leurs employeurs. En témoigne le benchmark sur la répartition hommes-femmes dans l'économie suisse du Centre de compétence pour la diversité et l'inclusion (CCDI) de l'Université de Saint-Gall. L'un des résultats du dernier rapport est le suivant: en comparaison nationale entre les secteurs, l'industrie technologique affiche certes l'une des plus faibles proportions de femmes, mais le potentiel existant y est bien exploité. Il n'est

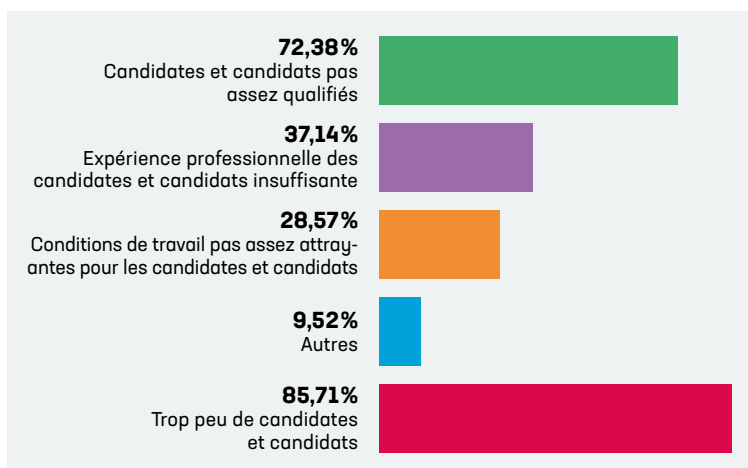
pas rare que les femmes y connaissent une carrière ascendante. Ainsi, les industries technologique et pharmaceutique sont celles qui présentent la différence la plus faible entre la part de femmes au global et la part dans l'encadrement supérieur. En d'autres termes, l'industrie exploite son vivier de talents et offre aux femmes d'excellentes perspectives d'évolution.

La libre circulation des personnes reste essentielle

Les entreprises de l'industrie technologique recrutent leur personnel en premier lieu en Suisse. Mais bien souvent, cela ne suffit pas. Elles dépendent donc de l'accord de libre circulation des personnes avec l'UE pour faire venir du personnel qualifié dans notre pays. La Suisse doit trouver dès que possible une solution aux questions institutionnelles en suspens afin de garantir la libre circulation des personnes. De plus, il faudrait que la Confédération fixe plus généreusement les contingents pour les États tiers.

Le secteur public est également appelé à agir. Ces dernières années, il a créé de nouveaux emplois en masse et fait preuve, dans les négociations salariales, d'une générosité que beaucoup d'entreprises du secteur privé ne peuvent se permettre. Cette remarque s'applique principalement à l'administration (pas au système de santé ni à l'éducation). Celle-ci ne doit pas être gonflée davantage afin de ne pas concurrencer l'économie privée sur le marché du travail. Car en définitive, ce sont les entreprises qui alimentent l'État, pas l'inverse.

GRAPHIQUE 2: RAISONS POUR LESQUELLES LES ENTREPRISES NE TROUVENT PAS DE PERSONNEL QUALIFIÉ



Source: enquête Swissmem 2022 sur la main-d'œuvre qualifiée / participation de 194 entreprises membres (154 Suisse alémanique / 40 Suisse romande), plusieurs réponses possibles

RÉSULTATS

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

01.10.2022 AU 30.09.2023



JEUNES SUIVIS

15 054

JEUNES SUIVIS PRÉVENTION ET
INTÉGRATION (2023)



TAUX DE RÉUSSITE

81%

NON INSCRITS AU CHÔMAGE UNE
ANNÉE APRÈS LA SORTIE RÉUSSIE*



COÛTS

CHF 3541.-

COÛT MOYEN PAR PERSONNE EN PRÉVENTION (2023)



SUBVENTIONS

4,5

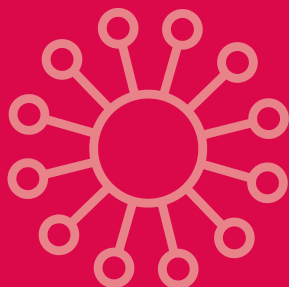
3 MILLIONS DE FRANCS SUISSES
DE SUBVENTIONS PRIVÉES ET
1,5 MILLION DE FRANCS SUISSES
DE SUBVENTIONS PUBLIQUES
POUR LA PRÉVENTION

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

ORGANISATIONS

11

ORGANISATIONS AU
SEIN DU RÉSEAU



SITUATIONS

61% EN TRANSITION VERS
UNE FORMATION
PROFESSIONNELLE
(TRANSITION I)

6% EN SITUATION
D'INTERRUPTION DE
L'APPRENTISSAGE

33% EN TRANSITION À L'ISSUE
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
(TRANSITION II)

SEXE

43%

DE PARTICIPANTES

57%

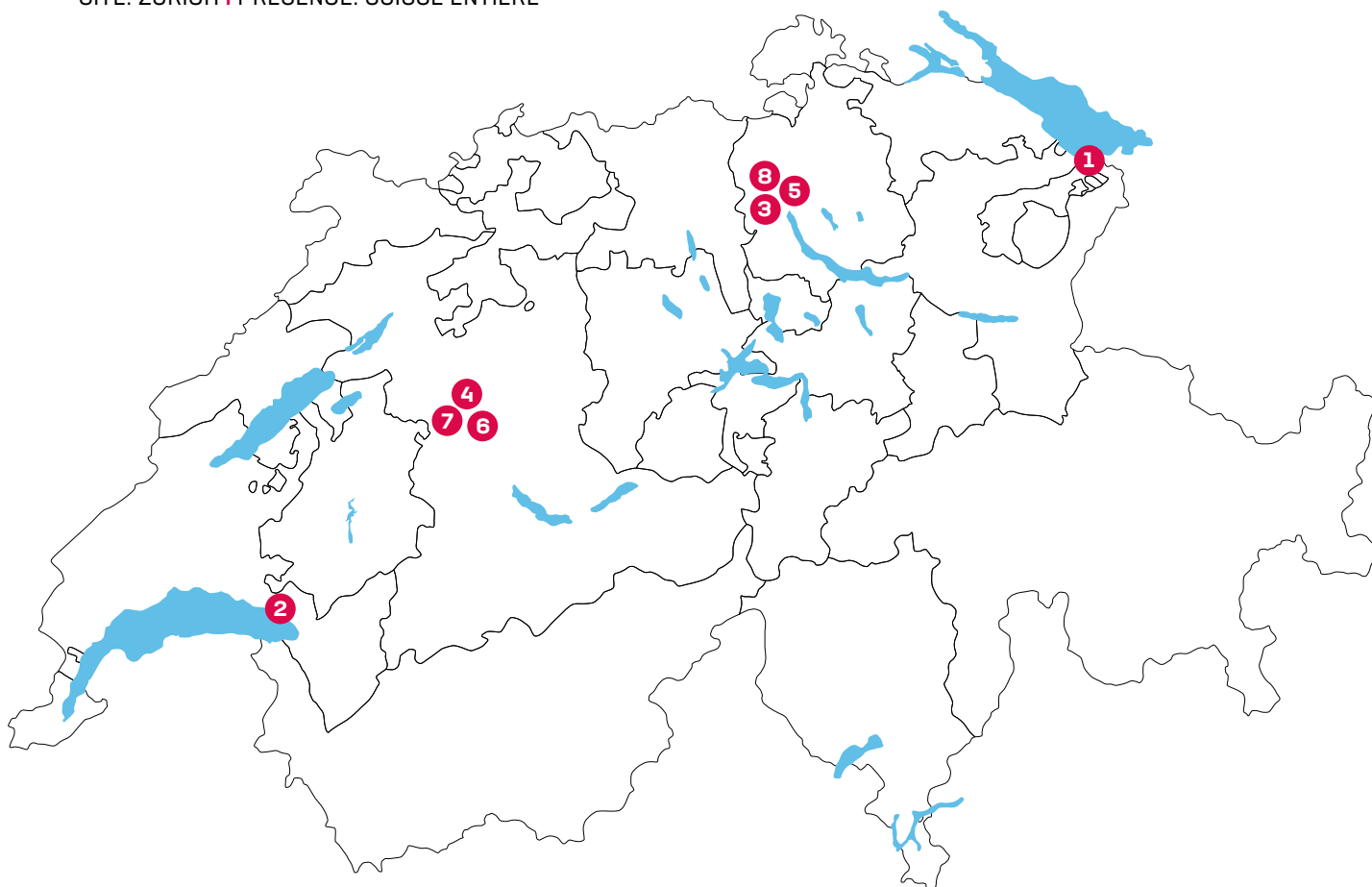
DE PARTICIPANTS



ORGANISATIONS MEMBRES

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

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



FONDATION DIE CHANCE

PROGRAMME: INTÉGRATION DES JEUNES

En Suisse orientale, la fondation privée DIE CHANCE s'engage depuis plus de 20 ans pour soutenir les jeunes en difficulté et les aider à s'intégrer sur le marché du travail primaire.

Elle offre un accompagnement sur mesure (coaching de candidature, job coaching et coaching situationnel) dès la recherche d'une place d'apprentissage, tout au long de la formation et jusqu'à l'obtention du diplôme. En cas de besoin, les spécialistes de la fondation épaulent aussi les apprentis diplômés qui souhaitent poursuivre leur activité professionnelle. Le public cible: les jeunes diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et les apprentis ayant interrompu leur apprentissage ou risquant de le faire. La fondation intervient en Suisse orientale et dans la Principauté de Liechtenstein.

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

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

Parfois, les conseillères et conseillers en formation de la fondation atteignent leurs limites et doivent laisser aux jeunes le temps d'acquérir la maturité, la stabilité et la volonté qui leur seront nécessaires dans le monde professionnel. Ceux-ci quittent alors le programme de façon anticipée. Des sorties avant la fin du programme se produisent également lorsque 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 et trouvé une solution de transition.

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

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



CHIFFRES 2023 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	316
Nombre de sorties	103
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	30
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	11
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	60
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	11
Taux de réussite conformément au but de la fondation DIE CHANCE	94,4%
Jeunes PQ: 48 dont PQ réussie: 46	
Coût moyen par personne suivie	CHF 4000.-
Présence régionale	AI AR GL GR SG TG Principauté de Liechtenstein

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

die-chance.ch

FONDATION IPT

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

En tant qu'organisation d'utilité publique, la Fondation IPT s'engage depuis 51 ans en faveur de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle des personnes en difficulté sur le marché du travail. Depuis 2008, elle propose des programmes spécifiques visant l'insertion des jeunes et des jeunes adultes dans le monde du travail.

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

AVENIR JEUNES

Sans aide extérieure, les jeunes confrontés à des situations complexes ont plus de mal à réussir leur entrée dans une formation sur le marché du travail primaire. La Fondation IPT propose un soutien individualisé à ces jeunes de 15 à 28 ans qui, pour différentes raisons, n'ont pas pu entamer ou achever une formation. Un coaching personnalisé, une offre de counseling, des modules de cours, des cours de soutien et des stages ou préapprentissage permettent aux jeunes qui participent 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. Afin de prévenir toute difficulté potentielle et d'éviter une interruption de l'apprentissage, les personnes en formation bénéficient, si besoin, d'un accompagnement jusqu'à l'obtention de leur diplôme. Le programme a été lancé pour la première fois en 2010 dans le Valais à la demande du canton. Il est désormais également proposé dans les cantons d'Argovie, de Bâle, de Berne, de Fribourg, du Jura, de Neuchâtel, du Tessin et de Zurich.

JEUNES@WORK

Malgré les solides compétences professionnelles dont ils disposent au terme de leur formation, les jeunes qui font leur entrée sur le marché du travail ont parfois du mal à concrétiser leur objectif professionnel, à mettre en avant leurs points forts lors du recrutement et à établir le contact avec les employeurs. Que ce soit après une formation professionnelle initiale (CFC, AFP) ou après des études (haute école spécialisée, université), Jeunes@Work accompagne les jeunes de 18 à 30 ans dans leur recherche d'un premier emploi en renforçant leur marketing personnel et en élargissant

leur réseau. Des coachings individuels, des modules en groupe et des stages aident les participantes et participants à mieux définir leurs objectifs professionnels, à présenter leurs talents dans un dossier de candidature convaincant ou lors d'entretiens d'embauche, ainsi qu'à se constituer un réseau professionnel. Là aussi, Jeunes@Work ouvre donc des portes vers le monde de l'entreprise. Le programme facilite ainsi le démarrage de carrière et contribue à lutter contre le chômage. Lancé en 2008 dans le canton de Genève, ce soutien est désormais proposé dans toute la Suisse, sur tous les sites de la Fondation IPT.

SORS DES SENTIERS BATTUS

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

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



FONDATION-STIFTUNG-FONDAZIONE



AVENIR JEUNES

FONDATION IPT



JEUNES@WORK

FONDATION IPT



Sors Des Sentiers Battus
Un projet de la Fondation IPT

CHIFFRES 2023 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	1224
Nombre de sorties	437
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	153
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	25
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	55
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	19
Dans le programme avec/sans soutien à l'emploi	365
Taux de réussite	64,5%
Coût moyen par personne suivie	CHF 2315,5
Présence régionale	AG BE BL BS FR GE JU NE TI VD VS ZH

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

ASSOCIATION REF

PARTENAIRES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

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

Les PME souhaitant former peuvent tirer profit des prestations d'un réseau d'entreprises formatrices. En effet, ce réseau est en relation directe avec les écoles et recrute les jeunes pour des places d'apprentissage dans l'économie privée, là où ils peuvent réussir leur formation. Les entreprises sont déchargées sur les plans organisationnel et administratif, et les jeunes sont accompagnés de manière compétente et individuelle.

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 participantes et participants au programme sont préparés de manière intensive à la procédure de qualification afin d'augmenter leurs chances de réussite. Les jeunes 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 pour rechercher 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 profitent de conseils personnalisés, d'un training professionnel de candidature et d'un vaste réseau composé d'entreprises de divers secteurs. Un job coaching leur est également proposé. Le coaching personnalisé donne de l'assurance aux jeunes entrant sur le marché de l'emploi et les aide à accomplir leurs premiers pas dans la vie active. Les employeurs potentiels sont déchargés lors de l'initiation et bénéficient de l'expérience et du grand engagement des job coachs appartenant aux réseaux d'entreprises formatrices.

CHIFFRES 2023 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	103
Nombre de sorties	103
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	53
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	6
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	23
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	4
Nombre de participants avec début du stage	0
Nombre de participants avec une autre solution	9
Pas de solution de suivi (DRP, interruption, etc.)	8
Taux de réussite	96%
Coût moyen par personne suivie	CHF 3148.-
Présence régionale	AG FR ZG ZH

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



Jonah Koller dans la cave de l'atelier. Il mélange du sable et du ciment pour des travaux de réparation sur des bouches d'égout.



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, 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 l'école et le monde professionnel. LIFT intervient dès la 7^e classe de l'école obligatoire et améliore la capacité d'insertion de jeunes âgés de 13 à 15 ans grâce à des expériences pratiques précoces dans le monde du travail. Le groupe cible sont les élèves des 7^e à 9^e classes confrontés, par exemple, à un faible niveau scolaire, à un environnement social difficile ou à un contexte de migration. L'objectif de LIFT est que les participantes et participants entament une formation professionnelle directement après l'école obligatoire afin d'éviter, dans la mesure du possible, qu'ils aient besoin d'autres mesures de soutien et dépendent ultérieurement de l'aide sociale. Selon l'évaluation scientifique réalisée chaque année, LIFT affiche sur ce point un taux de réussite d'environ 60% des jeunes suivis.

Fin 2023, 376 écoles des trois régions linguistiques de Suisse ont intégré LIFT à leurs propres projets locaux. Elles travaillent en étroite collaboration avec les PME de leur région afin de permettre aux élèves participants de vivre leur première expérience pratique du monde du travail dans le cadre de places de travail hebdomadaires (PTH) et de les préparer ainsi à effectuer un choix professionnel. Dans ces PTH, qui sont aujourd'hui au nombre de plus de 5000 dans toute la Suisse, les jeunes suivis dans le cadre du projet LIFT effectuent des travaux pratiques simples pendant deux à trois heures par semaine en contrepartie d'une petite rémunération. Les écoles préparent les jeunes à ces missions grâce à des modules de cours visant à renforcer leurs compétences sociales et personnelles, et les accompagnent.

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

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

Ces dernières années, LIFT a connu une croissance constante: de plus en plus d'écoles, d'élèves, d'entreprises et de partenaires participent au projet. Afin de tenir le rythme de cette évolution, LIFT a revu son organisation et l'a adaptée afin de l'axer sur l'avenir. Le 1^{er} septembre 2023, une codirection a pris les commandes opérationnelles de LIFT. Elle remplace la direction élargie qui comportait les directions pour la Suisse alémanique et la Suisse romande/le Tessin. La codirection est composée de Gabriela Walser et de Karin Gasser. Gabriela Walser travaille depuis 17 ans pour LIFT, dont plus de dix ans en tant que directrice. Elle est désormais responsable du développement de l'organisation. Karin Gasser a rejoint LIFT le 1^{er} septembre 2023. Elle est à la tête du domaine Programme et développement du programme. La nouvelle structure repose sur des bases solides, soutenues en interne.



CHIFFRES 2023 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	4278
Nombre de jeunes suivis dans les écoles évaluées	1353
Nombre de sorties	190
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage CFC ou AFP)	778
Nombre de participants avec passage à une offre transitoire	187
Nombre de participants avec passage à un stage	64
Nombre de participants avec une autre solution	101
Pas de solution de suivi (ORP, interruption, etc.)	18
Taux de réussite (début de l'apprentissage immédiatement après la fin de l'école obligatoire)	67,8%
Coût moyen par personne suivie	CHF 1700.- 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 265.- 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 largement reconnu. En Suisse, la majeure partie des jeunes effectuent un apprentissage au sein d'une entreprise et fréquentent une école professionnelle. La transition menant de l'école au monde du travail représente un changement de grande ampleur pour les jeunes, et ce changement est associé à différents 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. Nous orientons notre offre de manière à renforcer ces nouvelles compétences. Actuellement, par exemple, en développant un «skills translator».

Le service de conseil aux parents de Pro Juventute est à la disposition des parents et de l'entourage des jeunes pour répondre à toute question éventuelle.

Pro Juventute renforce en outre les compétences des jeunes en matière de candidature lors du passage de l'école secondaire à l'apprentissage professionnel en leur proposant de passer des entretiens fictifs ou de suivre un module complémentaire pour apprendre à téléphoner à une entreprise formatrice. Les jeunes sont soutenus et accompagnés par des offres cantonales, telles que le Progetto Mentoring au Tessin et l'offre de Futur Pro en Suisse romande.

ENTRETIENS FICTIFS

Le dossier de candidature sur la table, une personne en face qui pose des questions: dans l'offre «Entretiens fictifs», Pro Juventute simule un entretien d'embauche avec des jeunes et veille ainsi à ce que des élèves du secondaire bénéficient d'un soutien supplémentaire pour trouver une place d'apprentissage. Les jeunes ont alors la possibilité d'améliorer leurs compétences en matière de candidature, ce qui augmente leurs chances d'obtenir une place d'apprentissage appropriée. Gratuite pour les écoles, l'offre s'adresse exclusivement aux classes à exigences élémentaires (selon la région, Realschule, niveau C ou niveau A) des 8^e à 10^e années. La formation «Entretiens fictifs» dure toute une journée. Les bénévoles qui s'engagent sont des professionnels expérimentés qui connaissent bien le processus de recrutement. Chaque élève participe à un entretien individuel: il réalise une simulation d'entretien, puis reçoit un feedback ainsi que des conseils sur son dossier de candidature. La personne enseignante, quant à elle, recueille les retours des bénévoles et peut, sur cette base, continuer à travailler avec les jeunes pour les aider à trouver une solution de transition correspondant à leurs capacités et à leurs souhaits. Depuis 2022, Pro Juventute propose le module complémentaire «Téléphoner à une entreprise». Les élèves appellent des bénévoles afin de simuler une conversation téléphonique avec une entreprise formatrice et ainsi développer les compétences correspondantes.

Pro Juventute propose les entretiens fictifs dans toute la Suisse, en allemand, en français et en italien.



CHIFFRES 2023 DE LA PRÉVENTION

ENTRETIENS FICTIFS

Nombre d'entretiens fictifs réalisés (164 D-CH 102 F-CH 20 I-CH)	286
Nombre de jeunes (2378 D-CH 2608 F-CH 370 I-CH)	5356
Nombre d'interventions bénévoles de professionnels	939
Âge moyen par élève	14
Coût moyen par entretien fictif	CHF 2085.-
Présence régionale	Suisse entière

Contact: Fondation Pro Juventute, 8050 Zurich
projuventute.ch

ROCK YOUR LIFE!

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

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

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

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

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

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

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



CHIFFRES 2023 DE LA PRÉVENTION

Nombre de jeunes suivis	212
Nombre de sorties	103
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	43
Nombre de participants passant à une offre transitoire	23
Nombre de participants avec passage à un perfectionnement professionnel	0
Nombre de participants avec début du stage	7
Nombre de participants avec une autre solution	10
Pas de solution de suivi (ORP, interruption, etc.)	20
Dans le programme avec/sans soutien à l'emploi	109
Taux de réussite	80,58%
Coût moyen par personne suivie	CHF 3700.-
Présence régionale	AG AI AR BE BL BS FR GE GR LU SG TI VD ZH

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

RESEAU OSEO

PROGRAMME: PRÉVENTION DU CHÔMAGE DES JEUNES

L'Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO est une organisation neutre sur les plans politique et confessionnel, qui aide les personnes à s'intégrer socialement et professionnellement. Elle offre des possibilités de conseil, de formation et d'emploi aux personnes qui recherchent un emploi, aux migrants et aux demandeurs d'asile. Le réseau OSEO regroupe dix associations régionales indépendantes, dont les quelque 850 collaboratrices et collaborateurs travaillent dans 17 cantons et 44 villes de Suisse. Il propose de nombreuses offres gratuites contre le chômage des jeunes, qui sont soutenues par des fondations et par le SECO.

CT2 - COACHING TRANSFAIR 2

SAH Schaffhausen et SOS Ticino soutiennent de jeunes adultes de 18 à 30 ans lors de la transition entre l'apprentissage ou les études et le début de la vie active en leur proposant un job coaching professionnel. Un bilan individuel et des stratégies de candidature appropriées les aident à réussir leur entrée dans la vie professionnelle. Les contacts avec les employeurs sont entretenus de manière active. En moyenne, 80% des participantes et participants trouvent une solution de transition sous la forme d'un emploi fixe ou d'un stage rémunéré.

JOB&CO

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

ACCOMPA

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

VIP - VERS UNE INSERTION PROFESSIONNELLE

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



CHIFFRES 2023 DE LA PRÉVENTION

CT2 (SH, TI)

Nombre de jeunes suivis	59
Nombre de sorties	54
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	11
Nombre de participants avec passage à un emploi temporaire	6
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	5
Nombre de participants avec début du stage ou perfectionnement professionnel	9
Nombre de participants avec une autre solution	11
Pas de solution de suivi (ORP, interruption, etc.)	12
Dans le programme avec/sans soutien à l'emploi	5
Taux de réussite	78%
Coût moyen par personne suivie	CHF 3527.-
Présence régionale	SH TI

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

Nombre de jeunes suivis	41	100	11
Nombre de sorties	33	27	11
Nombre de participants avec passage à un emploi fixe	1	9	0
Nombre de participants avec passage à une première formation professionnelle (apprentissage, etc.)	4	3	1
Nombre de participants débutant un stage / une autre solution de poursuite	17	0	9
Pas de solution de suivi (ORP, interruption, etc.)	11	15	1
Dans le programme avec/sans soutien à l'emploi	8	73	0
Taux de réussite	67%	56%	91%
Coût moyen par personne suivie en CHF	10811.-	2240.-	10522.-
Présence régionale	FR	SH	VS

Contact: OSEO Suisse, 3007 Berne

oseo-suisse.ch

ASSOCIATION YES

PROGRAMME: L'ÉCONOMIE EN PRATIQUE

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

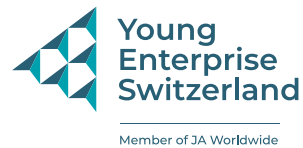
Le programme «L'économie en pratique» traite de thèmes économiques auxquels les élèves des 7^e à 10^e classes sont confrontés dans leur vie quotidienne. Réparti en plusieurs modules, il permet de mettre l'accent, selon les intérêts, sur des sujets comme les premières notions d'économie, le processus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

PROCESSUS DE CANDIDATURE

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

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

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



CHIFFRES 2023 DE LA PRÉVENTION

Nombre d'entretiens fictifs réalisés (102 D-CH 56 F-CH 2 I-CH)	160
Nombre de jeunes (2567 D-CH 781 F-CH 6 I-CH)	3354
Nombre d'interventions bénévoles de professionnels	178
Âge moyen par élève	14
Coût moyen par personne suivie	CHF 1200.-
Présence régionale	Suisse entière

Contact: Association YES, 8047 Zurich
yes.swiss

SOUTIENS

Nous remercions très chaleureusement tous nos soutiens pour leur contribution généreuse au cours de l'année 2023:

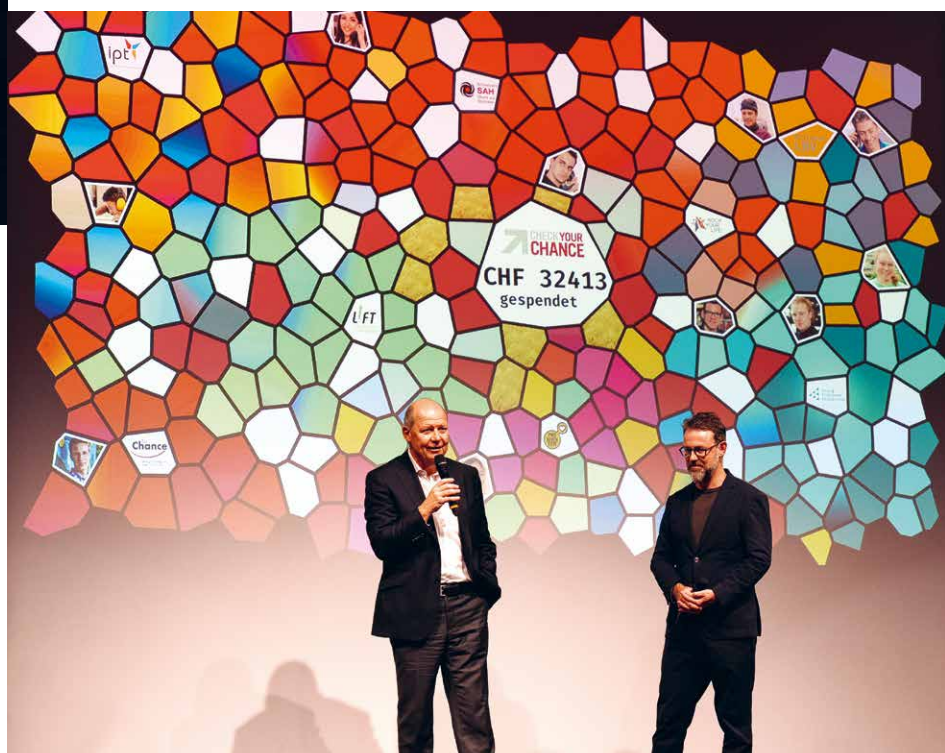
- Avenir Consulting AG | Zurich
- Beat Baschung Fotografie | Dietikon
- Berner Generationenhaus | Berne
- Burckhardt Compression AG | Winterthour
- Careum | Zurich
- Casinotheater Winterthur AG | Winterthour
- Convida AG | Frauenfeld
- Corisol Holding AG | Zoug
- Credit Suisse AG | Zurich
- De Bord Ltd. | Zurich
- Druckzentrum AG | Stallikon
- ELIGENDO AG | Zurich
- ElternMagazin Fritz+Fränzi | Zurich
- Ernst Göhner Stiftung | Zoug
- ETH juniors | Zurich
- gateway.one | Berne
- Gemeinde Küsnacht | Küsnacht
- Gesundheitsförderung Schweiz | Berne
- Gribi AG Belp | Belp
- Hamilton Advisors GmbH | Richterswil
- Hanesco AG | Pfäffikon SZ
- Hans Jürg Angst Fürsorge und Wohlfahrtsstiftung | Pfäffikon SZ
- Huber+Suhner AG | Pfäffikon ZH
- iAccess Partners | Baar
- Ingenieurbüro K. Vogt AG | St-Gall
- Kistler Instrumente AG | Winterthour
- KPMG Schweiz | Zurich
- m.a.g. management consulting | Zurich
- Margrit Bornet | Ebnat-Kappel
- Mediad GmbH | Altstätten
- Minerva Stiftung | Lugano
- Mövenpick Wein Schweiz AG | Baar
- Münch Management and Consulting | Ennetbaden
- Nachhall Visuelle Gestaltung | Zurich
- Neologic AG | Aesch
- Nik Hartmann | Buonas
- Novertur International SA | Morges
- Oliver Gisi | Bâle
- Payrexx AG | Thoun
- Prof. Otto Beisheim Stiftung | Baar
- Ref. Kirche | Uitikon-Waldegg
- Richmond Events AG | Bâle
- Schai Content Strategen | St-Gall
- Schnell Medical AG | Wädenswil
- Schulthess Zimmermann + Jauch AG | Zurich
- Schweiter Technologies AG | Steinhausen
- Chemins de fer fédéraux suisses SA | Berne
- Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) | Aarau
- La Poste Suisse SA | Berne
- Union patronale suisse | Zurich
- Signal AG | Dietlikon
- Sophie und Karl Binding Stiftung | Bâle
- Secrétariat d'État à l'économie (SECO) | Berne
- Stiftung Schweiz | Bâle
- SVC Stiftung für das Unternehmertum | Gümli
- SVC Swiss Venture Club | Gümli
- Swiss Prime Site AG | Zoug
- Swiss Re Insurance Company Ltd | Zurich
- Swisscom SA | Berne
- SwissSkills | Berne
- T-Link Rheintal AG | Freienbach
- TAW Holding AG | Kloten
- Thaler Immobilien AG | Winterthour
- Tiziana Gulino | Zurich
- Trigema SA | Zurich
- UBS SA | Zurich
- Valère Consulting AG | Zurich
- Walter B. Kielholz Foundation | Zurich
- Wasinger Media House GmbH | Schlieren
- Websamuraï AG | Aarau
- Wenger Vieli AG | Zurich
- Worklink AG | Berne
- xcg executive consulting group ag | Zurich
- Xplena AG | Schaffhouse
- Banque Cantonale de Zurich | Zurich

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

Dans notre rapport annuel, nous présentons toujours deux jeunes accompagnés et leurs métiers. Nous tenons tout particulièrement à remercier Hayat Naderi et Jonah Koller, ainsi que leurs responsables et leurs employeurs, d'avoir accepté de nous donner un aperçu de leur vie professionnelle.

ÉVÉNEMENT POUR LES DONATRICES ET LES DONATEURS

Fin octobre, le sixième événement pour les donatrices et les donateurs de Check Your Chance a réuni près de 180 personnes dans l'ambiance festive du Casinotheater Winterthur. Nik Hartmann a animé la soirée avec énergie et les jeunes ont partagé avec le public leurs impressionnants parcours. Dans la peau de la coiffeuse Sandra et de l'adolescente Susi, Margrit Bornet a offert un divertissement plein de fraîcheur. La voix puissante de Tiziana Gulino a composé le cadre musical, et la mosaïque de dons programmée par Frederik Semmel (ETH juniors) a permis de récolter d'importantes recettes pour la prévention du chômage des jeunes.







Jonah Koller nettoie l'outil et les machines électriques après leur utilisation.



COMPTES ANNUELS 2023

BILAN

AU 31.12.2023

CHF	NOTES	2023	2022
ACTIF			
Liquidités		1 351 393.10	2 170 028.53
Autres créances à court terme	2.1	640 501.91	1 549 897.41
Transitoires actif		0.00	969.30
Total actif circulant		1 991 895.01	3 720 895.24
Immobilisations corporelles		0.00	0.00
Total actif immobilisé		0.00	0.00
Total ACTIF		1 991 895.01	3 720 895.24
PASSIF			
Autres dettes à court terme	2.1	520 225.05	2 334 819.51
Passifs transitoires		500.00	48 339.05
Provision Tavolo Ticino		165 463.40	195 918.40
Total capitaux étrangers		686 188.45	2 579 076.96
Capital d'association		200 000.05	200 000.05
Perte reportée		941 818.23	797 821.39
Bénéfice de l'exercice		163 888.28	143 996.84
Total Capitaux propres	2.2	1 305 706.56	1 141 818.28
Total PASSIF		1 991 895.01	3 720 895.24

COMPTE DE RÉSULTAT

DU 01.01.2023 AU 31.12.2023

CHF	NOTES	2023	2022
Donations reçues	3.1	1 375 157.82	2 775 076.88
Total produits d'exploitation		1 375 157.82	2 775 076.88
Contributions et donations versées		-849 921.60	-2 315 485.00
Autres charges d'exploitation	3.2	-19 190.12	-15 175.50
Frais d'administration	3.2	-25 919.10	-8 430.70
Frais d'informatique		-21 844.44	-3 869.24
Frais de publicité		-110 242.40	-120 890.56
Frais de personnel		-156 809.15	-144 247.85
Frais d'espace		-24 000.00	-21 600.00
Dépréciation		-3 097.99	-1 160.00
Total charges d'exploitation		-1 211 024.80	-2 630 858.85
Résultat d'exploitation		164 133.02	144 218.03
Produits financiers		0.00	0.00
Charges financières		-244.74	-221.19
Résultat annuel		163 888.28	143 996.84

«Le travail en équipe est super. Quand on voit ce qu'on a réussi à faire ensemble, on est fiers et heureux. Les tâches sont variées, chaque jour est différent.»

Jonah Koller | 21 ans | Apprenti agent d'exploitation 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 service avec le Secrétariat d'Etat à l'Economie SECO, la décision d'octroi prévoit à chaque fois le paiement de 80% des exigences. Les 20% des exigences restantes seront réglées sous forme d'une facture finale à hauteur des coûts réels. Dans les présents états financiers, les créances à court terme vis-à-vis du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO et les dettes à court terme vis-à-vis des organisations membres de Check Your Chance pour 2023 sont indiquées sous «Autres créances à court terme» et «Autres dettes à court terme».

2.2 TABLEAU DE VARIATION DES CAPITAUX PROPRES

	2023	2022
Fonds propres lors de la fondation	200 000.05	200 000.05
Bénéfice reporté	941 818.23	797 821.39
Bénéfice de l'exercice	163 888.28	143 996.84
Total fonds propres	1 305 706.56	1 141 818.28

3. INFORMATIONS SUR LES POSTES DU COMPTE DE RÉSULTAT

3.1 DONATIONS REÇUES

	2023	2022
Cotisations des membres	20 000.00	22 500.00
Autres donations	4 400.00	9 050.69
Micro Donations		211.25
Frais d'adhésion		10 000.00
Dons d'entreprises	120 759.60	136 239.50
Cotisations du SECO		
• Matching 2020 (20%)	-18 019.00	
• Matching 2022 (80%)		1 200 000.00
• Matching 2022 (20%)		300 000.00
• Matching 2023 (80%)	1 200 000.00	
• Matching 2023 (20%)	300 000.00	
• Contingency Plan 2022 (80%)		266 667.00
• Contingency Plan 2022 (20%)		66 666.00
• Contingency Plan le bilan final 2020-2022	-821 687.00	
Produits de la collecte de fonds	24 800.00	10 000.00
Dons de fondations pour Tavolo Ticino	425 724.60	561 263.50
Événement pour les donateurs	119 179.62	192 478.94
Total produits d'exploitation	1 375 157.82	2 775 076.88

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
- Service internet par Websamurai AG, Aarau
- Conseils juridiques par Wenger Vieli AG, Zurich

3.2 FRAIS D'ADMINISTRATION ET AUTRES CHARGES D'EXPLOITATION

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

4. INFORMATIONS GÉNÉRALES

OBJECTIF

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

INDEMNISATION DES MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION

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

INDEMNISATION DE LA DIRECTION

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

EMPLOIS À PLEIN TEMPS EN MOYENNE ANNUELLE

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

ORGANES ET STRUCTURES

Comme membres du comité de direction étaient en fonction:

- **Valentin Vogt** | Président
- **Rémy Müller** | Vice-président
- **Caroline Morel** | Actuaire
- **Gabriel Abu-Tayeh** | Membre
- **Johanna Aebi** | Membre
- **Heidi Baumberger** | Membre
- **Simone Brunner** | Membre
- **Lise Delaloye** | Membre
- **Gabriela Walser** | Membre
- **Hans C. Werner** | Membre

Zurich, le 16 avril 2024

Check Your Chance



Valentin Vogt
Président



Andreas Rupp
Directeur



KPMG AG
Badenerstrasse 172
Case postale
CH-8036 Zurich

+41 58 249 31 31
kpmg.ch

Rapport de l'organe de révision sur le contrôle restreint à l'Assemblée générale des membres de Check Your Chance, Zürich

En notre qualité d'organe de révision, nous avons contrôlé les comptes annuels, présentés en page 32 à 35 (bilan, compte de résultat et annexe) de Check Your Chance pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2023.

La responsabilité de l'établissement des comptes annuels incombe à la direction alors que notre mission consiste à contrôler ces comptes. Nous attestons que nous remplissons les exigences légales d'agrément et d'indépendance.

Notre contrôle a été effectué selon la Norme suisse relative au contrôle restreint. Cette norme requiert de planifier et de réaliser le contrôle de manière telle que des anomalies significatives dans les comptes annuels puissent être constatées. Un contrôle restreint englobe principalement des auditions, des opérations de contrôle analytiques ainsi que des vérifications détaillées appropriées des documents disponibles dans l'entité contrôlée. En revanche, des vérifications des flux d'exploitation et du système de contrôle interne ainsi que des auditions et d'autres opérations de contrôle destinées à détecter des fraudes ou d'autres violations de la loi ne font pas partie de ce contrôle.

Lors de notre contrôle, 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 Swiss GAAP RPC, et qu'ils ne sont pas conformes à la loi suisse et aux statuts.

KPMG AG

Michael Herzog
Expert-réviseur agréé
Réviseur responsable

Miralem Osmanagic

Zurich, 16 avril 2024

«Ce qui me plaît, c'est de voir que mon travail aide à améliorer la qualité de vie des gens et de sentir qu'on me fait confiance. La collaboration au sein de l'équipe et l'ambiance de travail me motivent énormément.»

Hayat Naderi | 21 ans | Apprentie assistante en soins et santé communautaire CFC

«Ma coach m'a aidé à trouver le métier qui me correspond. Dans les moments difficiles, elle m'a aidé à tenir bon. Elle m'a toujours encouragé à franchir moi-même chaque étape. J'ai dû développer mon sens de l'initiative et prendre mes responsabilités.»

Jonah Koller | 21 ans | Apprenti agent d'exploitation CFC





PROFILS PROFESSIONNELS

ASSISTANTE/ASSISTANT EN SOINS ET SANTÉ COMMUNAUTAIRE CFC

Les assistantes et assistants en soins et santé communautaire (ASSC) soignent et accompagnent des personnes de tous âges au quotidien ou pendant une maladie. Ils travaillent dans des hôpitaux, des homes ou d'autres établissements médico-sociaux, où ils accomplissent des tâches dans les domaines du soin, de l'alimentation et de l'administration.



HAYAT NADERI | 21 ANS
APPRENTIE ASSISTANTE EN SOINS ET SANTÉ COMMUNAUTAIRE CFC
ENTREPRISE FORMATRICE: WOHN- UND PFLEGEHEIM FLAWIL

Sur les conseils de sa formatrice professionnelle, Hayat Naderi a cherché du soutien pour ses difficultés scolaires auprès de la fondation DIE CHANCE. Son coach l'a aidée à en identifier les causes et lui a indiqué des techniques pour rester concentrée sur un sujet et mémoriser l'essentiel. Dans l'entreprise, elle fournit constamment un travail de qualité. Sa formatrice l'accompagne et l'encourage efficacement. Hayat Naderi peut lui confier ses problèmes à tout moment. Pour elle, le fait de trouver aussi du soutien à l'extérieur de l'entreprise est rassurant et stimulant. La situation scolaire ayant évolué entre-temps, les principales difficultés sont

surmontées. Hayat Naderi a ainsi pu améliorer sensiblement ses notes. À présent, elle se concentre sur ses compétences linguistiques à l'écrit. Objectif: s'exercer à la compréhension de texte et à l'expression. Des conseils et des modèles lui ont été donnés à cet effet. La jeune femme peut ainsi facilement faire le lien entre la théorie et la pratique. Son enthousiasme et son engagement pour le métier d'assistante en soins de santé et communautaire CFC lui permettront d'achever sa formation avec succès.

Que pouvez-vous dire de votre situation avant l'accompagnement par la fondation DIE CHANCE?

J'avais des problèmes scolaires, je m'organais mal et je me dispersais jusqu'à perdre totalement la vue d'ensemble. Mes notes étaient mauvaises, ce qui me démotivait énormément.

Qu'est-ce qui vous a été le plus utile, quel soutien vous a aidé?

Le fait qu'on me montre des méthodes pour mémoriser l'essentiel. Je me suis sentie prise au sérieux dès le début. Mon coach m'a bien écoutée et m'a fait participer aux prises de décision. Savoir qu'il y avait quelqu'un à qui je pouvais demander conseil m'a rassurée.

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

Heureusement, je n'ai eu aucun mal à trouver une place d'apprentissage.

Dans quelle situation avez-vous le plus ressenti le soutien de la fondation DIE CHANCE?

Pour moi, le principal soutien a été de savoir qu'il y avait quelqu'un à qui je pouvais faire appel en cas de problème. Cela m'a rassurée.

Comment avez-vous trouvé votre place d'apprentissage?

Toute seule. L'école nous a aidés à rédiger la lettre de candidature.

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

Le contact avec des personnes et la grande variété de ce type d'activité. Voir que mon travail aide à améliorer la qualité de vie des gens. Sentir qu'on me fait confiance. La collaboration au sein de l'équipe et l'ambiance de travail me motivent énormément. De plus, les thèmes médicaux m'intéressent beaucoup.

Comment voyez-vous votre avenir professionnel dans cinq ans?

J'exercerai certainement encore ce métier, peut-être dans un hôpital.

Que pouvez-vous dire de votre situation actuelle?

J'ai beaucoup progressé à l'école, ce qui me donne de l'assurance. L'entreprise me confie plus de responsabilités, et les résidentes et résidents me font confiance. J'en suis fière et très heureuse!

ACTIVITÉS

Soins et assistance au quotidien

- Assister les personnes pour l'hygiène et les soins corporels, les aider à se vêtir et à se dévêtir, favoriser leur autonomie, établir une relation de confiance
- Laver le linge, changer les draps, effectuer différentes tâches domestiques
- Aider à prendre les repas, veiller à l'équilibre alimentaire et au respect des régimes
- Accompagner les personnes à mobilité réduite, coucher et repositionner les personnes immobilisées
- Maintenir le rythme des activités dans la journée
- Surveiller l'état de santé, consigner les observations et informer l'équipe médicale de toute modification; en cas d'urgence, alerter et dispenser les premiers secours
- Accompagner les personnes en fin de vie

Suivi médical et administration

- Mesurer la température et la tension artérielle, prendre le pouls
- Prélever du sang, récolter des urines et transmettre les échantillons au laboratoire d'analyses
- Préparer les médicaments et les administrer en suivant les consignes du personnel infirmier, pratiquer des injections
- Régler le débit des flacons de perfusion et d'alimentation artificielle
- Changer des pansements, traiter des plaies
- Connaître et respecter les règles d'hygiène et de sécurité, éliminer le matériel usagé conformément aux directives en vigueur, désinfecter les instruments
- Participer à des projets de prévention comme des campagnes de vaccination
- Préparer les documents d'admission, de transfert ou de sortie
- Accueillir les personnes et leur faire visiter les locaux
- Prendre des rendez-vous externes (physiothérapeute, médecin) et accompagner les personnes si nécessaire
- Effectuer des tâches administratives sur l'ordinateur, vérifier les stocks d'appareils, de médicaments et de nourriture, passer des commandes, participer à des réunions

FORMATION

Durée

- 3 ans
- 2 ans (possible dans certains cantons à condition d'avoir effectué une formation préalable correspondante)

Formation à la pratique professionnelle

Dans un établissement médico-social

Formation scolaire

2 jours par semaine à l'école professionnelle les première et deuxième années; 1 jour la troisième année

Domaines d'apprentissage

- Professionnalisme et orientation client
- Soins et assistance en général et dans des situations exigeantes
- Actes médico-techniques
- Maintien et promotion de la santé et de l'hygiène
- Organisation de la vie quotidienne
- Exécution de tâches d'intendance
- Réalisation de tâches administratives et logistiques

Cours interentreprises

Sur différents thèmes

Maturité professionnelle

En cas d'excellents résultats scolaires, il est possible de suivre une école de maturité professionnelle.

Diplôme

Certificat fédéral de capacité d'assistante/assistant en soins et santé communautaire CFC

CONDITIONS

Formation préalable

Scolarité obligatoire achevée

Exigences

- Sens du contact, esprit d'équipe, excellente faculté de communication, bonnes manières
- Patience et respect
- Empathie et serviabilité
- Bon sens de l'observation, capacité à réagir rapidement
- Rigueur et précision dans le travail
- Sens des responsabilités
- Sens de l'organisation
- Sens du service
- Goût pour l'ordre et la propreté
- Force mentale
- Bonne forme physique
- Flexibilité: disposition à effectuer des horaires irréguliers

PERFECTIONNEMENT

Cours

Offres d'écoles spécialisées, d'organisations faitières et d'institutions médico-sociales

Examen professionnel (EP)

Avec brevet fédéral: p. ex. assistante spécialisée/assistant spécialisé en soins de longue durée et accompagnement, coordinatrice/coordonateur en médecine ambulatoire, conseillère/conseiller en maladies respiratoires, spécialiste en diagnostic neurophysiologique, masseuse médicale/masseur médical, technicienne ambulancière/technicien ambulancier

Examen professionnel supérieur (EPS)

Avec diplôme fédéral: p. ex. experte/expert en analyses biomédicales/gestion de laboratoire, experte/expert en cytodagnostic, experte/expert dans différents domaines de la santé

École supérieure

P. ex. infirmière/infirmier ES, spécialiste en activation ES, hygiéniste dentaire ES, technicienne/technicien en radiologie médicale ES, technicienne/technicien en salle d'opération ES, ambulancière/ambulancier ES ou technicienne/technicien en analyses biomédicales ES

Haute école spécialisée

P. ex. Bachelor of Science (HES) en soins infirmiers, en physiothérapie, en ostéopathie, en ergothérapie, en nutrition et diététique, de sage-femme ou en travail social.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les assistantes et assistants en soins et santé communautaire (ASSC) travaillent dans des institutions diverses du système médico-social, comme des hôpitaux, des cliniques psychiatriques, des centres de réadaptation, des homes, des foyers pour personnes handicapées, ou dans le domaine des soins à domicile. Selon leur lieu de travail, ces professionnels doivent s'attendre à des horaires irréguliers, y compris des services de nuit et de week-end. Le travail à temps partiel est possible. Les perspectives sur le marché du travail sont bonnes: les professionnels qualifiés dans le domaine du soin et de l'assistance sont recherchés.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

odasante.ch | Berne
professionsante.ch

SOURCE: ORIENTATION.CH

PROFILS PROFESSIONNELS

AGENTE/AGENT D'EXPLOITATION CFC

Les agentes et agents d'exploitation entretiennent, contrôlent et nettoient les bâtiments et leurs alentours. Ils surveillent les installations techniques, effectuent des réparations, assurent la maintenance des machines, éliminent les déchets et assument des tâches administratives. Ils entretiennent en outre les espaces verts et les installations sportives, et s'occupent des voies de circulation et d'autres infrastructures. Les activités concrètes varient en fonction de la spécialisation.



**JONAH KOLLER | 21 ANS |
APPRENTI AGENT D'EXPLOITATION CFC
ENTREPRISE FORMATRICE: WERKHOF HERISAU**

Jonah Koller s'est rendu à la «Brücke Herisau» quand il s'est tourné vers la fondation DIE CHANCE pour l'aider à choisir une profession et à chercher une place d'apprentissage. À l'époque, il n'avait encore aucune idée de ce qu'il voulait faire. Une mauvaise expérience lors d'un stage de préapprentissage l'avait démotivé. Compte tenu de ses centres d'intérêt et de ses engagements pendant son temps libre, un métier s'est dégagé: celui d'agent d'exploitation. Le jeune homme a dû préparer un dossier de candidature et effectuer d'autres stages de préapprentissage. Sa coach l'a aidé à mieux planifier sa démarche, à procéder stratégiquement et à défendre ses positions. De nouveaux stages de préapprentissage ont suivi, mais tous ont abouti à des refus. À ce stade, il a fallu tenir bon. Jonah Koller a fini par obtenir une place d'apprentissage, mais a dû l'abandonner au bout de six mois. Encore une fois, il a dû passer en revue les options. Tout cela lui a coûté beaucoup de temps et d'énergie. Sa coach a continué à le soutenir et lui a donné accès à deux autres stages de préapprentissage en tant qu'agent d'exploitation. Très satisfaites de son travail, les deux entreprises souhaitaient l'embaucher. Finalement, Jonah Koller a donc pu choisir où il préférerait faire son apprentissage. À présent, il est sur la bonne voie pour obtenir son CFC d'agent d'exploitation/service de voirie.

Que pouvez-vous dire de votre situation avant l'accompagnement par la fondation DIE CHANCE?

À cause d'une mauvaise expérience lors d'un stage de préapprentissage et d'un apprentissage interrompu, j'étais extrêmement démotivé et déstabilisé. Je n'avais plus envie de m'occuper de la question.

Qu'est-ce qui vous a été le plus utile, quel soutien vous a aidé?

J'ai recommencé à penser à moi, à réfléchir à ce que je voulais vraiment, et à faire preuve de ténacité.

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

D'encaisser les nombreux refus et de persévérer quand même.

Dans quelle situation avez-vous le plus ressenti le soutien de la fondation DIE CHANCE?

Ma coach m'a aidé à trouver le métier qui pouvait me correspondre. Dans les moments difficiles, elle m'a aidé à tenir bon. Elle m'a encouragé à franchir moi-même chaque étape. J'ai dû développer mon sens de l'initiative et prendre mes responsabilités.

Comment avez-vous trouvé votre place d'apprentissage?

Ma coach m'a ouvert les portes de deux entreprises que je lui avais proposées. J'ai ainsi pu me présenter, tester l'environnement et voir si ce poste pouvait me convenir.

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

Le travail en équipe est super. Quand on voit ce qu'on a réussi à faire ensemble, on est fiers et heureux. Les tâches sont variées, chaque jour est différent. Le travail dépend aussi des saisons. Les formateurs me soutiennent et m'encouragent formidablement, ce qui me sécurise.

Comment voyez-vous votre avenir professionnel dans cinq ans?

J'exercerai toujours ce métier. Mais j'aimerais découvrir d'autres domaines, par exemple dans la conciergerie, et effectuer des perfectionnements spécifiques.

Que pouvez-vous dire de votre situation actuelle?

Elle est parfaite. Je dois encore effectuer un stage dans le domaine du service de conciergerie, ce qui me permettra d'acquérir de nouvelles connaissances. Le fait d'avoir aussi d'excellents résultats à l'école me motive énormément, me rend fier et heureux.

ACTIVITÉS

Spécialisation: service de conciergerie

- Nettoyer et entretenir différents types de bâtiments (vitres, sols, buanderie, toilettes, etc.)
- Traiter les murs et les plafonds avec des produits spéciaux
- Contrôler et entretenir les installations techniques des bâtiments (installations solaires, sanitaires, de chauffage, de ventilation, de climatisation et de fermeture, équipements électriques, etc.)
- Effectuer de petites réparations sur les installations et appareils, remédier aux dysfonctionnements

Spécialisation: service de voirie

- Entretien des infrastructures telles que des routes et des chemins (p. ex. remédier aux dommages sur les systèmes de signalisation ou la chaussée)
- Réparer les dégâts au revêtement des routes et des chemins
- Nettoyer les bassins d'eau, entretenir les parcs ainsi que les espaces verts
- En hiver, déneiger les chemins et les accès aux bâtiments afin qu'ils puissent être empruntés à pied ou en véhicule

Spécialisation: installations sportives

- Entretien le revêtement des terrains de sport (pelouses, pistes d'athlétisme, etc.)
- Surveiller la qualité de l'eau des piscines
- Lorsque la qualité n'est pas conforme aux exigences, prendre les mesures qui s'imposent
- Assister les personnes surveillant l'exploitation des piscines (p. ex. les maîtres-nageurs)
- Entretien des surfaces de glace et les préparer pour accueillir des activités (hockey, curling, etc.)
- Entretien des surfaces de glace et les démonter en respectant les normes environnementales

Tâches communes

- Si nécessaire, faire appel à des spécialistes pour résoudre certains problèmes ou remédier à des pannes
- Éliminer les déchets dans le respect de l'environnement ou les recycler
- Planifier les étapes de travail et se concerter avec l'équipe
- Travailler avec différents véhicules, outils et appareils; les nettoyer et les entretenir
- Contrôler les stocks de l'entrepôt et commander du matériel supplémentaire si nécessaire

FORMATION

Durée

3 ans

Spécialisations

- Service de conciergerie
- Service de voirie
- Installations sportives

Formation à la pratique professionnelle

Dans une grande entreprise, une institution (école, home, hôpital, installation sportive, piscine, etc.), une administration communale, un office des ponts et chaussées, ou chez un prestataire de travaux d'exploitation

Formation scolaire

1 jour par semaine en école professionnelle

Formation scolaire à plein temps

Albisbrunn/ZH

Matières liées au métier

- Préparation des travaux d'exploitation
- Finalisation des travaux d'exploitation
- Collaboration avec les collègues, la clientèle
- Nettoyage, entretien et maintenance des installations extérieures, des équipements et des bâtiments
- Entretien des espaces verts

Cours interentreprises

Apprentissage pratique des principes du métier. 25 à 29 jours sur 3 ans.

Maturité professionnelle

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

Diplôme

Agente/agent d'exploitation CFC

CONDITIONS

Formation préalable

- Scolarité obligatoire achevée

Exigences

- Habileté manuelle
- Sens technique
- Fiabilité
- Résistance physique
- Sens de l'organisation

PERFECTIONNEMENT

Cours

Offres d'écoles spécialisées et professionnelles ainsi que de l'Association suisse des agents d'exploitation ASAE

Examen professionnel (EP)

Spécialisation: service de conciergerie

- Concierge avec brevet fédéral
- Agente/agent de maintenance avec brevet fédéral

Spécialisation: service de voirie

- Contremaître en entretien des routes avec brevet fédéral

Examen professionnel supérieur (EPS)

Spécialisation: service de conciergerie

- Gardienne/gardien d'immeuble avec diplôme fédéral
- Dirigeante/dirigeant en facility management et maintenance avec diplôme fédéral

École supérieure

Filières de formation dans des domaines connexes, en fonction de la spécialisation. Avec la spécialisation en service de voirie: p. ex. technicienne/technicien ES en conduite des travaux

Haute école spécialisée

Filières de formation dans des domaines connexes, p. ex. Bachelor of Science (HES) en génie civil (avec spécialisation en service de voirie CFC) ou Bachelor of Science (HES) en Facility Management. Selon la haute école spécialisée, différentes conditions d'admission s'appliquent.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les agentes et agents d'exploitation sont responsables de l'entretien de certains bâtiments et de leurs extérieurs. Ils travaillent en général en petites équipes. Utilisant des machines et manipulant parfois des produits toxiques, ils portent pour certaines tâches des vêtements de protection adéquats. Ils travaillent en toute saison et par tous les temps, et leurs horaires de travail peuvent être irréguliers. Les agentes et agents d'exploitation trouvent des emplois dans des administrations communales, des services de voirie, des hôpitaux, des écoles, des installations sportives, des centres de soins, des homes, des églises, des gérances immobilières, des sociétés de nettoyage ou de grandes entreprises. Avec de l'expérience, ces personnes peuvent organiser et superviser les activités du personnel sous leurs ordres.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Association suisse des agents d'exploitation ASAE | **Worb betriebsunterhalt.ch**

SOURCE: ORIENTATION.CH



Hayat Naderi trie le linge des résidentes et des résidents.

Jonah Koller effectue de petits travaux d'entretien sur des machines électriques, comme nettoyer, lubrifier ou contrôler le fonctionnement.



STRUCTURE DE L'ASSOCIATION

ÉTAT AU 31.12.2023



Valentin Vogt



Rémy Müller



Caroline Morel



Gabriel Abu-Tayeh



Johanna Aebi



Heidi Baumberger



Simone Brunner



Lise Delaloye



Gabriela Walser



Hans C. Werner



Andreas Rupp

COMITÉ DE DIRECTION

VALENTIN VOGT

Président

Formation
Lic. oec. HSG

Parcours professionnel

- Depuis 2019 | Président du conseil d'administration de Kistler Holding AG
- 2011-2023 | 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 | Ingénieur logiciel, Siemens Suisse

CAROLINE MOREL

Actuaire

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

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 d'Insertion Suisse
- 2002-2018 | Directrice de SWISSAID, Fondation pour la coopération au développement

GABRIEL ABU-TAYEH

Membre

Formation
Dr. rer. oec. Université de Berne

Parcours professionnel

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

JOHANNA AEBI

Membre

Formation
Master of Arts en marketing, communication et services Université de Saint-Gall

Parcours professionnel

- Depuis 2023 | Directrice de YES
- 2022-2023 | Directrice suppl. de YES
- 2017-2022 | Responsable Marketing & Communication, membre de l'équipe de direction de YES

HEIDI BAUMBERGER

Membre

Formation
Formatrice avec brevet fédéral

Parcours professionnel

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

SIMONE BRUNNER

Membre

Formation
M.A. en travail social

Parcours professionnel

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

LISE DELALOYE

Membre

Formation
MMBA Management Entrepreneurial
Bachelor ès Lettres (UNIL)

Parcours professionnel

- Depuis 2021 | Directrice générale de la Fondation IPT Suisse
- 2008-2021 | Codirectrice générale de la Fondation IPT Suisse/ directrice IPT Valais
- 2005-2016 | Présidente de la commune d'Ardon (Valais)

GABRIELA WALSER

Membre

Formation
Coach en insertion prof. HES,
Formatrice avec brevet fédéral

Parcours professionnel

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

HANS C. WERNER

Membre

Formation
Dr. oec. publ.

Parcours professionnel

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

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

ANDREAS RUPP

Directeur général

Formation

Économiste d'entreprise HES

Parcours professionnel

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

ORGANE DE RÉVISION

KPMG SA

Badenerstrasse 172, 8004 Zurich

CHAQUE CONTRIBUTION COMPTE

SOUTENEZ CHECK YOUR CHANCE

Opérant sur l'ensemble du territoire suisse, notre association faitière de lutte contre le chômage des jeunes a besoin d'un large soutien. En collaboration avec ses organisations membres, Check Your Chance aide - efficacement et à peu de frais - les jeunes à accéder à des formations professionnelles et à se faire une place sur le marché du travail. Notre objectif: le plein emploi de la jeune génération, ce qui évitera 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 par conséquent d'une institution unique en Suisse. Toute aide financière est la bienvenue pour aider notre association faitière à poursuivre son œuvre.

POSSIBILITÉS DE SOUTIEN

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

- en nous faisant parvenir un don individuel directement ou via StiftungSchweiz.ch,
- en nous faisant part par e-mail (contact@check-your-chance.ch) de votre souhait de vous inscrire comme donatrice ou donateur,
- en concluant avec nous un partenariat institutionnel de plusieurs années.

Coordonnées bancaires pour le versement de dons

IBAN CH76 0483 5152 2444 1100 0

Association Check Your Chance

Don en ligne par carte de crédit

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

Don TWINT

Faites un don avec TWINT !

 Scannez le code QR avec l'app TWINT

 Confirmez le montant et le don



Coordonnées pour tout renseignement complémentaire

Association Check Your Chance

c/o Union patronale suisse

Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

+41 44 442 34 00

contact@check-your-chance.ch

check-your-chance.ch

«Les formateurs me soutiennent et m'encouragent formidablement, ce qui me sécurise. Le fait d'avoir aussi d'excellents résultats à l'école me motive énormément, me rend fier et heureux.»

Jonah Koller | 21 ans | Apprenti agent d'exploitation CFC

«J'exercerai certainement encore ce métier, peut-être dans un hôpital.»

Hayat Naderi | 21 ans | Apprentie assistante en soins et santé communautaire CFC

MENTIONS LÉGALES

Ce rapport annuel est également disponible en allemand.
Seule la version allemande fait foi.

Éditeur: CHECK YOUR CHANCE, c/o Union patronale suisse,
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Impression: Druckzentrum SA, Zurich

Conception et réalisation: grafik am idaplatz, Zurich

Photographie: Wasinger Media House GmbH, Zurich

Copyright

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



Logo papier certifié FSC

Ce rapport annuel a été produit en Suisse.



CHECK YOUR CHANCE

c/o Union patronale suisse
Hegibachstrasse 47
8032 Zurich

+41 44 442 34 00
contact@check-your-chance.ch
check-your-chance.ch