

Identifier  
Développer  
Transformer  
Evaluer

# **PRÉSENTATION DE L'AEDEC**

## **L'ORIGINE DE L'AEDEC**

## **LE PÔLE INGÉNIERIE DE COMPÉTENCES**

## **L'APPROCHE CLINIQUE DES CONSULTANTS : UN AJUSTEMENT À LA SITUATION DE TRAVAIL**

## **L'AEDEC, CENTRE PLURIDISCIPLINAIRE DE TRAVAIL**

La pluridisciplinarité

La supervision

L'AEDEC et son inscription dans un réseau

L'inscription européenne

## **CHAMPS D'INTERVENTION DE L'AEDEC**

### **LES MISSIONS CONSEIL**

LES DOMAINES D'INTERVENTION

L'ADAPTATION DES PRESTATIONS AU COMMANDITAIRE

### **LES ACCOMPAGNEMENTS**

### **LES FORMATIONS**

## **CONTACTS**

# PRÉSENTATION DE L'AEDEC

## L'ORIGINE DE L'AEDEC

Fondé en 2000 par des consultants en Ressources Humaines et formateurs en formation continue, le conseil d'administration de l'AEDEC s'est d'emblée constitué dans une interdisciplinarité (ergonome, psychologues, juristes, analyste financier, médecins, intervenant social).

Le premier but de l'association était de constituer un groupe de recherche et d'analyse sur les conditions de toutes sortes que requièrent l'émergence, la construction, le maintien et le développement de la compétence au travail et de construire des méthodes et outils ajustés à chaque situation de terrain.

Cette volonté est aujourd'hui traduite au quotidien dans le fonctionnement d'un pôle de Ressources et Développement « Ingénierie de Compétences ».

## LE PÔLE INGÉNIERIE DE COMPÉTENCES

Ce pôle mène à l'année des recherches dont les applications concernent, autant les groupes de travail, les groupements institutionnels que les individus. Ces recherches sont valorisées dans la participation à des programmes européens. Interpellé lors de chaque mission-conseil engagée, le pôle Ingénierie de Compétences soutient le consultant en lui proposant, des références de pratiques et des outils d'évaluation pour sa mission en cours.

Les consultants du pôle Ingénierie de Compétences interviennent directement dans les constructions de dispositifs comme la certification de compétences ou la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

## L'APPROCHE CLINIQUE DES CONSULTANTS :

### UN AJUSTEMENT À LA SITUATION DE TRAVAIL

Chaque consultant suit une démarche qui privilégie l'approche clinique. Cette démarche vise à l'élargissement de la prise de conscience d'un individu concernant

son mode de fonctionnement afin qu'il conduise les changements significatifs liés à la demande d'intervention. La réponse élaborée sera « sur mesure » dans le respect de la demande et ses contraintes.

De l'engagement de l'action, à l'accompagnement des projets (conseil en formation) jusqu'à l'évaluation de son action, cette approche permet une qualité d'écoute et d'intervention, qui, conjointe à d'autres démarches (ergonomiques, statistiques...), amène la fiabilité des résultats.

## L'AEDEC, CENTRE PLURIDISCIPLINAIRE DE TRAVAIL

### **L**a pluridisciplinarité

Les consultants de l'AEDEC ont une double spécificité : Chacun est issu, de par sa formation, d'un domaine différent : l'ergonomie, la psychologie clinique, la psychologie du travail, la sociologie, l'ingénierie de formation, les ressources humaines et l'animation.

Leurs connaissances et expériences de secteurs d'activités sont diversifiées dans les PME, le secteur hospitalier, le secteur social, l'industrie pharmaceutique, le secteur éducatif, les collectivités territoriales et la fonction publique d'état.

Ce choix de recrutement couplé à un fonctionnement privilégiant les échanges permet un enrichissement des pratiques et une pluralité de regard pour une même mission.

### **L**a supervision

Le développement des compétences individuelles des intervenants de l'AEDEC et collective de l'équipe puise ses ressources dans la synergie des échanges entre les intervenants et avec leurs interlocuteurs grâce à la supervision. Celle-ci se tisse pendant les séances d'analyse des pratiques qui se déroulent chaque semaine au sein de l'AEDEC.

## **L'inscription européenne**

Des partenariats multiples se sont créés au fur et à mesure des travaux engagés, tant avec des universitaires, des associations ou des institutions (mairies, services d'état déconcentrés) de plusieurs pays européens.

L'apport est essentiel aux consultants : Amenant une dynamique d'échanges, ces travaux permettent avant tout l'enrichissement des bonnes pratiques en matière de gestion des emplois et des compétences.

### **Agréments OPACIF suivants pour 2009 :**

AFDAS (Spectacles, pub)

ANFH (Hospitalier Public)

FAF TT (Intérim)

FONGECIF (Grand Ouest)

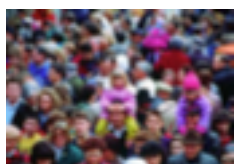
HABITAT FORMATION (logement social)

MEDIAFOR (Industries graphiques)

UNIFAF (Secteur Sanitaire et Social à but non lucratif)

Elle réalise régulièrement des accompagnements individuels à la demande de collectivités territoriales (bilans, appuis V.A.E., coaching, analyses des pratiques).

## **CHAMPS D'INTERVENTION DE L'AEDEC**



### **La Gestion des Ressources Humaines**

#### **CONSEIL**

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Dispositif dévaluation des compétences

Aménagement de postes de travail

## ACCOMPAGNEMENT

Bilan de compétences

Bilan créateur et repreneur d'entreprise

## FORMATION


Mettre en place des descriptifs de fonction

Mettre en place un gestion par les compétences

Techniques d'aide au recrutement

## CONTACTS

Vous souhaitez :

 **Mettre en place des accompagnements, formations, missions conseils.**

**Votre contact :**

Marie Anthor

Consultante ergonome et

Psychologue du travail,

Directrice de l'AEDEC

Vous pouvez nous contacter auprès de notre accueil

au 02.32.10.22.10