



FANNIE PELLETIER, CPA, CMA
PRÉSIDENTE D'ADDENDUM

En soulignant et reconnaissant les bons coups, les efforts, les comportements clés observables, les initiatives et les résultats, vous donnez à votre caisse des ailes pour qu'elle poursuive son chemin vers l'atteinte de ses cibles.

Certains d'entre vous célèbrent spontanément. D'autres, comme moi, doivent garder en tête l'importance de prendre le temps de la faire. La célébration est si importante au sein des organisations, grandes ou petites, que le leader que vous êtes doit assumer ce rôle. Formation et accompagnement individuel sont des avenues afin de vous permettre de développer cette compétence.

En fait, qu'est-ce que la célébration au sein d'une organisation? Comment peut-on en tirer profit? Quels sont les effets dans le quotidien des employés? Bien sûr, c'est du renforcement positif, mais c'est beaucoup plus encore. La célébration est une source de carburant. C'est un catalyseur.

Qui sont vos champions de la reconnaissance?

Au sein de toutes les équipes, il se trouve toujours une personne qui a le sens inné de la célébration. Énergique, extravertie, expressive, volontaire, elle est prête, sur un simple signal (voire de son propre chef), à organiser un événement pour souligner les bons coups et renforcer les liens. Sauriez-vous l'identifier dans votre caisse? Y en a-t-il plus d'une? (Probablement) Mettez-

CÉLÉBREZ!

En 1977, votre association voyait le jour. Elle franchit donc le cap de ses quarante ans en 2017. Souligner l'anniversaire d'une organisation, c'est saisir l'occasion de célébrer! Et en tant que leaders dans nos organisations, nous devons célébrer.

les à profit! En identifiant et en mettant à profit les forces de son équipe, vous affirmez également votre leadership.

Quoi célébrer?

En tant que leader de votre organisation, vous regardez probablement droit devant vous. Vous savez précisément où vous allez, et une fois une étape franchie, vous passez à la suivante, vous concentrant généralement sur ce qui est à faire plutôt que sur ce qui a été fait. Le résultat final est la principale chose qui compte, et c'est bien normal. Mais devriez-vous célébrer uniquement les succès? Que faites-vous des progrès réalisés tout au long de l'année?

*Vous êtes le leader.
C'est vous qui donnez
l'impulsion.*

Si vous célébrez uniquement l'atteinte des résultats de l'organisation, vous risquez de souligner le travail de seulement quelques membres de votre équipe: ceux et celles qui sont directement liés, par les postes qu'ils occupent, aux résultats concrets. Vous félicitez ceux qui ont atteint leurs cibles de crédit ou d'épargne, ceux qui auront réussi à vendre le plus grand nombre de produits financiers, etc. Les risques? Omettre de reconnaître les comportements clés et les progrès réalisés par vos équipes.

Célébrez les progrès

Cela permet de mettre en lumière le travail

de toute votre équipe en plus de créer un effet d'entraînement stimulant et mobilisant. En soulignant l'atteinte d'étapes importantes et les progrès réalisés, on encourage nos équipes à maintenir les efforts en vue d'atteindre nos objectifs.

Les détails déterminants

En tant que leader de votre organisation, vous avez des attentes de toutes sortes à l'égard des membres de votre équipe. Les cinq comportements clés au cœur de la culture membre et client sont une source d'inspiration pour reconnaître et célébrer. Et ce ne sera pas des chiffres. C'est l'aspect humain que vous mettrez en relief et que vous valoriserez. Un gestionnaire lance un défi à son équipe et inspire de nouvelles façons de faire? Félicitez-le publiquement! Par exemple en envoyant un courriel à toute l'équipe. Cela aura effet mobilisateur. Multipliez les petites célébrations, vous constaterez l'impact positif sur vos troupes... et vos résultats.

Quel sera votre objectif de célébration en 2017?

Lorsque je vous parle de célébration, c'est évidemment au sens très large. Il ne s'agit pas de créer un événement de toute pièce chaque fois. Un courriel envoyé à votre équipe est un exemple. Afficher au mur menant à la salle de conférence une photocopie du diplôme nouvellement acquis par une employée est un autre exemple. Ou encore, un échange informel qui pourrait se dérouler ainsi: « J'ai su que tu avais complété ton certificat. Félicitations! » Souligner deux choses par semaine me semble tout à fait réaliste dans une organisation comme une caisse Desjardins. Quand avez-vous félicité un gestionnaire parmi