

Dans ce numéro:

- Mot du Représentant a.i. ... P1
- Déjeuner de fin d'année ... P1
- La parole au staffP2
- La communication dans l'environnement socio-professionnel P3
- Le réveil du talent ... P3
- Notre fierté P4

“Chers collègues,

Depuis deux semaines que j'ai rejoint ce bureau, nous avons tenu quatre réunions très fructueuses dont l'un des aspects a été de raffermir l'amitié entre nous. J'avoue sincèrement que je suis très impressionné par l'envie de lever toutes les barrières et tendre vers une équipe forte. C'est pour quoi l'idée de cette brochure à laquelle l'ensemble des collègues adhèrent, m'enchanté. C'est une œuvre commune, un moyen de nous exprimer sur notre vie en commun dans notre espace de travail.

Une opération où les membres sont soudés, avec le même engagement, n'a aucune difficulté à atteindre ses objectifs au plan humain et opérationnel.

La force d'une équipe au vrai sens du mot réside dans l'engagement commun de ses membres pour le travail, la solidarité mutuelle, le respect de l'autre, etc. Une équipe forte est comme un corps avec différents membres qui jouent chacun un rôle important pour la bonne santé de ce corps.

Merci de votre initiative. Vive l'équipe du HCR Togo. On est ensemble...”

Mbaye DIOUF



Retrouvaille du personnel et des membres de leurs familles autour d'un déjeuner de fin d'année

Le dimanche 17 décembre 2017, le personnel du HCR s'est retrouvé au « Relais de caisse » à Lomé avec les membres de leurs familles pour partager un déjeuner. Cette occasion très appréciée par tous a été un moment de rapprochement et de détente, pour tuer le stress.

Ainsi, des blagues et des causeries drôles ont été racontées rendant l'ambiance très édatante.



Atteindre mes objectifs par la qualité de mon Management

Chaque personnel de ce bureau a une responsabilité personnelle vis-à-vis des réfugiés, de l'organisation et envers les autres membres de notre équipe. Exercer cette responsabilité suppose des connaissances professionnelles normalement acquises à travers la formation et l'expérience, mais aussi des qualités intrinsèques et personnelles appelés en anglais le « soft skills ».

Il est démontré que la plupart du temps les résultats sont obtenus à plus de 60% grâce aux « soft skills » que chacun de nous doit cultiver. Les 40% reviennent aux connaissances techniques et professionnelles appelés en anglais « hard skills ». Les « soft skills » touchent les domaines comme l'attitude, le sens de l'équipe, la détermination, l'humilité, la bonne communication, etc.

Mbaye DIOUF



LA PAROLE AU STAFF



Charlotte Malimda
LEMOU-BOBINEAU

ADMINISTRATION ET FINANCE

Q: Parlez nous de ce qui vous a le plus marqué en 2017

R: Ce qui m'a le plus marqué c'est les changements intervenus sur la plateforme MSRP avec de nouvelles fonctionnalités.

Q: Quelle est votre vision pour une équipe forte du bureau du HCR Togo ?

R: Pour une équipe forte, il faudra que l'entente et une meilleure communication soient le leit motiv et que l'ensemble du personnel soit soudée comme une seule famille.

Q: Quelles sont selon vous les priorités pour l'an 2018 ?

R: En 2018 ma priorité sera de travailler encore plus car avec la restructuration du Bureau, la section Administration et Finance verra le nombre de son personnel réduit . Donc pour pouvoir atteindre les objectifs et continuer à relever les défis il faudra travailler davantage avec beaucoup plus de responsabilités.



Manuela Berthe ADA

TERRAIN

“J'ai été étonnée qu'une aussi petite mission ait d'aussi grands défis à relever. ...”

Je pense qu'il faudra renforcer la collaboration, la communication et l'esprit d'équipe entre le staff. Ce qui permettra d'atteindre de meilleurs résultats.

Je pense à une meilleure intégration des réfugiés à travers l'obtention de la naturalisation et une amélioration de leur situation économique par les activités génératrices de revenu.

PROGRAMME

Ayité Gaba:
Associé principal au programme:



Ayité GABA

Q: Parlez nous des activités phares de l'année 2017 dans votre section

R: L'année 2017 est passée très vite en ne nous permettant pas d'atteindre nos objectifs fixés. Les ressources en vue de la réalisation de ces objectifs n'ont été rendus disponibles à temps, ce qui a entraîné le retard dans l'autonomisation des bénéficiaires.

Q: Quelle est votre vision pour une équipe forte du bureau du HCR Togo ?

R: Pour moi, une équipe forte c'est une équipe professionnelle où il y a le respect mutuel, le franc-parler, La solidarité et l'échange d'expériences entre les membres.

Q: Quelles sont selon vous les priorités pour l'an 2018 ?

R: En 2018 il faudra finaliser la réalisation des infrastructures sur le site de Bolou-Kpondave et démarrer les travaux d'élevage; le rapatriement volontaire des réfugiés doit activement être opérationnel et il faudra aussi que l'Etat accepte de remettre gratuitement des permis de séjour de longue durée aux réfugiés.

CASH BASED INTERVENTIONS (CBI) / Interventions monétaires



Caroline NDOUVI OVONO

“En 2017, je n'ai fait que 3 mois avec l'équipe du HCR Togo, mais ce qui m'a le plus marqué c'est la disponibilité des collègues à collaborer sur les activités notamment la mise en œuvre de l'approche CBI.

Au sein du Bureau HCR du Togo il y a du potentiel et le personnel expérimenté. Pour l'avenir je vois en cette équipe un renforcement de l'esprit d'équipe et de communication.

En 2018 il faudra aboutir à un meilleur système de santé des réfugiés , et une mise en œuvre plus efficace de l'approche CBI afin que les réfugiés deviennent plus autonomes ...”



Nathalie Amele Assiba
GNAMEY-KPODZRO

PROTECTION

“J'ai été marquée par le forum sur les solutions durables qui a permis de formuler de bonnes recommandations en matière d'intégration locale des réfugiés au Togo notamment la possibilité de naturaliser les réfugiés de longue durée et d'octroyer les cartes de séjour privilégiées de 10 ans à couts réduits...

Je pense à une équipe où le respect de chaque membre est important en dépit des grades, et où chacun cultive à son niveau l'esprit d'équipe.

Pour moi en 2018, les priorités devront être:

- La mise en place de la commission de recours dès les premières heures de l'année;
- L'adoption du nouveau code de la nationalité
- L'intensification du rapatriement volontaire”
- La mise en œuvre des recommandations du forum sur les solutions durables

RENCONTRE DE L'ÉQUIPE DU HCR AVEC LES REFUGIES

Le Représentant a.i. accompagné de l'équipe de la Protection et du programme s'est rendu avec la CNAR et l'ATBEF au camp des réfugiés d'Avepozo ce mardi 19 décembre 2018.

Un dialogue franc s'en est suivi pour tenter de répondre à toutes les questions posées par les réfugiés notamment sur l'intégration locale et le rapatriement volontaire."



Rencontre avec les réfugiés au camp d'Avepozo

La communication dans l'environnements socio-professionnel

Pour être efficace, la bonne communication dans l'espace socio-professionnel doit tenir compte de certaines opportunités:

- **opportunité de temps:** il y a toujours un moment plus favorable pour passer un message;
- **Opportunité de contexte et de lieu:** cette circonstance pourrait avoir une influence sur l'efficacité du message à passer;
- **Opportunité d'humeur:** selon l'état de son humeur, l'Homme pourrait être réceptif ou fermé à la communication.

Le réveil du talent

Un staff recruté au sein de l'Organisation selon la rigueur des règles en vigueur est normalement considéré comme qualifié. Par conséquent, il a besoin d'être coaché et respecté pour tirer le meilleur de lui et d'elle.

En chacun de nous il y'a un talent caché. Il suffit de le réveiller pour que le staff décolle et excelle dans ses tâches. Le réveiller n'est pas chose difficile. C'est la responsabilité du superviseur qui doit apprendre à connaître ses supervisés à travers leur personnalité, leur caractère, leur background intellectuel et socio-culturel ainsi que leur expérience en dehors et dans l'Organisation de même que leur forces et faiblesses. Si le superviseur manque de tact en réduisant le staff au silence, ce dernier vivra dans la routine et éventuellement, apparaîtra comme non-performant.

Par contre si le superviseur a le sens du leadership, il réveillera la joie de travailler, le sens de l'initiative et surtout le talent qui dormait. Un leader respecte son personnel, développe l'esprit d'équipe, insuffle un dynamisme et de l'énergie qui permet à l'équipe d'avancer et à chaque membre d'y trouver son intérêt.

Avançons ensemble pour soulever les montagnes ; laissons les talents s'exprimer dans le respect de chacun

LE SAVIEZ-VOUS ?

L'équipe du HCR Togo a l'heureuse plaisir d'apprendre les performances de M. Ayité GABA dans le domaine du Taekwondo.

En effet, M. Ayité GABA est passé au grade de « Ceinture noire » troisième DAN ce dimanche du 17 décembre à l'âge de 60 ans.

Par ailleurs, Ayité Gaba est le Président du club de Taekwondo du centre aéré de la BCEAO de Lomé.

NOS VIVES FELICITATIONS au doyen Ayité GABA !



A. GABA, félicité par DIOUF

Projet agropastoral

Projet d'appui pour l'intégration socio-économique des réfugiés

Lancé en octobre 2016 dans le cadre de l'intégration locale des réfugiés, le projet agropastoral est mis en œuvre au Nord (Tandjoaré) et au Sud (Boulou-kpodavé) pour le compte de 270 réfugiés sur l'ensemble du territoire . Le HCR appuie également la mise en place d'un centre agropastoral pour les réfugiés urbains à Bolou-kpodavé situé à 50 km de Lomé. Le même projet appuie des centaines d'autochtones membres des communautés hôtes .

NOTRE FIERTE !

SUCCESS STORY 1

A. L. âgé de 25 ans, a reçu une subvention substantielle en 2015 pour mener son activité génératrice de revenu (AGR). Il a un centre de traitement de texte au niveau du centre hospitalier universitaire (CHU) Sylvanus OLYMPIO. Il a en plus de son activité initiale ajouté la vente de téléphones portables et accessoires. Très actif, il arrive à subvenir à ses besoins vitaux. Il parvient à épargner tout en participant à des tontines. Cette activité le rend autonome.



A. L. (en T shirt rouge) au service

SUCCESS STORY 2

Coiffeur de formation, M. Y. a reçu sa subvention en 2013. Il a commencé d'abord par vendre les friperies (chaussures) puis, a installé un atelier de coiffure Homme. A cette activité, il a ajouté récemment la vente de chaussures SE BAGO et polos de tout genre. Aujourd'hui, grâce à ses activités, il fait un chiffre d'affaire conséquent. Il a un compte d'épargne et participe aussi à une tontine. Avec cette activité il se prend entièrement en charge.



Un client qui se fait coiffé par M. Y. et une photo de ses chaussures en vente

SUCCESS STORY 3

U.M., âgée de 20 ans, est coiffeuse de profession. Femme seule avec un enfant, elle a reçu un appui financier en 2017 pour mener son AGR. Elle a ouvert un atelier de coiffure et de tresse à Nyékonakpoè. Avec cette activité elle se prend entièrement en charge.



U.M. avec une cliente



UNHCR Lomé

Bvd Jean Paul II, Rue Yebu-Yebu 31 SJO
B P 911; Tél : (228) 22 20 96 61
(228) 22 20 99 81
Lomé TOGO

Conception & infographie:

Mouminou SALIOU
Site Supply Assistant
© UNHCR 2017

Contactez-nous

Appelez-nous, écrivez-nous pour plus d'informations sur nos activités

UNHCR LOME

Bvd Jean Paul II,

Rue Yebu-Yebu 31 SJO
B P 911; Tél : (228) 22 20 96 61 / 22 20 99 81
Lomé TOGO
toglo@unhcr.org

Visitez-nous sur le site web:

<https://www.facebook.com/UNHCRTOGO>
Ou
<https://data2.unhcr.org/en/country/tgo>