

EXEMPLE DE TÂCHE DE MENTORAT FOURNIE SUR L'ESPACE DE MENTORAT EN LIGNE

Instructions : Cet exercice n'est qu'une suggestion pour une éventuelle session de mentorat. S'il ne convient pas à votre situation ou à vos objectifs, n'hésitez pas à modifier la tâche pour répondre à vos besoins de mentorat.

Titre de la tâche	Comment tirer parti des compétences extraprofessionnelles de la main-d'œuvre ?
Catégorie	Compétences générales
Sous-catégorie	Gérer des équipes multigénérationnelles
Mots-clés	Compétences extraprofessionnelles, appréciation des employés, analyse des compétences, cas d'entreprise.
Domaine de développement	Les domaines de développement sont la pensée holistique et la compétence sociale dans les relations avec les autres employés. Les connaissances, les aptitudes et les compétences de la main-d'œuvre dans son ensemble vont bien au-delà du seul domaine professionnel. Chaque personne a des intérêts et des passe-temps qui lui permettent d'acquérir d'autres compétences, qui peuvent à leur tour être utiles dans un contexte professionnel. Les employés plus âgés et plus jeunes couvrent un large éventail d'intérêts et de compétences qui en découlent.
La tâche pratique en bref	Identifier les compétences extraprofessionnelles de la main-d'œuvre d'âge mixte, déterminer les compétences utiles pour l'entreprise, traiter ces compétences supplémentaires de manière respectueuse dans l'entreprise.
La tâche pratique doit permettre de développer et d'appliquer des compétences en matière de :	Compétence sociale, capacité d'analyse, approche systématique et méthodique, capacité d'évaluation, action orientée vers le résultat.
La tâche pratique doit permettre d'approfondir et d'appliquer des connaissances relatives à :	Pensée holistique, développement des employés, apprentissage continu

<p>Description de la tâche</p>	<p>Les employés participants de différentes générations ont pour objectif commun d'identifier les compétences et qualifications externes et supplémentaires de leurs collègues et d'utiliser ces compétences de manière appréciative envers les employés et en faveur des intérêts de l'entreprise.</p> <p>(Exemple : Un employé peut s'engager dans le corps des pompiers ou dans les premiers secours pendant son temps libre. Il/elle est particulièrement sensibilisé(e) à reconnaître les sources possibles de danger dans le bâtiment ou sur les machines et équipements. Ce potentiel peut s'avérer très utile pour une entreprise, dans la mesure où il donne à l'individu la possibilité de s'impliquer en conséquence).</p> <p>La tâche des deux employés est d'identifier les compétences extraprofessionnelles de leur groupe d'âge dans l'entreprise. L'objectif global commun est d'élaborer une solution d'entreprise qui valorise les compétences supplémentaires des employés et favorise l'échange entre jeunes et seniors.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifiez les compétences extraprofessionnelles des employés 2. Lesquelles de ces compétences les employés sont-ils prêts à partager avec l'entreprise et leurs collègues ? 3. Analysez les compétences et leurs avantages pour l'entreprise. 4. Concevez une plate-forme appropriée pour que ces compétences puissent être partagées et utilisées de manière durable et appréciée par toutes les générations (par exemple, système de suggestions de l'entreprise, groupes de discussion, projets).
<p>Matériels à utiliser</p>	<p>Interviews des employés Outils d'analyse et de planification</p>
<p>Calendrier recommandé</p>	<p>La tâche peut être une impulsion pour une activité permanente de l'entreprise à moyen ou long terme</p>



Ce document est protégé par une licence [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

