

L'impact de la sous-traitance en prestation de services humains dans une compagnie étrangère pétrolière - étude du cas « Groupement Berkine » .

Mme Amina TALEB

Mr Hamza BENGRINA-

Faculté des Droits et Sciences Economiques de Ouargla.

Introduction :

Bien que l'industrie pétrolière existe depuis longtemps dans la plupart des pays africains producteurs de pétrole, cette industrie demeure purement extractive avec un lien minimal et très infime avec le secteur réel de l'économie nationale. Plusieurs facteurs justifient la faible implication des nationaux dans l'exploration et le développement des activités pétrolières. Nous en citons un des plus importants qui réside dans les spécificités de l'industrie pétrolière internationale à savoir : l'utilisation d'énormes moyens de travail et d'équipement de haute technologie dont le caractère est fortement capitaliste et risqué, ce qui amène les opérateurs à exiger des sous-traitants, un haut niveau de technicité et de savoir-faire qui n'existe pas souvent au plan local.

L'Algérie faisant partie des pays producteurs membre de APPA(Associations des producteurs de pétrole africains) et de l'OPEP (organisation des pays exportateurs de pétrole), a marqué son passage de l'économie dirigée vers une économie de marché par l'ouverture ,d'abord des activités en amont du secteur pétrolier suivi par l'ouverture des activités en aval du même secteur, ce dernier joue un rôle primordial dans l'économie algérienne nationale. En effet il est, en volume, la première denrée de son marché de marchandises ; il contribue pour 97% des recettes en devises, plus de 75% du budget de l'Etat et de plus de 40% au produit intérieur brut.

Ce secteur a connu plusieurs réformes économiques traduites dans la promulgation de différentes lois et décrets notamment :(loi de 86-14 amendée par la loi de 91-21, loi de 05-07 et l'ordonnance n°06-10). Toutes ces réformes constituent, d'une part, un horizon pour d'éventuelles coopérations avec les investisseurs étrangers caractérisées par l'efficacité et la modernité (grâce à l'ouverture de la transparence

et la concurrence) , et d'autre part, elles permettent aux petites et moyennes entreprises (PME /PMI) d'avoir de plus en plus d'ampleur et d'extension dans le marché pétrolier algérien mené par l'enjeu de la Sous-traitance.

Aussi, développer le marché local du secteur pétrolier était une nécessité incontestable pour la mise en œuvre de son ouverture vers l'international. Dans ce contexte, le gouvernement algérien avait promulgué une circulaire en 1995 concernant l'autorisation de la création des sociétés de sous-traitances privées pour le comptes des compagnies pétrolières suite au processus de modernisation de la Sonatrach initié par celle –ci en 1992. Cette circulaire a permis au début la création des sociétés spécialisées dans la sécurité et le gardiennage. Par la suite l'évolution législative a ouvert la voie aux sociétés de sous-traitance en prestation de service dans toutes les activités économiques du pays.

Nous constatons depuis la dernière décennie une forte installation des sociétés de sous-traitance particulièrement celle en ressources humaines ; dans la région pétrolière du sud-est Algérien (Hassi messaoud). Ce qui nous a menés à poser notre problématique de la manière suivante :

* **Problématique :** comment se déroule le processus d'accord entre une société de sous-traitance et une compagnie pétrolière étrangère ? Quel est l'impact de la sous-traitance en ressources humaines dans une compagnie pétrolière étrangère, du point de vue financier et administratif ?

Notre étude se propose donc d'expliquer la problématique, en Deux parties :

1^{eme} partie – le cadre juridique de la Sous-traitance pétrolière :

Elle explique les définitions essentielles de la sous-traitance et son importance dans l'économie, aussi nous mettrons l'accent sur le cadre juridique de la sous-traitance en Algérie.

2^{ème} partie - L'impact de la sous-traitance de la main d'œuvre dans une compagnie pétrolière étrangère (étude du cas « le Groupement Berkine ») :

Nous évoquerons dans cette deuxième partie, en premier, un petit historique sur la compagnie faisant l'objet de cette étude, puis en second, nous verrons le processus d'accord et signature de contrat entre la compagnie pétrolière (le groupement Berkine) et une société de sous-traitance ; et enfin nous nous étalerons sur l'impact de la sous-traitance en ressources humaines dans la compagnie en question, du point de vue financier et administratif .

1^{ème} Partie : Notion et cadre juridique de la sous-traitance

Nous aborderons dans cette partie la notion juridique de la sous-traitance avec ses avantages et ses inconvénients du point de vue le donneur d'ordre et du sous-traitant, aussi nous évoquerons l'évolution du cadre juridique de la sous-traitance en Algérie.

1- Définition de la sous-traitance, son identification et ses types :

a- Définition de la sous-traitance ¹:

La sous-traitance est un contrat par lequel une entreprise dite « donneuse d'ordre » demande à une autre entreprise dite « sous-traitance » de réaliser une partie de sa production ou des composants nécessaires à sa production. Les entreprises sous-traitantes sont des entreprises auxquelles sont déléguées certaines parties de travail.

Le sous-traitant est différent du simple fournisseur car il fabrique un produit conçu par le donneur d'ordres ou, souvent, en commun avec lui. Le produit est fabriqué par le sous-traitant pour le compte exclusif du donneur d'ordre et ne porte pas son nom.

Le sous-traitant s'engage exclusivement sur la conformité de son exécution par rapport aux directives du donneur d'ordre.

b- Identification de la sous-traitance ² :

La sous-traitance est classée sous forme de technique contractuelle, elle est identifiée comme étant une opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité et sous sa responsabilité à

une autre personne appelée « sous-traitant » tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage.

Le « sous-traité » dont fait état cette disposition est un contrat qui se greffe sur un contrat principal sans lequel il n'existerait pas, conformément à l'image déjà évoquée de la « chaîne de contrat ». En ce sens, l'objet du sous-traité est déterminé par l'objet du contrat principal. Il ne s'agit pas d'un contrat concourant à une même opération que le contrat principal, avec un objet différent de ce dernier, mais d'une suite de contrats s'enchaînant à partir du contrat principal.

c-Types de sous-traitance : Il en existe trois :

- La sous-traitance de spécialité : l'entreprise, ne disposant pas du savoir-faire nécessaire pour fabriquer le produit ou le réaliser, donne l'ordre à une entreprise de le faire.
- La sous-traitance de capacité : l'entreprise est dans l'incapacité de répondre, à un moment donné, à produire des commandes supplémentaires.
- La sous-traitance de marché : une entreprise confie à une autre entreprise un marché conclu avec un maître d'ouvrage. Cela met donc en relation le maître d'ouvrage, l'entreprise donneuse d'ordres, et le sous-traitant.

2- Avantage et inconvénient de la sous-traitance : nous résumons les avantages et les inconvénients de la sous-traitance du point de vue du donneur d'ordre et du sous-traitant dans les tableaux suivants :

¹ Frank Moderne, « la sous-traitance des marchés publics », DALLAZ, 1995, P 1.

² Idem, P 3.

a- Du point de vue du donneur d'ordre :

Tableau n° 01 : Les avantages et les inconvénients de la sous-traitance pour le donneur d'ordres

Avantages	Inconvénients
<p>-Le partage des taches permet au donneur d'ordres de concentrer ses moyens sur les activités qu'il juge stratégiques;</p> <p>-l'entreprise donneuse d'ordres ne supporte que des charges variables. Elle évite ainsi d'élever son seuil de rentabilité. Elle n'a ni personnel à embaucher, ni matériel à acheter. Elle peut faire jouer la concurrence et baisser les prix ;</p> <p>-La flexibilité est améliorée. La sous-traitance permet de faire face aux pics d'activité ;</p> <p>-La complexité organisationnelle est réduite ;</p> <p>- La sous-traitance de spécialité donne accès à des technologies ou à des procédés qu'il serait difficile à l'entreprise de se procurer (il faudrait embaucher des spécialistes, assumer des charges de formation, etc).</p> <p>-Dans le domaine des services l'externalisation permet de faire réaliser des taches qui ne font pas partie du « métier » de l'entreprise (accueil, restauration, nettoyage, etc) par des entreprises spécialisées ;</p> <p>-Dans certains cas la sous-traitance a été utilisée pour contourner les rigidités du Droit du Travail, et mettre la pression sur les prestataires, mis dans des situations plus précaires que s'ils étaient salariés de l'entreprise donneuse d'ordre.</p> <p>-Certains secteurs sont particulièrement utilisateurs de la sous-traitance, par exemple l'industrie pétrolière, l'industrie automobile et le transport. Dans ce domaine, il est même de règle que les sous-traitants externalisent à leur tour et certaines entreprises ont pour objet d'être des fournisseurs de deuxième ou troisième rang.</p>	<p>-Les donneurs d'ordres choisissent leurs sous-traitants pour des considérations de prix, de qualité et de délais. S'il est assez facile d'obtenir le respect des prix il n'en est pas toujours de même en ce qui concerne la qualité et les délais. Pour éviter les risques les donneurs d'ordres imposent souvent des inspections aux sous-traitant ou des certifications (du type ISO 9000) ;</p> <p>-le cout est parfois plus élevé que la production interne ;</p> <p>-Une forme de dépendance se crée. Le donneur d'ordres est obligé de livrer certaines données (des secrets de fabrication...etc) au sous-traitant qui pourra alors les utiliser avec d'autres partenaires ou à son propre profit. C'est ainsi que certains produits dont la fabrication avait été délocalisée, notamment en Asie, sont aujourd'hui concurrencés par ceux des anciens sous-traitants qui sont parfois devenus les leaders du marché.</p>

Source : tableau établi par les communicants et les données par le site <http://rad200.free.fr/orgavir2.htm>

b-Du point de vue du sous traitant :

Tableau n° 02 : Les avantages et les inconvénients de la sous-traitance pour le sous-traitant

Avantages	Inconvénients
<p>-Avoir un niveau de commandes assuré. Il y'a une nette évolution dans ce domaine : les relations entre les donneurs d'ordres et les sous-traitants évoluent vers des rapports de partenariat fondés sur la confiance mutuelle. Le sous-traitant obtient des garanties et des contrats à plus long terme ;</p>	<p>-Le sous-traitant est souvent dans une situation de dépendance technique et commerciale par rapport à son donneur d'ordres ;</p> <p>- Il est en position de faiblesse car il subit la concurrence de ses confrères et celle du donneur d'ordres lui-même qui peut toujours reprendre la production sous traitée ;</p> <p>- En cas de récession les sous-traitants sont</p>

<p>-Avoir des services mercatiques limités : pas de marque à promouvoir, peu de frais de publicité, pas besoin d'un service commercial étoffé, etc ;</p> <p>-Les services de conception peuvent souvent être limités car les produits sont conçus par le donneur d'ordres ou en collaboration avec lui. Souvent, il bénéficie d'appuis techniques de la part de son donneur d'ordres et parfois même d'appuis financiers (auprès des banquiers) ;</p> <p>-Au total les services du sous-traitant étant moins diversifiés, ses frais généraux sont moins élevés ;</p> <p>-Enfin, sa croissance est adossée à celle de grandes entreprises dynamiques ce qui lui procure des opportunités à saisir.</p>	<p>souvent les premières victimes car le donneur d'ordre préfère reprendre les fabrications sous-traitées pour éviter les conflits avec son personnel ;</p> <p>- L'entreprise sous-traitante doit s'adapter en permanence parce que les donneurs d'ordres changent de techniques, s'intègrent ou disparaissent. Avec la mondialisation de l'économie la sous-traitance devient internationale.</p>
---	--

3-le cadre juridique de la sous-traitance pétrolière de prestation de service en Algérie :

Nous commencerons par étaler un petit historique de la naissance de la sous-traitance en Algérie par la suite, nous évoquerons le dernier Décret 07-123 du 24 avril 2007 concernant la sous-traitance des placements des travailleurs.

a-Petite historique de la sous-traitance pétrolière en Algérie.

Les sociétés de sous-traitance en prestation de service (ressources humaines), pour le compte des compagnies pétrolières implantées au sud du pays, ont foisonné au milieu des années 1990 à la faveur du processus de modernisation de Sonatrach initié par celle-ci en 1992. Ce projet qui consistait notamment en le recentrage de Sonatrach sur ses métiers de base ; à savoir la production, le transport et la commercialisation des hydrocarbures envoyait l'entreprise à l'option de la sous-traitance. Une ouverture qui concernera dans un premier temps les métiers d'intendance ; L'entreprise EGT Ghardaïa en matière d'hôtellerie et l'entreprise HEV Staouali pour les espaces verts deviendront les premiers sous-traitants de Sonatrach. Cette dernière sacrifiera une pléthore de son personnel contraint soit à une reconversion impromptue soit au départ.

La latitude qu'avaient dès lors les unités de Sonatrach dans l'établissement des contrats de sous-traitance passés de gré à gré et n'obéissant pas aux normes d'attribution des marchés, aidera à la floraison de dizaines de sociétés de sous-traitance sous différents statuts à savoir SARL,

EURL ou SPA au moment où tous les autres corps de métiers s'ouvraient à ce nouveau genre d'embauches. De véritables circuits de négoce se mettent en place entre; ces agences, Sonatrach, ses partenaires étrangers et les candidats pour le travail au Sud.

L'ouverture du secteur pétrolier envers les investisseurs étrangers a été un facteur très important dans l'accentuation du nombre des sociétés privées exerçant dans le domaine de la sous-traitance en prestation de service. La raison pour laquelle, il était nécessaire de placer ces sociétés dans un cadre juridique adéquat à la demande de l'économie nationale tout en répondant à l'exigence des normes internationales.

Dans ce contexte, la loi n° 04-19 du 25 Déc 2004 avait pour but de diriger les sociétés de sous-traitances dans le placement des travailleurs ainsi que le contrôle de leur emploi, un nouveau décret en date du 24 avril 2007 portant le n°07-123 concernant la détermination d'une façon plus large et complète aux conditions et aux modalités d'octroi et de retrait d'agrément aux sociétés de sous-traitances en question.

Aussi, le cadre fixant le cahier des charges relatif à l'exercice du service public de placement des travailleurs, a également fait objet de traitement dans la loi en question.

C'est pour cette raison que nous avons jugé important d'expliquer et d'étaler le dernier décret concernant la sous-traitance pour le placement des employés de service dans le tableau ci-dessous suivi par son commentaire:

b-Décret 07-123 du 24 avril 2007 :

Tableau n° 03: les principaux axes du décret 07-123 du 24 avril 2007

Axes	Description
Disposition générale (de l'Art 02 à l'Art 06)	Ce chapitre traite les fonctions des organismes privé agréé dans le placement des travailleurs. La sous-traitance a été autorisé et réglementé par un circulaire de 1995, le décret n°97-40 du 18 jan 1997 et par la loi 04-19 du 25 Déc 2004.
Conditions et modalités d'octroi et de retrait de l'agrément (de l'Art 07 à l'art 17)	-les articles de ce chapitre traitent en détail les conditions et les étapes d'octroi et de retrait d'agrément à la société de sous-traitance comparé avec l'ancienne loi n° 04-19 du 25 déc 2004. Le résumé de ces étapes sera exposé dans le commentaire du tableau ci-dessous; -les trois derniers articles (15-16 et 17) ont été réservé pour les conditions et les raisons de retrait de ces sociétés de service tel que ; le non respect des clauses de la convention,...etc)
La commission interministérielle d'agrément (de l'Art 18 à l'art 28)	Onze articles ont été consacrés pour définir en détail les fonctions et les composants de la commission interministérielle d'agrément. -l'ampleur et l'importance que prend cette commission réside dans le nombre de ses composants des différent ministères (ministère de l'intérieur et des collectivités locales, ministère de l'énergie, ministère chargé du commerce, ministère des PME et PMI, le ministère de la formation et de l'enseignement professionnel, le ministère de l'habitat, le ministère du travail, l'inspection générale du travail et enfin la direction générale de l'agence nationale de l'emploi) - sa tache principale est d'étudier et d'émettre son avis sur toute demande d'agrément, ainsi que sur toute proposition de retrait.
Contrôle de l'organisme privé agréé de placement (de l'Art 29 à Art 33)	Ce chapitre explique le contrôle des sociétés privées de sous-traitance, elles sont contrôlées d'une part par la réglementation en vigueur et d'autre par, par le ministère chargé de l'emploi ainsi que l'inspection générale du travail. -le contrôle est porté sur 4 axes importants : 1- l'application correcte de la législation et la réglementation en vigueur. 2-Le respect de l'égalité des chances des demandeurs en matière d'accès à l'emploi. 3-Garantir la qualité des prestations de services fournis aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, 4-Le maintien d'exécution des engagements des sociétés en question.

Source : Etablit par les communicants

Le décret n° 07-123 du 24 Avril 2007 a également consacré quatre autres chapitres spécialement pour la définition et l'explication du

cahier des charges relatif a l'exercice du service de placement des travailleurs, que nous résumons dans les points suivants :

Suite du tableau n°03

Axes	Description
Disposition générales (de l'Art 01 à l'Art 03)	<ul style="list-style-type: none"> - Le cahier des charges a déjà été évoqué pour application dans la loi 04-19 du mois de décembre 2004, - Ce cahier est obligatoire aux organismes privés et les administrations c'est-à-dire les communes et les sociétés de sous-traitance de la main d'œuvre.
Obligations administratives applicables aux organismes privées agréés de placement (Art 04)	<ul style="list-style-type: none"> - Cet article définit l'obligation des sociétés privées de sous-traitance dans l'information du ministre chargé de l'emploi pour tout changement dans la gestion, le fonctionnement et les personnels habilités à être engagé par la société en question.
Obligations techniques (de l'Art 05 à l'art 09)	<ul style="list-style-type: none"> - Ces articles expliquent le processus du déroulement de la demande d'agrément par les sociétés privées ainsi que les formalités administratives et technique y afférentes, tel que (disposition des locaux et leurs conditions, déroulement du cahier de charge et ses conditions.....etc)
Obligations liées a la participation au service public de placement des travailleurs (de l'Art 10 à l'Art 19)	<ul style="list-style-type: none"> - Ces articles traitent les obligations des sociétés de sous-traitance vis-à-vis des employés (l'égalité des chances de tous les demandeurs d'emploi, la confidentialité des renseignements fournis par le demandeur d'emploi, éviter toute forme de discrimination dans le recrutementetc)

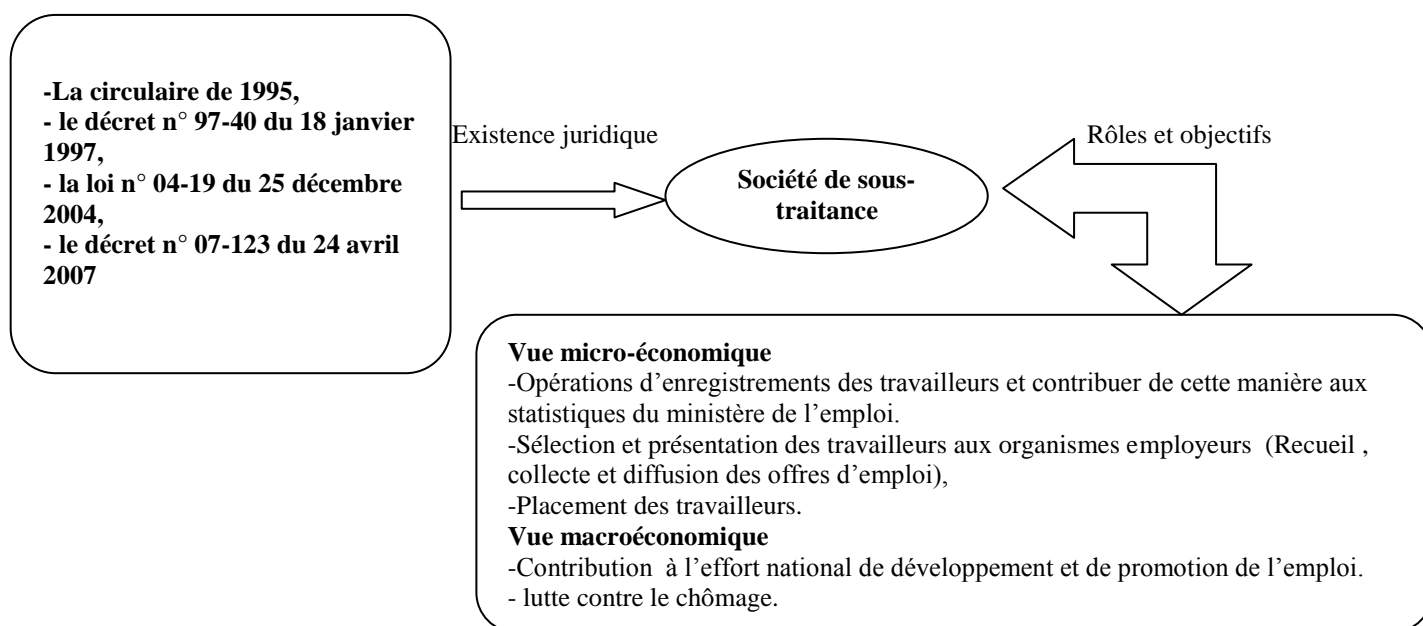
Source : Etablit par les communicants

c- Commentaire du tableau :

Après observations des différents articles, énumérés ci-dessus du décret 07-123 du 24 avril 2007 relatif aux conditions et les modalités d'octroi et de retrait d'agrément aux sociétés de sous-traitances en question et le cadre fixant le cahier des charges relatif à l'exercice du service public de placement des travailleurs. Il convient de constater que la sous-traitance en ressources humaines a déjà fait son apparition juridique à plusieurs reprise par le décret 97-40, la loi 04-19 ,

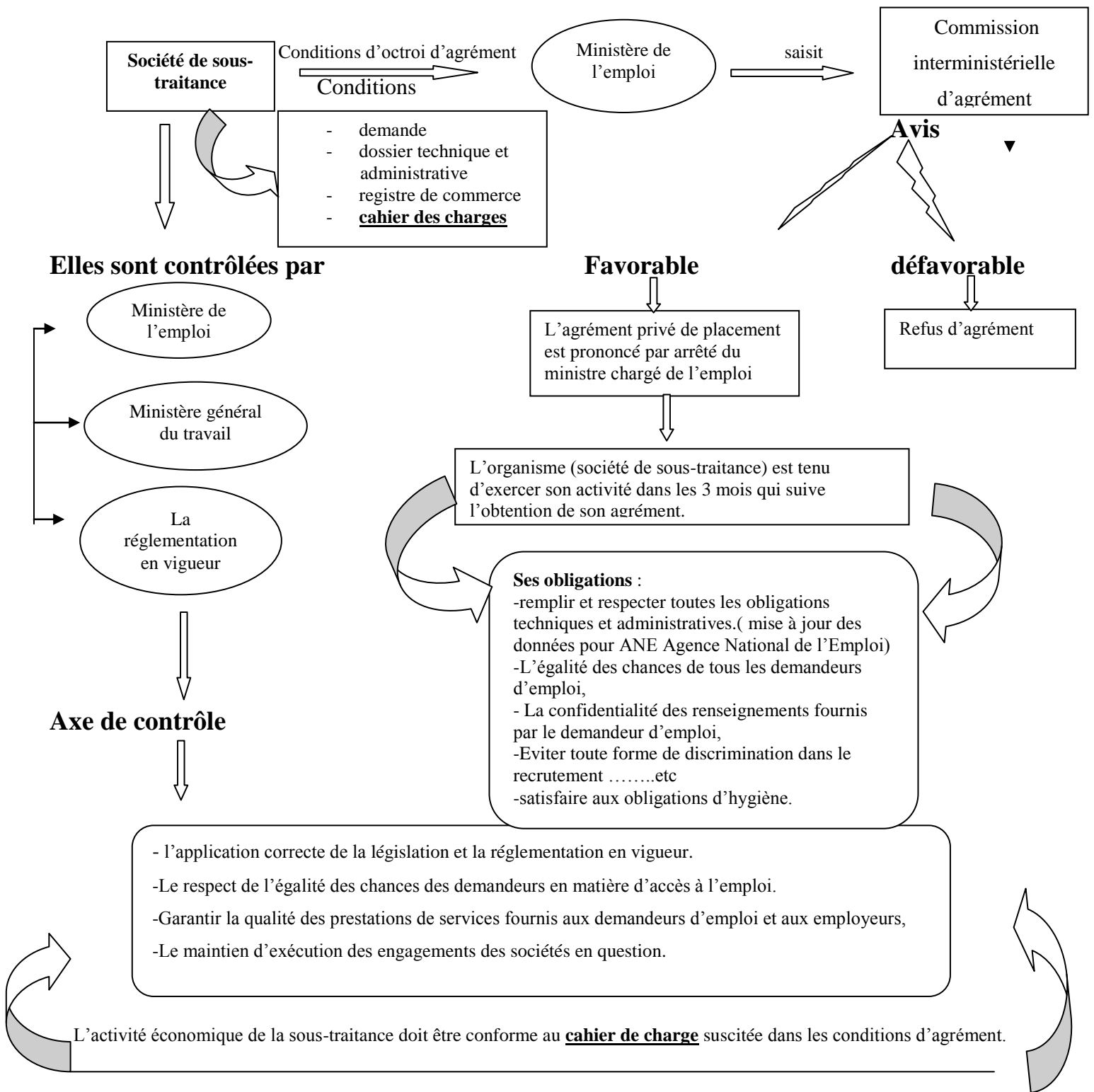
cependant le dernier décret n°07 -123 a fait objet d'une large extension d'explication dans le processus du fonctionnement des sociétés de sous-traitance objet d'étude (conditions et modalités d'octroi et de retrait d'agrément, le contrôle de ces sociétés.etc).Nous pouvons élaborer un résumé de ce processus dans le schéma ci-dessous évoqué sous forme de deux questions :

***Quelle est le rôle économique d'une société de sous-traitance en Algérie et sous quelle réglementation est elle encadrée ?** Notre réponse figure dans le schéma suivant :



Comment se déroule le processus d'octroi d'agrément pour les sociétés de sous-traitance ?

Figure N°1 : Processus d'octroi d'agrément aux sociétés de sous-traitances



Source : Etabli par les communicants.

Nous constatons par le schéma présenté que la sous-traitance en prestation de service en Algérie a bien été prise en charge par le législateur algérien puisque le dernier décret n°

07-123 a englobé toutes les conditions et formalités (techniques, administratives, contrôles, obligations, droits...etc) dans l'exercice de cette activité dans tous les

secteurs en général et le secteur pétrolier en particulier .

2eme Partie : l'impact de la sous-traitance en prestation de service sur le Groupement Berkine

Cette deuxième partie de l'étude, est consacrée à faire ressortir l'impact de la sous-traitance dans une compagnie pétrolière « Groupement Berkine » choix de notre partie pratique, nous présenterons en premier lieu le groupement Berkine , par la suite nous développerons le processus de déroulement de la signature d'un contrat entre le groupement objet d'étude et une société de sous-traitance et enfin étaler l'impact de la sous-traitance dans le groupement du point de vue financier et administratif comme suit :

1-Présentation de l'association Sonatrach-Anadarko (Groupement Berkine)³

Anadarko a conclu son contrat en Algérie avec la société nationale Sonatrach en **Août 1989** régi par la loi 86.14. Ce contrat est de type partage de production (PSA-Production Sharing Agrément). au sens de l'article 22.2 de cette loi et des articles 3 et 8 du décret 87-159 du 21 juillet 1987, ce contrat a pour objet la recherche et l'exploration des hydrocarbures liquides ; les phases exploitations et développements n'interviennent que s'il y a une découverte d'un gisement commercialement exploitable sur le périmètre contractuel. Ce dernier est composé de 4 périmètres qui sont (245,404, 208 et le 211).

b- Phase de production et création du groupement Berkine :

L'article 6.3 du contrat de l'association stipule que la conduite des opérations d'exploitation sur chaque gisement découvert après l'octroi du permis d'exploitation, doit être assuré conjointement par Sonatrach et Anadarko suite à la création d'un comité des opérations d'exploitation appelé groupement Berkine créé le 25 Avril 1993 par le décret n°93-08, puisque en Algérie, le comité est sous forme d'un groupement.

*** Les objectifs du Groupement :**

Le Groupement a pour objet d'assurer les fonctions d'opérateur qui lui ont été déléguées par les deux parties Sonatrach et Anadarko pour la conduite des opérations d'exploitation des réserves commercialement exploitables sur les gisements de l'association Sonatrach/Anadarko compris dans le périmètre contractuel (404 et 208) en application de l'article 06 du contrat d'association et toute autre activité similaire en Algérie dont les parties peuvent convenir.

*** le fonctionnement du Groupement⁴:** Le Groupement est composé de deux organes :

1-La Direction : qui est composée d'un administrateur et d'un administrateur adjoint, ces postes là sont occupés alternativement par un représentant nommé par Sonatrach et par Anadarko.

Les candidats pour les deux postes sont approuvés par le comité d'opération et demeureront en fonction sur une période de 3 ans. le premier administrateur a été nommé par la Sonatrach en date du 04 mai 1998 et le premier adjoint a été nommé par Anadarko à la même date.

2- l'Assemblée :

Elle a un rôle consultatif, elle est représentée par deux personnes extérieures au groupement

* une personne représentant Sonatrach et une personne représentant Anadarko

Le rôle de l'assemblée consiste à examiner et donner un avis sur les budgets, les contrats et les programmes des travaux. Elle siège au sein du Groupement Hassi -Messaoud .

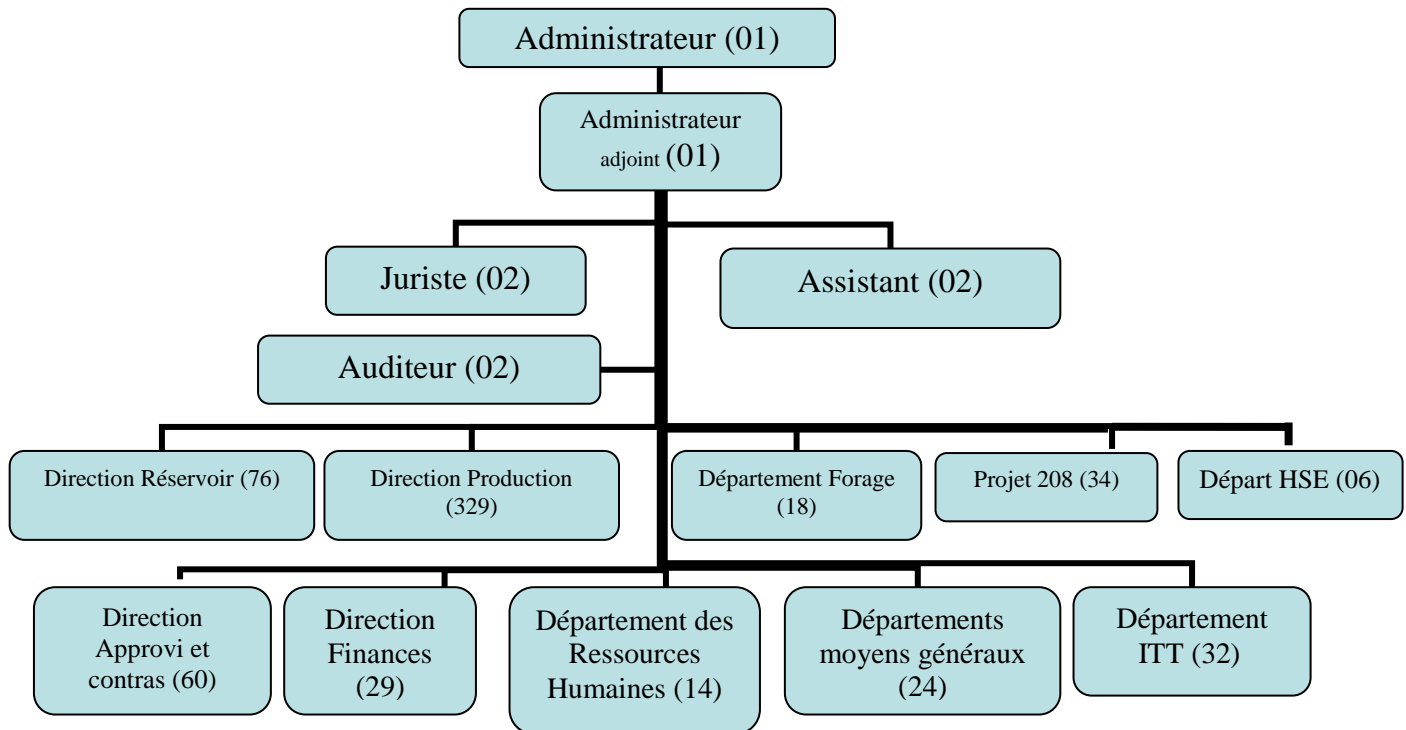
*** L'organigramme du Groupement et son effectif :**

Le Groupement est composé de 494 personnes de Sonatrach et 136 personnes de Anadarko au total 630 personnes d'après les statistiques du mois de décembre 2003 réparties sur plusieurs structures, ci-joint l'organigramme :

³ Société « Groupement Berkine » - Contrat de la compagnie Anadarko -1989- Département Finance.

⁴ -Idem

Figure N°2 : Organigramme du Groupement Berkine



Source : Groupement Berkine – Département HSE

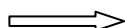
Statistiques Décembre 2003

Nombre d'effectif	630
Effectif de Sonatrach	494
Effectif d'Anadrako	136

2-Processus de déroulement de la signature d'un contrat (Groupement Berkine avec une société de sous-traitance) :

Le processus de signature de contrat entre le Groupement Berkine et une société de sous-traitance se déroule d'après les étapes suivantes :

- 1- En premier établir un besoin exprimé par la structure tel que (le département finance, approvisionnement, catering.....etc), ce besoin est sous forme de présentation de stratégie par le responsable du département concerné.
- 2-Par la suite, cette présentation est soumise devant la CDM (Commission du Marché local) par la structure utilisatrice, la présentation de stratégie doit contenir les informations suivantes :
 - l'opportunité du marché ;
 - description des services ;
 - liste des fournisseurs à consulter (Baat / flashetc).
- 3-une fois l'accord est donné par la CDM, une lettre est adressée au comité opérationnel SONATARCH/ANADARKO pour un deuxième accord



et ce pour les marchés dépassant un (01) million de dollar (l'accord est donné).

4-Une fois l'accord est donné la compagnie lance un appel d'offre dans le contexte traité par un cahier de charge ou sont mentionnées toutes les spécifications demandées par l'association, et appeler les fournisseurs à retirer les cahiers de charge

5-Ensuite, on passe à la collecte des réponses des fournisseurs par leurs offres techniques dans des plis fermés.

6-Dès la réception des offres techniques, on passe à leur ouvertures et leur évaluation, cette dernière se fait sur la base des critères suivants ; (vérification du statut de l'entreprise, référence professionnelle, sa situation avec les impôts et la CNAS, le registre de commerce ...etc).ensuite on passe à l'évaluation commercial (tel que le salaire des employésetc.) suivant la procédure du moindre prix.

Le choix des offres et l'attribution du marché sont basés sur le critère du moins disant),

Il faut noter que cette évaluation se fait devant la commission du marché local.

7-Dès l'attribution du marché, le contrat est déjà prêt par le donneur d'ordre « le Groupement Berkine », ce contrat doit être conforme au cahier de charge établie dans la première étape de cette procédure.

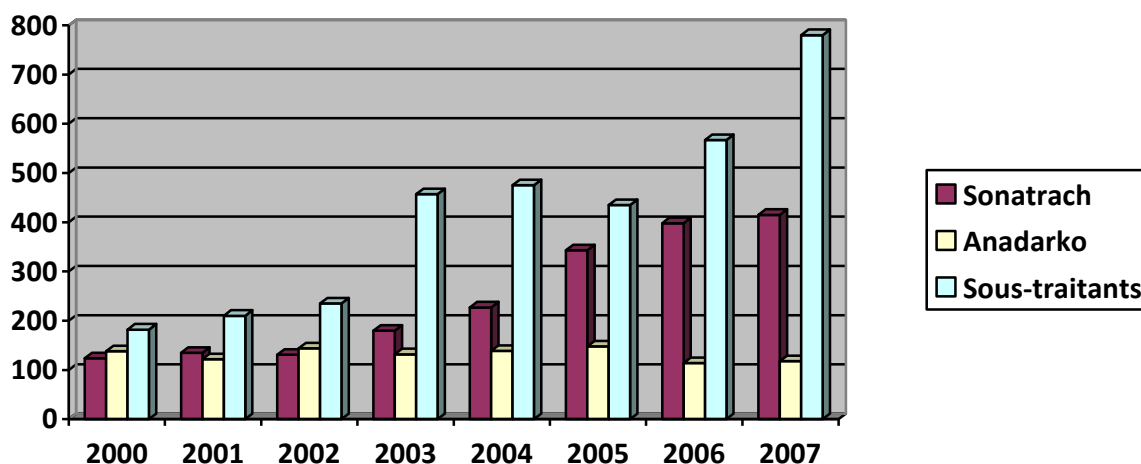
8-En fin le contrat est conclut par sa signature entre le prestataire (le sous-traitant) et le donneur d'ordre « groupement Berkine ».

a-Tableau N°4 : Evolution de l'effectif du groupement Année 2000 à 2007 (Unité : individus)

Effectif/ Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Sonatrach	124	135	131	180	227	343	398	415
Anadarko	138	122	144	132	139	148	114	118
Sous-traitants	182	210	235	457	475	435	567	780
Total	444	467	510	769	841	926	1079	1313

Source : Département de HSE du Groupement Berkine

b-Graphique d'évolution de l'effectif du groupement de 2000 à 2007



c-Tableau N°5 : Evolution de la production du Groupement Berkine de 2000 à 2005 (Unité : Baril /jour)

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Production du groupement	25064039	28631486	78265576	76573885	82280022	83733756	85373333

Source : Groupement Berkine- Hassi Messaoud.

Commentaire :

*Nous observons du tableau n°4 et de son graphique que le nombre d'effectif du groupement n'a pas cessé d'augmenter au fil des années de 2000 à 2007 particulièrement le personnel de Sonatrach et celui des sociétés de sous-traitances, il a augmenté de plus de 328% dans l'année 2007 comparé à l'année 2000. Ce constat est du au succès réalisé par le groupement, dans les

3-L'impact de la sous-traitance dans le Groupement :

Afin de pouvoir cerner l'impact de la sous-traitance en ressources humaines du point de vue financier et administratif, il est nécessaire d'abord de présenter l'évolution de l'effectif de la compagnie objet d'étude que nous étalons dans les deux points suivants :

1- Evolution de l'effectif du groupement de 2000 à 2007

découvertes de gisements et par conséquence l'augmentation continue de la production pétrolière de plus de 3fois en 2000/ 2004, démontrée dans le tableau n°5.

*Cependant, nous constatons que l'effectif étranger d'Anadarko est, au fur et à mesure, en voie de diminution durant la même période. Ceci est du à l'application de la stratégie du contrat de

l'association de la Sonatath/Anadarko suivant le processus de la phase de production.

-Il convient de noter que le personnel étranger était beaucoup plus présent dans les débuts de l'activité de l'association en question, c'est-à-dire la phase de prospection et d'exploration puisque celle-ci nécessitait plus de moyens humains, très qualifié (en savoir-faire de la technologie de pointe en activité pétrolière). Arrivée à la phase d'extraction et de production ; l'effectif d'Anadarko représentait 31% de l'effectif global en 2000 et a baissé à 9% en 2007, celui-ci ne concerne que les postes clés, en alternance (4/4) avec les responsables de la Sonatrach, déjà présenté dans l'organigramme du groupement.

*Nous observons également, que le personnel sous-traité est majoritaire dans l'ensemble de l'effectif du groupement durant la période de 2000 à 2007 pour des raisons multiples que nous citons dans les points suivants :

-l'évolution de l'activité économique du groupement est suivie automatiquement par l'évolution dans le recrutement du personnel local

à travers les sociétés de sous-traitance et ce pour subvenir aux besoins internes du groupement. Cette dernière trouve son compte en passant par les entreprises de sous-traitance puisque sa stratégie dans le recrutement se fait sur la base des moindres coûts évoqués dans le titre du processus du contrat. Ainsi le personnel étranger remplacé par le personnel local permet à la compagnie d'économiser financièrement puisque le personnel étranger coûte plus de 30 fois la somme du personnel local pour le même travail. Aussi, le groupement évite de cette manière tout contact avec les établissements étatiques tels que (la Casnos, les impôts et autres)

Comment apparaît l'effectif du personnel sous-traité dans le groupement ? La réponse à cette question figure dans ce qui suit :

2- **L'impact administratif de la sous-traitance en prestation de service dans le groupement** : afin de comprendre l'impact du recours à la sous-traitance dans le groupement durant la période 2000 à 2007, il est important de présenter les statistiques du tableau suivant :

a-Tableau N° 6 : Evolution de l'effectif des sous-traitants du Groupement Berkine de 2000 à 2007

Nom des sous-traitants	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Les départements concernés
BAAT.			35	50	70	120	120	120	Administration
OSCO.	14	40	20	20	25			48	Maintenance Parc Roulant
SERVICE PLUS.	18	20						20	Administration
GPS EUROJAPAN.						48	48		Maintenance Parc roulant
HIMAYA PLUS.	60	60	60	100	120	120	120	120	security
TSP.								60	Administration
NAFTCOM.	10	10	10	10	10	10	10	10	Approvisionnement
NAFTOGAZ	10	10	10	10	10	10	10	10	Informatique
MULTICATERING	30	30	30			82	104	130	Catering
CIEPTAL	30	30	50	247	200	150	150	232	Catering
GOS							60		Administration
RAMCIF	10	10	20	20	40	45	35	50	Transport
TOTAL	182	210	235	457	475	435	567	780	

Source : Département de HSE du Groupement Berkine

Pour comprendre l'impact de la sous-traitance dans le groupement, il est nécessaire de classer les statistiques du

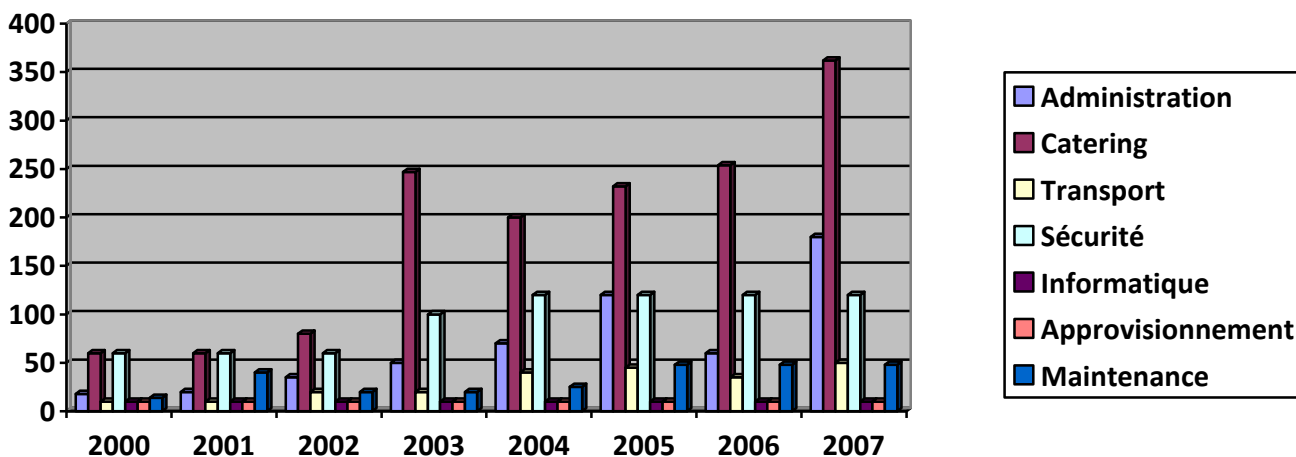
tableau n°6 suivant l'importance des départements représentés dans le tableau ci-dessous ;

b-Tableau n°7 : Evolution de l'effectif des sous-traitants du Groupement par département de 2000 à 2007

Département	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Administration	18	20	35	50	70	120	60	180
Catering	60	60	80	247	200	232	254	362
Transport	10	10	20	20	40	45	35	50
Sécurité	60	60	60	100	120	120	120	120
Informatique	10	10	10	10	10	10	10	10
Approvisionnement	10	10	10	10	10	10	10	10
Maintenance	14	40	20	20	25	48	48	48

Source : Département de HSE du Groupement Berkine

c-Graphique d'évolution de l'effectif des sous-traitants du Groupement par département de 2000 à 2007



Commentaire :

En observant le tableau n°7 et son graphique, nous constatons les points suivants :

- 1- La sous-traitance dans le groupement apparaît dans les activités jugées secondaires à savoir (l'administration, le catering, le transport...et autres) et ce afin que le groupe puisse se concentrer à ses activités stratégiques à savoir la recherche et la production pétrolière.
- 2- Par le tableau n°6, nous constatons que le nombre des sous-traitants est de douze et que le groupement a opté pour une stratégie de pluralité des sous-traitants pour le même service tel que le service du catering, la sécurité et autres, afin d'éviter tout genre de monopole.
- 3- La stratégie d'externalisation optée par le groupement pour ses activités, apparaît d'une façon plus accentuée dans les départements suivants ; en premier le

catering par la suite l'administration et enfin le transport.

- 4- Nous observons dans le tableau n°7 que le nombre d'effectif sous-traité est toujours en voie d'évolution durant cette dernière décennie, il a augmenté de 182 à 780 soit plus de quatre fois. Le catering vient en première position, il représente près de 46% du total d'effectif sous-traités en 2007, puis arrive en deuxième position les prestations de services en administration de 23% et de 15% pour la sécurité durant la même année.

Cette augmentation est due, d'une part à la forte position financière du groupement puisqu'il reste le premier producteur pétrolier en Algérie grâce à sa découverte du grand gisement de Hassi Berkine, (il représente plus de 25% de la production pétrolière algérienne soit de 250.000 baril jours) et d'autre part à sa politique stratégique de la phase de production déjà évoquée.

- 5- Il reste à noter qu'après entretien avec les responsables du service des ressources humaines, que la qualité du recrutement n'est pas toujours assez qualifiée et satisfaisante aux exigences du groupement.
- 6- Aussi, du point de vue financier, il était impossible pour nous d'obtenir des statistiques concernant le cout des sous-traitants par contrat et années, jugées confidentielles, cependant il nous a été communiqué les données suivantes ;
- Un responsable de Anadarko se situe dans une fourchette de 500.000 à 1.500.000 en DA par mois;
 - Un responsable de la Sonatrach se situe dans une fourchette de 50.000 à 100.000 DA par mois,
 - Un personnel sous-traité se situe dans une fourchette de 15.000 à 70.000 DA par mois.
- Ces données nous démontrent clairement que le groupement est gagnant financièrement dans sa politique d'externalisation des activités secondaires et son remplacement continu du staff qualifié de Anadarko par le staff de Sonatrach.

Conclusion

Notre communication intitulée « L'impact de la sous-traitance en prestation de services humains dans une compagnie étrangère pétrolière - étude du cas « Groupement Berkine », va nous permettre de conclure sur les observations suivantes ;

- L'ouverture plus large du secteur pétrolier en Algérie par la dernière loi 05-07 et son amendement ont attiré de nombreux investisseurs étrangers dans ce domaine.
- Cette ouverture ainsi que le cadre juridique du placement des travailleurs par le décret 07-123 du 24 avril 2007 ont permis la floraison des sociétés de sous-traitances en ressources humaines dans le secteur pétrolier.
- Nous constatons par notre étude l'impact de la sous-traitance en ressources humaines dans une compagnie pétrolière en général et le

groupement Berkine en particulier dans les points suivants ;

- 1- L'apparition en force de la sous-traitance dans la phase d'exploitation et production et moindre dans la phase de prospection et exploration c'est-à-dire dans l'activité en amont.
- 2- L'évolution continue de l'effectif sous-traité comparé à l'effectif étranger et l'effectif permanent de Sonatrach.
- 3- L'orientation du groupement à la stratégie du moindre coût dans le choix des appels d'offres des sociétés de sous-traitances, la caractéristique qualité n'est pas prise en considération contrairement à certaines compagnies qui exigent la qualité et le prix en même temps pour son choix.
- 4- La sous-traitance en ressources humaines apparait dans les activités secondaires de l'association à savoir (le catering, l'administration, la sécurité, le transport...etc.). les postes clés restent toujours contrôlés par les responsables étrangers et les cadres de la Sonatrach.
- 5- Le recours à la sous-traitance en ressources humaines dans le groupement lui permet de diminuer les charges du personnel et d'éviter au même temps tout rapport avec les établissements étatiques de contrôle tel que ; le ministère général du travail, le ministère de l'emploi, les impôts...etc.).

Pour conclure, nous pouvons dire que ces dernières années en Algérie, l'idée de la sous-traitance en ressources humaines a beaucoup évolué dans l'esprit entrepreneurial et dans l'esprit du simple citoyen grâce à la fois aux exigences des investisseurs pétroliers étrangers et au développement rapide du nombre des entreprises spécialisés dans ce domaine. Cependant, il reste à ce que l'état algérien intervienne d'une façon plus rigoureuse et stricte dans le contrôle de l'activité de sous-traitance afin d'assurer le maximum de résultat positif dans le placement des travailleurs et contribuer ainsi à la baisse du taux de chômage qui reste toujours élevé.

Bibliographie □

A- Les livres :

1. Frank Moderne, « la sous-traitance des marchés publics », Dallaz, 1995. P1 et P3

B- Lois et décrets :

1. Loi 86-14 du 19/09/86 « relative aux activités de prospection, de recherche, d'exploitation et de transport par canalisation des hydrocarbures ».
2. Loi N° 91-21 du 04/12/1991 « modifiant et complétant la loi 86-14 du 19 août 86 ».

3. Loi N° 05-07 du 19/07/2005 « modifiant et complétant la loi 86-14 du 19 août 86 ».
4. Loi N° 04-19 du 25/12/2004 « relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi ».
5. Décret N° 97-40 du 18/01/1997 « relatif aux critères de détermination et d'encadrement des activités et professions réglementées soumises à inscription au registre du commerce ».
6. Décret N°07-123 du 24/04/2007 « déterminant les conditions et les modalités d'octroi et de retrait d'agrément aux organismes privés de placement des travailleurs et fixant le cahier des charges-types relatif à l'exercice du service public de placement des travailleurs ».

C- Autres Documents

1. Contrat de l'association Sonatrach- Anadarko, document interne au groupement Berkine –Département Finance 1989.
2. Contrat du Groupement Berkine - Département Finance.

D- Sites Internet

1. www.anadarko.com , « Anadarko Petroleum Corporation,2002 Annual rapport ».
2. [www.sous-traitance industrielle.htm](http://www.sous-traitance-industrielle.htm) « la traite de main d'oeuvre au sud ».(<http://rad200.free.fr/orgavir2.htm>)