



Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO

OSEO GENÈVE

Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH

Soccorso operaio svizzero SOS

PRIX FDEP 2008 DOSSIER DE CANDIDATURE

SEMO (SEMESTRE DE MOTIVATION)

*Dispositif d'orientation et d'encadrement pour des jeunes adultes
de 16 à 25 ans*

**PROJET DE FORMATION TRANSVERSAL
« UNE EXPOSITION SUR LE THEME DES
NAINS DE JARDIN »**

*Création d'œuvres artistiques et organisation complète d'une exposition
ouverte au public*



Christian Lopez Quirland
Directeur de l'OSEO Genève

Jean-Louis Pieraggi
Responsable du semo

Eric Schimpf & Moïra Salvadore
Coordinateurs du projet de formation transversal

Sommaire

1. Semo : contexte	3
2. Semo : objectifs et organisation	3
3. Public cible	5
4. Projet de formation	5
4.1 Concept	5
4.2 Objectifs	5
4.3 Contenus	6
4.4 Méthodes	8
5. Evaluation	9
6. Aspects novateurs	9
7. Proximité – polyvalence – participation	10
8. Formateurs impliqués : leurs fonctions et qualifications	10
9. Financement	12

Documents annexés

- I. Document d'évaluation des apprenants
- II. Plaquette OSEO
- III. Plaquette Semo
- IV. Plaquette Mentorat
- V. Rapport d'activité OSEO 2007

1. Semo : contexte

Le chômage des jeunes en Suisse ne cesse d'augmenter depuis plusieurs années. A tel point que la lutte contre ce fléau est devenue, depuis 2003, une priorité du Département de l'Economie Fédérale (DEF). Ce dernier a chargé ses offices compétents (Secrétariat d'Etat à l'Economie [seco] et Office Fédéral de la Formation Professionnelle et de la Technologie [OFFT]) d'aller au-delà des mesures en vigueur et d'examiner des pistes qui permettent de faire baisser ce chômage des jeunes, grâce à l'intégration du plus grand nombre possible dans les marchés de la formation et du travail.

Le DEF a ainsi donné la possibilité aux cantons d'étendre, par un plus grand apport financier, le nombre de places disponibles dans des mesures qui soutiennent les jeunes dans leurs recherches d'une place d'apprentissage, en augmentant l'offre des semestres de motivation (semo). En 2004, près de 7200 jeunes ont bénéficié de cette aide. Depuis l'extension de l'offre n'a cessé d'augmenter. Pour l'année 2005, quelque 10 000 places ont été ouvertes.

C'est donc dans ce contexte politique et économique que l'Office Cantonal de l'Emploi (OCE) genevois a approché, au début de l'année 2006, l'OSEO Genève, ainsi que différentes associations, afin d'analyser la faisabilité de la mise sur pied d'un nouveau semestre de motivation (semo) en complément à celui déjà géré par la Croix-Rouge genevoise. Il était important d'offrir, à Genève, un plus grand nombre de places à des jeunes dits « en rupture » scolaire et professionnelle.

Suite à la présentation d'un projet élaboré par notre organisation, courant 2006, l'OCE a décidé de procéder à l'élaboration d'un appel d'offres de gré à gré avec l'OSEO Genève.

Après une période d'analyse, d'élaboration de concepts et de préparation, l'OSEO Genève a débuté la mesure du semestre de motivation en janvier 2007 avec une dizaine de jeunes adultes.

Dès le mois d'avril 2007, la structure étant pleinement opérationnelle, le nombre de places a pu être augmenté à 30 jeunes. Au vu des résultats concluants obtenus par notre association, l'OCE nous a demandé d'accroître encore le nombre de places disponibles. Ainsi dès janvier 2008, le semo a pu accueillir 40 jeunes. Et enfin, le nombre de jeunes sans formation achevée inscrits à l'OCE ne cessant d'augmenter depuis l'été 2008, l'OCE nous a demandé de recevoir 10 jeunes de plus ; nous pouvons à présent accueillir 50 jeunes adultes dans notre mesure.

2. Semo : objectifs et organisation

Le semo est une mesure active qui s'inscrit dans le cadre des mesures du marché du travail qui sont gérées par le Service des Mesures pour l'Emploi (SMPE). A ce titre, seuls les conseillers de l'OCE sont habilités à nous envoyer des jeunes, qui doivent donc être, au préalable, inscrits au chômage. Les jeunes adultes peuvent arriver à n'importe quel moment de l'année et sont regroupés en groupe de 12 apprenants au maximum. L'organisation est du type « tapis roulant », c'est-à-dire que dès qu'un jeune quitte la mesure, il est remplacé par un nouveau participant.

Les objectifs principaux de cette mesure sont :

- orienter et encadrer les jeunes sans formation achevée dans l'élaboration d'un projet d'insertion scolaire et/ou professionnelle

- remettre à niveau leurs connaissances scolaires en français, mathématiques, culture générale et informatique
- soutenir et encadrer les jeunes dans leur « reconstruction sociale » par un renforcement des repères et de l'estime de soi, par la reprise d'un rythme de vie et un travail sur leur savoir-être

Afin d'atteindre ces objectifs et hormis des cours de remise à niveau dans les branches citées ci-dessus, notre organisation a mis sur pied différentes actions de formation, telles que :

- *Ateliers « Techniques de Recherche d'Emploi »* : travail sur le dossier de candidature (CV, lettres de motivation), sur les entretiens téléphoniques et d'embauche, les rencontres avec des professionnels, les visites d'entreprises, les recherches de stages et de places d'apprentissage
- *Ateliers pratiques et créatifs* (travail du bois, du métal, du plastique et d'autres matériaux)
- *Atelier multimédia et graphisme* (travail sur l'image, la photographie, la scénographie, le filmage et le montage de films vidéo)
- *Atelier d'expression orale et corporelle* (travail théâtral, pose de voix, improvisations, travail sur les émotions)
- *Ateliers de percussions* (création d'instruments de percussions, sensibilisation à divers instruments et rythmes)
- *Activités sportives diverses* (randonnées, football, volleyball, basketball, beach-volley, frisbee, arts martiaux, yoga, self-défense, etc.)
- *Activités culturelles* (travail sur divers thèmes de société, visite de musées, de galeries, de théâtres et d'associations)
- *Sensibilisations et préventions périodiques* (abus de substances, suicide, VIH, conduite automobile, etc.)
- *Mentorat* (programme annexe qui propose des mentors de vie ou professionnels bénévoles aux jeunes qui le souhaitent)

Il paraît évident que ces différentes actions de formation visent à atteindre d'autres objectifs liés directement à la problématique des jeunes sans emploi. En effet, la majorité des jeunes que nous accompagnons dans leurs démarches d'insertion professionnelle ou scolaire est dans une spirale de l'échec depuis plusieurs années déjà. Une scolarité obligatoire semée d'embûches pour les uns, un début d'apprentissage avorté pour les autres, un manque certains de repères et de confiance en soi pour la grande majorité. Tout cela amène très souvent les jeunes à développer des comportements peu adéquats avec le monde du travail (rébellion, introversion, absences injustifiées, retards répétés, etc.) et diminue leur motivation.

Une grande partie de notre travail est ainsi de parvenir à leur redonner un cadre clair et encourageant afin que leur potentiel puisse s'exprimer et qu'ils soient en adéquation avec le monde professionnel. Nous visons également à augmenter leur confiance en eux, en leur donnant la possibilité de proposer leurs idées et en les poussant, notamment, à les mettre en œuvre.

Il est important de rajouter qu'une grande partie de nos participants (50%) est d'origine étrangère, ainsi il est primordial d'aborder avec certains, qui sont en Suisse depuis peu, le thème de l'intégration. Afin d'être le plus à l'aise possible dans un futur emploi et/ou apprentissage, il est important qu'ils connaissent la culture et les mœurs de leur pays d'accueil.

3. Public cible

Les apprenants au semo sont :

- ⇒ Des jeunes âgés de 16 à 25 ans
- ⇒ Libérés de la scolarité obligatoire
- ⇒ Inscrits à l'Office Cantonal de l'Emploi (demandeurs d'emploi)
- ⇒ Sans formation achevée et/ou projet professionnel défini

Selon les statistiques officielles du seco, il y a actuellement 2128 jeunes adultes inscrits à l'Office Cantonal de l'Emploi de Genève. Il y a autant d'hommes que de femmes et plus de suisses que d'étrangers (1194 vs 934). La moitié de ces jeunes n'a achevée aucune formation post-obligatoire et est susceptible de suivre un des deux semo genevois.

Depuis l'ouverture de notre semo, en janvier 2007, nous avons accueilli 203 jeunes adultes. Parmi ces derniers, 140 ont suivi la mesure dans sa totalité (6 mois) et 60% ont trouvé une solution pour leur avenir, soit un apprentissage, soit une inscription dans une école.

4. Le projet de formation

4.1 Concept

Le projet de formation : « une exposition sur le thème des nains de jardin » consiste à travailler en équipe (tous les jeunes et tous les formateurs) sur la création d'œuvres artistiques et l'organisation de leur exposition publique.

Ce projet se divise en trois phases :

- I) *Présentation et conceptualisation du projet* : mise en commun et choix des idées des jeunes et des encadrants, sensibilisation à l'art et ses courants, définition des rôles et des tâches de chacun, mise sur pied d'un calendrier d'actions, évaluation périodique de l'avancement du projet.
- II) *Préparation de l'exposition* : Création des œuvres avec l'utilisation de différents matériaux et techniques, constitution et fabrication des éléments périphériques utiles à l'installation et à l'organisation complète de l'exposition et du vernissage.
- III) *Vernissage et exposition* : Préparation du vernissage – catering, organisation des tournus de présence sur le lieu de l'exposition, accueil des visiteurs, vente des œuvres, présentation du semo.

Comme expliqué ci-dessus, les jeunes peuvent intégrer le semo à n'importe quel moment de l'année ; ils seront ainsi impliqués dans ce projet à des stades différents, dans l'une des trois phases. Il va de soi que tous ceux qui participent d'une manière ou d'une autre, seront conviés au vernissage de l'exposition, même s'ils ont déjà quitté la mesure, afin qu'ils puissent voir la réalisation concrète du projet. Ils pourront également, s'ils le souhaitent et si leur emploi du temps le leur permet, participer activement au vernissage et à l'exposition, en accueillant par exemple les visiteurs ou sous une autre forme.

4.2 Objectifs

L'**objectif principal** sous-jacent à ce projet est d'accroître la motivation et la confiance en soi des apprenants. En effet, nous considérons que leur implication dans une démarche collective leur permet de développer un sentiment d'appartenance au semo et d'accroître ainsi leur motivation quotidienne. Par ailleurs, l'aboutissement de ce projet par un résultat concret et palpable leur permet également et indirectement, d'être valorisés, car ils ont la

possibilité de montrer à l'extérieur les objets créés dans les divers ateliers et par là même, d'accroître leur confiance en eux et en leurs capacités. Nous espérons aussi, bien évidemment, que le résultat final de tout cela soit qu'ils se sentent plus motivés à s'impliquer dans des projets à l'avenir et avant tout de s'engager au maximum dans leur projet de vie.

Ce projet comporte de nombreux **objectifs pédagogiques** pour les apprenants. Ceux-ci sont liés à la mise en action, à l'acquisition et au développement de nombreuses **compétences transversales** liées les unes aux autres, telles que :

- le *travail en équipe* : en collaborant activement entre eux et avec les encadrants, en passant le relai s'ils doivent quitter le projet en cours de route, etc.
- la *prise de décision* : en leur laissant le choix des œuvres à créer et/ou du rôle qu'ils souhaitent avoir dans le projet et/ou des tâches annexes qu'ils souhaitent effectuer
- la *créativité* : en lançant de nouvelles idées pour la construction des œuvres ou des éléments périphériques de l'exposition, etc.
- l'*affirmation de soi* : en osant donner leur opinion et partager leurs idées
- la *prise d'initiative* : en réalisant concrètement les idées proposées
- la *responsabilité et conscience professionnelle* : en allant au bout de leurs idées et en anticipant les actions à entreprendre
- la *gestion du stress* : en tenant compte des délais propres à la réalisation concrète du vernissage et de l'exposition
- l'*organisation* : en gérant les priorités et les contraintes matérielles et de temps

Ce projet permet aux jeunes apprenants d'acquérir de nouveaux savoirs scolaires et, grâce à une décontextualisation, de les mobiliser et les transférer à des actions concrètes dans la réalité. Ce projet donne ainsi du sens à leurs connaissances acquises :

- utilisation du français pour créer les textes des éléments périphériques à l'exposition (affiches, cartons d'invitation, etc.)
- utilisation d'outils et de logiciels informatiques pour créer des œuvres ou des éléments périphériques à l'exposition (affiches, cartons d'invitation, etc.)
- calcul et tenue du budget du projet dans sa globalité
- tenue d'une caisse des œuvres vendues
- etc.

4.3 Contenus

Ce projet est transversal, c'est-à-dire que tous les acteurs du semo (formateurs et apprenants) y sont impliqués, en parallèle à leurs activités quotidiennes. Trois membres de l'équipe sont choisis pour coordonner le projet dès son lancement et le secrétariat soutient les formateurs et les apprenants tout au long du projet.

Ainsi chaque atelier/action de formation peut avoir la responsabilité d'une ou plusieurs tâches utiles pour concrétiser le projet d'exposition. Les apprenants peuvent choisir le ou les domaines où ils souhaitent s'impliquer davantage et en avoir la responsabilité.

Les tâches dévolues à chaque atelier sont proches des activités habituellement menées dans ces lieux.

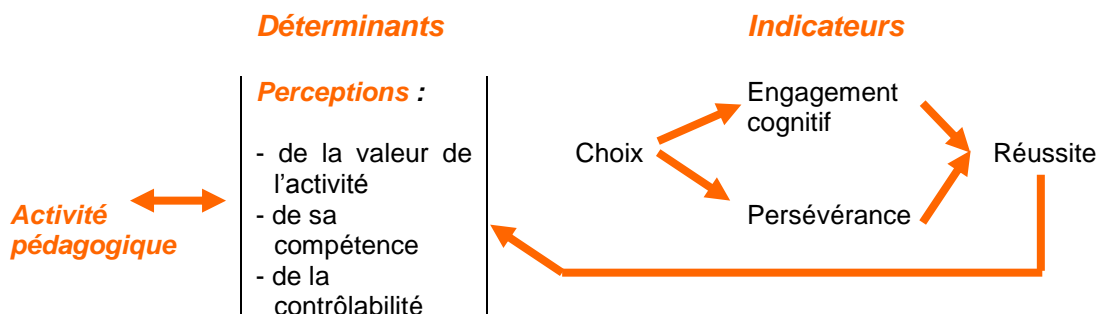
Voici une liste non-exhaustive des tâches que chaque atelier/action de formation peut gérer :

Atelier/ Actions de formation	Tâches concrètes
Ateliers pratiques et créatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Création de nains originaux (par exemple nains géants, couleurs, texture, emplacements particuliers, etc.) • Création d'éléments périphériques (supports, etc.) • Installation de l'exposition

Français	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration d'un dossier de presse • Rédaction de textes pour présenter l'exposition et les œuvres (affiches, cartons d'invitations, etc.) • Mise à jour du site internet de l'OSEO Genève
Mathématiques	<ul style="list-style-type: none"> • Calcul et tenue du budget du projet global • Fixation des prix des œuvres exposées • Calcul et réflexion sur la redistribution des bénéfices engendrés éventuels • Organisation de la vente des œuvres • Tenue de la caisse
Multimédia / graphisme / informatique	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'images détournées • Conception et réalisation de cartons d'invitations et de flyers • Conception et réalisation d'une affiche annonçant l'exposition • Création d'un drapeau qui sera installé dans le parc • Création de courts-métrages qui seront projetés durant l'exposition • Liste des œuvres avec les prix de ventes à distribuer
Culture générale et activités culturelles	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche d'information sur le kitch et l'histoire des nains de jardin • Recherche d'information sur les nains dans la littérature : Blanches neige et les sept nains, Le seigneur des anneaux, Gulliver, etc. • Visites d'expositions d'art • Organisation du vernissage
Techniques de Recherche d'Emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Découverte des métiers liés à ce projet (journaliste, graphiste, imprimeur, fleuriste, scénariste, artiste, serveur, cuisinier, etc.) • Rencontres avec des professionnels de divers métiers
Atelier percussions	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation de bande-son pour les courts-métrages Concert lors du vernissage • Création d'instruments de musique sur le thème des nains
Atelier expression orale	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation de l'accueil des visiteurs de l'exposition • Création d'une pièce – improvisation sur le thème des nains
Mentorat	<ul style="list-style-type: none"> • Participation et aide par des mentors bénévoles dans les diverses phases du projet, selon leurs envies et compétences personnelles
Coordinateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation et gestion du projet global • Gestion de l'équipe des encadrants • Gestion du calendrier • Présentation du projet et des objectifs pédagogiques aux jeunes et à l'équipe • Travailler avec les jeunes et l'équipe sur des idées de réalisations (technique du Brainstorming)
Secrétariat	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien des formateurs et des apprenants dans leurs tâches • Invitation des anciens apprenants et visiteurs • Support à l'organisation logistique du vernissage et de l'exposition

4.4 Méthodes

Afin d'atteindre l'objectif principal et d'accroître ainsi la dynamique motivationnelle des apprenants, nous utilisons le modèle de Rolland Viau¹ :



Ce modèle montre que cette dynamique prend principalement son origine dans les perceptions qu'a un participant de l'activité pédagogique qui lui est proposée. Trois perceptions se dégagent :

- sa **perception de la valeur** de l'activité pédagogique, c'est-à-dire le jugement que le jeune adulte porte sur l'intérêt et l'utilité de cette activité
*Nous allons ainsi porter l'attention du jeune sur l'utilité d'apprendre des nouveaux éléments techniques, utiles dans divers métiers ainsi que sur les compétences transversales que les diverses activités proposées dans ce projet d'exposition pourront l'aider à acquérir ou développer. Les apprenants découvriront également de nouveaux métiers.
Nous estimons aussi que le fait de montrer le fruit de leur travail collectif a un grand intérêt pour eux.*
- sa **perception de sa compétence** personnelle à accomplir l'activité, c'est-à-dire la perception que le participant a de lui-même et par laquelle il évalue sa capacité à accomplir de manière adéquate une activité qu'il n'est pas certain de réussir.
En laissant le choix de l'action à accomplir, le jeune pourra opter pour un domaine dans lequel il se sent à l'aise et confiant et participer aux autres domaines. Par ailleurs, il pourra tout au long du projet et de sa présence au semo décider de rejoindre une autre équipe et de travailler sur de nouveaux éléments, tout en respectant leur engagement et le cadre clair qui aura été posé.
- sa **perception du contrôle** qu'il exerce sur le déroulement de l'activité et sur ses conséquences.
Nous tentons à travers ce projet d'impliquer chaque jeune, afin qu'il se sente responsable, avec le reste de l'équipe, du bon aboutissement de ce projet. Une date d'exposition sera fixée dès le début du lancement du projet et représentera un objectif à atteindre pour tous.

Quand aux **méthodes** utilisées par les formateurs et éducateurs, elles correspondent à ce qui se fait habituellement dans la formation d'adultes. Chaque formateur varie ces dernières : participation active des apprenants, apports d'éléments théoriques par exposé, apprentissage par essai-erreur, par tâtonnements (notamment dans les ateliers pratiques, créatifs et multimédia), exercices écrits et oraux d'entraînement, brainstorming pour l'émergence de nouvelles idées, rencontres avec des professionnels, visites d'entreprises, jeux et jeux de rôles, etc.

¹ Viau, R. (1998). *La motivation en contexte scolaire*. (2^e édition). Bruxelles. Editions de Deboeck.

5. Evaluation

Pour évaluer la dynamique motivationnelle des apprenants, nous utilisons les indicateurs du modèle motivationnel de Rolland Viau exposé ci-dessus :

D'après ce modèle, nous savons qu'une personne motivée choisit de *s'engager cognitivement* dans une activité pédagogique et de persévérer. L'engagement cognitif correspond au degré d'effort mental que le jeune déploie lors de la réalisation d'une activité pédagogique. Nous pourrions ainsi mesurer cet effort mental pour les activités proposées dans les diverses sessions de formation sur le thème.

La *persévérance* se traduit par le temps que le jeune consacre à accomplir une activité pédagogique. Une personne démotivée tendra à abandonner rapidement l'activité proposée ou à faire le strict minimum.

La *réussite* finale est la conséquence finale de la motivation. Généralement, un apprenant qui persévère et qui utilise de bonnes stratégies d'apprentissage réussit. La réussite peut être une conséquence de la motivation, mais elle peut en être également une source, car elle influence les perceptions de l'apprenant qui sont à l'origine de sa motivation.

Le succès de l'exposition nous donnera une indication quant à la réussite de ce projet et de l'implication de tous.

Toutes les actions de formation permettent, en outre, aux formateurs d'évaluer les compétences transversales des jeunes adultes, utiles dans toutes professions, telles que leur degré d'autonomie, leur prise d'initiative, leur adaptation au contexte et aux changements, etc. Le comportement et la motivation sont également évalués par chaque formateur et éducateur.

Ceci se fait, tous les mois environ, par chaque formateur et éducateur, à travers une grille d'évaluation commune (cf. Annexe I).

6. Aspects novateurs

Le projet d'exposition sur le thème des nains de jardin est novateur dans l'attention portée par l'équipe à l'harmonisation de la mesure semo. Grâce à un projet commun, il s'agit de renforcer l'articulation entre les nombreuses actions de formation proposées et d'offrir ainsi, une plus grande cohérence et une plus grande implication des apprenants. Tout en ayant chacune sa spécificité et en poursuivant ses objectifs pédagogiques distincts, chaque action de formation avance sur un même chemin. En dehors de l'objectif principal de soutien à la réinsertion des jeunes adultes, ce projet devient donc le dénominateur commun du semo.

L'aspect novateur apparaît également dans le système de choix libres que nous souhaitons promouvoir dans ce projet. Les apprenants sont libres de choisir la ou les tâches qu'ils souhaitent exécuter pour apporter leur pierre à l'édifice. Ils seront invités à respecter leurs engagements. Ceci devrait également contribuer à accroître leur autonomie, les rendre davantage responsables et rigoureux.

Enfin, l'aboutissement de ce projet par l'exposition des œuvres créées pourrait également devenir un symbole fort pour les apprenants. Ils pourront être fiers d'avoir contribué à cette réussite et d'être allés au bout de quelque chose.

7. Proximité – polyvalence – participation

Proximité

A travers ce projet, les connaissances acquises lors des diverses actions de formation ont l'avantage de ne pas être abstraites et peuvent être utilisées dans une activité concrète et palpable. Les jeunes ont ainsi la possibilité de mobiliser leurs savoirs et de les transférer dans la réalité. Par exemple, le fait de calculer un budget et de s'y tenir permet de travailler les mathématiques et surtout d'en comprendre l'utilité.

Par ailleurs, en leur laissant le choix de l'activité, les apprenants peuvent combler leurs besoins et faire valoir leurs expériences personnelles antérieures. Un jeune adulte qui aurait déjà participé à l'organisation d'un événement de ce type pourrait mettre en avant sa pratique et la partager avec le reste du groupe.

Polyvalence

Comme décrit ci-dessus, le projet promeut une éducation polyvalente. Il permet aux apprenants d'acquérir de nouvelles compétences, à la fois techniques et sociales, utiles dans leur recherche de formation. En rencontrant, en outre, des professionnels appartenant à des domaines divers, ce projet les aide à élaborer leur projet professionnel et à trouver, pour certains, un métier qui les stimule.

Participation

Le projet ne peut fonctionner sans une participation active des acteurs principaux, à savoir les apprenants. Nous laissons la possibilité à ces derniers de choisir les tâches qu'ils souhaitent exécuter. Ils peuvent décider de créer entièrement ou partiellement une œuvre à exposer ; ils peuvent plutôt s'investir dans des éléments périphériques, telles que la constitution du dossier de presse, la création ou la fabrication des affiches et des cartons d'invitations, l'organisation financière du projet.

De part l'implication du plus grand nombre d'apprenants, les jeunes adultes vont pouvoir apprendre les uns des autres et s'auto-former.

8. Formateurs impliqués : leurs fonctions et qualifications

- **Jean-Louis Pieraggi** : Responsable du semo.
- **Catherine Claus** : Assistante administrative.

Initiateurs et coordinateurs du projet :

- **Moïra Salvadore** : Adjointe de projet semo, responsable pédagogique et formatrice de « Techniques de Recherche d'Emploi », atelier d'expression orale et corporelle et activités culturelles.
Formatrice d'adultes : niveau FSEA 1. Psychologue du travail FSP.
- **Eric Schimpf** : formateur d'atelier créatif.
Educateur spécialisé ESTS (IES). Diplôme HEA en arts visuels (Beaux-Arts). CFC de cuisinier.

Formateurs :

- **Jérôme Aeschlimann** : formateur de « Techniques de Recherche d'Emploi ». *Psychologue et conseiller en orientation scolaire et professionnelle.*

- **Helena Casazza Latorre** : formatrice de « Techniques de Recherche d'Emploi ». *Psychologue FSP.*
- **François De Limoges** : formateur de multimédia. *Diplôme HEA en cinéma (Beaux-Arts).*
- **Magali Di Peri** : formatrice de français et mathématiques. *Formatrice d'adultes. Licenciée en Sciences de l'éducation mention formatrice d'adultes. Master en formation d'adultes en cours.*
- **Patrick Labra** : formateur d'atelier pratique, activités culturelles et percussions. *CFC d'ébéniste. Diplôme d'animateur musical.*
- **Baptiste Lefebvre** : formateur d'informatique et de multimédia-graphisme. *Diplôme universitaire en informatique et vidéocommunications et en arts plastiques (France).*
- **Eric Mezin** : formateur d'atelier pratique et créatif. *Diplôme de moniteur-éducateur. Brevet d'aptitudes à la fonction de Directeur de centre de loisirs (France).*
- **Antonietta Patacca** : formatrice de « Techniques de Recherche d'Emploi ». *Formatrice d'adultes : niveau FSEA 1 et module 5 en cours. Diplôme universitaire de droit commercial et gestion d'entreprise. Certificat de management. Praticienne en PNL, coaching et mentoring.*
- **Claire Russo** : coordinatrice du programme de Mentorat. *Psychologue FSP.*
- **Anita Soldati**: formatrice de français, « Techniques de Recherche d'Emploi » et activités culturelles. *Formatrice d'adultes : niveau FSEA 1. Psychologue du travail.*

La sélection des formateurs et encadrants repose sur les critères suivants :

- Expérience du travail avec des adolescents et/ou des jeunes adultes
- Intérêt marqué pour les questions liées à l'intégration scolaire et professionnelle.
- Connaissance du réseau économique et social genevois
- Diplôme reconnu de Psychologue, de Formateur d'adultes ou d'Educateur social HES ou titre jugé équivalent. CFC (Certificat de capacité Fédérale) dans un domaine technique ou manuel ou titre jugé équivalent

Le développement de la qualité du dispositif s'intègre dans les principes retenus par la certification EduQua de l'OSEO Genève.

Dans ce cadre-là, nous mettons en œuvre le développement de la qualité des formateurs selon trois axes d'intervention :

- La *certification FSEA 1* d'une partie des formateurs dans les prochaines années.
- Les *échanges pédagogiques*. D'une part, la responsable pédagogique évalue les pratiques auprès de chaque formateur et établit avec ces derniers un bilan, afin d'améliorer constamment la qualité de l'enseignement. D'autre part, les formateurs sont encouragés à visiter les cours de leurs collègues et à échanger sur leurs pratiques respectives. En outre, une fois par mois, tous les formateurs se réunissent

pour partager leurs pratiques, se soutenir mutuellement dans leur travail quotidien et harmoniser leurs actions de formation.

- Des *formations internes* à l'OSEO Genève ainsi que des supervisions ponctuelles sont mises en place. Tous les formateurs sont invités à les suivre. Elles portent sur des thématiques précises et visent à développer les échanges entre eux et la mise en place de principes communs à tous. Des thèmes tels que la gestion du « tapis roulant », le CV et les lettres de motivation, la dynamique de groupe, la dynamique de l'échec scolaire ont faits l'objet de plusieurs heures de formation.

9. Financement

Le coût global et approximatif de ce projet est estimé à SFR 11'000.- et plus précisément réparti comme suit :

Phase 1 & 2

Achat du matériel pour la création des œuvres 3000.-

Achat du matériel pour la création des éléments périphériques (supports d'exposition) 1500.-

Marketing (cartons d'invitations, affiches, flyers, annonces dans les journaux, etc.) 3000.-

Phase 3

Catering du vernissage (ravitaillements pour les invités) 1000.-

Location d'une tente pour l'exposition 1000.-

Rémunération des heures supplémentaires des collaborateurs 1500.-

TOTAL 11'000.-

Le prix décerné par votre fondation nous permettra de lancer ce projet transversal d'exposition sur le thème des nains de jardins au plus vite et d'organiser le vernissage en septembre 2009.