



**LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION DES AGENTS
CONDUCTEURS : UNE STRATEGIE A COURT, MOYEN ET
LONG TERME POUR LE RAYONNEMENT DE SITARAIL**

**MASTER SPECIALISE EN MANAGEMENT
STRATEGIQUE ET OPERATIONNEL**

Maimouna BAGAYAN

Travaux dirigés par : Bernard DC BARRY

Coordinateur Traction SITARAIL

2017/2018

A sunset over the ocean with a semi-transparent text box. The sky is filled with colorful clouds in shades of orange, red, and purple. The sun is low on the horizon, creating a bright glow. The ocean is visible in the foreground with gentle waves.

**Il n'est pas de vent favorable pour
celui qui ne sait pas où il va.**

Sénèque

Citation Célèbre

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

DEDICACE

Je dédie ce travail de mémoire :

Au tout puissant pour me l'avoir permis,

A mes parents pour tout ce qui m'ils m'ont enseigné,

A ma famille pour tout l'amour et la patience.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

REMERCIEMENTS

Mes remerciements à Mr QUENTIN GERRARD, directeur général de la SITARAIL

Je tiens à remercier le coordonnateur traction de la SITARAIL Mr BARRY Bernard DC et tout le personnel de la direction transport en général et en particulier au département traction de SITARAIL.

Un grand merci au CTRA TRAORE Youssouf pour ses nombreux conseils.

Mes remerciements vifs à l'endroit du Secrétaire général de la SITARAIL, au chef département adjoint des ressources humaines ainsi qu'à tout le personnel de ladite direction.

Mes remerciements au corps professoral du 2^{ie}, à mes amis et collègues.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

RESUME

La présente étude s'articule autour de la formation et du recrutement des agents conducteurs de la SITARAIL, entreprise ferroviaire, certifiée doublement ISO 9001

(International Organization for Standardization) ET IRIS (International Railway Industry Standard).

Cette étude s'est fixée pour objectifs de contribuer à une meilleure organisation d'un département clé de la SITARAIL : le département traction.

Dans cette optique, plusieurs méthodes ont été utilisées à savoir :

** des entretiens avec :*

- les différents responsables traction,

-les agents conducteurs,

-les retraités du département traction.

**Des questionnaires ont été aussi administrés.*

**Et l'observation pratique*

Il en ressort que depuis un temps, le département traction connaît certaines difficultés liées à un manque de personnel dû à un personnel vieillissant (départ à la retraite), des démissions et surtout un mal-être général des agents conducteurs.

Le questionnaire anonyme et volontaire administré a permis de montrer que 90% des agents conducteurs trouve des insuffisances dans leurs conditions de travail.

Notre apport a consisté à montrer à travers la matrice SWOT(Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) ou FFOM (l'analyse Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces) l'importance de la capacité stratégique, du management opérationnel de ce département en proposant l'embauche de nouveaux collaborateurs, la formation, la gestion prévisionnelle des carrières et une meilleure rémunération pour le bien être de ce département clé en particulier mais surtout pour un plus grand rendement de la SITARAIL en général.

Mots Clés : FFOM, FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITES, MENACES.

ABSTRACT

This recent study is articulated around the training and the employment of the drivers of SITARAIL: the railways company, doubly ISO9001 and IRIS certified.

This study is aiming at contributing to a better organization of a key department of SITARAIL: the department of TRACTION.

In this regards, several methods have been used namely:

* With Interviews:

-The officials of the department of traction

-The drivers

-The retirees of the department of the traction

*Surveys have been administrated,

*And the practical observation.

It emerges since a while that this department of traction is facing some difficulties related to a lack of personnel due to be aging staff (departure to retirement), the dismissals and above all the general distressing conditions of the drivers.

The anonymous and voluntary survey issued made it possible to show that 90% of the drivers find insufficiencies in their working conditions.

Our contribution was to show through the SWOT (Strengths, Weaknesses Opportunities, and Threats) or FFOM (Forces, Faiblesses, Opoortunités, Menaces) matrix, the importance of the operational management of this department.

Key words: STRENGTHS, WEAKNESSES, OPPORTUNITIES, THREATS, SWOT

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

LISTE DES ABREVIATIONS

SITARAIL : Société Internationale de Transport Africain par Rail

IRIS : International Railway Industry Standard

AFOM: Atouts, Faiblesses, Opportunités, Menaces

FFOM : Forces Faiblesses Opportunités et Menaces

RGS : Règlement Général de Sécurité

SST : Service de Santé au Travail

DRH: Direction des Ressources Humaines

SWOT: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats

RAN: Régie Abidjan Niger

SICF: Société Ivoirienne des Chemins de Fer

SCFB : Société des Chemins de Fer Burkinabé

SIPF : Société Ivoirienne de Patrimoine Ferroviaire

SOPAFER-B : Société de gestion du Patrimoine Ferroviaire du BURKINA

BTL : Bolloré Transport et logistique

CIREX : Circonscription d'Exploitation(CIREX)

DT : Direction Transport

DIF : Direction des installations Fixes

DM : Direction Matériel

PCCC : Poste de Coordination, de Commande et de Contrôle

CTRA : Chef Traction

CDT : Conducteur

ADC : Aide Conducteur

TIF : Transport International par FER

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

SMQ : Système de Management Qualité

CFP : Centre de Formation Professionnelle

DDO : Distillate Diesel-Oil

STIB : Société de Transport International Burkinabé

AE : Agent d'Exécution (1 ;2 ;3 ;4 ;5)

AM : Agent de Maitrise (1 ;2 ;3)

C : Cadre (1 ;2 ;3)

CD : Cadre Directeur

SONABHY : Société National Burkinabé des Hydrocarbures

MT80a :Matériel et Traction(pour les conducteurs)

MT80b :Matéiele et Traction pour les (pour les aides conducteurs)

SOMMAIRE

Dédicace.....	i
Remerciements.....	ii
Résumé.....	iii
Abstract.....	iv
Liste des abréviations.....	v
Sommaire.....	vii
Liste des tableaux.....	x
Liste des Figures.....	xi
I.Intoduction.....	1
II. Objectifs de l'étude et définition de concepts.....	3
A. Problématique et objectifs.....	3
1.Problématique.....	3
2.Objectifs.....	4
a. Objectif général.....	4
b. Objectifs spécifiques.....	4
B. Définition de quelques concepts.....	5
1.Le management stratégique.....	5
a. Qu'es ce que le management ?.....	5
b. Qu'es ce que le management stratégique ?.....	5
2.Le management opérationnel.....	6
a. Qu'es ce que le management opérationnel ?.....	6
b. Quelle est la distinction entre management stratégique et le management opérationnel ?	6
C.La formation des agents conducteurs.....	7

1.La présélection des candidats.....	7
a. Les conditions.....	7
b. Les aptitudes.....	7
c.Comment se déroule la présélection ?.....	8
2.Quelques formations des agents de la traction.....	8
a. La phase théorique.....	8
b. La phase pratique.....	8
III. Méthodologie de l'étude.....	16
A. Présentation de l'entreprise.....	16
1.Historique de la SITARAIL.....	16
2.Objectifs, activités et missions de SITARAIL.....	18
a. Les activités	18
b. Les objectifs.....	18
c.Les missions.....	18
d.Les chiffres clés.....	19
e. Organigramme.....	19
B. Présentation de la direction transport.....	21
1.Quelques services clés.....	21
a. Les circonscriptions d'exploitations : CIREX.....	21
b.les dépôts mouvements.....	21
c.Le poste de coordination, de commandement et de contrôle : PCCC.....	22
2.Le département d'exploitation nord.....	22
a. Le bureau fret.....	22
b. Le service en gare.....	23

3.Le Département voyageurs.....	24
4.Le département hydrocarbures.....	24
5.Le département traction.....	24
C.Démarche méthodologique.....	27
1.Observation des comportements.....	27
2.Observation des procédures.....	27
3.Observation des documents.....	27
4.Entretiens.....	27
D.Matériels.....	27
1.Echantillonnage.....	27
2.Traitement et analyse des données.....	28
3.Difficultés rencontrées.....	28
IV. Résultat.....	28
V. Discussions et analyses.....	31
A. Discussion.....	31
B. Analyse.....	32
VI. Recommandations.....	34
VII. Conclusion.....	38
VIII. Bibliographie.....	39
IX. Annexes.....	40

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU I : ROLES DES AGENTS DE LA TRACTION

TABLEAU II: REPARTITION DU CAPITAL DE LA SITARAIL

TABLEAU III : LES DIVISIONS DE LA SITARAIL

TABLEAU IV : RESULTATS DU QUESTIONNAIRE

TABLEAU V :LA METHODE SWOT APPLIQUEE A SITARAIL

TABLEAU VI :SYNTHESE DE SWOT ET RECOMMANDATION

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

LISTE DES FIGURES

FIGURE I : BATIMENT ADMINISTRATIF SITARAIL

FIGURE II : ORGANIGRAMME DE LA SITARAIL

FIGURE III : ORGANISATION DE LA DIRECTION TRANSPORT

FIGURE IV : GRAPHIQUE REPRESENTANT LE PERSONNEL DE LA DIRECTION TRACTION DE SITARAIL

FIGURE V : GRAPHIQUE COMPARATIF DE L'ENCADREMENT DES CONDUCTEURS PAR LES CTRA : ENTRE THEORIE, REALITE

FIGURE VI : LA DEMARCHE STRATEGIQUE APPLIQUEE A LA METHODE SWOT

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

I.INTRODUCTION

Dans le contexte actuel d'ouverture des marchés, les entreprises doivent améliorer leur Compétitivité et donc leur productivité car elles subissent non seulement de grandes pressions de la part de leurs clients mais aussi et surtout des difficultés.

Des clients qui, de plus en plus exigeants demandent des produits et des services de bonne qualité, à moindre coût, livrés rapidement et au bon moment.

« Croitre sa productivité », c'est avoir une part de marché intéressant avec un personnel motivé et engagé. Ainsi donc, pour satisfaire la demande en qualité et en quantité tout en respectant les délais de livraison et les coûts, l'entreprise doit disposer d'un outil de production fiable, avoir une politique managériale efficace tant au plan clientèle qu'au plan personnel.

En effet, manager une clientèle diversifiée et gérer un arsenal de travailleurs n'est pas une tâche facile. Néanmoins, des études théoriques ont été menées par plusieurs auteurs dans le but d'accompagner les managers et gestionnaires dans leurs tâches quotidiennes.

Dans le cas spécifique du transport, nous assistons à une prolifération des transporteurs routiers, aériens ; SITARAIL a le monopole du transport ferroviaire au BURKINA FASO.

Ce dernier, levier de Développement est un transport sécurisant, moins couteux et permet un transport diversifié et en quantité.

Toute entreprise qui veut rayonner sur son environnement doit avoir une bonne gestion managériale de ses employés. Cette gestion passe inéluctablement par une politique de recrutement et de formation adéquate.

Comment atteindre ses objectifs pour une entreprise avec un personnel en sous effectifs ?

Depuis un certain temps, nous remarquons que le département traction rencontre beaucoup de difficultés liés à une insuffisance de personnel et de formation ; Quelques démissions sont à notées ainsi qu'une grogne générale des agents de la conduite,

Qu'es ce qui explique cette insuffisance de personnel?

Pourquoi, les jeunes démissionnent-ils de plus de cette structure ?

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Quelles sont les difficultés liées à la formation des conducteurs ?

Pourquoi les agents conducteurs sont de plus en plus mécontents ?

Pourquoi SITARAIL n'exploite pas assez sa capacité stratégique ?

Dans cette optique notre thème de mémoire s'intitule : **LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION DES AGENTS CONDUCTEURS : UNE STRATEGIE A COURT, MOYEN ET LONG TERME POUR LE RAYONNEMENT DE SITARAIL.**

D'abord nous donnerons les objectifs de l'étude et définirons certains concepts. Ensuite nous donnerons la méthodologie de l'étude en présentant la SITARAIL, notre structure d'accueil. la méthodologie de l'étude nous permettra de mieux comprendre la quatrième partie qui sera consacrée aux résultats qui déboucherons sur des discussions et des analyses et enfin des recommandations seront proposées.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL



FIGURE I: BATIMENT ADMINISTRATIF ET GARE SITARAIL BOBO

II. OBJECTIFS DE L'ETUDE ET DEFINITION DES CONCEPTS

A. PROBLEMATIQUE ET OBJECTIFS

1. Problématique

Les chemins de fer ont de tout temps joué un rôle clé dans le développement économique de la plupart des pays africains.

Des années durant, ils ont dominé le transport à bas coûts des marchandises et des voyageurs, et favorisé la croissance des secteurs miniers et agricoles.

La concurrence féroce qu'ils se livrent avec le transport routier depuis 1950 est devenue pour eux un enjeu majeur en Afrique, comme partout ailleurs dans le monde.

En plus de quatre décennies, de nombreux chemins de fer sur divers continents ont adopté des changements structurels, s'adaptant avec flexibilité aux nouvelles exigences du marché. La décennie écoulée a apporté de nouveaux défis sur le marché mondial du transport: renchérissement des prix du carburant et importance grandissante de la protection de l'environnement.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Les économies modernes d'aujourd'hui demandent plus de mobilité de la part des citoyens et le mouvement de volumes plus importants de marchandises à moindre coût, dans des conditions plus sûres et avec un impact limité sur l'environnement.

Ces nouveaux défis offrent aux chemins de fer une chance de se présenter comme une solution de remplacement viable pour d'autres modes de transport.

Selon le nombre de kilomètres parcourus, l'avion et le train offrent le moins de risque, avec une probabilité de 0,035 sur 100 millions de kilomètres. (Council.25 mars 2015. -Rapport établi par l'European Transport Safety). A contrario, sur une même distance, le véhicule le plus dangereux est la moto, selon un rapport établi par l'European Transport Safety Council.25 mars 2015).Ainsi le transport ferroviaire a plusieurs avantages dont :

- Sécurité élevée de transport
- Décongestion des routes
- Transport de grandes quantités de marchandises sur de longues distances
- Transports écologiques en raison des faibles émissions de CO2.

En tant qu'entreprise de services, un chemin de fer doit affecter une part substantielle de ses recettes aux charges de personnel. Garantir la sécurité des biens et personnes, en améliorant les conditions de vie, de travail de son personnel.

La gestion du personnel est souvent reléguée au second plan, alors qu'elle va de pair avec la sécurité, la productivité et le rayonnement de l'entreprise. Ici nous nous sommes penchés sur le cas spécifique des conducteurs de trains de la SITARAIL.En effet, après plusieurs observations et analyses ,nous avons vu un personnel vieillissant en nombre inférieur et confronté à certaines difficultés.

2. Objectifs

a.Objectifs général

L'objectif général de notre étude est de contribuer à une meilleure politique managériale des agents de la traction pour un rayonnement de la SITARAIL à travers l'épanouissement de ses agents en général mais des agents conducteurs en particulier.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

b.Objectifs spécifiques

- Evaluer la satisfaction des agents conducteurs et de leurs responsables quant aux conditions de travail.
- Evaluer la satisfaction des agents conducteurs quant à la formation interne,
- Evaluer la satisfaction des agents et des responsables sur le processus de recrutement,
- Démontrer réellement le besoin en recrutement et en formation au sein de ce département.

B. DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS

1. Le management stratégique

a. Qu'est-ce que le management ?

Le management est un processus qui consiste à définir des objectifs et coordonner les efforts des membres d'un groupe pour pouvoir atteindre ces objectifs.

Quelle que soit la forme de l'entreprise (privée ou publique, mutuelle ou coopérative), le management est un processus qui peut être décrit au moyen de 3 verbes :

Diriger : consiste à fixer des objectifs et choisir les voies pour les atteindre.

Mobiliser : consiste à mettre en œuvre des ressources humaines, financières et matérielles de manière optimale.

Contrôler : consiste à vérifier si les objectifs ont été atteints et décider, si nécessaire, de prendre des mesures correctives appropriées.

Le management se décline selon l'horizon temporel : à court terme, on parle de management opérationnel, à long terme, on parle de management stratégique.

b. Qu'est-ce que le management stratégique ?

Le management stratégique est l'ensemble des décisions qui relèvent de la direction de l'entreprise et qui ont pour ambition de définir la stratégie de l'entreprise.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Ces décisions stratégiques ont un impact à long terme et ont pour objectif principal d'assurer le développement et la pérennité de l'entreprise.

Le management stratégique repose sur une double démarche : une analyse des ressources et compétences de l'entreprise permettant de dégager ses forces et faiblesses et une analyse de l'environnement de l'entreprise pour mettre en lumière les opportunités à saisir et les menaces à éviter. Exemples de décisions stratégiques : lancer un nouveau produit ou service sur le marché ; conquérir un nouveau segment de marché ; acquérir ou fusionner avec une autre entreprise.

2. Le management opérationnel

a. Qu'est-ce que le management opérationnel ?

Le management opérationnel correspond aux décisions prises par la hiérarchie intermédiaire (chefs de services, contremaîtres...) concernant la gestion courante de l'entreprise.

Ces décisions concernent le court ou le moyen terme et ont pour objectif l'optimisation des ressources pour atteindre les objectifs fixés. Exemples de décisions opérationnelles :

La mise en place d'actions promotionnelles

L'embauche de collaborateurs

La fixation des prix...

b. Quelle est la distinction entre le management stratégique et le management opérationnel?

La distinction entre ces deux dimensions n'est pas toujours facile à appréhender. Les décisions ne sont pas complètement stratégiques ou complètement opérationnelles. Exemple : Une campagne de publicité est une décision opérationnelle qui peut avoir des conséquences à long terme.

Une décision peut être qualifiée différemment selon le type d'entreprise qui la prendra. Exemple : le dépôt d'un brevet est une décision opérationnelle pour une grande entreprise alors que pour une PME cela concerne le management stratégique.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Dans les PME, décisions stratégiques et décisions opérationnelles sont souvent assurées par les mêmes personnes, ce qui facilite l'articulation entre le management stratégique et le management opérationnel. En revanche, dans les grandes entreprises, il n'est pas toujours aisé d'articuler ces deux composantes.

C. LA FORMATION DES AGENTS CONDUCTEURS

La formation des conducteurs est un élément très important dans le processus du chemin de fer car sans conducteur, pas de circulation : pas de trafic, pas d'activités.

1. La présélection des candidats

COMMENT ACCEDER A LA FORMATION DES CONDUCTEURS ?

a. Les conditions

Tout candidat qui veut accéder à cet emploi doit remplir certaines conditions :

Le futur conducteur doit avoir le niveau BAC au moins, de préférence un bac technique de la série des (F) ou un bac scientifique D ou C ; Les modules enseignés sont essentiellement liés à la mécanique, l'électricité et à la physique.

b. Les Aptitudes

***Aptitudes physiques**

Il faut être apte physiquement, en bonne santé et jouir de toutes ses facultés. Des tests spécifiques lui seront demandés comme l'audiogramme, l'acuité visuelle avec vision des couleurs et des analyses sanguines afin de s'assurer de sa santé physique.

***Aptitudes morales et mentales**

Il faut avoir un moral haut et fort ; le conducteur doit être moralement fort pour parer à toute situation qu'il pourrait rencontrer dans l'exercice de ses fonctions. Il doit être stable, patient, maître de lui.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

c. Comment se déroule la présélection ?

Les candidats présélectionnés sur dossier doivent participer à un examen écrit dont les matières principales sont le français et les mathématiques.

Ensuite une phase entretien organisée par une équipe composée d'un responsable de la formation professionnelle, un responsable traction (coordinateur /CTRA/Chef dépôt), un responsable de la DRH, afin de tester le moral et le mental de l'impétrant.

Enfin, un bilan de santé est demandé à chaque candidat avec des examens spécifiques afin de confirmer l'aptitude physique et mentale du candidat ; Au niveau de SITARAIL, un service de santé au travail(SST) avec à sa tête un médecin spécialiste en la matière et des agents de santé qualifiés permet de prendre en charge les impétrants pour lesdits examens de santé.

2. Quelques formations des agents de la traction

COMMENT SE DERoule LA FORMATION DES CONDUCTEURS, ?

Deux phases très importantes sont inhérentes à la formation des conducteurs.

a.La phase théorique

Les élèves présélectionnés doivent aller en formation théorique de «6 mois » environs. Plusieurs modules y sont étudiés dont le plus important est le RGS (Règlement Général de Sécurité).

Environs 15modules y sont étudiés de la mécanique à l'électricité en passant par des cours de management

b.La phase pratique

Elle consiste essentiellement à mettre en pratique toute la formation théorique.

Les aides conducteurs se retrouvent avec leurs aînés conducteurs afin de mettre en pratique tous les cours assimilés au cours de leur formation théorique. L'expérience de leur aîné ainsi que certains des responsables leur permettra de mener à bien leur mission ;

IL existe plusieurs niveaux de formation chez l'agent conducteur.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Niveau 1 : Aide conducteur

Leur formation fait environ deux (2) mois de formation théorique et six (6) mois de formation pratique.

Le diplôme délivré est le MT80b(Matériel et Traction pour les aides conducteurs)

Niveau 2 : Conducteur

La formation de conducteur fait 3mois environs de théorie et 3mois de pratique.

Le diplôme délivré est le MT80a(Matériel et Traction pour les conducteurs).

Niveau3 : Chef traction

Il s'agit ici de travailler à être des CTRA (chef traction) ; Cette formation concerne que des personnes expérimentées, des conducteurs ayant plusieurs années d'expérience dans la conduite des trains ; ces personnes sont-elles mêmes appelées à former des futurs conducteurs donc la formation est très sélective (ne deviens pas CTRA, qui veut mais qui peut).

Leur formation se déroule en deux phases dont une phase théorie et une phase pratique.

Niveau 4 : chef dépôt Mouvement

Le chef dépôt mouvement est le responsable d'un établissement de conducteur appelé « Dépôt mouvement ».

Le chef dépôt Mouvement est le responsable d'un dépôt mouvement donnée.

Il est le responsable de tous les conducteurs dans son dépôt et répond de ces derniers.

Niveau 5 : Coordinateur traction

C'est le haut niveau au BURKINA FASO ; il coordonne les activités de la division traction qui comprend les 02 dépôt mouvement (Ouaga et Bobo).il est le chef hiérarchique des différents chefs dépôts mouvement, partant de tous les conducteurs.

TABLEAU I:ROLES DES AGENTS DE LA TRACTION

<i>poste</i>	<i>Taches et Activités</i>	<i>catégorie</i>
--------------	----------------------------	------------------

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

<p><i>Surveillant</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> -Diriger les manœuvres au dépôt et dans les ateliers, - Enregistrer les entrées et sorties du dépôt des agents puis des engins, - Recevoir les bons et les faire exécuter par l'équipe de manœuvre, - Faire les expéditions et réceptions des plis et colis, - Renseigner les ADC et faire exécuter les consignes, - Disponible au bureau de la surveillance pour recevoir d'éventuels appels, - S'occupe du dépôt les nuits, les dimanches et les jours fériés en l'absence de tout responsable. 	<p><i>AE3</i></p>
<p><i>Conducteur de draisine</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> -Conduire les draisines de chantier ou d'inscription, - Conduire les véhicules de chantier, - Assurer l'entretien journalier des draisines ou des véhicules, - Tenir à jour le carnet de bord en l'annotant de ses constatations et des ravitaillements en carburant et huile - Fournir un rapport mensuel de ses parcours, ravitaillement, détresses... - À l'absence de draisine et de véhicule, l'ATP est d'office réservé aux activités d'entretien voie dans un district. 	<p><i>AE4</i></p>

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Conducteur de manœuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la préparation des engins de manœuvre, - Participer aux essais de freins dans les gares, - Veiller à l'observation de la voie et des signaux dans les emprises - Contrôler l'engin moteur pendant les arrêts dans les gares, <p>Protéger un train en pleine voie ou dans les embranchements en cas de détresse, fractionnement ou un obstacle</p>	AE4
Conducteur de ligne	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer l'engin de traction : vérification des différents pleins, pressions, températures et des essais de traction ; contrôle des phares et projecteurs, etc... - Conduire en toute sécurité les engins moteurs de traction, - Aider au perfectionnement des aide-conducteur à la conduite des trains, - Surveiller : l'engin moteur durant le trajet (visite dans les gares), et la rame (contrôle des chargements, des organes de roulement...), - Renseigner les dépôts réparateurs des anomalies relevées en annotant les carnets de bord sur les engins, - Observer la voie et aviser le plus rapidement le PCCC des anomalies constatées, - Fournir à l'autorité supérieure un rapport clair et précis en cas d'incident, - Mettre à jour les documents en sa possession et prendre connaissance des consignes 	AE5

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

	.	
<i>Conducteur de ligne principale</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Préparer l'engin de traction : vérification des différents pleins, pressions, températures et des essais de traction ; contrôle des phares et projecteurs, etc... - Conduire en toute sécurité les engins moteurs de traction, - Aider au perfectionnement des aide-conducteur à la conduite des trains, - Surveiller : l'engin moteur durant le trajet (visite dans les gares), et la rame (contrôle des chargements, des organes de roulement...), - Renseigner les dépôts réparateurs des anomalies relevées en annotant les carnets de bord sur les engins, - Observer la voie et aviser le plus rapidement le PCCC des anomalies constatées, - Fournir à l'autorité supérieure un rapport clair et précis en cas d'incident, - Mettre à jour les documents en sa possession et prendre connaissance des consignes. 	<i>AE5</i>
<i>Conducteur de ligne principale2</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer l'engin de traction : vérification des différents pleins, pressions, températures et des essais de traction ; contrôle des phares et projecteurs, etc... ; - Surveiller : l'engin moteur durant le trajet (visite dans les gares), et la rame (contrôle des chargements, des organes de roulement...) -Renseigner les dépôts réparateurs des 	<i>AM2</i>

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

	<p>anomalies relevées en annotant les carnets de bord sur les engins ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observer la voie et aviser le plus rapidement le PCCC des anomalies constatées ; - Fournir à l'autorité supérieure un rapport clair et précis en cas d'incident, - Mettre à jour les documents en sa possession et prendre connaissance des consignes ; - Veiller à la formation pratique des conducteurs en ligne. 	
<i>Vérificateur bande</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Collecter les bandes Teloc avec la DM -S'assurer de la présence des Fiches de Repérage de Diagramme -S'assurer du téléchargement régulier des données du Quantum -Dépouiller les bandes et analyser les données du Quantum -Repérer toutes les anomalies -Analyser les incidents -Fournir un rapport hebdomadaire à la hiérarchie -Proposer des actions d'amélioration de la qualité de conduite -Archiver les bandes et les rapports d'analyse 	<i>AM2</i>
<i>CTRA</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Instruire et perfectionner les ADC en ligne et au dépôt, - Faire les contrôles techniques en ligne ou au dépôt de tous les engins mis à la disposition des ADC, 	<i>AM3</i>

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

	<ul style="list-style-type: none"> -Surveiller les ADC et effectuer les contrôles de bandes teloc, - Contrôler la marche générale du service en dehors des établissements MT, effectuer les missions commandées et les accompagnements à la demande de la hiérarchie, -Assister les ADC dans rédaction des rapports d'incident, - Participer en tant que formateur et examinateur aux examens et concours, - Assurer l'intérim du CDM et l'astreinte de la feuille les dimanche et jours fériés, - Contrôler l'ordre et la propreté des dortoirs, des bureaux et emprises du dépôt Mouvement, - Consulter tous les matins les rapports et check-lists pour une bonne exploitation -Documents à fournir : les notations mensuelles des agents, les rapports d'accompagnements, 10 bandes, le graphique emploi du temps mensuel. 	
<p><i>Permanent traction</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> -Gérer les agents de conduite (ADC) en dehors des établissements d'attache, - Suivre les consommations DDO des locomotives, -Donner les instructions pour orienter les ADC en cas de difficultés en ligne, - Organiser les secours en cas de besoin - Informer la hiérarchie de tous les incidents (rapports) -Transmettre les instructions urgentes de la 	<p><i>AM3</i></p>

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

	hiérarchie aux établissements traction	
<i>Chef dépôt traction</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir les roulements de service (grande ligne), - Contrôler et suivre l'exécution du planning des congés, - Analyser les rapports des ADC et traiter les affaires suivies, - Participer aux enquêtes demandées par la hiérarchie, - Organiser et contrôler l'exécution des services de secours, - Veiller à la bonne tenue des installations et équipement mis à la disposition des ADC - Superviser le service de relevage de la localité 	<i>AM3</i>
<i>Assistant chef dépôt</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir les roulements de service (grande ligne, permanent traction), - Organiser le travail des Chefs traction, - Organiser le service de manœuvre dans les ateliers, - Contrôler et suivre l'exécution du planning des congés, - Analyser les rapports des ADC et traiter les affaires suivies, - Recueillir les éléments d'enquête d'incidents et d'accidents, - Organiser et contrôler l'exécution des services de secours, - Veiller à la bonne tenue des installations et équipement mis à la disposition des ADC, - Superviser le service de relevage de la localité 	<i>CI</i>

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

<i>Chef dépôt mouvement</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir les roulements de service (grande ligne, permanent traction), - Organiser le travail des Chefs traction, - Organiser le service de manœuvre dans les ateliers, - Contrôler et suivre l'exécution du planning des congés, - Analyser les rapports des ADC et traiter les affaires suivies, - Recueillir les éléments d'enquête d'incidents et d'accidents, - Organiser et contrôler l'exécution des services de secours, - Veiller à la bonne tenue des installations et équipement mis à la disposition des ADC, - Superviser le service de relevage de la localité 	<i>C1</i>
<i>Coordonnateur</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser les établissements traction ; contrôler les effectifs et les roulements ; - Veiller à l'exécution des instruments venant de la hiérarchie ; - Recevoir les rapports des établissements et proposer les actions à mener ; - Rendre compte mensuellement au Chef Département de la production de la division ; - Organiser et suivre la formation des agents de conduite ; - Intervenir dans les incidents et accidents sur la ligne ; - Participer aux enquêtes demandées par la hiérarchie 	<i>C2</i>

Source (fiche de poste de l'entreprise)

CHAPITRE III. METHODOLOGIE DE L'ETUDE

A- PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

1- Historique de la SITARAIL

La première pioche pour la construction de la ligne de chemin de fer Abidjan-Niger a été donnée en 1904 sur la lagune Ebrié à Abidjan. Le premier train en provenance d'Abidjan a fait son entrée à la gare d'Ouagadougou en 1954.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Jusqu'à 1989, la ligne reliant Abidjan à Ouagadougou était gérée et exploitée par une entreprise publique binationale, la Régie des chemins de fer Abidjan-Niger (RAN) appartenant à la Côte d'Ivoire et au Burkina (autrefois la Haute-Volta). Jusqu'au milieu des années 1970, la RAN avait obtenu d'excellents résultats en matière d'exploitation et était financièrement viable.

A l'orée des années 1990, elle a été confrontée à de sérieuses difficultés financières, en 1989, les deux Etats décidèrent l'éclatement de l'entreprise en deux entités nationales, la Société Ivoirienne des chemins de fer (SICF) et la Société des chemins de fer du Burkina (SCFB). Cette scission n'a fait qu'exacerber leurs défaillances à offrir des services ferroviaires de qualité, une partie des clients se tournant vers les transports routiers si bien que la situation financière des deux sociétés s'est rapidement détériorée.

En juin 1992, la Côte d'Ivoire et le Burkina prirent la décision de réunifier l'exploitation du réseau et d'en confier l'exploitation au secteur privé sous un régime de concession. À la suite d'un appel d'offre international, la société fut déclarée adjudicataire en mars 1993 : La SITARAIL (Société International de Transport Africain par Rail) est retenue pour l'exploitation du réseau ferroviaire.

Deux sociétés publiques de patrimoine, la Société Ivoirienne de Patrimoine Ferroviaire (SIPF) et la Société de Gestion du Patrimoine Ferroviaire du Burkina (SOPAFER-B) ont été créées pour administrer les infrastructures pour le compte des deux États qui en conservent la propriété. Les sociétés sont propriétaires du matériel roulant (locomotives, wagons, voitures, etc.) et des bâtiments qu'elles louent à SITARAIL.

De 1995 à nos jours, SITARAIL assure l'exploitation du réseau ferroviaire Abidjan-Ouagadougou.

Suite à l'appel d'offres international lancé par les deux pays en décembre 1992, le groupement SITARAIL a été déclaré adjudicataire provisoire. SITARAIL est une société anonyme au capital de 5 milliards de franc CFA, filiale du Groupe Bolloré Africa Logistique.

Bolloré est actionnaire majoritaire (35%) du groupement SITARAIL qui détient 67% du capital de la société d'exploitation. La Côte d'Ivoire et le Burkina Faso détiennent chacun 15% et le solde de 3% est destiné au personnel.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

TABLEAU II : REPARTITION DU CAPITAL A SITARAIL

NOMS	CAPITAL	
	Montant en F CFA	Pourcentage %
PERSONNEL	150 000 000	3
ETAT BURKINABE	750 000 000	15
ETAT IVOIRIEN	750 000 000	15
GROUPE BOLLORE	3 350 000 000	67
TOTAL	5 000 000 000	100

Elle est inscrite au registre du commerce sous le N° 184162, et a démarré ses activités le 20 août 1995. Elle a pour objet essentiel l'exploitation de la ligne du chemin de fer

Abidjan-Kaya. Son capital entièrement libéré depuis octobre 1997, est divisé en 50 000 actions majoritairement détenues par des investisseurs privés.

Le tableau ci-dessous illustre la répartition du capital de la SITARAIL

2. Objectifs, activités et missions de SITARAIL

a - Les activités de SITARAIL

La société est spécialisée dans le domaine des transports :

- Transport de marchandises en import /export (riz, hydrocarbures), les produits manufacturés, les animaux sur pied (bovins, caprins et volaille), le sésame, les légumes secs, les légumes frais et le coton etc.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

- Transport de personnes (transport international des voyageurs Abidjan-Ouagadougou).

b -Les Objectifs

En tant que société de transport, SITARAIL a pour objectif :

- faire du chemin de fer un outil de transport compétitif pour l'acheminement de produits pondéreux (céréales, engrains, ciment, hydrocarbures, fibre de coton) et le vrac ;
- offrir un service voyageurs régulier, fiable et confortable ;
- réhabiliter les voies et le matériel roulant ;
- contribuer au désenclavement des pays de l'Hinterland

c. Les Missions de la SITARAIL

La SITARAIL est chargée de gérer le réseau ferroviaire qui relie la COTE D'IVOIRE au BURKINA FASO. A ce titre, elle

assure l'exploitation des services ferroviaires avec pour cœur de métier : le transport des personnes et de marchandises.

Afin que la société puisse prospérer et occuper une place de leader dans ce milieu, elle s'est assigné diverses missions à savoir :

- Assurer la prospérité de l'entreprise,
- Sécuriser, et rendre le service de transport fiable et confortable,
- Assurer la satisfaction du client,
- Faire adhérer tout son personnel à la démarche qualité,
- Œuvrer pour l'amélioration continue des processus et du Système de Management de la Qualité (SMQ).

d. Les chiffres clés

Après des années difficiles dues à la crise ivoirienne entraînant la partition nord-sud du pays

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

durant laquelle son activité a chuté de-34%, SITARAIL se redresse depuis 2007, avec des chiffres cependant encore loin de ceux de 2001 (1 MT). En 2009, elle a transporté 870 000 T, soit +6% par rapport à 2008.

Principale activité de SITARAIL, le fret représente, 80% du volume d'activité contre 20% pour le service voyageur, concédé à un opérateur privé en 2003. En 2009, la sacherie pour céréales, les engrais et les ciments ont représenté 43 % des produits transportés, suivis des hydrocarbures (23%).

On rappellera que 51,8 Mds FCFA ont été investis sur la période 1995– 2008 par SITARAIL dont 53 % en infrastructures et 37 % en matériel de transport et d'exploitation.

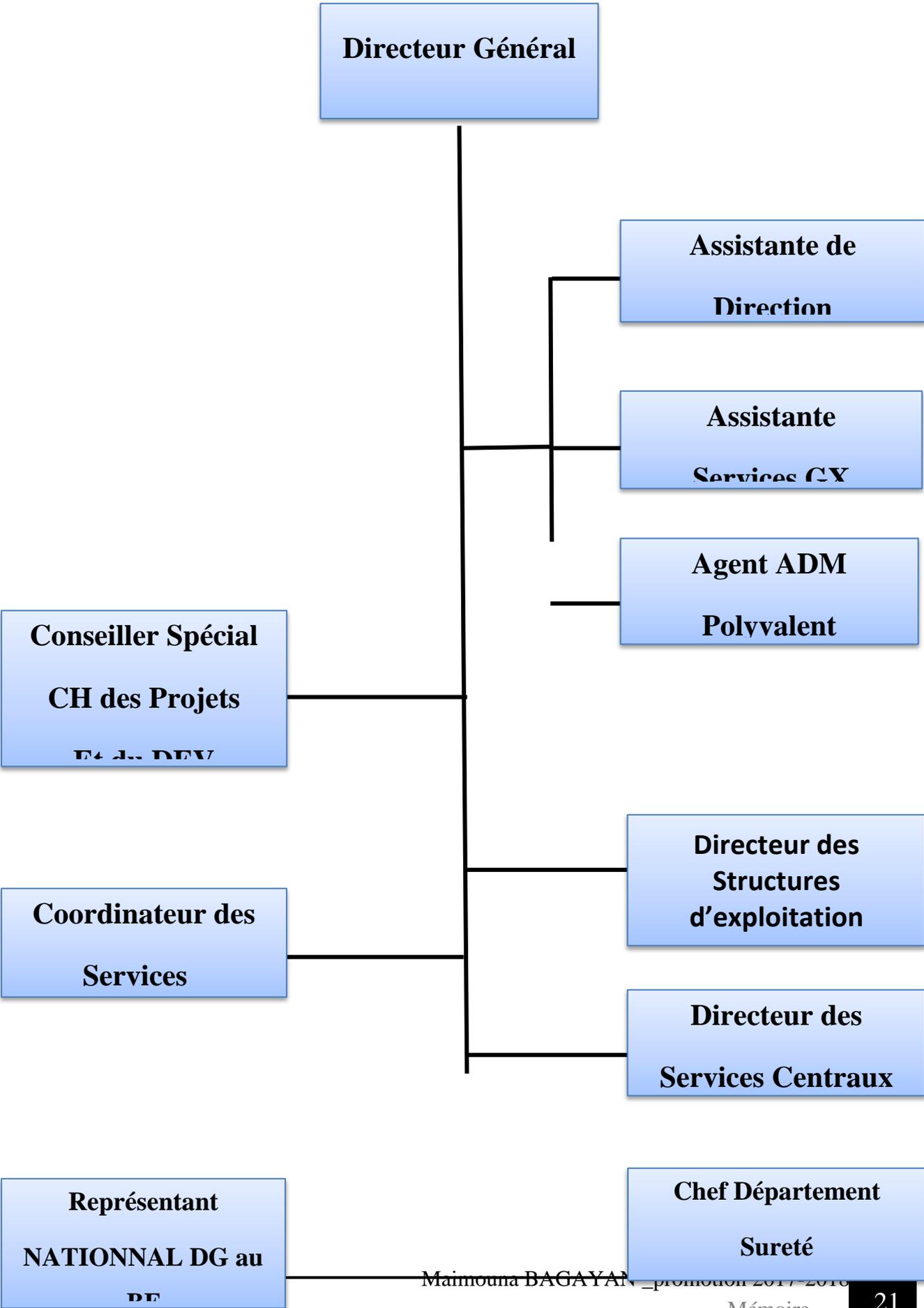
Filiale du groupe Bolloré, SITARAIL est opératrice du transport par rail depuis Abidjan jusqu'à Ouagadougou.

Les 23 locomotives CC du parc moteur existant ont une capacité de traction de 1 250 T.

e. Organigramme de la SITARAIL

FIGURE II. ORGANIGRAMME DE LA SITARAIL

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL



Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

B. PRESENTATION DE LA DIRECTION TRANSPORT

La Direction du Transport est composée du Département exploitation (chargé du service du fret, du mouvement, de la sécurité et de la gare), du département des Hydrocarbures du département Traction et du département voyageur.

Cette direction est représentée au Burkina Faso par un Département d'Exploitation Nord qui couvre l'axe Kaya – Niangologo et en Côte d'Ivoire par un Département d'Exploitation Sud qui a compétence sur l'axe Ouangolodougou-Abidjan, un département voyageur, un département hydrocarbures et un département traction (avec deux dépôts mouvement : Ouaga et Bobo)

Ces départements assurent l'acheminement des voyageurs et des marchandises, et veillent à l'accomplissement du plan annuel de transport établi par la Direction Générale. La Direction du transport comprend :

1. Quelques services clés

a. Les Circonscriptions d'Exploitation (CIREX)

La Direction du transport comprend cinq (05) CIREX réparties comme suit :

TABLEAU III : LES DIVISIONS (CIREX) DE LA SITARAIL

Pays	CIREX	Siège	Etendue
Côte d'Ivoire	1 ^{ère}	Treichville	Treichville à Agboville

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

	2 ^{ème}	Bouaké	Rubino à Bouaké
	3 ^{ème}	Ferkessédougou	Katiola à Ouangolodougou
Burkina Faso	4 ^{ème}	Bobo Dioulasso	Niangologo à Bagassi
	5 ^{ème}	Ouagadougou	Siby à Kaya

Les chefs CIREX gèrent chacun sur son tronçon, les gares et les activités du trafic (activités comptables, mouvement du matériel, service voyageurs).

Les cinq (05) CIREX regroupent soixante-seize (76) gares, stations, et points d'arrêt. La circulation des trains sur le réseau à voie unique, la surveillance dans leur marche, et l'assurance et le contrôle de la régularité est un impératif de sécurité auxquels doit veiller la Direction du transport.

b. Le dépôt mouvement

Concernant le Département Traction, le tronçon est découpé en dépôts mouvement. Un dépôt mouvement est un établissement dont le premier responsable, cadre est le chef dépôt mouvement. Il en existe quatre (Abidjan, Bouaké, Bobo-Dioulasso, Ouagadougou) dont deux au BURKINA FASO : le Dépôt mouvement de Ouaga et celui de Bobo.

Il existe deux dépôts mouvement annexes (c'est un établissement de moins de 16 agents dont le premier responsable est CTRA) : Dimbokro et Ferkessédougou ;

c. Le Poste de Coordination, de Commandement et de Contrôle (PCCC)

Supervisé par un cadre de la DT, Le PCCC est un organe technique qui a pour rôle de coordonner, commander et contrôler les mouvements du train. Il existe un seul centre basé à Abidjan. Il est composé d'un représentant des directions techniques impliquées dans la mise en marche et la sécurisation des trains (DT, DM, DIF).

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

2- Présentation du département exploitation nord

a. Le Bureau Fret

Ce service est composé d'un :

- Responsable du bureau fret,
- Responsable Transport International par Fer (TIF),
- Taxateur principal et d'un taxateur,
- Chargé de reconnaissance,
- Agent freinte

Aussi appelé gare marchandise, le Bureau Fret gère les opérations terminales telles que la mise à disposition des wagons aux clients, le suivi des opérations de chargement et de déchargement des wagons, les préavis adressés aux clients, la taxation des frais de transport.

Le Bureau Fret procède à la reconnaissance du chargement des wagons tels qu'ils sont présentés par l'expéditeur lors de leur remise au transport tant au point de vue de l'observation des règlements que de la conservation de la marchandise. Cette reconnaissance est effectuée de l'extérieur et dans les conditions où peut y procéder une personne se tenant debout à proximité du wagon.

Le tarif applicable à un transport de marchandises se détermine généralement en fonction de la nature de ces marchandises exception faite pour le transport conteneur ou le tarif applicable se détermine en fonction du type de conteneur. A cette fin, les différentes marchandises transportées sont rattachées à des codes barèmes. L'ensemble de ces codes barèmes constitue les tarifs fret.

La SITARAIL peut en fonction de son intérêt commercial, de la situation du marché des transports et du caractère plus ou moins onéreux des conditions d'exploitation, offrir des prix différents des prix des tarifs publiés.

On distingue essentiellement trois formes de tarification :

- Des tarifications « à la tonne » (prix exprimés par tonne applicable sous condition d'un minimum de tonnage par wagon),

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

- Des tarifications « à la boîte » (prix exprimés par tonne et par type de conteneurs 20' ou 40'),
- Des tarifications « au wagon » (prix exprimés par wagon, indépendant de l'importance du chargement.

Le Bureau Fret dispose à cet effet d'un logiciel permettant de suivre les mouvements des wagons notamment le départ et l'arrivée des wagons, les wagons vides, les wagons prêts pour chargement ou déchargement.

b. Le Service en Gare

Le chef de gare est le gestionnaire de la gare. A cet effet, il organise tout le travail au niveau de la gare. Il est chargé de faire appliquer le règlement sur le mouvement et la sécurité de toutes les circulations en gare. Pour mieux assurer ses tâches, il a sous son autorité les Chefs mouvement, les agents circulation et les aiguilleurs.

***Le Service Mouvement**

Le Service Mouvement est dirigé par un responsable qui a sous sa responsabilité les aiguilleurs constitués en équipe avec chacune un chef d'équipe.

Le mouvement s'étend de l'ensemble des opérations qui consiste à la formation des trains, aux manœuvres et aux dessertes.

*** Le Service Circulation**

Le service est assuré par des agents circulations qui sont chargés de diriger toutes les opérations pour la sécurisation des circulations en gare.

C'est grâce à un réseau de télécommunication propre au chemin de fer, qu'il coordonne et contrôle la circulation des trains. Cette communication se fait par l'intermédiaire d'appareils bien adaptés et installés dans les principales gares, appelés postes de sécurité. La direction dispose d'un outil de gestion du trafic à savoir les sillons et les trains.

Les sillons sont des plages horaires tracées par le transport obéissant à des heures

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

précises de départ, de passage trains dans les différentes gares et d'arrivées. Ainsi nous avons les **sillons 211,11, 551, 591, 651, et 301** pour les trains allant d'Abidjan à Ouagadougou et **212, 12,552, 592, 652 et 302** pour les trains inverses.

Les types de trains prévus pour l'exploitation du réseau sont :

- Les trains réguliers,
- Les trains facultatifs,
- Les trains à marche indéterminée.
- Les trains spéciaux

3.Le département voyageur

Il est chargé de l'organisation des voyages des personnes, il coordonne et organise les activités du train voyageur en partenariat avec la société STIB (Société de Transport Ivoir-Burkinabé) qui sous-traite avec la SITARAIL en ce qui concerne le voyage des personnes par train.

4.Le département hydrocarbure

Ce département occupe une place importante dans le fret. Il se charge de la livraison des hydrocarbures à la SONABHY et doit veiller à ce qu'il n'y est pas rupture de stock. Dans le fonctionnement de ce service le respect strict du « juste à temps » est primordial. Dans le cas échéant, les conséquences pourraient être désastreuses pour la SITARAIL et la SONABHY (encombrement de la gare ferroviaire par les citernes, perturbations du trafic ferroviaire, rupture de stock d'hydrocarbure, la non satisfaction des clients).

5.Le Département traction

Composé du :

- Chef département traction (il est en côte d'ivoire)
- Coordinateur Traction (aussi appelé chef division Traction)
- Des chefs dépôt mouvements
- Des chefs traction, chef traction annexe

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

-Des conducteurs de ligne principale, conducteur de ligne, conducteur de manœuvre, conducteurs de draisine, aide conducteur, surveillant

-Vérificateur de bandes...

-Permanent traction

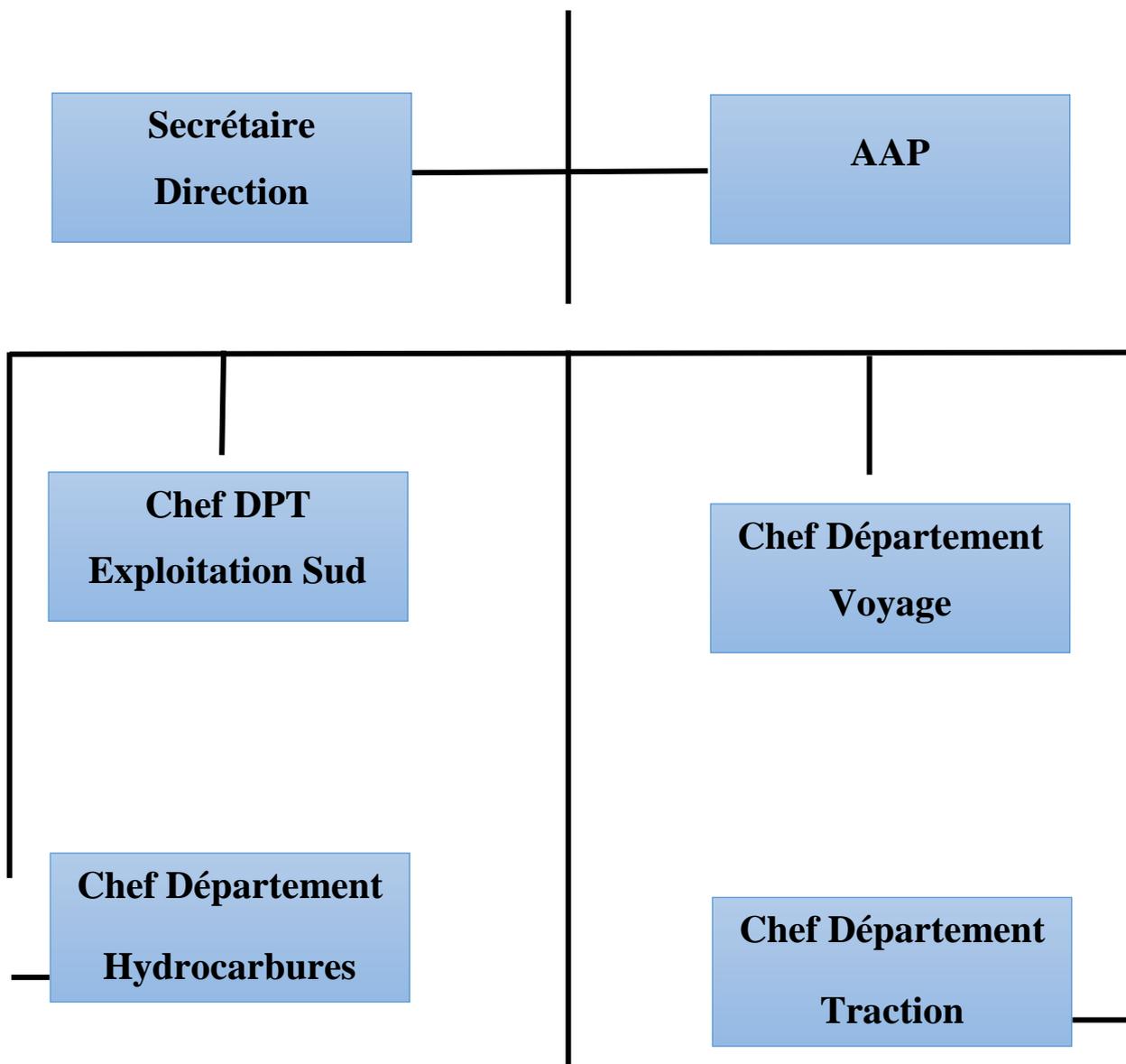
Le conducteur est l'agent polyvalent de SITARAIL car la formation des conducteurs englobe l'ensemble des autres services de SITARAIL c'est à dire qu'ils ont une parfaite connaissance des autres services et le règlement général de sécurité (le RGS).

Ce département est très important vu qu'il a sur lui la gestion des conducteurs de trains, leurs formations et recyclages (à l'école de formation de Bobo-Dioulasso et Abidjan appelée Centre de Formation Professionnelle (CFP) du chemin de FER), sur la programmation des conducteurs et des trains, ...

FIGURE III : ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION TRANSPORT

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Directeur du Transport



Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

C-Démarche méthodologique

Nous nous sommes appuyés sur les outils essentiels de diagnostic organisationnel à savoir :

- Observation physique directe
- Et une série d'entretiens.

Dans cette perspective, nous avons procédé de la manière suivante :

- Observation des comportements des agents au travail,
- Observation des différentes procédures du service,
- Observation des différents documents
- Entretiens directes avec des agents concernés afin d'en déceler la réalité
- Traitement et analyse de données.

1- Observation des comportements

Cette phase a consisté à observer les agents des différents services dans l'exécution de leurs tâches.

Cette phase est importante car elle permet d'être dans la réalité du travail.

2- Observations des procédures du service

La conformité des procédures étant une phase normale et primordiale dans le cadre de notre travail.

3- Observations des documents

Connaitre les documents, permet une meilleure compréhension du service.

4- Entretiens

Nous avons jugé opportun d'échanger avec certaines personnes clé du département Transport à savoir : des chefs traction, des conducteurs et aide conducteurs.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

D. MATERIEL

1.Echantillonnage

l'échantillonnage est constitué de 40 personnes composé comme suit :

- chefs dépôt :2
- CTRA 2
- Conducteurs :10
- Aide-conducteurs :26

2. Traitements et Analyses de données

Cette phase est la conséquence des quatre phases susmentionnées afin d'en ressortir les forces, faiblesses, les opportunités et menaces que renferment le département traction de la direction Transport de SITARAIL.

3. difficultés rencontrées

- les conducteurs sont très mobiles
- Le coordinateur très sollicité par ses nombreuses tâches.
- certaines réticences à parler du travail.

Après plusieurs communications montrant l'importance de ce travail pour leurs bien être d'abord, de la patience, en y impliquant certains de leurs responsables et surtout en leur garantissant la confidentialité de leur identité, certains ont bien voulu répondre à nos questions.

III.RESULTATS

L'effectif du personnel de la traction au BURKINA FASO est composé de 119 agents dont :

- 1coordonnateur traction
- 2chef dépôt mouvement
- 1chef dépôt adjoint

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

-4CTRA

-1verificateur bande

-1AAP(Agent administratif polyvalent)

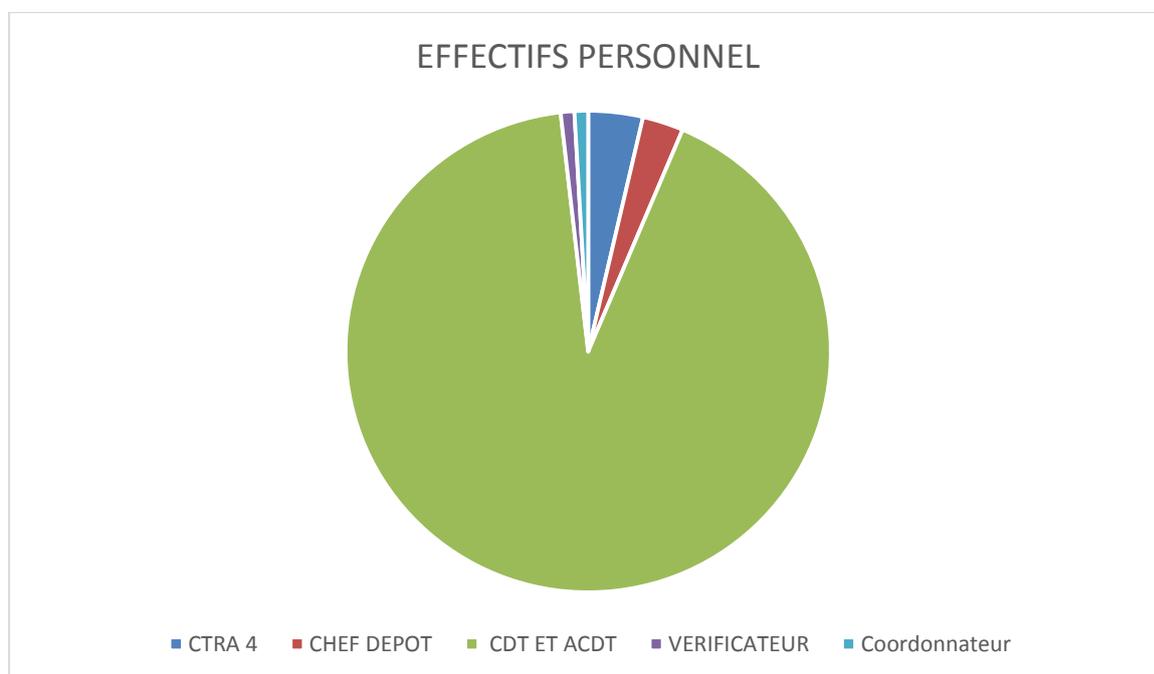
-109 conducteurs, aide conducteurs.

Ces 119 agents sont repartis dans deux(2) Dépôts mouvement :

-soixante-dix-huit (78) agents bobo (Ferkessédougou à Bobo-Dioulasso)

-quarante et un (41) agents pour Ouaga (Bobo-Dioulasso à Ouagadougou)

FIGURE IV. EFFECTIF PERSONNEL TRACTION AU BURKINA FASO.



*pour la sécurité, l'encadrement et le suivi des agents conducteurs, il est stipulé qu'il faut 1CTRA pour encadrer 10 agents conducteurs.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Nous avons 4 CTRA ici pour 100 agents conducteurs.il faut donc combler ce déficitde manque de personnel en recrutant d’abord du personnel et ensuite former afin d’avoir des CTRA.

FIGURE V : GRAPHIQUE COMPARATIVE DE L’ENCADREMENT DES CONDUCTEURS PAR LES CTRA ENTRE : THEORIE, REALITE ET NORME

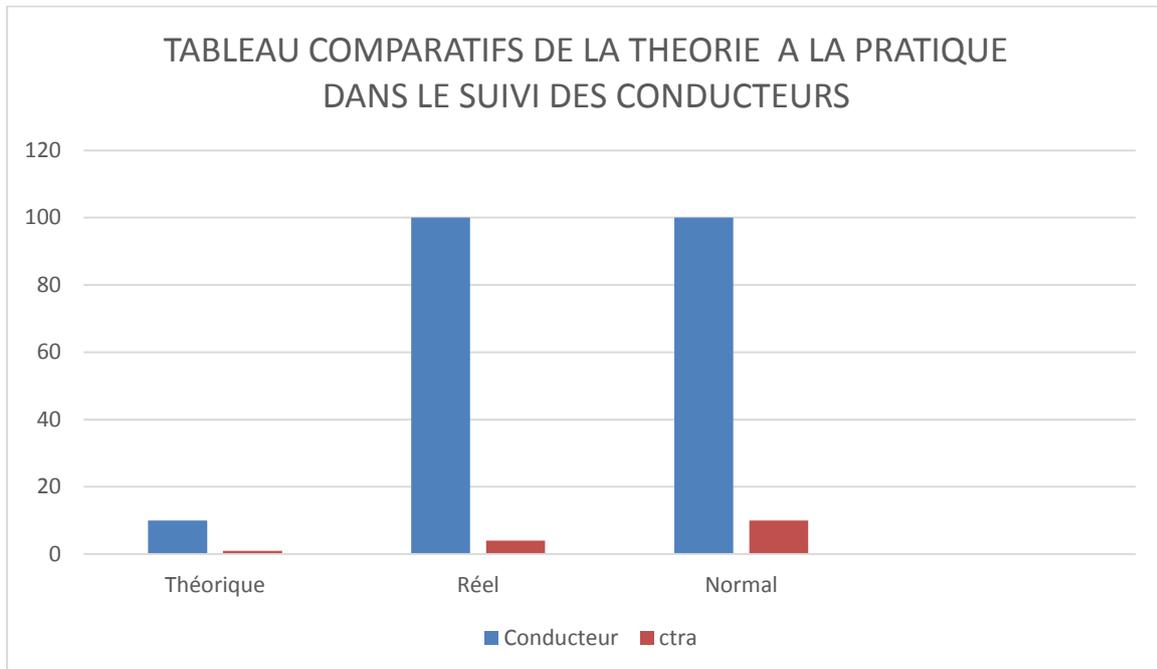


TABLEAU IV. RESULTATS DU QUESTIONNAIRE

QUESTIONS	REPNSES OBTENUES
-----------	------------------

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Temps de repos	-78,32% des enquêtés trouvent que leurs temps de repos ne sont pas respectés. -21 ,62% Trouve que le temps est respecté
Temps de travail	-77,78% des enquêtés que le temps de travail n'est pas respecté. -11,11% trouve que le temps de travail est quelquefois respectés.
Congés annuels	-15,79% trouve que leurs congés sont respectés -44,74% trouve que les congés ne sont pas respectés
Vie social	-100% trouve que le travail ne leur permet pas d'avoir une vie sociale
Grille salariale	-52% trouve que la grille salariale est passable -47,22% trouve que la grille salariale est mauvaise
Communication	-82% trouve que la communication est passable au sein de la structure
Collaboration	La solidarité est vécue au sein de la structure car 54 ,29
Outil de travail	-45,45% trouve la machine adaptée contre 30% qui la trouve mauvaise. -63,89% trouve la voie mauvaise.
Difficultés liés au travail	-100% trouve que le travail n'est pas facile -86,84 trouve que le travail est stressant et dangereux

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

	-100% trouve une insuffisance de personnel -67% trouve que les promotions sont « inexistantes »
--	---

IV.DISCUSSION ET ANALYSES

A. DISCUSSION

Depuis un certain temps, nous remarquons des difficultés au niveau du département

- démission des agents conducteurs
- manque de personnel pour la conduite
- mal-être général des agents de la conduite
- manque de promotion

Qu'es ce qui peut expliquer cet état de choses ?

*La démission des agents conducteurs

De plus en plus nous remarquons une démission des agents conducteurs, des réaménagements de postes à leur demande... ;

Les idées avancées face à cet état de fait seraient entre autres : le temps de travail trop long, la rémunération, les conditions de travail et surtout le manque de perspectives.

*Le manque de personnel

La démission des agents conducteurs et le départ à la retraite de certains d'entre eux engendrent un déficit criard et pour combler ce vide, les agents conducteurs sont obligés de travailler doublement sinon plus. Ainsi plusieurs agents admis à la retraite sont maintenus en place afin de combler le manque de personnel. Ces personnes, pour la plupart pétries d'expérience mais qui ne pourra pas profiter aux plus jeunes. (Sur 119 agents,7 agents sont des retraités en CDD).

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

*Les conditions difficiles de travail

La plupart des machines des conducteurs n'est pas climatisée : sur un effectif de 26 machines, 6 seulement sont climatisées (dont 23,08% de machine climatisée contre 76,82% de machines non climatisées). Les agents conducteurs doivent rester plusieurs heures assis, concentrés dans le froid ou la canicule (selon le climat au BURKINA). Ils peuvent rester immobilisés plusieurs heures dans une gare dans des conditions difficiles : manque de dortoirs adéquats, manque de nourriture... (surtout dans certaines petites gares).

* Un mal être général des agents

« Les conducteurs sont chaque fois sortis » Ils peuvent travailler cinq à six jours (5 à 6 jours) dans la semaine ; ils ne connaissent pas de jours fériés encore moins des jours de fête. Ils sont généralement loin de leurs familles en particulier et du social de manière générale.

Heureusement que les premiers responsables font des programmations en fonction des disponibilités afin de leur permettre de participer à certaines fêtes.

5. Le manque de formation et le manque de promotion

Des aides conducteurs doivent patienter pendant plusieurs années, avant d'accéder à la formation de conducteurs. Le même constat chez tous les agents de la traction.

Depuis un certain temps, nous remarquons un manque criard de promotion. Cela a engendré le maintien de certains agents admis à la retraite toujours en activités dans des contrats à durée déterminée. Grâce au sacrifice de ces derniers, le service peut continuer à tourner.

B. ANALYSE

FIGURE VI : LA DEMARCHE STRATEGIQUE APPLIQUEE A LA MATRICE SWOT



Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Selon l'analyse swot, :

TABLEAU V :LA METHODE SWOT APPLIQUEE A SITARAIL

FORCES	<p>-Expérience des agents de conduite</p> <p>-Formation adéquate avec des formateurs expérimentés, sérieux.</p> <p>-Connaissance du trajet (les cantons étant bien définies, chacun connaît son parcours avec les différentes réalités).</p> <p>Mis en place de déplacement par routes (avec de bonnes compagnies routières et sûres) afin de permettre aux agents de regagner leurs domiciles le plus tôt possible.</p> <p>Une franche collaboration entre agents de la conduite entre eux.</p> <p>Une communication dans le travail (tableaux d'affichages, flotte, talkie-walkie ...)</p> <p>Une solidarité et une entraide vraie entre agents de la conduite.</p> <p>Respect de la hiérarchie</p> <p>Capacité de transporter une grande quantité de matières.</p>
FAIBLESSES	<p>*manque de personnel</p> <p>* manque /Insuffisance de formation</p> <p>*Manque/insuffisance de recyclages.</p> <p>*manque de relèves</p> <p>*Difficultés pour participer à la vie sociale</p> <p>*temps de repos et de travail pas régulièrement respecté.</p> <p>*maintien d'un personnel vieillissant en place</p> <p>Le stress lié au fait qu'on conduise plusieurs milliers de personnes (train voyageur).</p> <p>Le travail est stressant.</p> <p>Voie à réhabiliter</p> <p>Vieillessement du matériel de travail : machines wagons</p> <p>-un plan de carrière presque inexistant.</p>

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

OPPORTUNITES	<p>-L'avantage du monopole lié au Traffic ferroviaire, à l'expérience.</p> <p>-sécurité lié au métier</p> <p>-le cout avantageux par rapport aux autres transporteurs</p>
MENACES	<p>Le climat, le froid, la chaleur, la pluie affectent de manière générale le travail des conducteurs</p> <p>Les tensions sociales des deux pays affectent de manière générale le travail des conducteurs.</p> <p>Domaine sensible car il est fonction du climat social dans chaque pays et entre les deux pays peut entrainer L'arrêt du travail du conducteur (de l'entreprise même)</p> <p>Plusieurs concurrents naissent de plus en plus.</p>

V.RECOMMANDATIONS

Le métier de conducteur est très important dans le chemin de fer. Plusieurs propositions ont été faites afin d'améliorer la politique managériale de ce corps de métier.

-Le recrutement : SITARAIL gagnerait à recruter des agents aptes pour ladite formation. Un plan de recrutement doit être demandé à la direction des ressources humaines.

-La formation : Les agents de conduite doivent être formés et bien formés. Ils doivent bénéficier d'une formation interne, nationale et internationale.

Ils doivent participer à des sessions de recyclages à chaque 6mois afin de les remettre dans le bain.

Ils doivent gagner en expériences en participant à des sessions de formations internationales dans des pays plus industrialisés ou encore plus expérimentés dans le domaine en Afrique

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

(l'Afrique du sud) et dans le Monde (le chemin de fer français en est un tremplin d'expériences) cela les confortera dans leur formation mais ils acquerront un savoir supplémentaire.

-L'amélioration des conditions générales de travail : Le recrutement d'autres agents à la conduite améliorera le temps de travail de tous.

-Un plan de carrière adéquats : Un bon plan de carrière doit être mis en place, être suivi en partenariat avec les responsables de la DRH et de la traction et être contrôlé par les services adéquats. Cela permettra les avancements, les promotions,

-L'amélioration de la grille salariale des agents : De manière générale, la grille salariale des agents de SITARAIL doit être revu.

-L'Insertion ou création de primes de motivations. La création de certaines primes améliorera considérablement le travail des agents de conduite.

-Le renouvellement de leur outil de travail

*L'achat de nouvelles machines plus perfectionnés améliorera les conditions de travail mais en général le Traffic de SITARAIL

*la réhabilitation des voies est une nécessité car elle est garant de la sécurité, de la continuité et de l'amélioration générale du rendement.

*le passage obligatoire des agents de conduite chez le psychologue une à deux fois dans l'année permettra de maintenir leur bien être moral et mental.

En définitif, recruter et former du personnel permettra à SITARAIL de :

***A court terme,**

-recruter des talents

-Favoriser l'évolution et l'épanouissement général des salariés dans le but d'accroître la compétitivité globale de la structure.

-Favoriser l'accès de nos salariés à la formation professionnelle, c'est encourager le développement de leurs compétences et garantir la compétitivité de notre entreprise

-la formation est un moteur d'efficacité professionnelle.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

***A moyen terme,**

- Permettre de mieux se projeter et anticiper les changements à mettre en place dans le futur.
- la gestion et le management des compétences rares , englobant les problématiques liées à la formation.
- La formation permet d’acquérir de nouvelles compétences.

***A long terme**

- l’essentiel développement de la marque employeur dans le cadre de la digitalisation de l’environnement professionnel.
- la possibilité d’une évolution constante dans une recherche perpétuelle d’excellence
- La formation permet de renforcer son efficacité

En somme, une analyse à la fois interne et externe constitue un levier pour orienter le processus de recrutement vers un recrutement stratégique. Par ailleurs, le recrutement stratégique s’effectue sur une base continue. Il faut demeurer à l’affût des talents potentiels et constamment faire une vigie pour pouvoir recruter et former en temps opportun les compétences que requiert l’ entreprise et lui permettre d’être propulsée par le succès des embauches.

TABLEAU VI: SYNTHESE DU DIAGNOSTIC STRATEGIQUE ET PROPOSITION

DIAGNOSTIC EXTERNE	DIAGNOSTIC INTERNE			
	<i>Forces principales</i>		<i>Faiblesses principales</i>	
	Capacité de	Sécurité lié au	-manque de	La voie qui doit

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

		transporter une grande quantité de matières	métier	personnel, personnel vieillissant	être réhabilitée ainsi que l'acquisition de nouveaux outils de travail afin de permettre l'optimisation du transport
<i>Opportunités principales</i>	L'avantages du monopole lié au Traffic ferroviaire, Le cout avantageux L'expérience.	<p>-Recruter, former, planifier la gestion des carrières, améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs</p> <p>-Réhabiliter la voierie</p> <p>-Acquérir de nouveaux outils de travail : machines, wagons</p>			
<i>Menaces principales</i>	Les tensions sociales des deux pays affectent de manière générale le travail des conducteurs.				

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

	Plusieurs concurrents naissent de plus en plus dans le domaine du transport	
--	---	--

VI.CONCLUSION

Au vu de notre étude, nous dirons que SITARAIL bénéficie d'un avantage concurrentiel au vu de son corps de métier, avec plusieurs avantages sans occulter l'expérience depuis plus d'un siècle. la réhabilitation de la voie, en passant par l'acquisition de nouvelles locomotives arguera d'un avenir prospère et brillant si et si seulement le volet était accentué sur un recrutement et une formation adéquate.

Nous aurons réhabilité une voie certes, acheté de nouvelles locomotives mais la finalité serait entre les mains du conducteur.

Travailler à améliorer l'effectif des agents à travers un bon plan de recrutement, veiller à la formation efficiente et efficace de ces derniers, sans oublier une bonne gestion de leurs carrières.

Améliorer les conditions de vie et de travail de tout le personnel en général pour un meilleur rendement, un rayonnement, la postérité et la prospérité de SITARAIL, du transport et du développement du pays.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

VII.BIBLIOGRAPHIE

-Michel MARCHESNAY, Management Stratégique© Les éditions de L'ADREG ISBN : 2-9518007-7-0

-Management Stratégique3 Michel M ARCHESNAY Management stratégique, Les Editions de l'ADREG, mai 2004 (ISBN : 2-9518007-1-1)

-Fiches de poste des agents de la Traction SITARAIL(confidentiel)

-Cours sur les outils de l'analyse stratégique de l'organisation Expert contenu : COULIBALY Ber-Zan, Auditeur Qualité Certifié IRCA Moody International, Spécialiste en Système de Management de l'Environnement, Formateur UEMOA norme ISO 9001/2008, Spécialiste en Didactique du Management, Expert en QCC (Quality Control Circles), Spécialiste en Gestion des Ressources Humaines.

-Nouvelles du réseau :bulletin d'information de SITARAIL/2^{ème} trimestre 2014

-Mémoire de M1MEO de BAGAYAN maimouna

***WEBOGRAPHIE**

-<http://sabbar.fr/management/le-management-strategique-et-le-management-operationnel/>le 15/11/2018

-Council.25 mars 2015. -Rapport établi par l'European Transport Safety.Le15/11/2018

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

-<https://fr.wikipedia.org/wiki/Sitarail>. Le 15/11/2018

-<https://www.fixemer.com/fr/prestations-de-transport/transport-ferroviaire>.le 24 /11/2018

-https://www.ssatp.org/sites/ssatp/files/publications/SSATPWP94-Railway-Performance_fr.pdf 24/11/18

<https://fr.wikipedia.org/wiki/Sitarail>,le 04/02/2019

<https://www.manager-go.com/ressources-humaines/recrutement.htm>,04/02/19

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

VIII.ANNEXES

Annexe I : questionnaire agent conducteur

Annexe II : Questionnaire chef traction

Annexe III :photo d'un train en formation

Annexe IV :Photo d'un train en expédition

Annexe V :photo certificat d'aptitude du MT80b

Annexe VI :Organigramme de la Direction Générale de la SITARAIL

Annexe VII :Organigramme de la Direction Transport de la SIATARAIL

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Annexe I : questionnaire agent conducteur



Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement
International Institute for Water and Environmental Engineering



Chers collègues,

Dans le cadre des travaux de mon mémoire de fin d'études en Master 2 en MANAGEMENT STRATEGIQUE ET OPERATIONNEL (M2 MSO) de l'Institut International de l'Eau et de l'Environnement (Fondation 2iE), je mène actuellement une recherche sur « le recrutement et la formation des agents conducteurs de la SIATARAIL

La prise en compte de la satisfaction des agents conducteurs est indispensable dans la conduite d'une telle démarche. Nous vous remercions pour votre participation à cette étude qui nous aidera à apprécier le niveau de satisfaction quant au recrutement et à la formation des agents de la traction et à proposer des recommandations en vue d'améliorer la qualité des services.

Questionnaires¹

1.Le métier de conducteur est -il un métier facile ?

-oui

-non

2.Le métier de conducteur est-il dangereux ?

-oui

-non

3.LE métier de conducteur est-il stressant ?

-oui

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

-non

4. Le métier de conducteur est-il sécurisant ?

-Oui

-Non

5. Le métier de conducteur est-il passionnant ?

-Oui

-non

6. Le métier de conducteur est-il contraignant ?

-Oui

-non

7. Le métier de conducteur est-il épanouissant ?

-Oui

-non

8. Le métier de conducteur est-il garant d'une retraite paisible ?

-Oui

-non

9. Le métier de conducteur vous permet-il d'être proche de votre famille ?

-Oui

-Non

-Pas assez

10. Le métier de conducteur vous permet-il de participer à la vie sociale ?

-Oui

-Non

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

-Pas assez

**11. quelles difficultés rencontrez-vous quotidiennement dans l'exercice de vos fonctions ?
expliquez-en 3lignes maximum**

12. Le temps de repos est-il respecté ?

Oui

Non

Pas assez

13. Les congés annuels sont-ils respectés ?

Oui

Non

Quelquefois

Rarement

14. Le temps de travail est-il respecté ?

Oui

Non

Quelquefois

Rarement

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

15. Comment trouvez-vous les formations ? expliquez (3 lignes maximum)

16. comment trouvez-vous les promotions au sein de votre département ? expliquez (3 lignes maximum)

17. La grille salariale du conducteur est-elle :

Excellente

Bonne

Passable

Mauvaise

18. Votre outil de travail : la machine est elle

-bonne

-adéquate

Adaptée

Mauvaise

19. Votre outil de travail : la voie est-elle en bon état, les pks sont-ils respectés avec tous les panneaux de signalisation en place ?

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Oui

Non

20. Comment trouvez-vous la communication au sein de votre département

-bonne

-moyenne

-Passable

Pas d'information,

Information tardive

Si d'autres expliquer

21. Comment trouvez-vous la collaboration entre agents conducteurs :

-bonne

-moyenne

Passable

22. Comment trouvez-vous la collaboration entre agents conducteurs et vos responsables ?

Excellente

Bonne

Moyenne

Passable

Mauvaise

23. Les agents conducteurs respectent-ils leurs supérieurs hiérarchiques ?

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Oui

Non

24. Les agents conducteurs sont-ils solidaires des uns des autres ?

Oui

Non

Pas assez

25. Quelles propositions pour l'amélioration générale de vos conditions de travail ?

.

Merci d'avoir répondu à ces questions

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Annexe II : questionnaire Chef traction /Chef dépôt mouvement



Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement
International Institute for Water and Environmental Engineering



Chers collègues,

Dans le cadre des travaux de mon mémoire de fin d'études en Master 2 en MANAGEMENT STRATEGIQUE ET OPERATIONNEL (M2 MSO) de l'Institut International de l'Eau et de l'Environnement (Fondation 2iE), je mène actuellement une recherche sur « le recrutement et la formation des agents conducteurs de la SIATARAIL

La prise en compte de la satisfaction des Chefs traction /Chef dépôt mouvement est indispensable dans la conduite d'une telle démarche. Nous vous remercions pour votre participation à cette étude qui nous aidera à apprécier le niveau de satisfaction quant au recrutement et à la formation des agents de la traction et à proposer des recommandations en vue d'améliorer la qualité des services.

1. Quelles difficultés rencontrées vous dans la l'exercice de vos fonctions ?

2.Etes-vous confrontés à un problème d'effectifs de tous les agents de la conduite ?

-oui

-non

-pas assez

3.Si oui expliquez comment y remédier

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

4.les effectifs de vos agents conducteurs répondent-ils à vos attentes ?

-oui

-non

-pas assez

5.Si oui comment y remédier ?

6. Le temps de congés sont-ils respectés ?

-oui

-non

-pas assez

7.Le temps de repos est-il respecté ?

-oui

-non

-pas assez

8.Comment expliquez-vous toutes les difficultés rencontrées?

9.Quelles solutions proposez-vous pour l'amélioration des conditions de travail des agents de la traction ?

10.pour redynamiser le chemin de fer, que proposeriez-vous ?

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

Merci d'avoir répondu à ces questions.



Train en formation

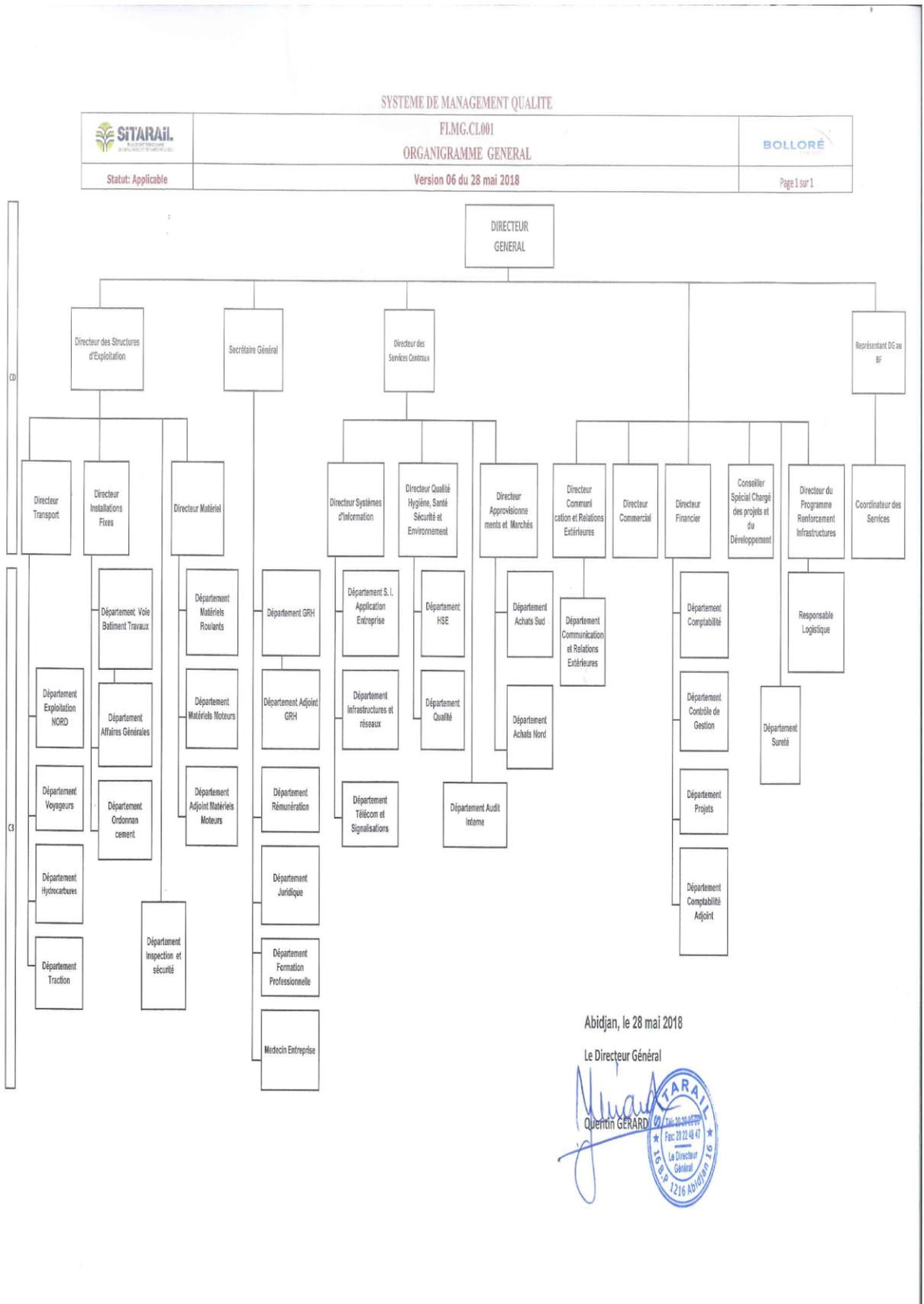
Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL



Train expédié

RAN		RÉPUBLIQUE DE HAUTE – VOLTA
RÉPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE	CERTIFICAT D'APTITUDE A LA CONDUITE DES ENGINs MOTEURS SUR RAILS	
Le DIRECTEUR GÉNÉRAL de la Régie des chemins de fer ABIDJAN – NIGER		
Vu l'ordre général n° 4 du 1 ^{er} AVRIL 1976, concernant le Certificat d'Aptitude à la conduite des engins moteurs sur rails.		
Vu le Procès Verbal du 25 MARS 1980 de la commission d'Examen du centre d'ABIDJAN.		
Considérant que le nommé TRAORE Youssouf Matricule 242.821 a subi avec succès devant la commission du Centre d'ABIDJAN, les épreuves techniques, écrites et pratiques exigées par l'ordre général n° 4 du 1 avril 1976, lui délivre le Certificat d'Aptitude M.T. 80 l'autorisant à conduire les engins moteurs sur rails de la catégorie ci-dessous.		
Catégorie	Désignation	Date
CA MT 80 b	AIDE-MECANICIEN	25/3/1980
Le DIRECTEUR GÉNÉRAL de la Régie des chemins de fer ABIDJAN – NIGER L. KONATE	l'intéressé 	Le DIRECTEUR Matériel et Traction AN O. DIARRA

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL



Abidjan, le 28 mai 2018

Le Directeur Général

Quentin GERARD




The stamp is circular with 'SITARAIL' at the top and '1683' at the bottom. Inside the circle, it reads 'Le Directeur Général' and '1216 RD/Alger 1683'. To the right of the stamp, it says 'Tél: 21 21 30 30 30' and 'Fax: 21 22 48 47'.

Le recrutement et la formation des agents conducteurs : une stratégie à court, moyen et long terme pour le rayonnement de la SITARAIL

