



CHARTRE de l'association « Tous Citoyens pour l'Emploi » TCiPE

(En vertu du respect des obligations naturellement sous-entendues des statuts de l'association)

L'Association « Tous Citoyen pour l'Emploi », a pour but de mettre en œuvre une forme de mentoring au bénéfice de personnes en recherche d'un emploi, tout en formant toute personne souhaitant elle-même s'engager pour devenir mentor.

L'objet est de permettre à tout bénéficiaire, d'identifier ses potentialités et les cibles de situations professionnelles les plus propices à l'émergence de ses talents, d'une part, et de le guider dans l'utilisation des moyens et techniques de recherche d'emploi d'autre part.

L'action de « Tous Citoyen pour l'Emploi » repose sur des valeurs humanistes, de solidarité, d'ouverture et de respect de l'autre, de laïcité et d'indépendance politique.

Gouvernance

- favorise la participation des bénévoles aux activités.
- ouverte à l'ensemble des bénévoles potentiels quelle que soient leur situation personnelle et sociale.

Fonctionnement interne

La manière d'atteindre la mission doit être régulièrement questionnée.

Ses membres doivent avoir la possibilité de s'exprimer en tout temps.

Ainsi, dans le respect des statuts, règlements et autres documents ad hoc, il s'agit de :

- privilégier l'autonomie des membres et de favoriser le partage des responsabilités,
- valoriser les compétences de chacun en reconnaissant leur rôle et en respectant un juste équilibre entre les pouvoirs.

Bénévoles

L'engagement bénévole est un acte librement consenti.

L'association respecte les règles du bénévolat :

- le périmètre de l'engagement bénévole,
- le contexte de l'engagement bénévole qui prend en compte l'intérêt, la disponibilité et les compétences des bénévoles,
- l'accompagnement des bénévoles (personne de référence au sein de l'organisation),
- la couverture au plan des assurances,
- le défraiement (remboursement des faux frais),
- la valorisation de l'engagement bénévole (attestation qui précise les compétences acquises et mobilisées dans l'exercice du bénévolat),
- la fidélisation des bénévoles. Ces droits et devoirs des bénévoles et des Associations sont inscrits dans des conventions ad hoc.

Nature du rôle et qualité des bénévoles de TCE

Il s'agit avant tout d'une action de :

- 1- mentoring pour la recherche d'emploi et pour l'évolution professionnelle, conduite par les bénévoles « mentors », au bénéfice de personnes au chômage ou en poste « mentorés », en quête d'une nouvelle activité professionnelle.
- 2- formation auprès de toute personne désireuse de devenir « mentor » (ref. rôle, qualité et pré requis du mentor)

- **Rôle du « mentor » :**

Pré requis : en emploi avec une expérience professionnelle confirmée (> 10 ans),

- Disponibilité : 2 à 4h par mois et par personne accompagnée + temps passé à se former, à participer à la vie de l'association,
- A l'aise avec les NTIC,
- Motivation sur le long terme : « pugnace » et solide pour accompagner une personne jusqu'à 12 mois (profil type chef de projet),
- Qualités de base : Empathie, bienveillance...
- Connaissance des métiers voire expert d'un métier ou d'un secteur (proche de celui de son filleul)
- Entretien avec un membre référent pour confirmer sa faculté à être parrain
- Retours : rend compte à l'association sur l'avancement de son accompagnement
- Support : reçoit l'aide de l'association tout au long des ses accompagnements notamment lors de réunions régulières auxquelles les mentors sont invités pour partager les expériences.

- **Mentoré : pré requis**

- Avoir déjà travaillé ou être en recherche de son 1^{er} job
- Etre réellement en recherche d'emploi, motivé et volontaire (acteur de ses recherches)
- Savoir parler, lire et écrire couramment le français
- Savoir faire un usage courant des outils numériques et internet pour pouvoir utiliser le site interactif de TCE
- Ne pas être en grandes difficultés psychique et sociale qui nécessiteraient le recours à des compétences professionnelles spécifiques, voire d'expertise (thérapeutes, assistants sociaux...)

- **Parcours de l'accompagnant « Mentor » et de l'accompagné « Mentoré » :**

Le Mentor et le Mentoré s'engagent dans l'esprit de la charte :

- par un contrat moral de mentoring (ad hoc) qu'ils adaptent et précisent ensemble
- à respecter les points fixés ensemble dans ce contrat moral, qui peut évoluer d'un commun accord
- à instaurer une relation de confiance, dans la durée, qui vise à l'accompagnement vers l'emploi du Mentoré, mais sans obligation de résultats en terme d'accès à l'emploi de la part du Mentor.

Pour le Mentoré :

- à respecter les limites du rôle du mentor
- à ne pas tomber dans l'attente d'attendre de lui un emploi
- à reconnaître la valeur de l'aide que lui apporte le Mentor en s'engageant notamment dans l'ensemble des actions et des outils proposés par ce dernier

Pour le Mentor :

- à définir les outils disponibles et à les mettre à disposition du Mentoré
- à accorder une disponibilité dans la durée au Mentoré
- à respecter la confidentialité des échanges avec le Mentoré et de la connaissance qu'il a de sa situation
- à donner la méthodologie d'élaboration du projet professionnel et d'approche adéquate du réseau, sans être tenu de délivrer son carnet d'adresses
- à s'assurer que le Mentoré intègre/comprend bien les informations qui lui sont délivrées
- à instaurer un rythme et un programme de travail et des objectifs cohérent en fonction du Mentoré, et de le sensibiliser à la nécessité de s'y tenir

-

Collaborateurs salariés

L'association se conforme aux obligations imposées aux employeurs en matière de droit du travail (code des obligations 319 ss.) et de protection sociale.

Elle définit clairement les responsabilités et les tâches qui sont attribuées aux uns et aux autres au moyen de description de poste ou de mission.

Dans la mesure où l'engagement bénévole est un acte libre, s'il est attendu un "temps bénévole" d'un salarié, celui-ci fera l'objet d'une clarification dès l'engagement.

L'association garantit à ses salariés un statut ayant fait l'objet d'une discussion préalable.

Sa politique salariale s'aligne sur celles retenues par les pouvoirs publics (cantons/communes) et les conventions collectives de travail regroupant les conditions de travail fixées par les Associations professionnelles et les syndicats.

- **Relations inter associatives**

L'Association cherche à développer des réflexions et des actions communes avec d'autres associations partenaires.

Elle favorise la circulation de l'information ainsi que le partage de locaux d'équipements et d'autres services.

Elle exclue toute forme de concurrence et privilégie la coopération et la mutualisation des spécificités et de des ressources. Elle encourage, par exemple, la mise en place de plates-formes pour faciliter les relations inter associatives.

- **Relations avec les pouvoirs publics**

Dans le cadre d'un partenariat avec les pouvoirs publics, l'Association s'engage à rester fidèle à sa mission, son éthique et à ses pratiques.

Le partenariat conclu entre une Association et les pouvoirs publics (canton/communes) fait l'objet d'une convention définissant :

- des objectifs clairs,
- des moyens techniques et financiers,
- des règles de contrôle financier et d'appréciation des résultats,
- des possibilités de recours contre des décisions arbitraires.

- **Relations avec les entreprises**

Le premier objectif d'une collaboration entre l'Association et une entreprise, est de promouvoir l'action d'accompagnement vers l'emploi auprès de ses salariés ainsi que la formation de ceux-ci pour devenir accompagnateurs.

Toute collaboration entre l'Association et une entreprise fait l'objet d'une concertation traitant des conditions et des modalités pratiques d'un partenariat mutuellement enrichissant.

Il s'agit de réussir à mettre sur pied des projets de formation à l'accompagnement, et de compter sur l'engagement de bénévoles.

Les entreprises, quant à elles, s'engagent à fédérer leurs collaborateurs autour d'un projet partagé et à favoriser leur ancrage dans leur environnement.