



PORT AUTONOME DE KRIBI
PORT AUTHORITY OF KRIBI

La lettre du PAK

BULLETIN D'INFORMATION N°228 10 AOÛT 2024



AGPAOC RÉSEAU FEMMES

Les femmes professionnelles
maritimes et portuaires s'engagent
pour la durabilité des ports

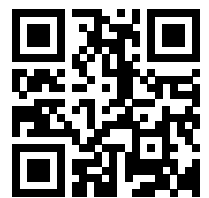
Page 8



Actu

MANAGEMENT

CAP SUR L'EXCELLENCE SOUS UN LEADERSHIP VISIONNAIRE



Sommaire

3

ACTU MANAGEMENT

Cap sur l'excellence sous un leadership visionnaire

4

NEWS MANAGEMENT

Towards excellence under insightful leadership

5

REACTIONS

Patrice MELOM

*Directeur Général du PAK
PAK General Manager*

6

BON A SAVOIR AGPAOC RÉSEAU FEMMES

Les femmes professionnelles maritimes et portuaires s'engagent pour la durabilité des ports

7

Les valeurs du PAK

8

LEXIQUE - SOURIRE

*La lettre
du* **PAK**

Directeur de publication : Patrice MELOM - **Directeur de rédaction :** BAKO HAROUNA - **Rédacteur en chef :** Albert Jonathan METOTE NDENGUE -
Rédacteurs : Achille ZAM NGANE , Tatiane NGUEFACK, Paul Charlot ELOMO - **Contributions :** Ermine Lafortune MAMBOUNE MOUNCHILLI, Amandine KAMDEM -
Traduction : Maurice Désiré MBOH , Régine Clémence NGONO MANGA - **Graphisme et mise en page :** Yves-Arnaud MVONDO ATANGANA, Cyrille NGOUABOU CHETEU



www.pak.cm



contact@pak.cm



+237 222 462 100



[@portofkribi](https://www.facebook.com/portofkribi)



[kribiport](https://www.linkedin.com/company/kribiport)



[@PortOfKribi](https://twitter.com/PortOfKribi)

La lettre du **PAK**

2

N°228 - 10 AOÛT 2024





ACTU



Actu

MANAGEMENT

Cap sur l'excellence sous un leadership visionnaire

Le Directeur Général du Port Autonome de Kribi (PAK) a récemment convoqué une série de réunions de concertation début août 2024 pour aligner les équipes sur les objectifs stratégiques à venir, alors que le port se prépare à franchir une étape cruciale de son développement. Ces rencontres ont permis de réaffirmer les valeurs essentielles qui doivent guider chaque membre de l'organisation : respect, collaboration, loyauté et compétence.

Le respect et la collaboration ont été désignés comme les piliers de la réussite collective. « Nous ne sommes pas obligés de nous aimer, mais nous devons collaborer et nous respecter mutuellement dans nos fonctions respectives », a-t-on affirmé. Ce respect doit imprégner tous les échelons de l'organisation, créant ainsi un climat où chaque voix est entendue et valorisée.

Les chefs de structure ont été appelés à jouer un rôle central dans cette dynamique, en veillant à ce que chaque collaborateur soit pleinement impliqué dans ses missions. « Soyez équitables, car certains peuvent se sentir marginalisés. Chacun a un rôle à jouer, soyez rigoureux », a-t-il insisté, rappelant que l'équité est essentielle pour maintenir la cohésion de l'équipe et éviter les frustrations.

Loyauté et compétence ont également été mises en avant par le Directeur Général comme les fondements d'un partenariat professionnel solide.

Un collaborateur loyal, même s'il manque de compétences, peut être formé, mais l'inverse peut représenter un risque majeur. « Le plus dangereux est un collaborateur compétent mais déloyal, car il pourrait utiliser ses capacités à des fins nuisibles », a-t-il averti, insistant sur l'importance de conjuguer loyauté et excellence professionnelle.

À l'approche de la phase II de son développement, le PAK se prépare à relever des défis encore plus ambitieux, avec des attentes élevées de la part de ses partenaires et des autorités publiques. Cette phase inclura non seulement l'expansion physique des infrastructures portuaires, mais aussi un renforcement des processus internes et des compétences du personnel.

Le succès du PAK repose largement sur un leadership visionnaire et humain. Sous la direction du Directeur Général, soutenu par le Directeur Général Adjoint, le port s'est affirmé comme une référence régionale. Ce duo de direction, ancré dans une gestion participative, a su instaurer une dynamique d'équipe robuste, indispensable pour affronter les défis futurs. Leur collaboration a permis au PAK de matérialiser la vision présidentielle, consolidant ainsi son rôle de pilier du développement économique régional.

Jonathan METOTE



MANAGEMENT

Towards excellence under insightful leadership

The General Manager of the Port Authority of Kribi (PAK) recently convened consultation meetings in early August 2024 to have the company teams align with future objectives as the port is about to cross a milestone in its development. These meetings provided the opportunity to reassert the key values that should guide every staff: respect, collaboration, loyalty and competence.

Respect and collaboration have been identified as the pillars of collective success. As the GM said, “we do not have to love each other, but we have to collaborate and respect each other in our respective positions”. Such respect must be at all the levels of the company, thus creating a working environment where everyone is heard and valorised.

The role of Heads of Departments is key as they have to ensure that each collaborator is fully committed to their missions. In this regard, the General Manager underscored the need to be “fair as some staff may feel excluded. Everyone has a role to play. So be rigorous”, thus reminding all and sundry that fairness is vital in maintaining team cohesion and helping avoid frustration.

The General Manager equally laid an emphasis on loyalty and competence as the backbone of a solid professional partnership. A loyal collaborator, even though incompetent, can be trained. However, the reverse is not always possible and may be highly risky. “The most dangerous collaborator is competent but deceptive as he can use its skills for harmful purposes”, he said emphasizing the need to combine loyalty and professional excellence.

As Phase II of its development is looming, PAK is preparing to face even more ambitious challenges with higher expectations from partners and public authorities. This phase will not include the physical expansion of port infrastructures, but equally the reinforcement of internal processes and of staff skills.

PAK success greatly hinges upon an insightful and people-centred leadership. Under the supervision of the General Manager and the support of the Deputy General Manager, the port asserted its position as regional reference. This executive duo, firmly grounded in participative management, has put in place a solid team spirit required to tackle future challenges. Their collaboration has enabled PAK to give life to the President’s vision, thus consolidating its role as the mainstay of regional economic development.

Jonathan METOTE

“ Il faut créer des conditions favorables pour s'épanouir dans notre milieu professionnel ”

« Une semaine avant, l'actualité était orientée vers le Port Autonome de Kribi concernant une session extraordinaire à l'issue de laquelle un nouveau PCA a été nommé et installé. Ensuite, le renouvellement de félicitation à l'endroit du Directeur Général et son Directeur Général Adjoint. Huit ans déjà de fonctionnement accompagné d'une relance de satisfaction par la haute hiérarchie. Cette satisfaction est le résultat d'un travail d'équipe. Il faut que chacun à son niveau s'interroge, fasse un bilan pour savoir ce qui a été bien fait et ce qu'il faut améliorer pour toujours garantir cette satisfaction. Il faut tenir la main à la discipline, l'assiduité. Consacrer du temps pour le travail auquel nous sommes payés. L'administration est un jeu de rôle, chacun doit jouer sa participation et s'interroger sur son rôle, ses missions. Selon les attentes que chacun se rassure de bien jouer son rôle jusqu'au bout. Nous ne sommes pas obligés de nous aimer mais nous avons obligation de collaborer et de se respecter mutuellement selon son grade. Le respect va de la hiérarchie au subalterne et vice versa.

Le Chef de structure doit se rassurer que tout le monde soit occupé, tirer les autres et les mettre à niveau. Soyez équitables car d'autres sont frustrés et mis à l'écart, chacun à son travail à faire ; soyez assidu. Nous avons énormément de challenges. Ayant réussi à faire connaître au public que nous existons, alors le challenge sera doublement élevé avec la deuxième phase encours qui suscitera un accompagnement méticuleux de chaque structure. Il faut Créer des conditions favorables pour s'épanouir dans notre milieu professionnel et social pour assurer une carrière impeccable. Le Chef de structure doit veiller à l'épanouissement de ces collaborateurs, donner des motivations lorsque le travail est bien fait. Car c'est l'entreprise qui finalement récoltera tout ce fruit collectif. Un bon collaborateur doit être compétent et loyal. Celui qui est loyal avec le manque de compétences peut être accompagné ; mais le contraire est impossible. Le plus dangereux est un collaborateur hyper compétent mais pas loyal car il peut utiliser ses capacités pour se détruire. Travaillons à être compétent avec loyauté envers la hiérarchie ».



Patrice MELOM

Directeur Général du PAK
PAK General Manager

“ We have to set a conducive professional and social environment ”

“A week before, the Port Authority of Kribi was in spotlight for an extraordinary Board meeting during which a new Chairman of the Board of Directors was appointed and commissioned. Then, came commendations to the General Manager and the Deputy General Manager followed by satisfaction feedback from the Highest Authorities for the eight of operations of the Port. This satisfaction stems from teamwork. So, everyone at their own level must question themselves, make an assessment to see what has been done the right way and to know what needs to be improved to always ensure such satisfaction. Discipline and good attendance must be maintained. We have to give time to the work we are paid for. Management is a roleplay where everyone has to play their role and ponder on their role and missions. Everyone must play their role to the fullest as per expectations. We do not have to love each other, but we have to collaborate and respect each other based on our respective level. Respect goes from the top to the bottom and vice versa.

The Head of Department has to ensure that each staff member has something to do, pull up and lift up those lagging behind. Be fair as some staff may feel excluded. Everyone has a role to play. So be rigorous. We have huge challenges. We have succeeded in getting the public's attention. So, the stakes will be higher with the second phase underway as each department will be required to provide thorough support. We have to set a conducive professional and social environment for an excellent career. The Head of Department has to ensure that staff members thrive, and he/she should give motivation when the work is well done. It is the company that will benefit from this collective work. A good staff must be competent and loyal. The one who is loyal, but incompetent can be trained, but the reverse is not possible. The most dangerous collaborator is highly competent but deceptive as he can use its skills for harmful purposes. Let us work on being competent and loyal towards hierarchy ”.



AGPAOC RÉSEAU FEMMES

Les femmes professionnelles maritimes et portuaires s'engagent pour la durabilité des ports

Du 30 juillet au 02 août 2024, s'est tenu le séminaire annuel du Réseau des Femmes Professionnelles Maritimes et Portuaires de l'Afrique de l'Ouest et du Centre (RFPMP-AOC), à Abidjan en Côte-d'Ivoire, sur le thème « Economie bleue et changement climatique : défis et opportunités pour la femme maritime et portuaire africaine ».

Abrité par le Port Autonome d'Abidjan, le séminaire couplé à l'assemblée générale électorale pour le renouvellement du bureau exécutif, a été ouvert par le ministre ivoirien des Transports, M. Amadou KONE le mardi 30 juillet 2024, qui a souligné l'importance de la participation active des femmes dans ce secteur. Il a encouragé les initiatives visant à renforcer leur rôle et à promouvoir leur leadership.

Représentaient le Port Autonome de Kribi, les déléguées du comité RFPMP-AOC, nommées par Monsieur le Directeur Général à savoir **Mmes ANOUK MBIAM Rachel et Shelah MBONG NFOR**.

Fondé en février 2007 au Bénin, par les femmes des pays membres de l'Association de Gestion des Ports de l'Afrique de l'Ouest et du Centre (AGPAOC), le Réseau des Femmes Professionnelles Maritimes et Portuaires de l'Afrique de l'Ouest et du Centre (RFPMP-AOC) regroupe 18 pays membres : Angola, Bénin, Burkina-Faso, Cap Vert, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée Conakry, Guinée Bissau, Guinée Équatoriale, Libéria, Nigéria, Sénégal, Sierra Leone et Togo, sous l'égide de l'AGPAOC. À l'instar de chaque pays membre, le Cameroun dispose d'une branche nationale, dénommée le Réseau des Femmes Professionnelles Maritimes et Portuaires du Cameroun (RFPMP-CAM).



Lors de cet événement, Mme Anouk MBIAM a captivé l'auditoire avec sa présentation percutante portant sur un sujet crucial : **« Les effets du changement climatique sur les infrastructures, superstructures et équipements portuaires : quelles stratégies et actions d'atténuation pour la durabilité de nos ports »**. Son discours axé sur les stratégies mises en place par le PAK, a brillé à travers ses analyses pointues et ses recommandations éclairées.

L'une des recommandations phares émises par les déléguées du PAK, été particulièrement bien reçue lors des délibérations pour la rédaction des motions finales de la conférence. Cette recommandation, concernait **la mise en place d'une stratégie globale et uniforme par le Réseau des Femmes Professionnelles Maritimes et Portuaires, qui serait implémentée dans tous les ports de l'Afrique de l'Ouest et Centrale**.

Cette recommandation, qui visait à mettre en place des mesures concrètes pour renforcer la résilience des ports face aux défis du changement climatique, démontrait ainsi l'impact et la pertinence des idées avancées par les délégués du PAK.

Le PAK, en tant qu'acteur majeur dans le domaine portuaire, continue de soutenir ces initiatives et de promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de son personnel. La participation de ses employées à des événements tels que le RFPMP-AOC témoigne de son engagement envers l'autonomisation des femmes et du rôle essentiel qu'elles jouent dans le développement durable des activités portuaires.

Rachel ANOUK MBIAM

LES VALEURS DU PAK



PORT AUTONOME DE KRIBI
PORT AUTHORITY OF KRIBI

01



INNOVATION

A tous les niveaux de nos activités, nous mettons un point d'honneur à rechercher les idées novatrices et les approches nouvelles.

02



PARTAGE

Pour le PAK, le partage reste une valeur capitale tant au plan interne qu'externe.

03



DÉPASSEMENT DE SOI

Le port de Kribi constitue l'un des principaux leviers de la stratégie d'émergence économique du Cameroun.

04



RESPONSABILITE

Au PAK, nous avons le devoir d'assurer l'effectivité de nos missions envers le port de Kribi et de minimiser l'impact négatif des activités portuaires.

Smart Port. Attractive Business

www.pak.cm



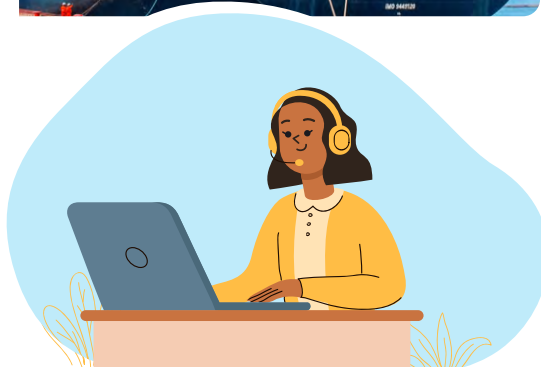


- **ARRET TECHNIQUE (DRYDOCKING):**

Arrêt du navire dans un port pour effectuer un certain nombre de travaux d'entretien sur la machine ou les appareils de bord et /ou carénage.



***D'habitude la galère ne dure pas trop
mais cette fois-ci, elle venue avec
power bank, c'est mal dosé même***



**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.**