

POURQUOI DEVENIR MARRAINE OU PARRAIN DE L'AVARAP?

L'AVARAP EN BREF



Créée en 1984, L'AVARAP est une association reconnue d'utilité publique*. Son objectif est d'accompagner les cadres en poste ou en recherche d'emploi pour rebondir et développer un nouveau projet professionnel. Ce projet correspond à leurs compétences, à leurs goûts et est réaliste par rapport au marché. L'AVARAP est animée par des consultants bénévoles se réclamant d'un ensemble de valeurs humanistes: engagement de chacun, solidarité de tous, autonomie.

LE PUBLIC, LES PARTENAIRES, LE RÉSEAU

Majoritairement des cadres d'entreprise, en activité ou en préavis (37%) ou en recherche d'emploi (63%), de tous âges (âge moyen 45,5 ans), tous secteurs, tous niveaux.

L'hétérogénéité, dans la composition des groupes AVARAP, est l'une des composantes importantes de leur efficacité.

Des partenariats ont été signés avec HEC et ESCP Europe, Sciences Po, Agro,...

L'AVARAP est présente dans plusieurs régions, notamment à Aix-en-Provence, Bordeaux, Lyon, Marseille, Nantes, Nice, Paris, Rouen et Toulon.

Depuis sa création plus de **14 000 CADRES** ont participé à un groupe AVARAP. En 2014, ce sont **850 CADRES**, répartis dans 68 GROUPES, qui ont suivi le cursus sur l'ensemble du territoire.

LA MÉTHODE AVARAP

Une approche structurée de travail en groupe-projet, d'une durée de 7 à 9 mois, qui s'organise en trois phases successives:

- Bilan personnel et professionnel approfondi.
- Établissement d'un projet professionnel et d'un plan d'action adapté au marché.
- Recherche effective d'un emploi sur la base du projet professionnel.

Au travail hebdomadaire en groupe s'ajoutent un travail individuel et des exercices en ateliers. La méthode AVARAP est issue des travaux de l'École de Palo Alto, USA.

LES RÉSULTATS

Dans la dernière étude de satisfaction, menée en Mai 2014 auprès des participants des 3 dernières années, **87% ÉTAIENT SATISFAITS** car le groupe AVARAP leur avait permis:

- de retrouver confiance en eux,
- d'identifier leurs atouts,
- de rompre leur isolement.

64% des personnes en recherche d'emploi à leur entrée dans le groupe **AVAIENT RETROUVÉ UN EMPLOI, 22% ONT CRÉÉ LEUR ENTREPRISE.**

57% des personnes en poste ou en préavis ont opéré **UN CHANGEMENT PROFESSIONNEL.**

Le profil des intervenants « parrains et marraines »

Pour animer les groupes, l'AVARAP recrute et forme chaque année 50 « marraines - parrains ». Ce sont tous des cadres d'entreprise ou des consultants indépendants, en activité ou jeunes retraités, ayant au moins 10 ans d'expérience professionnelle et ayant encadré des équipes.

*L'AVARAP est reconnue d'Utilité Publique par décret du 17 mars 2015. Elle fait partie des 1950 associations reconnues comme telles sur un total d'1,1 million d'associations existant en France. Par cette décision, l'Administration reconnaît l'efficacité du travail de l'Association pour favoriser la réinsertion professionnelle.

CLAUDE GÉNIN, MEMBRE DU COMITÉ EXÉCUTIF DE L'AVARAP
ET BERNARD MAZURIER, PARRAIN DE L'ASSOCIATION

« UN GROUPE AVARAP EST UN CENTRE DE REMISE EN FORME PROFESSIONNELLE » CLAUDE GÉNIN

Dans le paysage français des associations qui accompagnent les cadres dans leurs repositionnements professionnels, l'Avarap compte, depuis près de trente ans, parmi les acteurs incontournables. Depuis sa création, plus de 13 000 cadres sont passés par la méthode éprouvée de l'association dont l'approche, structurée autour du collectif, a permis à 60 % d'entre eux de réaliser un nouveau projet professionnel.

Propos recueillis par Florence Davy

L'Avarap a acquis une forte notoriété en France. Quelle est son histoire et comment expliquez-vous aujourd'hui ce rayonnement ?

Claude Génin : l'association Avarap a été créée en 1984 par une quinzaine de cadres du secteur de la sidérurgie. S'étant retrouvés au chômage, ils ont eu l'idée de constituer un groupe pour s'entraider. Ils ont mis sur pied une méthode de travail qui n'a pas cessé depuis, de se perfectionner. Le taux de satisfaction élevé des membres des groupes Avarap explique que près des trois quarts des personnes qui s'inscrivent se soient vues recommander l'Avarap par un proche. Le dernier quart provient de conseils prodigués par l'Apec, Pôle Emploi, des cabinets d'outplacement ou des centres de bilans de compétences.

Bernard Mazurier : lorsque j'étais en activité, j'avais rencontré de nombreuses personnes qui m'avaient vanté la démarche humaniste de l'association et la rigueur de sa méthode. Lorsque je suis devenu parrain et membre permanent, j'ai pu mesurer

le sérieux et l'efficacité de cette organisation qui expliquent aujourd'hui son rayonnement.

A qui l'Avarap s'adresse-t-elle et quelles sont ses principales missions ?

C.G. : l'Avarap s'adresse à des cadres en recherche d'emploi ou en poste avec un désir de repositionnement. Les groupes sont très hétérogènes en âge, fonction, formation, profil, expérience. Chaque mois, l'association organise une réunion d'information à laquelle assiste une cinquantaine de personnes. A l'issue de cette réunion, des groupes d'une quinzaine de personnes sont formés.

Il s'agit bien d'accompagner et d'aider et non d'assister. Concrètement, chacun va élaborer un projet professionnel qui débouchera sur un plan d'action. Une phase préliminaire consiste à faire un travail sur soi pour, notamment, restaurer ou consolider la confiance en soi. Le chômage s'accompagne souvent d'un sentiment de perte d'identité sociale et, s'il se prolonge, d'une perte de repères. En même temps, il peut représenter une opportunité à



Claude Génin

condition de savoir profiter de l'une des matières premières les plus rares et les plus précieuses : le temps.

B.M. : Ce qui m'a frappé lorsque j'ai pris mon premier groupe en 2012, c'est la diversité des profils de cadres que j'y ai trouvés : six femmes, six hommes ; moyenne d'âge : 42 ans ; 40 % sont en poste ; 60 % sont en recherche de travail. Les expériences professionnelles sont très variées : un DRH, une rédactrice en chef de magazine, une notaire, un comptable, une acheteuse dans la grande distribution, un commercial... Cette diversité est une énorme richesse car les compétences individuelles sont mises au service de la communauté.

“ L'originalité de l'approche Avarap repose sur trois éléments : un socle de valeurs, la dynamique de groupe, l'approche systémique. ” Claude Génin



Bernard Mazurier

“ La diversité des profils de cadres à l'Avarap est une énorme richesse car les compétences individuelles sont mises au service de la communauté. ”

Bernard Mazurier

Pour fonctionner, l'Avarap s'appuie sur des experts bénévoles. Qui sont-ils et quel rôle ont-ils ?

C.G. : les trois quarts sont en poste, les autres en préretraite ou en retraite mais toujours actifs en tant que bénévoles. Les personnes qui souhaitent animer un groupe reçoivent une formation qui leur fait vivre les différentes étapes de la méthode qu'elles feront appliquer dans leur groupe. Pour les personnes en activité, il s'agit d'un engagement personnel important car aux six jours de formation, il faut ajouter une séance hebdomadaire de trois heures qui demande un minimum de préparation. Cette forte implication personnelle a heureusement pour corollaire une expérience humaine très riche et très utile sur un plan professionnel. Le statut de bénévole induit aussi une qualité de relations humaines assez exceptionnelle avec l'ensemble de l'environnement social.

B.M. : aujourd'hui, je donne 50% de mon temps libre à l'Avarap comme permanent au sein de l'association et comme parrain. C'est une expérience passionnante, éprouvante par moment, mais qui procure l'énorme satisfaction de se sentir encore utile.

La méthode Avarap est reconnue pour son efficacité. Quelles sont les forces et les principes structurants sur lesquels elle s'appuie ?

C.G. : l'originalité de l'approche Avarap repose sur trois éléments : un socle de valeurs, la dynamique de groupe, l'approche systémique.

Dans la vie d'un groupe Avarap qui s'étend sur une durée de 7 à 9 mois

en moyenne, on peut distinguer trois grandes phases : un bilan personnel et professionnel approfondi ; la mise sur pied d'un projet professionnel et l'application du plan d'action qui s'y rattache. Ces trois grandes phases correspondent à trois objectifs qui peuvent s'énoncer ainsi : préciser ce que je suis ; ce que je veux être ; ce que je vais faire.

Quelles sont les conditions de réussite d'un groupe Avarap et quels résultats significatifs obtenez-vous ?

C.G. : Le fonctionnement des groupes est fondé sur le principe de solidarité active, l'efficacité de chaque groupe est donc largement dépendante du niveau d'implication de chacun. Chaque participant prend l'engagement moral d'être ponctuel, assidu et de suivre la méthode en respectant les règles et les valeurs.

La participation au groupe va permettre à chacun de s'entraîner à pratiquer les comportements nécessaires qui lui sont les moins familiers. L'un des objectifs des groupes est de faire en sorte que, pour chacun, le changement ne soit plus considéré comme un risque mais comme une opportunité. L'approche Avarap est comportementale, on ne va pas s'attacher à analyser l'origine d'un problème mais à essayer de le résoudre « ici et maintenant ». Le changement ne repose pas sur la compréhension intellectuelle de ce qu'il faut faire mais sur l'adoption d'un comportement mieux adapté à la situation.

La participation à un groupe Avarap est aussi l'occasion privilégiée pour chacun de développer ce qu'il est convenu

d'appeler l'intelligence émotionnelle. Dans un environnement complexe et incertain ce sont souvent les compétences comportementales qui font la différence. Face à des injonctions parfois contradictoires, il est bon de pouvoir s'appuyer sur un bon niveau d'équilibre personnel.

Le taux de réussite des membres des groupes Avarap est de l'ordre de 60%. Cette statistique n'a guère qu'une signification relative car cela peut varier fortement d'un groupe à un autre.

L'avarap est un réseau vivant et ouvert sur l'extérieur. Quels sont vos partenaires, comment faites-vous vivre ce réseau ?

C.G. : nous avons des accords de partenariat privilégiés avec les associations d'anciens élèves de grandes écoles, en particulier HEC et ESCP Europe qui représentent le quart de nos activités en Ile-de-France. Depuis deux ans nous mettons sur pied, en liaison avec ESCP Europe, un groupe Avarap à Londres.

Vous souhaitez développer vos partenariats avec les entreprises, quelle valeur ajoutée pouvez-vous leur apporter ? Et comment celles-ci pourraient-elles contribuer à la dynamique de l'association ?

C.G. : les valeurs partagées par les membres de l'Avarap, engagement, solidarité, autonomie sont des ressources précieuses pour les entreprises. Faire différemment dans le respect de tous est une vraie valeur ajoutée que les participants à nos groupes et nos bénévoles peuvent apporter à l'entreprise.

La contribution des entreprises peut prendre plusieurs formes, du simple mécénat au mécénat de compétences voire au soutien actif de nouveaux projets. Elles peuvent ainsi permettre à l'association de développer de nouveaux outils pour de nouvelles cibles: jeunes diplômés, personnes souhaitant réfléchir à leur parcours à mi-carrière. Les entreprises peuvent ainsi contribuer, de manière citoyenne, à développer des talents ou à redonner un sens à un parcours chaotique. ■

Pour en savoir plus :

<http://www.avarap.asso.fr/avarap-asso>



DEVENIR PARRAIN DE L'AVARAP, QUEL INTÉRÊT POUR UN CADRE EXPÉRIMENTÉ?

En dehors des bénéficiaires généralement mis en avant pour vanter les bienfaits du bénévolat : partager, aider les autres, se sentir utile, prendre du plaisir... L'animation d'un groupe AVARAP représente une expérience unique de management interculturel et intergénérationnel.

Le bénéfice qu'on peut en tirer est à la fois personnel et professionnel.

Ce type d'engagement a d'autant plus d'importance que **la société française est en pleine mutation** et le **chômage** l'une des préoccupations centrales.

Des cadres expérimentés, motivés par le concept de solidarité active peuvent s'avérer dès lors très utiles et **efficaces**. Il y a certainement là une formidable réserve d'énergie actuellement sous-utilisée.

Pour les retraités il s'agit d'une belle opportunité de faire d'une pierre deux coups : rester jeune en étant socialement utile.

Quelques témoignages de parrains et de marraines.

« Évoluer soi-même en faisant évoluer les autres... »

« Ce groupe a bien choisi son nom! Les magnifiques!

Ils ont bien compris l'enjeu de suivre la méthode et ont été très sérieux. La force qu'ils ont est de mon point de vue leur solidarité extrêmement forte, ils se mobilisent à chaque fois que l'un d'entre eux a besoin d'être accompagné. J'ai eu le bonheur de les voir évoluer, se transformer au fur et à mesure des séances.

C'est un groupe plein d'amitié, d'énergie, d'enthousiasme et qui a su construire son autonomie.

De belles personnes qui méritent toutes de réussir pleinement leur vie!

J'ai eu beaucoup de plaisir à les accompagner! »

« Ce groupe était vraiment formidable, et puisait dans sa diversité une richesse incroyable. Je suis particulièrement touché par le fait qu'ils continuent à se voir, non pas seulement sur une base amicale, mais pour travailler encore à leurs projets respectifs, ceux qui ont trouvé du travail prenant encore du temps malgré le contexte toujours délicat de démarrage d'un poste pour aider les autres... »

« Je suis très content d'avoir participé à cette belle aventure qui continue aujourd'hui. »

« Aider les autres en utilisant ses compétences permet de garder la forme ! On manque singulièrement de solidarité dans ce monde hyper individualisé. Le grand secret du bénévolat c'est qu'on reçoit toujours plus qu'on ne donne. »

Vous souhaitez devenir parrain de l'AVARAP, c'est simple. Rendez-vous sur notre site **www.avarap.asso.fr** et cliquez sur l'onglet **Accompagner un GROUPE AVARAP**. La procédure à suivre y est détaillée.

