

- Organiser les situations dans le travail de telle sorte qu'elles donnent l'opportunité de mettre en œuvre les ressources acquises (connaissances, savoir-faire...).
- Prévoir et organiser des actions de formation permettant d'approfondir ou de renforcer les compétences.
- Mettre en place des procédures ou des occasions facilitant la communication autour des compétences à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.
- Mettre en place et utiliser un logiciel permettant de suivre les offres et les demandes de compétences à l'intérieur de l'entreprise ou de l'organisation.
- Encourager et entretenir les processus de formalisation et de capitalisation des compétences et des modes opératoires.
- Réaliser des évaluations périodiques des effets de la formation sur la gestion des situations professionnelles et les performances en situation de travail : tirer les leçons des résultats de ces observations.
- Établir et suivre des tableaux de veille sur les actions de maintenance des compétences.
- Mettre en place des procédures de réalisation d'entretiens périodiques sur les compétences.
- Réaliser et actualiser périodiquement des bilans professionnels de compétences.

Commentaires

L'exemple ci-contre d'un extrait de tableau de bord montre comment il est possible d'effectuer une mise sous contrôle des conditions à réunir dans un dispositif de formation pour maximiser la possibilité d'obtenir des compétences de qualité.