



PORT AUTONOME DE KRIBI
PORT AUTHORITY OF KRIBI

La lettre du PAK

BULLETIN D'INFORMATION N°120 DU 15 OCTOBRE 2021



VACCINATION ANTI
COVID-19



Pourquoi se faire vacciner ?

D'abord parce que le coronavirus constitue toujours une menace pour l'humanité. Ensuite parce qu'après le lot des mesures barrières, le vaccin représente à ce jour l'arme ultime contre le virus. Les premiers résultats positifs de la vaccination sont d'ailleurs visibles avec notamment la baisse de la courbe des malades graves et des décès, la reprise, bien qu'encore timide, des activités économiques et de la mobilité urbaine, nationale et internationale. Enfin parce que le Gouvernement du Cameroun a gratuitement mis à disposition de sa population des vaccins.

La vaccination n'est pas une obligation, c'est une recommandation gouvernementale pour collectivement nous protéger.



CULTURE D'ENTREPRISE

Premiers pas

La première réunion du comité d'accompagnement du Port Autonome de Kribi dans le cadre de l'élaboration d'une culture d'entreprise s'est tenue le 06 octobre dernier sous la présidence du Directeur Général Adjoint du PAK, BAKO HAROUNA.

Partant du constat fait par le top management du Port Autonome de Kribi (PAK) sur certains manquements observés auprès du personnel ces dernières années, notamment sur le plan organisationnel, de l'éthique, de la déontologie et des mœurs. Il devenait important et nécessaire de mettre en œuvre une culture d'entreprise ou corporate culture pour, trouver des solutions durables qui à long termes devront de manière irréversible impacter l'image de marque de cette jeune entreprise dont la montée en puissance des activités ne cessent de faire écho sur le plan national et international. Pour rappel, la culture d'entreprise regroupe l'ensemble des éléments qui permettent à une entreprise de former une cohésion entre tous les collaborateurs et se différencier de ses concurrents. Elle correspond donc à un ensemble de valeurs, de symboles et de pratiques professionnelles communes au personnel d'une entreprise qui permet de la démarquer des autres et associe pour ce faire plusieurs éléments à savoir : les symboles (logos, tenue vestimentaire), les valeurs (les comportements), les mythes

(histoires, anecdote, récit ou symbolique qui circulent dans l'entreprise) et l'histoire de l'entreprise.

La séance de travail qui s'est tenue à l'immeuble siège du PAK sous la présidence du Directeur Général Adjoint avait pour principal objectif de jeter les premiers jalons de la mise en œuvre de cette initiative, qui a nécessité pour question d'objectivité, l'assistance d'un consultant Augustin ESSOH puisque qu'il s'agit de lui, a précédemment occupé le poste de Directeur de l'Administration Générale au PAK. Cet expert en matière d'administration à la compétence avérée et à la réputation établie dispose de la maîtrise de l'environnement organisationnel et social de cette structure ainsi que les problématiques auxquelles elle est confrontée. Chose qui s'est vérifiée lors de sa présentation de la démarche méthodologique.

En réalité, le projet de culture d'entreprise vient se greffer et dans une moindre mesure, consolider les nombreux instruments de cohésion sociale et organisationnelle déjà mis en place et qui d'une manière ou d'une autre permettent de préserver un certain équilibre propice à l'atteinte des résultats jusqu'ici réalisés. L'on peut citer entre autre la tenue des teams buildings, le règlement intérieur, la politique RSE et le plan stratégique de développement.

« La culture d'entreprise devrait permettre à notre entreprise de se bâtir une identité forte adossée sur des valeurs tangibles visant à insuffler les meilleures méthodes et la bonne façon de faire à l'ensemble du personnel » a souligné Harouna BAKO dans son mot introductif. Au Consultant, il a instruit de mettre à la disposition de la hiérarchie une feuille de route contenant des propositions de valeurs par domaine, des actions prioritaires, des outils et méthodes d'implémentation desdits valeurs, normes et symboles retenus. Les membres du comité d'accompagnement devront assister le Consultant et faciliter le déroulé de l'ensemble des activités que ce dernier jugera nécessaires à la production de l'ensemble des livrables relatifs à sa mission.

L'approche choisie pour sa mise en œuvre effective étant participative, l'ensemble du personnel est appelé à s'impliquer et s'approprier ce projet qui viendra de façon indéniable améliorer le climat social au sein de l'entreprise et par ricochet améliorer son image de marque auprès du grand public.



CORPORATE CULTURE



The First Steps

The first meeting of the committee supporting the Port Authority of Kribi in developing a corporate culture took place last 6 October and was presided over by Harouna BAKO, PAK Deputy General Manager.

As the Top Management of the Port Authority of Kribi (PAK) noted the staff shortcomings over the last years, especially concerning organization, ethics and morals, it became important to put in place a corporate culture so as to find sustainable solutions to the misconduct that could have a strong bearing over time on the image of a young company whose rise in activity is being heard at national and international levels. As a reminder, corporate culture is a set of elements that enable a company to create cohesion between collaborators and stand out from competitors. It is thus a group of values, symbols and professional practices common to the staff of a company and which enable such company to stand out from others and combines various elements, namely: symbols (logos, dress code), values (behaviours), myths (stories, anecdotes, narratives or symbolism that spread throughout the company) and the history of the company.

The main objective of the meeting held in the head office of PAK and presided over by the Deputy General Manager was to lay the groundwork for the implementation of this initiative which needs to be objective and

thus requires the assistance of a consultant, namely M. Augustin ESSOH. Former Manager of the General Administration Department of PAK, this expert in administration with proven competence and proven track record has a solid mastery of the organisational and social environment of the company and its challenges. This was illustrated during the presentation of his methodological approach.

Actually, the corporate culture project complements and somehow consolidates the various tools of social and organisational cohesion already put in place and which make it possible one way or another to maintain the balance required to achieve the results recorded so far. Among them are the team building trainings, the internal rules and regulations, the CSR policy and the strategic development plan.

“Corporate culture should enable our company to build a strong identity based on tangible values aiming to instil the best methods and the right way of doing things in all the staff” Harouna BAKO underscored in his opening remarks. The Deputy General Manager instructed the consultant to provide the top management with a roadmap with all the proposals for values by domain, priority actions, tools and methods for implementing these values, standards and symbols. The members of the committee will assist the consultant and facilitate the implementation of the activities deemed necessary by the consultant to produce all the deliverables at the end of his mission.

As the method selected for its effective implementation is participative, all the staff must get involved and own this project which will undeniably help improve the social climate within the company and thus improve on the company's image with the general public.



**Douala les
21 & 22
Octobre 2021**

« L'Afrique Portuaire
à l'aune de la ZLECAF »

Organisé par
iConférences





**Christian Cyril
MANGWA**

*Chef de la Division de
la Planification et du
Contrôle de Gestion*

*Head of the Division
of Planning and
Management Control*

“

**Le capital humain est
la première richesse au
Port Autonome de Kribi.**”

Le projet d'élaboration d'une culture d'entreprise au Port Autonome de Kribi est une volonté de la Direction Générale. Il se situe dans une dynamique qui vise notamment à permettre à notre entreprise de se bâtir une identité forte adossée sur des valeurs tangibles visant à insuffler les meilleures méthodes et les bonnes façons de faire à l'ensemble du personnel.

Le projet qui est ainsi lancé n'est pas anodin et par conséquent ne saurait être pris isolément. C'est dans ce sens que, depuis 2017, plusieurs actions ont été pilotées par le top Management au rang desquelles : l'élaboration d'une politique RSE, l'administration d'un baromètre social, l'organisation des teams buildings pour les responsables de différents niveaux et j'en passe.

Le capital humain est la première richesse d'une entreprise comme le Port Autonome de Kribi. Il constitue donc l'un des facteurs de production permettant de gagner en compétitivité. A ce titre, il est donc normal pour la Direction Générale de lui accorder une place de choix dans sa stratégie car cette approche est porteuse de meilleurs résultats.

En résumé, ce projet permettra de définir un ensemble de valeurs communes, de symboles, de codes vestimentaires et de langage, de méthodes de travail ou des faits marquants permettant de fédérer l'ensemble du personnel autour d'un projet commun en phase avec la stratégie de développement de l'entreprise.

“

**Human capital is the
first asset of the Port
Authority of Kribi.**”

The project to develop a corporate culture in the Port Authority of Kribi is the will of the Top Management. It is part of a momentum aiming namely at enabling our company to build a strong identity based on tangible values in a view to instil the best methods and the right way of doing things in all the staff.

The project thus launched is not trivial and cannot be treated separately. In this regard, since 2017 the Top Management has undertaken several actions among which: developing a CSR policy, administering a social barometer, organizing team buildings trainings for various heads of structures.

Human capital is the first asset of a company like the Port Authority of Kribi. Thus, it is one of the production factors that contribute to its competitiveness. As such, it is therefore normal for the Top Management to prioritise human capital in its strategy as this approach is the most successful.

In a nutshell, this project will enable to determine a group of common values, symbols, dress and language codes, work methods or key events that will help bring all the staff together for a common project consistent with the company's development strategy.



FILIÈRE COTON



9000 tonnes manutentionnées en deux jours

Ce premier record réalisé le 08 octobre dernier restera à coup sûr consigné dans les annales du PAK, après la toute première opération marquant le démarrage des opérations commerciales, qui elle aussi, était un chargement de coton fibre.

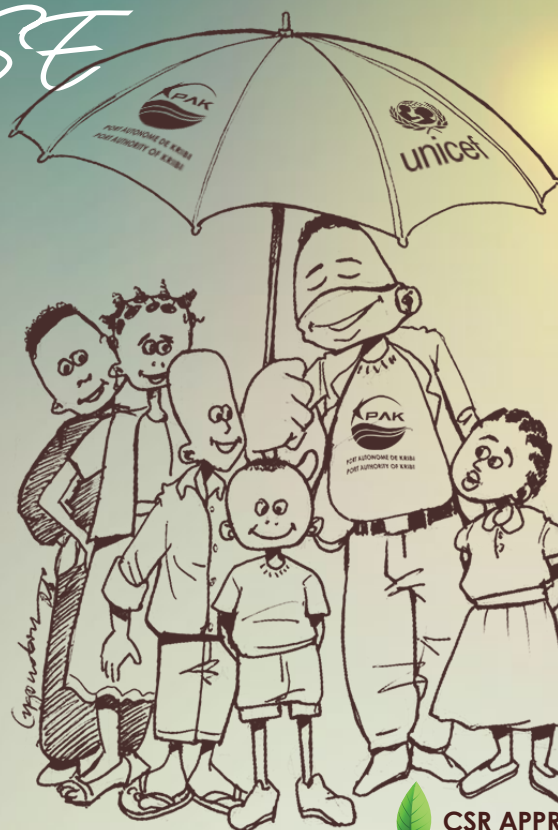
Cette opération qui relève de l'inédit sur les plateformes portuaires camerounaises a nécessité un important dispositif logistique en termes de ressources humaines et matérielles et un alignement parfait entre la Douane, l'opérateur du terminal, l'autorité portuaire locale et la ligne maritime.

164 camions, 348 conteneurs ont été mobilisés pour mener à bien cette opération. La cargaison embarquée dans le navire porte-conteneurs ANL WYONG prendra la direction de l'Asie notamment le Bangladesh, l'Inde et l'Indonésie qui sont les principales débouchées de cette matière première. A la fin du mois de septembre, la Société de Développement du Coton (SODECOTON) a réalisé 22 450 tonnes contre 1694 tonnes pour coton Tchad. Les chiffres réalisés et les perspectives fixées par la SODECOTON et la société OLAM montrent à profusion que la filière coton a de beaux jours au Port de Kribi et que le meilleur reste à venir.

Il y'a exactement 10 ans, lors de son discours à l'occasion de la cérémonie de pose de la première pierre du chantier de construction du Port en eau profonde de Kribi, le Chef de l'Etat avait déclaré vouloir faire de cette plateforme portuaire, un canal privilégié pour l'acheminement vers les marchés étrangers, des matières premières issues de la production nationale, ainsi que celles issues des pays de l'hinterland dépourvus d'accès direct à la mer.

C'est fort de cette orientation que l'autorité portuaire a dans sa stratégie de développement placé les filières de croissance comme enjeu fondamental et entrepris à cet effet, de faire de la place portuaire de Kribi un véritable exutoire logistique attractif afin de catalyser ces filières de croissance. En ce qui concerne spécifiquement la filière coton, l'on a observé une montée en puissance des volumes de trafic à l'export pour atteindre aujourd'hui un volume de trafic satisfaisant laissant présager des beaux jours pour le développement de cette filière au Port de Kribi.

Il est observé cette année, une reprise intéressante en ce qui concerne ce volume de trafic sur la place portuaire de Kribi.



APPROCHE RSE

PROTECTION DE L'ENFANT

Une affaire de tous

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique RSE, le Port Autonome de Kribi s'est engagé à améliorer le bien-être de son personnel et des communautés riveraines qui fait partie de l'un de ses piliers en matière de responsabilité sociétale. C'est donc dans cette optique que cette entreprise a pris l'initiative d'entrer en collaboration par le biais d'une convention avec le fonds des nations unies pour l'enfance (UNICEF) spécialisé sur les questions liées à la protection de l'enfant et de la femme. Ainsi, les deux structures ont défini en amont et de façon conjointes, les thématiques qui devront être abordées dans le cadre de ladite convention.

Concernant la thématique sur la protection de l'enfant, selon les études menées par cette institution onusienne, il faut dire que l'état des lieux au Cameroun est peu reluisant. En effet, 1 enfant sur 3 n'est pas enregistré à la naissance, Environ 22% des filles âgées de 15 à 19 ont subi des violences sexuelles au moins une fois dans leur vie, 1 fille sur 10 est mariée avant l'âge de 15 ans, 1 fille sur 3 est mariée avant l'âge de 18 ans selon les chiffres mis à disposition par cette institution. L'Unicef œuvre à garantir que les enfants en particulier, les adolescents et les enfants vivants dans des situations de crise humanitaire, soient mieux protégés contre : les violences, les abus, les exploitations. Ainsi, une attention particulière est portée sur l'enregistrement des naissances, la prévention et les initiatives contre les violences envers les enfants, l'élimination du mariage des enfants et le soutien psychosocial de ceux affectés par les crises. Pour sa part, le PAK s'est engagé à accompagner l'UNICEF non seulement dans la sensibilisation de son personnel sur cette question dont l'importance est avérée, mais aussi la population locale car en tant que entreprise citoyenne, le PAK est conscient de l'impact négatif que cet état de choses pourrait avoir sur la performance de son personnel en particulier et sur son environnement social direct en général. Ensemble, continuons à œuvrer pour la protection de nos enfants !

CSR APPROACH

CHILD PROTECTION

Everyone's Business

As part of the implementation of its CSR policy, the Port Authority of Kribi embarked on improving the well-being of its staff and the riparian communities which is one of the CSR pillars. In this regard, the company has decided, through a convention, to cooperate with the United Nations Children's Fund (UNICEF) specialized in women and children's issues. Both organisations have thus jointly defined the themes to be tackled during such cooperation.

As for the theme of child protection, according to the studies carried out and the statistics provided by the UN agency, the situation in Cameroon is far from being good. As a matter of fact, 1 child out of 3 does not have a birth certificate, 1 girl out of 10 is married before the age of 15, 1 girl out of 3 is married before the age of 18. UNICEF works towards ensuring that children in particular, teenagers and children living in humanitarian crisis situations are better protected against violence, abuses, exploitation. Thus, a special emphasis is laid on birth registration, prevention and initiatives against child abuse, elimination of child marriage and psychosocial support for those affected by crises. PAK, for its part, committed to support UNICEF not only in sensitising the company's staff on this crucial issue, but also the local communities because as a corporate citizen, PAK is aware of the negative impact that this situation could have on its staff in particular, and on its direct social environment in general. Together, let us continue to work for the protection of our children!

Inside

GOODS COMMERCIAL OFFER

On-board Handling

Among cargo services, on-board handling is the service used to load and unload goods in the Port of Kribi. This activity complies with relevant international standards.

On-board handling can be defined as the operations of loading and unloading the ship from the ship's hold including the unstowing of the cargo until it is put under hoist, i.e., just as the hoist is unhooked; and in the other way, from taking the goods under hoist until they are put in the hold. In the Port of Kribi, this activity is carried out by Kribi Multipurpose Terminal (KMT), concession holder of the Multipurpose Terminal and a branch of the international group ICTSI, the 8th largest terminal operator in the world. Handling is done as per a clear planning in various holds and in coordination with the various actors (lumber yard, shippers, agents, Harbour Master's Office, vessel's staff) in full compliance with the highest quality, hygiene, security, environment (QHSE) standards in terms of quality control, occupational risks and respect of the environment.

So, to provide quality service to operators, carry out its missions and continue to improve on customer's satisfaction, KMT uses various state-of-the-art handling equipment such as shipboard cranes, quay cranes, timber grabs, tractors, forklifts and many other types of equipment. With this state-of-the-art equipment, KMT can handle various conventional cargo like forestry products, construction equipment, mining equipment, cargo for large-scale projects, but also cotton and sacking, dry bulk foodstuffs, bulk mining and bulk for cement works. The Multipurpose Terminal operator can therefore handle an array of cargo and in very short time with quality service that is commended and hailed by operators.

In put



Valery LEMBE

Operations Supervisor, KMT

“We appreciate the integrity and availability of our partners at PAK”

“As regards the on-board handling activity at the Port of Kribi, we train and work with dedicated staff using several types of equipment to not only achieve our performance objectives, but also to satisfy our customers and partners. Concerning our collaboration with PAK, we have an excellent relationship with the port authority with whom we are in a process of continuous improvement. So, we appreciate the integrity and availability of our partners at PAK.”



• AUBETTE

En Anglais "GATE". A l'entrée des terminaux à conteneur endroit où les conteneurs sont inspectés, le scellé vérifié, et où l'on fait les différentes formalités de transfert de responsabilités émission de l'interchange. Dans le langage courant on dit aussi la "porte" pour désigner l'entrée du terminal.



Pour toutes vos demandes de cotations, offres commerciales et éventuelles réclamations, contactez nos équipes sur l'adresse

client@pak.cm

Please contact our team for all your requests regarding quotations, commercial offers, and possible reclamations.



Directeur de publication : Patrice MELOM - **Directeur de rédaction :** Harouna BAKO - **Rédacteur en chef :** Ursula NKOA BISCIONGOL
Rédacteurs : Patrice LOUMOU ; Gaël Pascal AMOUGOU ; - **Traducteurs :** KAMGA ; Régine Clémence NGONO MANGA - **Graphisme et mise en page :** Cyrille NGOUABOU C. - **Contributions :** Mohamadou Aboubakar SABO ; Albert Jonathan METOTE NDENGUE

 www.pak.cm  contact@pak.cm  +237 222 462 100  @portofkribi  kribiport  @PortOfKribi