

UN GUIDE POUR LE PROGRAMME D'HONNEURS ET RÉCOMPENSES DE SCOUTS CANADA

RECONNAISSANCE OFFICIELLE

Ce document expose les grandes lignes du processus de demande d'honneurs et de récompenses de Scouts Canada. Les gens apprécient être reconnus pour le travail qu'ils ou elles accomplissent et il est important que les jeunes et les adultes au sein du scoutisme puissent avoir l'occasion non seulement de recevoir une telle reconnaissance, mais également d'initier une demande pour les personnes qu'elles admirent pour leur implication, leurs compétences, leurs actions, leur persévérance et leur bravoure. Le programme d'honneurs et récompenses est une méthode officielle permettant de reconnaître les efforts exceptionnels des membres de Scouts Canada et de prouver aux récipiendaires que leurs actions ont largement contribué à réaliser la mission de Scouts Canada. Vous pouvez consulter le document *Honneurs et récompenses de Scouts Canada – un aperçu*, que vous trouverez sur notre site Web pour une description du programme d'honneurs et récompenses de Scouts Canada. Les formulaires de demande sont également disponibles sur notre site Web.

La procédure de mise en candidature

La procédure comprend les étapes suivantes :

1. Vous identifiez une personne qui remplit son rôle ou accomplit son travail d'une manière si remarquable qu'elle mérite une récompense.
2. Vous soumettez la candidature de cette personne pour un honneur ou une récompense en remplissant un formulaire de demande et vous le faites parvenir à votre comité des honneurs et récompenses par l'entremise de votre Bureau de conseil. NOTE : Votre contribution directe est maintenant terminée.
3. Le comité des honneurs et récompenses de votre conseil peut approuver une récompense jusqu'au niveau de la Barrette de la Médaille de Mérite. Sinon, votre comité enverra une recommandation pour un honneur plus élevé au comité national des honneurs et récompenses en identifiant clairement le niveau de récompense pour lequel il fait la demande. Le comité de conseil peut également recommander une forme de reconnaissance plus appropriée au conseil local.
4. Le comité national des honneurs et récompenses étudie la demande et recommande qu'une récompense de niveau national soit décernée ou recommande une récompense de niveau différent.
5. Après approbation par le commissaire en chef, l'honneur ou la récompense est présenté au candidat lors d'une activité de scoutisme appropriée.

Si votre demande est refusée, c'est que vous n'avez probablement pas fourni assez de renseignements. Il faudra alors obtenir des détails additionnels sur la contribution de votre candidat et soumettre à nouveau votre demande.

Qui peut obtenir des honneurs ou récompenses?

Tout membre de Scouts Canada qui fait preuve de courage exemplaire, de conduite méritoire ou qui apporte une contribution exceptionnelle à l'organisation peut être un candidat.

Les actions du candidat doivent aller au-delà de la routine ou de l'accomplissement de tâches ordinaires. De nombreux bénévoles de Scouts Canada accomplissent un travail qui va bien au-delà des limites de leur description de poste. Dans chaque cas, il suffit qu'une personne remarque ce travail et fasse la demande appropriée.

Votre demande doit démontrer clairement que le candidat a fait preuve d'un véritable effort, de diligence et de dévouement. Si le courage et la bravoure sont à la base de la demande, les actions et la persévérance du candidat doivent être exemplaires. Les candidats qui sont retenus sont ceux qui ont dû affronter des souffrances physiques et morales avec stoïcisme ou qui ont affronté de graves dangers en posant des actions courageuses.

Faites votre demande, même si vous n'êtes pas certain qu'elle est appropriée. Les comités aux deux niveaux prendront leurs décisions, en effet il serait vraiment désolant qu'un candidat qui le mérite n'obtienne pas de récompense parce que personne n'a fait les démarches appropriées.

Exemples d'actes dignes de reconnaissance

Comment décider si les actions d'un animateur ou d'un jeune sont dignes de reconnaissance? C'est relativement simple.

Prenons, par exemple, le cas de Michel. Au cours de sa première année de scoutisme comme Akela d'une meute de louveteaux, il a :

- aidé huit louveteaux à obtenir leurs six étoiles.
- dirigé sept camps de week-end pour sa meute (participation moyenne de 19 jeunes).
- parcouru trois sections de 5 km d'un sentier local.
- a encouragé sa meute a présenté 22 tacots louveteaux lors de la course des tacots louveteaux du secteur. (Il était également le garde-barrière officiel de la rampe de lancement).
- a réussi son Badge de Bois de base.
- a assisté à une présentation de 2 heures sur l'enfance maltraitée au Club d'animateurs.
- a participé à un atelier de 8 heures sur le programme louveteau (organisé par le Club d'animateurs).
- a assisté à un colloque de 8 heures sur le scoutisme.

Quel début de carrière scoutie impressionnant! Si on ne reconnaît pas immédiatement sa contribution, la deuxième année de Michel pourrait ne pas être aussi impressionnante. Peut-être ne sera-t-il même plus des nôtres la troisième année. Il faut apprécier ces réalisations et reconnaître que même certains animateurs d'expérience ne font pas preuve d'autant de dévouement.

Puisque nous parlons d'animateurs d'expérience, examinons la récente performance de Marie. À sa quatrième année comme animatrice de troupe, Marie a :

- aidé cinq scouts à mériter le Prix du chef scout. Cette troupe présente des récipiendaires du Prix du chef scout chaque année.
- dirigé huit camps de week-end pour sa troupe de 17 scouts. La planification de la troupe inclut une activité de plein air de week-end toutes les six semaines à longueur d'année.
- participé à cinq randonnées de 8 km d'un sentier local.
- parcouru en six jours, en août dernier, 65 km en canoë sur une rivière de la région avec 12 scouts. La troupe participe à un camp ou à une excursion d'une semaine chaque été.
- participé au concours de survie en plein air du secteur.
- dirigé une séance de formation d'une heure sur la cuisine en camp lors d'ateliers du Club d'animateurs. (Marie l'avait fait auparavant).
- participé à une conférence régionale.
- présidé le comité de secteur pour la fête de la pomme.
- terminé sa formation Badge de Bois avancé.

Est-ce une année exceptionnelle pour Marie? Non, elle est assez semblable aux autres années. Ne faites pas l'erreur de prendre tout cela pour acquis ou d'attendre que cette personne tombe d'épuisement. Assurez-vous que son travail et son dévouement soient reconnus publiquement.

Que penser des jeunes membres? Examinons les actions de Francis. Lors du dîner de l'Action de grâce, l'oncle de Francis s'est étouffé. Les autres personnes à la table ont tenté de l'aider. Ils lui ont donné des tapes dans le dos et offert de l'eau. Rien n'y faisait et la panique s'est installée alors que l'oncle tentait désespérément de respirer. Francis a calmement appliqué la manoeuvre de Heimlich à son oncle et expulsé un morceau de nourriture. Cet incident dura moins de trois minutes, mais sans l'intervention de Francis qui a mis en pratique ce qu'il avait appris chez les scouts, l'incident aurait pu devenir tragique. Pour éviter d'embarrasser son oncle, Francis ne mentionna pas cet incident en dehors de sa famille, son oncle raconta l'incident un mois plus tard.

Francis mérite-t-il une reconnaissance? Absolument – vous n'avez qu'à soumettre une demande sans tarder, en effet mieux vaut un peu tard que jamais.

Que penser des personnes qui travaillent dans l'ombre, qui voient au bon fonctionnement du groupe et qui s'assurent que les mesures de sécurité sont respectées? Florence en est un bon exemple. Elle travaille au sein du comité de groupe

local depuis sept ans, tout d'abord comme secrétaire durant trois ans et puis comme présidente depuis quatre ans. Durant cette période, elle a :

- réalisé les entrevues de 23 adultes pour des postes de scoutisme au sein du groupe en s'assurant chaque fois du respect de la procédure de sélection.
- recruté 19 nouveaux animateurs de section pour les quatre sections du groupe.
- négocié avec le parrain du groupe pour de meilleures installations pour les réunions de section et de comité de groupe.
- organisé cinq banquets annuels pour les parents (à chaque occasion, plus de 150 personnes y ont participé).
- organisé la collecte annuelle de denrées pour la banque alimentaire locale, ramassant plus de 2 000 kg de denrées chaque année.
- visité 37 camps de fin de semaine afin de s'assurer que tout se déroulait bien et pour mieux connaître les programmes de section.
- permis à la troupe d'utiliser sa cour arrière pour que les nouveaux membres s'initient au camping d'hiver (les jeunes étaient invités à s'abriter dans la salle familiale si la température devenait trop froide).
- réussi une formation *Comité de groupe*.
- participé à titre de formateur à trois formations *Comité de groupe*.
- agi comme personne-ressource pour une formation *Badge de Bois avancé*.

Qui peut questionner les services incroyables rendus par Michel, Marie et Florence ou le sang-froid exemplaire de Francis? Réfléchissez à leurs réalisations et imaginez combien le scoutisme s'appauvrirait sans leurs connaissances, leur dévouement, leur sérieux et leur persévérance. Assurez-vous de reconnaître leurs efforts.

LES AVANTAGES RELIÉS AUX HONNEURS ET RÉCOMPENSES

Quels sont les avantages pour chacun?

Qui bénéficie des honneurs et récompenses? Chacun en bénéficie.

Il y a tout d'abord la personne qui reçoit cette reconnaissance, mais il y a surtout les jeunes membres qui prennent exemple sur cette personne. Pensons également aux personnes qui ont initié la demande, aux parents qui sont rassurés de constater que leurs enfants sont dans les mains de personnes compétentes, aux membres du comité de groupe qui peuvent dire que leur équipe est composée de personnes gagnantes, aux parrains qui profitent des retombées positives de leur investissement ainsi qu'à la communauté qui tire profit de bénévoles qui apportent une contribution positive à leur entourage.

Témoigner une reconnaissance appropriée permet de :

- *Garder les bons animateurs* et d'aider à retenir les jeunes, les parents et les parrains qui veulent être associés à un programme de qualité et à ceux qui l'animent.
- *Mettre en valeur des comportements remarquables* qui laissent entrevoir des performances futures encore plus élevées. Non seulement les actions du récipiendaire s'amélioreront-elles, mais également celles des personnes collaborant avec cette personne.
- *Améliorer le programme* en démontrant comment exceller au sein du scoutisme.
- *Identifier des ressources*. En identifiant régulièrement des récipiendaires potentiels, vous identifierez des personnes particulièrement talentueuses et novatrices. Avec de bons conseils, ces personnes peuvent aider les autres à développer leurs compétences et à améliorer ainsi le bassin des ressources.
- *Obtenir une publicité positive*. Ce n'est pas seulement vrai pour le groupe, mais également pour le scoutisme en général. Utilisez les journaux et les bulletins locaux. Parfois, une simple lettre à un employeur peut faire une différence pour le récipiendaire.

Les avantages pour les personnes honorées sont encore plus évidents :

- *Une rétroaction positive*. Les récipiendaires sont convaincus que leurs efforts sont valables et qu'ils contribuent avec succès à la réalisation de la mission du scoutisme. Sans cette rétroaction régulière, les bonnes personnes ont tendance à regarder ailleurs pour des défis plus gratifiants.
- *Le prestige*. Nous avons tous besoin de reconnaissance de la part de nos pairs et une récompense pour bon service confirme cette reconnaissance et ce respect.

- *Revitalisation.* Les animateurs d'expérience qui accomplissent leurs devoirs avec assurance, année après année, sont souvent oubliés parce qu'ils accomplissent leurs tâches modestement et sans tapage. Ne croyez pas que ces animateurs ou animatrices seront toujours là. Assurez-vous de reconnaître leurs contributions et leur persévérance pour les aider à *refaire le plein*.
- *Amélioration de l'estime de soi.* Chaque encouragement améliore l'estime de soi du récipiendaire. Refuser d'accorder une reconnaissance peut parfois signifier perdre un bon animateur.

Reconnaître et récompenser le service exceptionnel apporte des avantages à chacun d'entre nous, tirez profit de tous les avantages et toutes les ressources à votre disposition.

SOUMETTRE UNE CANDIDATURE POUR UN HONNEUR OU UNE RÉCOMPENSE

Comment procéder?

Toute personne peut soumettre une candidature pour un honneur ou une récompense. Vous pouvez recommander un candidat si vous croyez que la personne a démontré un courage exceptionnel ou rendu un service exceptionnel au scoutisme.

Le processus de nomination se déroule en quatre étapes :

1. *Décider du type de récompense pour laquelle vous présentez un candidat.* Consulter le R. P. & P. ou le document *Honneurs et récompenses de Scouts Canada – un aperçu* pour obtenir de plus amples détails.
2. *Obtenez une copie du dossier de la carrière scoute de votre candidat.* Ce document doit être joint à la demande. Votre registraire de groupe ou votre bureau de scoutisme local a accès à ces renseignements. Le dossier indique :
 - les postes importants occupés,
 - les années de service,
 - la formation suivie,
 - les récompenses déjà obtenues.
3. *Recueillez des détails sur les actions dignes de mention de votre candidat.* Communiquez avec les personnes qui connaissent les activités de scoutisme du candidat :
 - les membres de l'équipe d'animation de la section,
 - les jeunes membres du groupe ou de la section,
 - les membres du club des animateurs,
 - les formateurs et collègues des cours de formation,
 - les membres de la famille,
 - les amis et les voisins,
 - dans les cas de médailles pour conduite méritoire, bravoure ou courage, communiquer avec les témoins, le personnel médical, le personnel du service d'urgence concernée par l'évènement ou avec toute autre personne détenant de l'information.
4. *Remplir les documents de mise en candidature.* Ne vous laissez pas intimider par le formulaire de mise en candidature. Commencez par prendre des notes afin de répondre aux questions de base.
 - Quelles sont les actions remarquables de votre candidat?
 - Quand et où ces actions ont-elles eu lieu?
 - Y avait-il d'autres personnes concernées?
 - Qu'est-ce qui rend le service ou le geste remarquable?
 - Quelles sont les retombées pour la mission scoute?

Concentrez-vous sur une activité à la fois. Posez-vous la même question pour chaque action afin obtenir une idée précise de la contribution de cette personne au fil du temps ou sur l'action qui doit être soulignée.

Demandez à quelqu'un d'autre de vous aider, le travail d'équipe aide à la planification et aide à créer un engagement à aller au bout du processus de nomination.

Pourquoi votre candidat mérite-t-il une reconnaissance? Concentrez-vous sur la collecte et la présentation d'informations qui répondent clairement à cette question. Plus vous recueillez de renseignements, plus vous facilitez la tâche du comité des honneurs et récompenses pour l'approbation de votre demande.

Assurez-vous de garder des copies de toutes vos notes. Si vous avez accès à un ordinateur, gardez un dossier électronique. Cela vous aidera à remplir la prochaine demande et vous fournira des éléments de base pour travailler sur une autre demande si quelqu'un souhaite votre aide pour remplir leur propre demande.

SURMONTER LES OBSTACLES

Mettre l'accent sur les aspects positifs

Bien entendu toute personne méritante présente également quelques faiblesses. Vous pouvez facilement trouver des raisons pour ne **pas** proposer quelqu'un, mais ces raisons sont-elles valables?

Le mauvais mot au mauvais moment peut mettre fin au processus de reconnaissance avant même qu'il ne s'amorce. Voilà quelques phrases à éviter – vous semblent-elles familières?

- « Elle n'est pas aussi bonne que son prédécesseur. »
- « C'est un animateur fantastique, mais il est tellement mal habillé. »
- « Elle a reçu une récompense l'année dernière. »
- « Si nous distribuons trop de récompenses, elles n'auront plus aucune valeur. »
- « Il ne le fait pas pour obtenir une récompense. »
- « Je n'ai pas le temps de remplir tous les papiers. »
- « Je ne connais pas tous les détails. »
- « Le comité rejettera peut-être la demande. »
- « Personne ne m'a donné une récompense pour avoir fait ça. »
- « C'est son travail. Il est censé le faire. »
- « S'il reçoit une récompense, tout le monde va s'attendre à en recevoir une. »
- « Ça ne vaut pas tout ce travail. »
- « Je vais déranger les autres membres de l'équipe. »
- « Je ne sais pas par où commencer. »

Aucun de ces commentaires n'apporte une raison valable pour négliger de proposer une personne méritante pour une récompense. Ne soyez pas découragé par des commentaires négatifs – même si vous les entendez dire par votre candidat.

Par ailleurs, vous ne devez pas non plus vous préoccuper des erreurs de grammaire ou de syntaxe dans votre demande. Assurez-vous simplement de fournir des détails pertinents, précis et complets.

Ne spécifiez pas l'honneur ou la récompense que votre candidat devrait recevoir, le comité des honneurs et récompenses de votre conseil décidera de ce détail. Si vous remplissez votre partie correctement, le comité de révision saura quel niveau de récompense recommander.

Ne laissez pas les commentaires négatifs vous décourager. Si vous connaissez un membre qui mérite une récompense, commencez sans tarder le processus de mise en candidature.

ÉVITER LES ERREURS LES PLUS FRÉQUENTES

Partez du bon pied

Vous trouverez ci-dessous les erreurs les plus fréquentes commises dans le processus de mise en candidature.

1. *Attendre le départ de la personne avant d'entamer le processus de mise en candidature.* Les honneurs et récompenses ne sont pas des cadeaux de départ. Ils sont des reconnaissances rendues sur une base continue durant le service bénévole au scoutisme. Dans le cas de courage, conduite méritoire et bravoure, ces demandes doivent être faites le plus tôt possible après l'évènement.

2. *Décrire insuffisamment les actions du candidat.* Transmettre le plus de renseignements possible. Les comités des honneurs et récompenses prennent leurs décisions à partir de vos descriptions.
3. *Accorder trop d'importance aux performances récentes.* Les dernières contributions de votre candidat peuvent être très importantes, toutefois n'oubliez pas le passé. Les comités ont besoin d'une vue d'ensemble du service rendu.
4. *Se fier à ses émotions.* Fournir des détails précis. Ne recommandez pas quelqu'un parce qu'il est gentil ou un ami. Décrire les réalisations et les succès précis de façon objective.
5. *Ne pas documenter suffisamment la performance ou l'action.* Ne vous contentez pas de répéter les détails énumérés dans le dossier de votre candidat. Décrivez l'impact que cette personne a eu dans sa sphère d'influence.
6. *Attendre à la dernière minute.* N'attendez pas le mois de votre cérémonie annuelle de remise de récompenses pour soumettre une demande. Donnez à chaque comité assez de temps pour évaluer l'information. Bousculer les membres du comité n'aidera pas votre candidat.
7. *Ne pas prévoir une autre forme de reconnaissance.* Ne comptez pas uniquement sur les honneurs et récompenses officielles pour reconnaître votre candidat. En attendant que le comité examine votre demande, trouvez d'autres façons d'exprimer votre appréciation. De combien de façons peut-on dire « Merci »?

RECUEILLIR L'INFORMATION PERTINENTE

Recueillir tous les faits

Lorsque vous recueillez l'information, assurez-vous que tous les détails soulignent les raisons pour lesquelles votre candidat mérite d'être reconnu.

De qui relève votre candidat? Communiquez avec cette personne pour lui demander de décrire les tâches et réalisations passées et présentes de votre candidat. Utilisez cette description comme canevas pour ajouter des faits reliés aux activités particulières que votre candidat a accomplies. Communiquez avec ses collègues pour connaître la section, le comité et les activités auxquelles votre candidat a apporté une contribution digne de mention.

Invitez ses amis, sa famille et ses voisins à décrire les activités scoutées réalisées en coulisse. Il a peut-être passé des heures à trier et à réparer l'équipement, à magasiner pour de nouveaux articles, à marchander avec les fournisseurs ou à recruter des personnes-ressources pour les activités de la section.

Intégrez ce genre de recherche d'informations à votre routine scoutée. Bientôt, vous découvrirez ceux qui méritent une reconnaissance spéciale. Notez dans vos dossiers les choses au fur et à mesure qu'elles se produisent. Recueillez les témoignages, tenez un carnet de bord pour décrire les personnes qui contribuent aux succès du scoutisme local. Relisez périodiquement vos notes pour vous assurer de reconnaître ceux et celles qui déploient des efforts exceptionnels.

Faites une liste de toutes les activités et tous les efforts qu'une autre personne aurait à accomplir pour remplacer votre candidat.

La plupart des gens aiment les surprises, alors ne dites pas à un candidat que vous le proposez pour une récompense, juste au cas où le comité ne serait pas d'accord avec votre évaluation. La seule exception est si ce secret vous empêche de recueillir des détails importants pour appuyer votre demande. Dans ce cas, même si la récompense n'est pas décernée, le candidat appréciera votre appui et vos efforts. Vous devez cependant juger chaque cas individuellement. Le candidat peut-il supporter une déception? Une reconnaissance doit faire plaisir au candidat et non le contrarier.

REEMPLIR LE FORMULAIRE DE DEMANDE

S'acquitter des tâches administratives

Aucun comité n'acceptera d'étudier votre demande sans un formulaire de demande dûment rempli.

Un formulaire dûment rempli garantit que vous avez fourni toute l'information requise. En outre, il permet à votre conseil de conserver un dossier complet de toutes les demandes.

Ne vous inquiétez pas, le formulaire est relativement simple à comprendre et à remplir lorsque le travail de préparation a été fait. Vous n'avez qu'à inscrire les renseignements, tel que demandé. Utiliser des feuilles additionnelles pour les descriptions, la formation et autres renseignements pertinents.

Une fois le formulaire rempli, demandez à votre équipier de le vérifier pour vous assurer que vous n'avez pas fait d'erreurs ou que vous n'avez pas omis de renseignements importants.

Conseils de rédaction

N'écrivez pas sur vous! Décrivez votre candidat. Le comité a besoin de précisions sur les activités et les efforts de votre candidat.

Éviter des expressions comme :

- « Jeanne a passé d'innombrables heures à... » Donnez plutôt un estimé en nombre d'heures, cela a beaucoup plus d'impact.
- « Il m'est difficile de décrire la contribution de Jeanne... » Sans votre description, il est impossible pour le comité des honneurs et récompenses d'évaluer sa contribution.

Commencer par des verbes d'action et des noms évocateurs. Ils aident à présenter les faits avec précision. Réserver les adjectifs et les adverbes pour la fin, ainsi la description ne se perdra pas dans le sentimentalisme.

N'hésitez pas à consulter votre bureau de conseil ou centre administratif si vous êtes *bloqué* ou écrivez-nous au irse@scouts.ca pour obtenir de l'aide.

PRÉSENTER UN HONNEUR OU UNE RÉCOMPENSE

En profiter au maximum

La présentation de l'honneur ou de la récompense à votre candidat peut être aussi importante que la décoration elle-même. La cérémonie doit être digne sans être solennelle.

Partager cet événement avec sa famille, ses collègues scouts, les jeunes, son employeur et la communauté. N'oubliez pas d'informer le parrain du groupe. Parfois, le récipiendaire souhaite que tout se déroule en privé, respectez ce souhait sans le questionner.

N'oubliez pas d'inviter un photographe. Encadrez la meilleure photo et remettez-la à votre héros, vous pouvez même penser à un petit album de la cérémonie. Envoyez une photo et une brève description de l'événement aux journaux locaux, également le parrain du groupe voudra peut-être faire paraître la nouvelle dans son propre bulletin.

La majorité des conseils présentent un certain nombre de récompenses lors d'occasions spéciales telles que les banquets de groupe ou de conseil ou lors d'une activité spéciale de camping. Pour ces occasions, votre commissaire local ou représentant de secteur sera peut-être disponible pour faire les présentations.

N'oubliez pas de mentionner que la récompense ne vise pas uniquement les réalisations passées, mais représente aussi les attentes futures. Profitez de l'occasion pour hausser vos attentes, chacun bénéficiera de ce nouveau défi.

Des récompenses sont remises à tous les niveaux du scoutisme. Le chef scout (le Gouverneur général du Canada) présente les honneurs et récompenses les plus élevés lors d'une cérémonie qui a lieu à Ottawa. Ils peuvent parfois être présentés en d'autres occasions plus appropriées.

Passer au prochain candidat

Soyez prêt

Ne vous arrêtez pas une fois que le processus de mise en candidature est terminé. Aidez quelqu'un d'autre à initier une demande pour une personne méritante. Les héros méconnus abondent dans le scoutisme. Identifiez ces personnes et soulignez leurs mérites.

Encouragez les nouveaux membres en misant sur leurs réussites même modestes. Célébrez chaque réalisation et ne soyez pas avare de renforcement positif. En soulignant les réussites positives, vous les encouragerez à améliorer leurs compétences.

Identifiez les personnes qui affichent les caractéristiques et le comportement d'un scout ou d'un animateur idéal. Observez, par exemple, ceux qui PLANIFIENT les programmes et ceux qui animent un programme PLANIFIÉ.

Assurez-vous que le processus de mise en candidature est bien actif au sein de votre conseil. Faites l'évaluation de vos besoins en honneurs et récompenses. Présentez un atelier à votre club local des animateurs et expliquez à vos collègues les avantages qu'ils peuvent retirer de la nomination d'un candidat.

Faites en sorte que la reconnaissance fasse partie intégrante de votre processus de planification. Chaque activité doit comporter une forme de reconnaissance envers les organisateurs et les participants. Tenez un registre des animateurs, sections, groupes ou équipes avec lesquels vous avez travaillé. Notez les forces de chaque animateur, ce que fait chaque individu et ce qu'il fait le mieux. Quelles seraient les conséquences pour le scoutisme si ces derniers cessaient leurs activités?

Êtes-vous animateur de meute, de troupe, de compagnie ou de clan? La capacité de reconnaître promptement et sincèrement un travail bien fait est une aptitude essentielle au leadership. Toutefois, aucun des programmes de badges n'exige que les jeunes membres soient capables de reconnaître et de récompenser le comportement méritoire. Commençons donc à sensibiliser nos jeunes membres à cet aspect du scoutisme. Lors de votre prochain conseil de sizeniers, cour d'honneur ou réunion de direction de compagnie ou de clan, prenez le temps d'identifier quelques candidats méritants pour un « merci » spécial ou pour un « Bravo pour le bon travail » à exprimer lors de votre prochaine activité de programme. En mettant l'accent sur la reconnaissance, l'atmosphère de la réunion sera plus positive que si vous ne traitez que de problèmes disciplinaires.

Pour de plus amples renseignements sur les autres formes de reconnaissance, lisez la section qui suit sur la reconnaissance officieuse.

RECONNAISSANCE OFFICIEUSE

En attendant l'approbation officielle de votre demande d'honneur ou de récompense, vous pouvez témoigner votre appréciation aux personnes qui le méritent. Intégrez le témoignage d'appréciation dans votre routine scoute. Dites « Merci » chaque fois que quelqu'un accomplit bien son travail.

Lorsque vous dites « merci », faites preuve d'originalité. Personnalisez votre gage d'appréciation de façon que la personne sente que le geste lui est spécialement destiné. Expliquez clairement qu'une récompense « récompense ». Par exemple, si vous envoyez un formateur suivre un cours de formation, ce bénévole peut penser qu'il ne s'agit que d'un autre travail, à moins que vous ne lui expliquiez que seuls les meilleurs formateurs sont invités à ces cours.

Choisissez une façon significative et imaginative d'exprimer votre reconnaissance. Ce n'est pas une tâche difficile, vous pouvez dire « Merci » de mille et une façons.

Remercier en étant aimable

Sourire.

Demeurer agréable.

Être sincère et naturel, ne pas jouer au « grand patron ».

S'adresser aux gens par leur nom.
Serrer les mains (la poignée de main scoute).
Un compliment peut faire beaucoup de chemin.
Saluer les gens en fonction du moment de la journée.
Prendre le temps de bavarder.
Prendre le temps de bien expliquer les choses.
Organiser des rencontres informelles.
Exprimer sa reconnaissance publiquement.
Dire aux gens qu'ils nous ont manqué.
Offrir un café ou une boisson gazeuse.
Accepter les gens pour ce qu'ils sont.
Respecter la sensibilité des personnes.
Respecter les préférences de chacun.
Reconnaître les besoins et les problèmes personnels.
Tenir compte des besoins et problèmes personnels.
Respecter les désirs des personnes.
Ne pas perdre son temps en réunions inutiles.
Dire « Merci » chaque fois que l'occasion se présente.

Remercier par écrit

Envoyer une carte d'anniversaire.
Envoyer des cartes aux familles des bénévoles à l'occasion des Fêtes.
Faire parvenir aux médias les nouvelles qui valent la peine d'être publiées.
Afficher une liste d'honneur à l'entrée de votre salle de réunion.
Recommander les personnes qui le demandent à un employeur potentiel.
Écrire une note de remerciement.
Soumettre une demande d'honneur et récompenses pour ceux qui le méritent.
Tenir un dossier complet des réalisations.
Envoyer des cartes ou des courriels sans raison, juste pour le plaisir.
Envoyer des lettres d'appréciation aux employeurs.
Panifier une « édition reconnaissance » de votre bulletin scout d'information.
Envoyer une note écrite à la main.
Faire signer la note par les pairs ou les jeunes.
Conserver une copie des lettres dans vos dossiers.

Remercier en assignant des tâches valorisantes

Communiquer avec les bénévoles dans les situations d'urgence.
Lancer des défis aux personnes.
Confier des responsabilités additionnelles.
Laisser les personnes s'épanouir dans leur travail et à l'extérieur de leur travail.
Recruter les personnes compétentes pour former d'autres bénévoles.
Consulter les bénévoles, le cas échéant.
Inclure des personnes dans la planification d'équipe.
Demander des comptes-rendus sur les activités et les événements.
Inviter l'équipe aux réunions de direction.
Offrir la possibilité de participer à des conférences et à des évaluations.

Remercier lors d'occasions spéciales

Faire un voyage spécial pour féliciter les récipiendaires.
Accompagner les récipiendaires à la réunion du commissaire pour un « merci » spécial.
Dire « Merci » en présence des jeunes, des pairs, des parents et des parrains.
Organiser des rencontres sociales.
Organiser une réception publique.

Remercier de façon indirecte

Envoyer une note de remerciement aux animateurs de l'équipe.

Transmettre des remerciements par l'entremise d'une tierce personne.
Remettre une plaque de remerciement aux parrains au nom des bénévoles
Défendre les bénévoles contre les commentaires négatifs ou hostiles.
Louer les personnes auprès de leurs amis et famille.
Planter un arbre en leur honneur dans un endroit public.

Remercier de toutes les manières inimaginables

Remettre les galons de service sans tarder.
Organiser des cérémonies annuelles de reconnaissance.
Fournir une bonne formation pour les tâches assignées.
Apporter spontanément du café et un gâteau.
Organiser des surprises calculées.
Faire la promotion d'un programme « Animateur du mois ».
Présenter des témoignages particuliers pour des réalisations exceptionnelles.
Organiser une soirée cinéma/théâtre pour les bénévoles et les conjoints.
Organiser un pique-nique.
Organiser des activités de reconnaissance en présence de toute la communauté.
Quelles autres idées pouvez-vous essayer?
Décerner un trophée personnalisé à prix modique ou un certificat.

Il est facile maintenant de créer rapidement des certificats personnalisés et amusants.

Que diriez-vous du prix du « joueur le plus utile »? Que pensez-vous d'un ruban où est inscrit « BRAVO », accompagné d'un bon cadeau pour un café et un beigne? Tous raffoleraient d'un chèque-cadeau de 25 \$ de la Boutique scout.

Inclure une courte description ou une biographie de vos formateurs dans votre calendrier de formation.

Attribuer le nom des personnes dont vous voulez souligner la contribution aux sites de votre camp et s'assurer que toutes les personnes participant au camp savent pourquoi ces sites portent ces noms.

Envoyer une lettre à l'employeur d'un animateur qui participe à une formation en expliquant que cet animateur a réussi un cours particulier abordant des sujets pouvant être utiles à son travail.

Envoyer des fleurs ou une carte aux conjoints des récipiendaires ou un panier de fruits ou un panier de légumes moins connus accompagnés de recettes.

Faire un livre avec des recettes barbecue ou de camping. Collectionner les recettes des animateurs et demander aux jeunes de les illustrer. Relier le livre entre deux feuilles de couleur, perforer des trous et attacher le tout avec un ruban de couleur assortie.

Faire un album souvenir en procédant de la même manière. Inclure des articles de journaux, photos, dessins, commentaires de vos jeunes membres, des autres animateurs et des parents.

Les récompenses non officielles ne doivent pas nécessairement être chères; un éplucheur de pommes de terre accompagné de quelques recettes de pommes de terre peut être aussi efficace qu'une médaille de bronze lorsqu'il s'agit de témoigner sa reconnaissance.

Remplir une jolie boîte avec des biscuits maison en forme de castor ou de tête de loup.

La reconnaissance peut prendre bien des formes différentes, les ingrédients importants sont la sincérité et la fréquence.

Finalement, **MERCI** d'avoir pris le temps de lire ce petit guide, vous avez fait les premiers pas pour reconnaître les efforts de vos collègues scouts.

ATELIER SUR LA RECONNAISSANCE

Voilà quelques idées pour vous aider à former un plus grand nombre de personnes sur la manière de reconnaître les bénévoles pour les services et les efforts exceptionnels.

DIRECTIVES

Si votre groupe ou conseil a négligé d'exprimer sa reconnaissance aux animateurs méritants, vous n'effacerez pas cette négligence simplement en distribuant une copie de ce guide bien que ce soit déjà un début.

Comme toute autre compétence, apprendre à exprimer son appréciation exige une formation afin d'atteindre un haut niveau de compétence et d'aisance. Pourquoi ne pas offrir un atelier traitant de la reconnaissance en suivant les directives suivantes? Réserver une soirée à votre club d'animateurs ou une période de deux heures lors d'une réunion. Pour obtenir de meilleurs résultats, votre atelier doit être bien identifié et séparé du reste de la réunion.

Un atelier traitant de la reconnaissance ne prendra que quelques heures. Si vous consacrez trop peu de temps sur le sujet, les animateurs décideront peut-être de ne pas s'y attarder. Prenez le sujet au sérieux, expliquez les bénéfices que chacun en retirera ainsi que les avantages qui y sont reliés.

La reconnaissance est l'un des trois « R » du scoutisme (les autres étant le Recrutement et la Rétention).

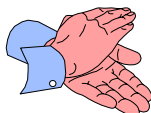
Activité brise-glace

(15 minutes)

Diviser le groupe en équipes de deux. Les équipes de deux doivent être formées de participants qui se connaissent peu.

Pendant cinq minutes, les participants doivent découvrir quelque chose sur leur partenaire pouvant être considéré comme méritoire (prendre le temps de participer à l'atelier est déjà un geste louable).

Chaque participant présente alors son partenaire au groupe. Il ou elle explique les gestes louables de son partenaire et invite les autres participants à l'applaudir.



Exercice 1

(toutes les 20 minutes durant l'atelier)

1. Chaque participant s'attribue une note (de 0 à 10) sur une carte de pointage personnelle. Les points accordés doivent être en fonction de leur niveau de participation durant les quinze minutes qui ont précédé.
2. Sur la carte de pointage du groupe, chaque personne attribue à chacun des autres participants une note (0 à 10) correspondant à leur niveau de participation au cours des 15 minutes qui ont précédé.
3. Après 90 minutes, les participants doivent se poser les questions suivantes :
 - Quelle est la différence entre les notes personnelles et les notes de groupe?
 - Comment les participants ont-ils modifié leur comportement après avoir pris connaissance des notes de groupe?

Exposé

(15 minutes)

Une des tâches les plus importantes que vous pouvez réaliser comme animateur de service est de soumettre la candidature d'un autre animateur pour un honneur ou une récompense.

- Dire « Merci. »

- Montrer votre appréciation.
- Donner une reconnaissance tangible.
- Dire aux candidats que leurs efforts ne sont pas passés inaperçus.

Cela vous semble-t-il inéquitable? VOUS faites tout le travail de mise en candidature (recherches, travail administratif, entrevues) et ILS ou ELLES reçoivent toute la gloire (acclamations, bannières, compliments). Cela ne semble pas vraiment équitable, n'est-ce pas?

Voilà pourquoi le processus de mise en candidature pour des honneurs et récompenses est l'une des compétences les moins développées chez les animateurs de service. Que peut retirer un animateur de service de ce processus de reconnaissance?

Si vous réfléchissez un peu sur les résultats du processus de reconnaissance, vous comprendrez que ceux qui donnent sont aussi heureux que ceux qui reçoivent.

Qu'apporte une reconnaissance immédiate et sincère?

1. Vous gardez de bons animateurs (ainsi que les scouts, parents et parrains qui veulent être associés à un programme de qualité et à ceux qui l'animent).
2. Vous valorisez des normes élevées de comportements. Vous élevez également la norme pour le comportement futur. Vous pouvez vous attendre à ce que le niveau de rendement de chaque membre de l'équipe s'améliore.
3. Le programme s'améliore. Les récompenses peuvent faire comprendre aux animateurs les besoins du scoutisme de façon plus tangible que les simples visites aux sections.
4. Vous pouvez identifier vos ressources. Vous découvrirez ceux qui possèdent des aptitudes particulières pour certaines tâches. Ces personnes peuvent aider les autres à développer des compétences. Vous ne pouvez utiliser sagement vos ressources sans préalablement les identifier.
5. Vous obtenez une publicité positive. Tant le scoutisme que les récipiendaires profiteront de la publicité dans les journaux locaux, les bulletins communautaires, les bulletins des parrains ou les lettres envoyées aux employeurs.

Le travail administratif vous fait-il peur? Commencez en répondant à ces simples questions :

- Qu'est-ce que votre candidat a fait d'extraordinaire?
- Quand?
- Où?
- Pourquoi est-ce exceptionnel?
- Qui d'autre est intervenu?
- Quel est l'effet sur la mission du scoutisme?

Concentrez-vous sur une activité ou un évènement à la fois.

Posez la même série de questions à propos de chaque activité afin d'obtenir un portrait clair au fil du temps.

Soyez précis. Fournir des détails précis. Esquisser un portrait verbal.

Demandez à une autre personne de vous aider pour la nomination.

Conservez une copie de toutes vos notes.

Ne vous préoccupez pas de l'orthographe ou de la grammaire. Assurez-vous seulement que tous les détails sont précis.

Ne précisez pas un honneur ou une récompense en particulier. Le comité des honneurs et récompense prendra la décision.

N'annoncez pas la remise d'une récompense avant qu'elle ne soit confirmée. Si vous dites à une personne que vous l'avez proposée pour une récompense, vous ouvrez possiblement la voie à une grande déception si la nomination n'aboutit pas au résultat escompté. Tout le monde aime les surprises. Pourquoi ne pas garder le secret jusqu'à ce que

l'honneur ou la récompense soit confirmé? D'autre part, une mise en candidature constitue en elle-même une forme de reconnaissance.

Ne reléguez pas les honneurs et récompenses au second plan. Les honneurs et récompenses doivent être un volet important de vos activités d'animateur de service. Guidez tous les animateurs vers des activités qui leur permettront de gagner des récompenses. Faites de chacun un héros.

Exercice 2 (20 minutes)

Donnez 10 minutes aux participants pour préparer une mise en candidature pour eux-mêmes.

Sans révéler les détails personnels contenus dans les ébauches, discutez des difficultés qu'ils ont eues en rédigeant leur demande. Expliquez comment surmonter les difficultés.

Exercice 3 (20 minutes)

Donnez 10 minutes à chaque personne pour préparer la mise en candidature d'un autre animateur.

Sans révéler les détails personnels contenus dans les ébauches, discutez des difficultés qu'ils ont eues en rédigeant leur demande. Expliquez comment surmonter les difficultés. Encouragez les participants à terminer leur demande et à la soumettre le plus tôt possible.

ATELIER SUR LES HONNEURS ET RÉCOMPENSES

Voici un guide étape par étape pour vous aider et aider les animateurs de service à remplir les demandes d'honneurs et récompenses. Veuillez noter que tous les formulaires de demande peuvent être téléchargés à partir de ce site Web. Assurez-vous d'imprimer toutes les pages de chaque formulaire utilisé. Les formulaires sont interactifs, assurez-vous cependant de les imprimer lorsque vous avez terminé d'inscrire les renseignements demandés – le logiciel Adobe ne vous permettra pas de sauvegarder le formulaire rempli sous forme de dossier électronique.

Le processus

- 1. Identifier l'animateur qui, selon vous, mérite une reconnaissance.**
 - Vérifiez auprès de votre comité des honneurs et récompenses si une demande a déjà été initiée.
- 2. Recueillir des renseignements**
 - Vérifiez auprès du centre administratif du conseil pour toute reconnaissance précédente.
 - Communiquez avec les personnes qui connaissent le candidat ou qui ont travaillé avec cette personne. Garder le secret au sujet de cette demande.
 - Dans un endroit tranquille, compiler tous les renseignements recueillis.
 - Si le candidat a déjà reçu une récompense, inscrire seulement le service accompli depuis cette date.
 - Ne pas tenir compte du service accompli auprès d'organismes religieux, communautaires, gouvernementaux ou autres.
 - Obtenir une copie du formulaire de demande (le formulaire peut être téléchargé à partir du site Web ou vous pouvez obtenir une copie à votre centre administratif de conseil).
- 3. Décrire le service exceptionnel**
 - À l'aide des renseignements recueillis, mettre l'accent sur ce qui rend cet animateur candidat pour une récompense.
 - Traiter chaque renseignement séparément.

- Se rappeler que le service doit être exceptionnel.

4. Décrire les points énumérés à l'étape 3

- Rédiger un énoncé qui explique clairement chaque point.
- Voici quelques questions types que vous devez vous poser :
 - Qu'est-ce qui a été accompli?
 - Quand cela s'est-il produit?
 - Comment cela s'est-il produit?
 - Qui d'autres étaient concernés?
 - Quels ont été les résultats?
 - Quels sont les avantages pour le scoutisme?
 - Que se passe-t-il maintenant (y a-t-il des retombées)?

5. Ne pas se décourager

- Le comité des honneurs et récompenses ne juge pas la qualité littéraire de votre demande.
- Les renseignements peuvent être fournis de façon schématique, le cas échéant.
- Demandez à quelqu'un de vous aider à réviser votre travail et de vous faire part de ses commentaires.
- N'oubliez pas : le comité juge le contenu et non le style

6. Important

- Le comité du conseil et le comité national ne connaissent peut-être pas cette personne.
- Ne présumez de rien. Fournir tous les renseignements qui semblent pertinents.

7. Le temps est tout

- Les demandes doivent franchir plusieurs étapes.
- Allouer assez de temps pour les rouages du système.
- Prévoir jusqu'à trois mois avant d'en arriver à la présentation.

Exemples de critères pour les honneurs et récompenses

Durée de service/Genre de service

- À l'extérieur de son groupe.
- À l'extérieur de son conseil.
- Est-ce que le candidat a demandé la participation d'autres personnes?
- Programme solide.
- Recrutement.
- Travail en isolement.
- Déplacement – temps et distance.
- Formation d'autres bénévoles.
- Collecte de fonds – compétences de gestion.
- Appui à d'autres groupes.
- Participation polyvalente.
- Formation(s) suivie(s).
- Réalisations dépassant le cadre normal de ses fonctions.
- Quel genre d'idées ou d'activités innovatrices et créatives cette personne a-t-elle utilisées ou introduites?
- L'identification de conditions jugées difficiles auxquelles cette personne a dû faire face pour accomplir sa tâche.
- L'ampleur du réseautage avec les autres sections, groupes ou secteurs.
- L'habileté à attirer et à motiver d'autres adultes.
- Une attitude manifeste de soutien.
- La participation à des activités considérées comme extérieures aux activités normales de sa section.
- Fiabilité et loyauté manifestes.

Niveau d'engagement

- Jamborees (local, conseil, national, international)
- Week-ends

- Réunions
- Renonciation à ses vacances

Il n'existe aucune méthode éprouvée permettant d'identifier le « service exceptionnel » et le « service éminent ». Les points énumérés ci-dessus sont ceux qui ressortent lors de l'examen de centaines de demandes de récompense. Il faut tenir compte du niveau de participation des candidats et se montrer indulgent devant des demandes mal écrites et mal présentées.

Quelques citations à retenir

Certaines de ces citations peuvent être utiles lors de la présentation d'honneurs et récompenses.

« Quand tu donnes, tu perçois plus que tu donnes, car tu n'étais rien et tu deviens. » – Antoine de Saint-Exupéry

« C'est un grand signe de médiocrité de louer toujours modérément. » – Marquis de Vauvenargues

« Un compliment est un rayon de soleil verbal. » – Robert Orben

« Si vous avez confiance en vous-mêmes, vous inspirerez confiance aux autres. » – Johann Wolfgang von Goethe

« Le mérite appartient à celui qui commence, même si le suivant fait mieux. » – Anonyme

« Les grands accomplissements sont réussis non par la force, mais par la persévérance. » – Samuel Johnson

« Des mots aimables peuvent être courts et faciles à dire, mais leur écho est vraiment sans fin. » - mère Thérèse

Enfin et surtout, nous voudrions remercier Colin Wallace, qui a écrit le manuscrit original « A Guide to the Honours & Awards of Scouts Canada » qui a servi de canevas à ce guide. Sa bibliographie comprend :

D. Dunn, Try Giving Yourself Away, Prentice-Hall, Englewood Height, New Jersey, 1970

B. Nelson, 1001 Ways to Reward Employees, Workman Publishing Company, New Yourk, NY, 1994

D. Deeprise, How to Recognize and Reward Employees, American Management Association, New York, NY, 1994

K. Prior, Don't Shoot the Dog, Bantam Books, Toronto, ON, 1985

P.M. Senge, The Fifth Discipline, Doubleday/Currency, New York, NY, 1990

Mise à jour – juillet 2006