

# ENQUÊTE SUR L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE ET LES MUTATIONS À L'ŒUVRE DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES

# SOMMAIRE

## ENQUÊTE SUR L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE ET LES MUTATIONS À L'ŒUVRE DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES

1. Contexte et méthodologie de l'étude
2. Etat des lieux des entreprises de la branche
3. Bilan de l'année 2020 et impacts de la crise sanitaire
4. Perspectives 2021-2022 : orientations et besoins emploi-formation
5. En synthèse : les chiffres clés, premiers axes de réflexions



# CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

# Contexte et méthodologie de l'étude



## Contexte et objectifs

- L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries pétrolières (OPMQC) et OPCO 2i ont souhaité mettre en place un diagnostic d'impacts de la **crise sanitaire sur les entreprises du secteur, dans un contexte de mutation de la filière**.
- Un enjeu dans **l'évaluation des impacts sur les métiers et les compétences**, des besoins d'accompagnement en la matière.
- Des éléments destinés à constituer une demande auprès de la commission « mesures d'urgence pour l'emploi » d'OPCO 2i.
- Par ailleurs, cette étude doit permettre de **mieux connaître les spécificités des activités de ces entreprises**.



## Méthode et questionnement

- Une enquête téléphonique organisée du 7 janvier au 22 février 2021 : 7 semaines.
- Auprès de **l'ensemble des entreprises du secteur** soit **203 entreprises** (base SIREN, dont une partie des coordonnées reçues en cours de recueil).
- **Un questionnaire qualitatif**, élaboré en équipe projet et enrichi/validé par la CPNE de la branche. Un temps d'administration moyen de **15-20 minutes**.
- **4 grandes parties** :
  - Caractéristiques de l'entreprises et activités
  - Contexte des entreprises en 2020
  - Enjeux et perspectives 2021-2022
  - Attentes d'accompagnement



## Echantillon répondant

- **128 entreprises répondantes** (63% de l'ensemble, selon la méthode des quotas) intégrées dans 70 Groupes et représentant >85% de l'ensemble des salariés de la branche (voir page suivante).
- **Bonne fiabilité des résultats** au global (intervalle de confiance  $\pm 4,2\%$ ) autorisant une analyse par type d'activité, taille d'entreprise et localisation.
- **Un terrain difficile** : un fichier d'appels perfectible nécessitant un travail important de qualification, de recherche des bons interlocuteurs : souvent difficilement joignables (exacerbé par la période covid), en manque de temps, ou peu sensibilisés au sujet.

# Note de lecture des résultats :

## Les principes de présentation des résultats :

- Nous avons privilégié dans ce rapport une présentation des résultats par entreprise (**SIREN**) sachant que les Groupes composés de plusieurs filiales ont compté pour une seule réponse :
  - dans la mesure où la gouvernance est centralisée.
  - de façon à ne pas donner trop de poids à certains grands Groupes.
- En parallèle et **pour refléter l'importance de certaines entreprises en termes d'effectifs**, nous présentons quand cela est utile, la proportion des salariés concernés (dont les filiales intégrées au périmètre de l'étude) → un sujet peut donc concerter **10% des entreprises, mais ces entreprises peuvent concentrer 75% des effectifs de la branche.**
- Nous précisons également **certaines variations par taille et activité** (ex : raffinage, pétrochimie). Les résultats par activité sont à apprécier comme des entreprises qui exercent potentiellement d'autres activités → **une même entreprise peut donc se retrouver affectée à plusieurs activités.**

## Répartition des réponses :

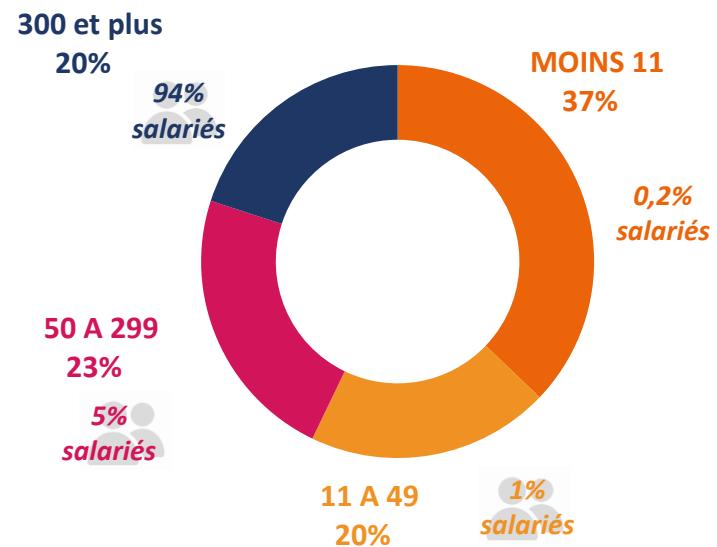
Taille d'entreprises	Répartition entreprises (SIREN) (filiales non intégrées à leur Groupe)	Répartition des entreprises pour calcul des résultats (filiales intégrées à leur Groupe)	Effectifs salariés représentés
Moins de 11	42%	37%	0,2%
11 à 49	20%	20%	1%
50 à 299	23%	23%	5%
300 et plus	15%	20%	94%
Ensemble	100% (128)	100% (70)	100% (42 258)

# CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

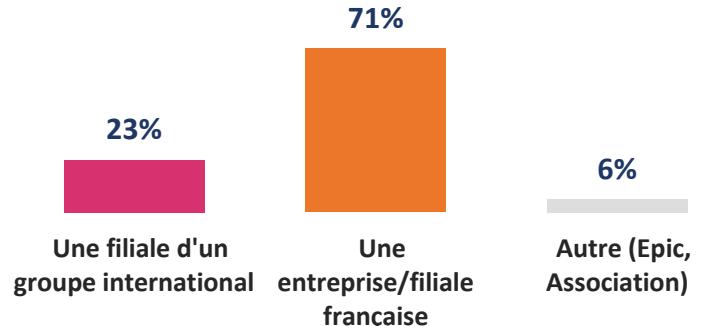
- PAR TAILLE
- PAR TYPE
- PAR LOCALISATION
- PAR ACTIVITÉ

# Présentation des entreprises répondantes : taille, type et localisation

## Taille d'entreprises/Groupes



## Type d'entreprises

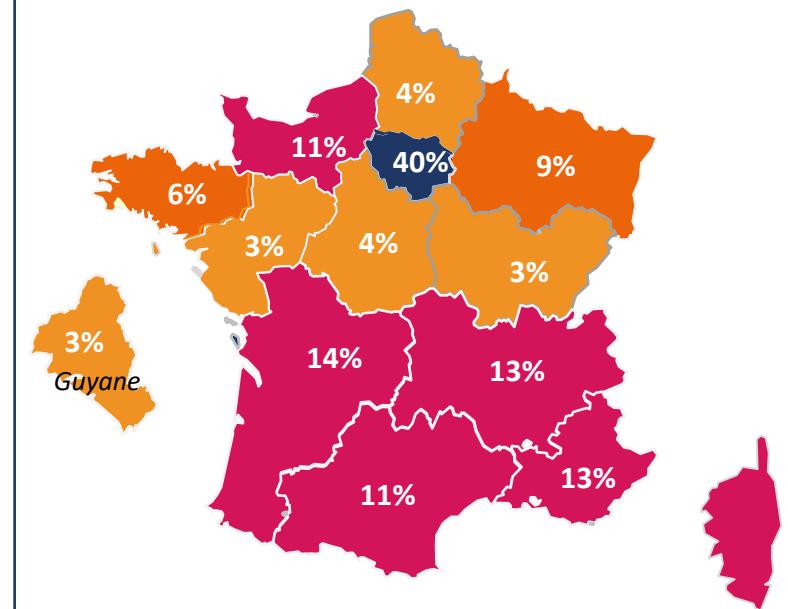


77 entreprises font partie de Groupes (19) dont la gouvernance est centralisée

51 entreprises qui n'appartiennent pas à un Groupe

70 entreprises (filiales intégrées)

## La localisation (sièges + établissements)



- Une forte concentration des entreprises au sein de Groupes : parmi les 128 entreprises interrogées, 77 appartiennent à 19 groupes.
- 94% des salariés de la branche sont concentrés dans 20% des entreprises/Groupes.
- Plus forte présence des entreprises en Ile de France (Effet Sièges notamment).

# Présentation des entreprises répondantes par activité

Quelles sont les activités de votre entreprise :

## Activité unique / multiple :

Entreprise à activité Unique 69%

11% salariés

< 11 (96%)

Entreprise à activité Multiple 31%

89% salariés  
>300 (79%)

## Type d'énergie exploitée :

60% Pétrole

14% Gaz

26% : autres activités (formation, additif, ...)

■ % d'entreprises qui exercent l'activité

■ % d'entreprises qui exercent uniquement l'activité

■ % d'entreprises qui exercent cette activité parmi d'autres

## Activité unique / multiple :

Entreprise à activité Unique 69%

11% salariés

< 11 (96%)

Entreprise à activité Multiple 31%

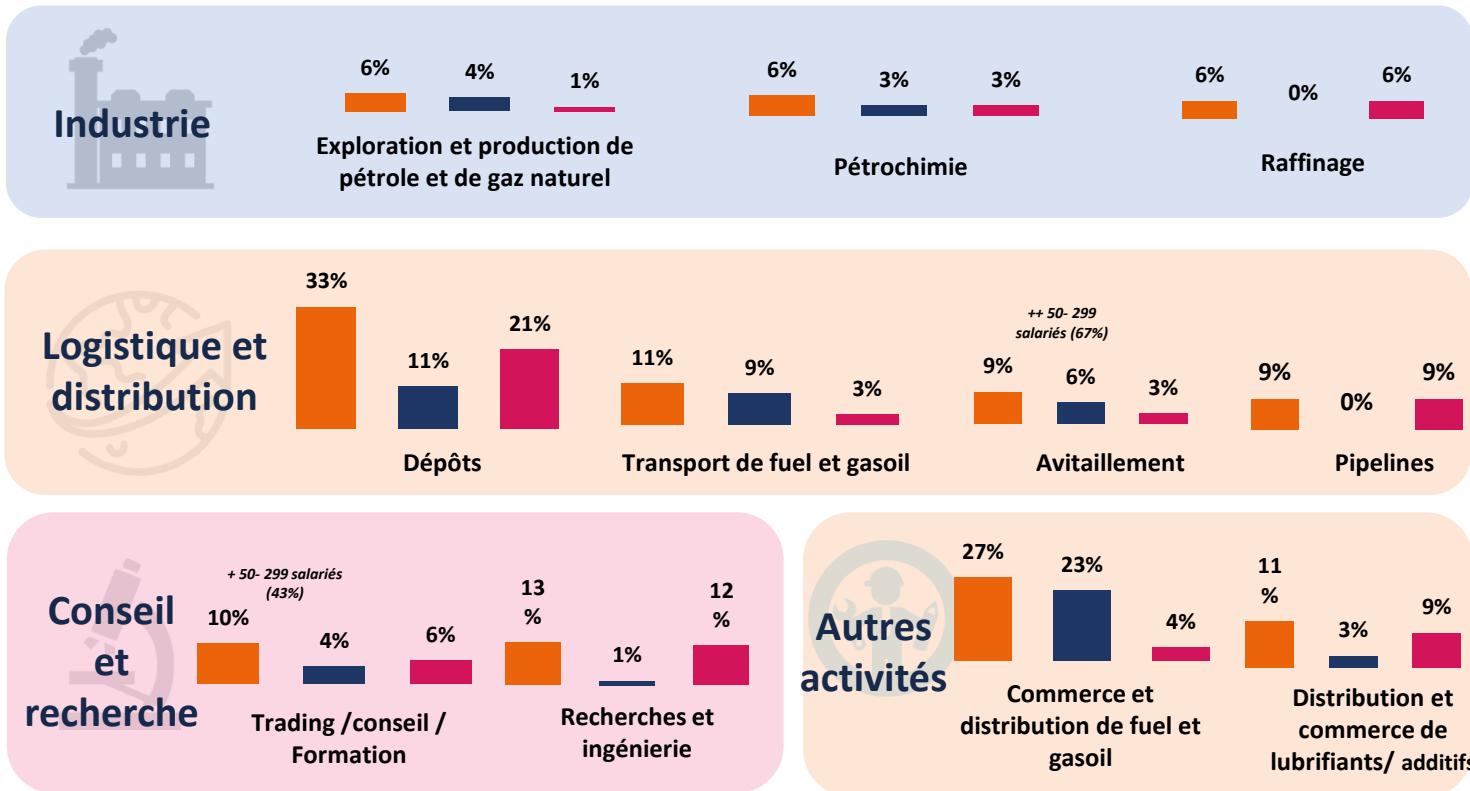
89% salariés  
>300 (79%)

## Type d'énergie exploitée :

60% Pétrole

14% Gaz

26% : autres activités (formation, additif, ...)



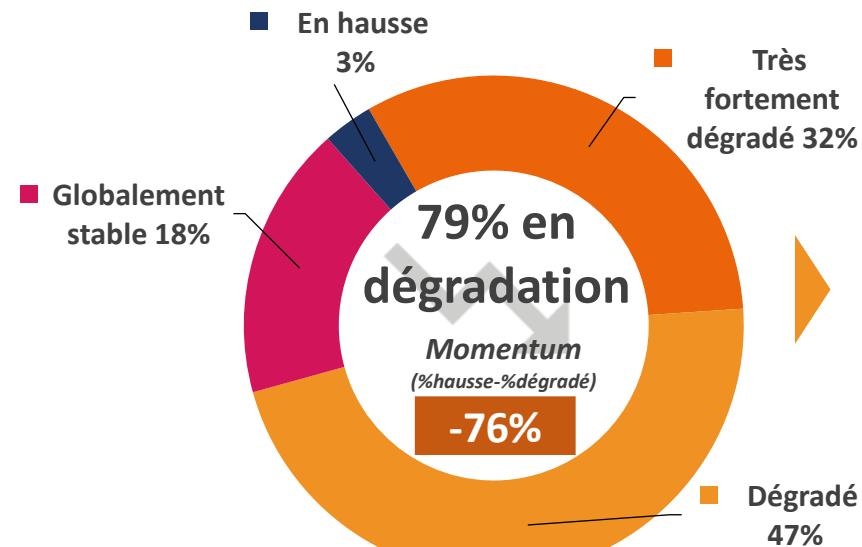
- L'activité de dépôts est la plus répandue dans le secteur, 33% des entreprises l'exercent.
- 69% des entreprises sont spécialisées, le plus souvent dans les activités de commerce de fuel/gasoil (=stations services)
- 31% des entreprises évoluent dans plusieurs activités (79% sont des entreprises >300 salariés)
- 60% ont une activité en lien direct avec le pétrole, 14% relative au gaz.

# BILAN DE L'ANNÉE 2020 ET IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE

- IMPACTS DE LA CRISE SUR L'ACTIVITÉ, SELON LES TYPOLOGIES D'ENTREPRISES
- IMPACTS SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI
- RECRUTEMENTS
- IMPACTS SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

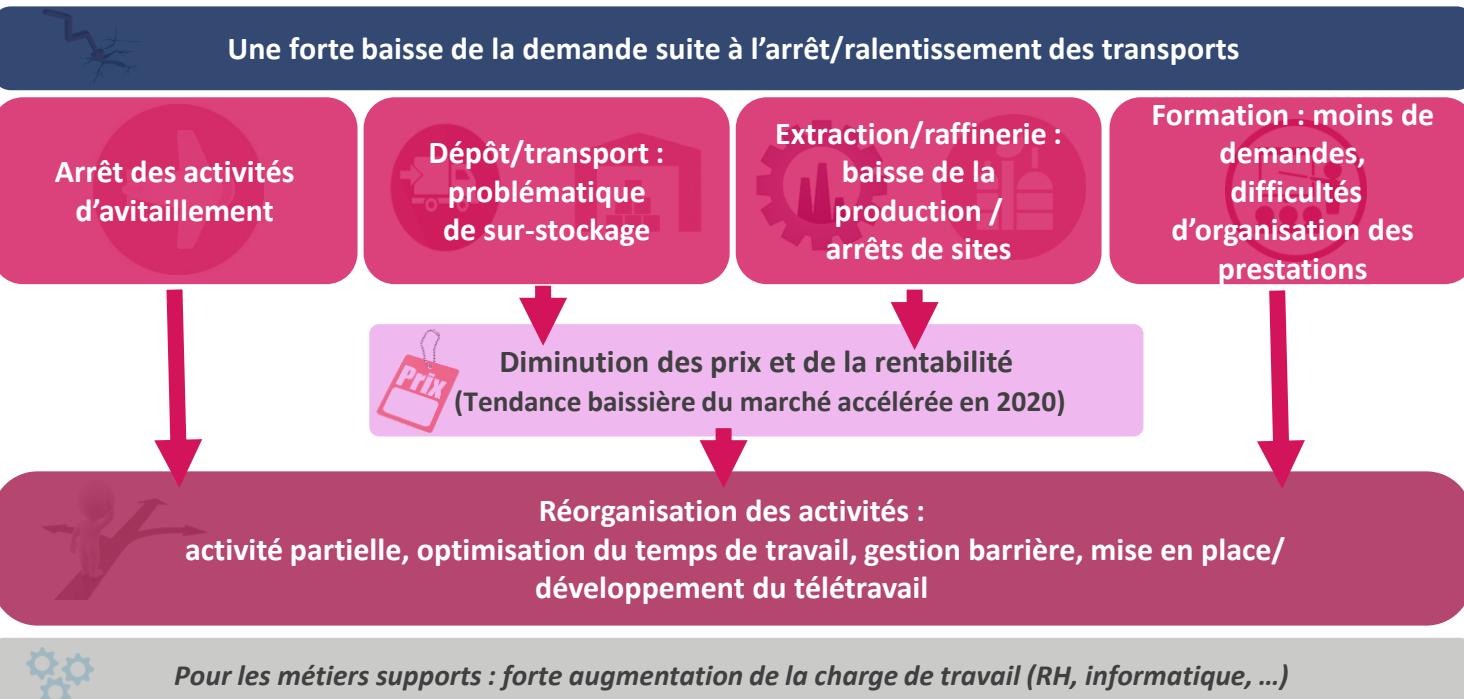
# Bilan de l'année 2020 : une dégradation pour près de 80%

Impacts de la crise sur l'activité 2020 :



Selon vous, comparativement à 2019, quel a été l'impact de cette crise sur le volume de votre activité en 2020 :

Difficultés rencontrées par activité (*analyse qualitative*) :

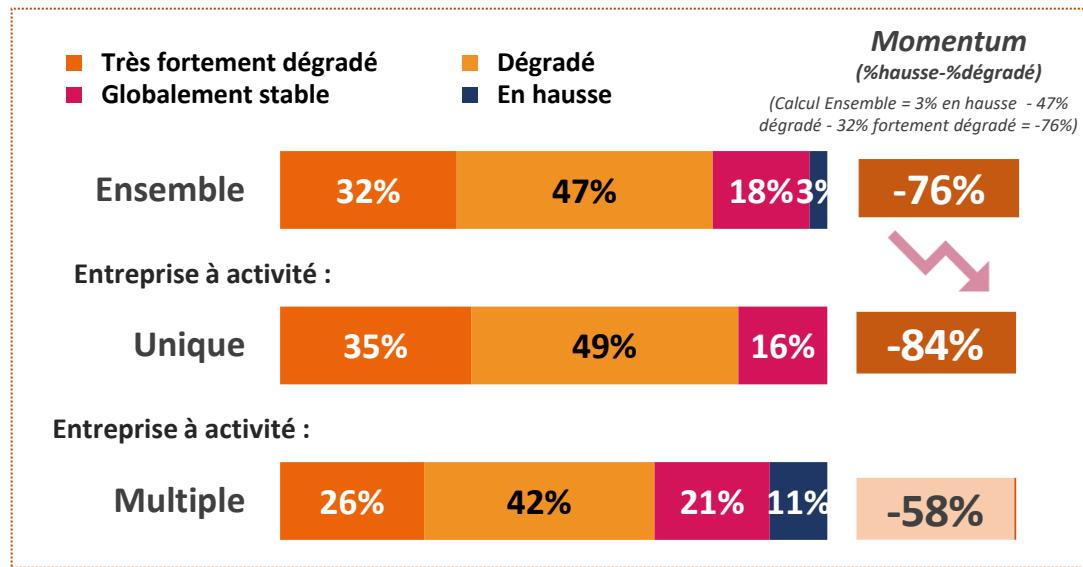


*Pour les métiers supports : forte augmentation de la charge de travail (RH, informatique, ...)*

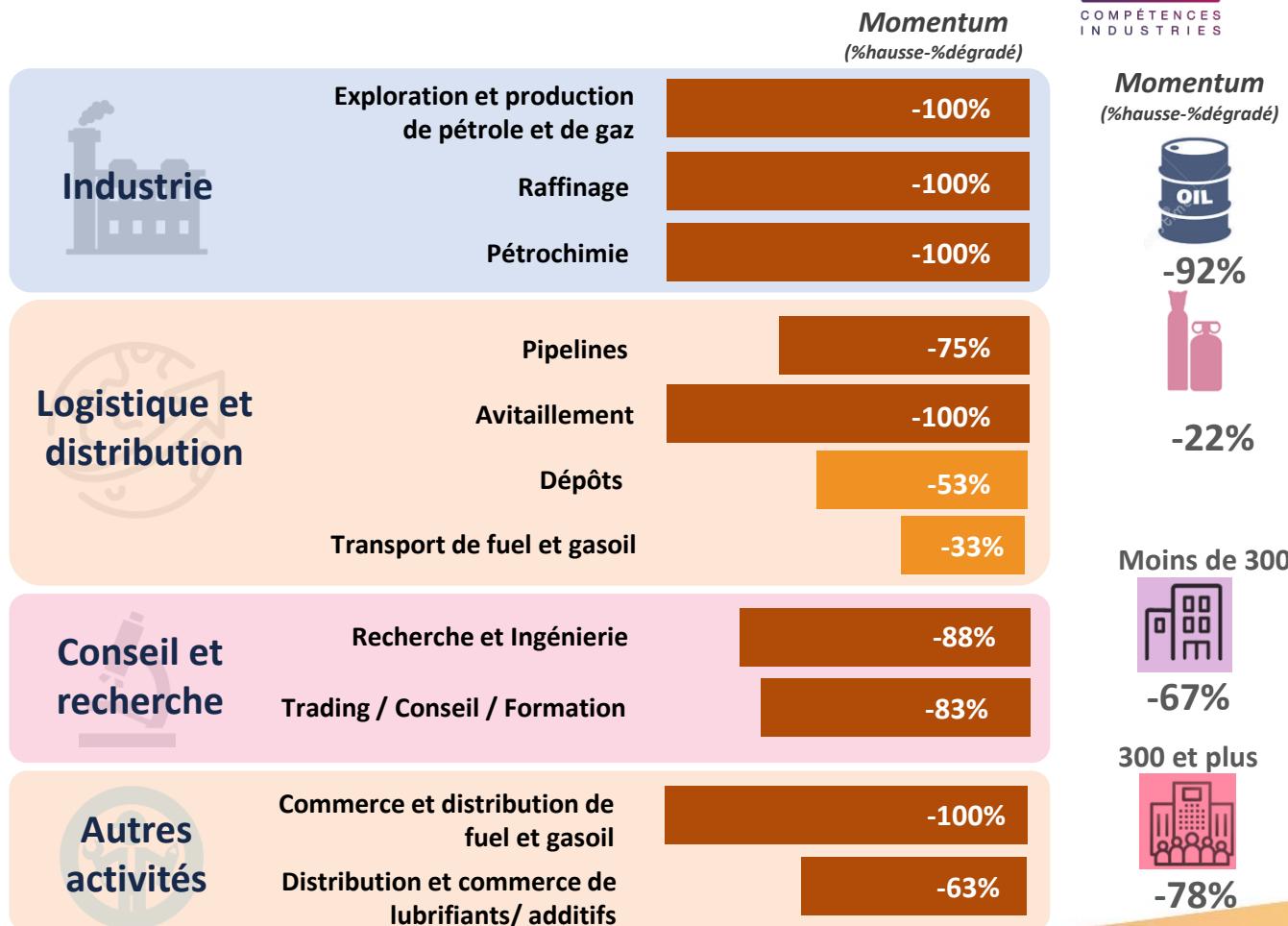
- **79% des entreprises ont subi une dégradation** de leur activité (73% au niveau National\*)
- Une dégradation qui s'explique d'abord par la **baisse de la demande** en lien avec l'arrêt/ le ralentissement des transports. Des impacts différents selon les types d'activités.
- Celles qui n'ont **pas subi de dégradation**, ont surtout des activités en lien avec le gaz/fioul et dont la demande a pu augmenter (ex : consommation domestique pendant le confinement).

\*source INSEE  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4994488>

# Bilan de l'année 2020 : des impacts variables selon l'activité



- **Les activités les plus touchées** : les activités industrielles, d'avitaillement ou de commerce.
- **Les activités les moins touchées** : les activités qui exploitent davantage le gaz ; les transporteurs.
- En tendance, les entreprises qui ont des **activités multiples** ont pu pour partie compenser leurs activités les plus touchées.



# Bilan 2020 : des impacts sur le travail, moins sur l'emploi



## Les populations les plus impactées :

- Les postes en production
  - Les métiers de la logistique (chauffeurs, conducteurs d'engins, gestion dépôts/stocks, avitailleurs)
  - Les métiers de la vente (commerciaux, vendeurs en station)
  - Les formateurs
- ➔ davantage d'ETAM en tendance
- Les salariés vulnérables

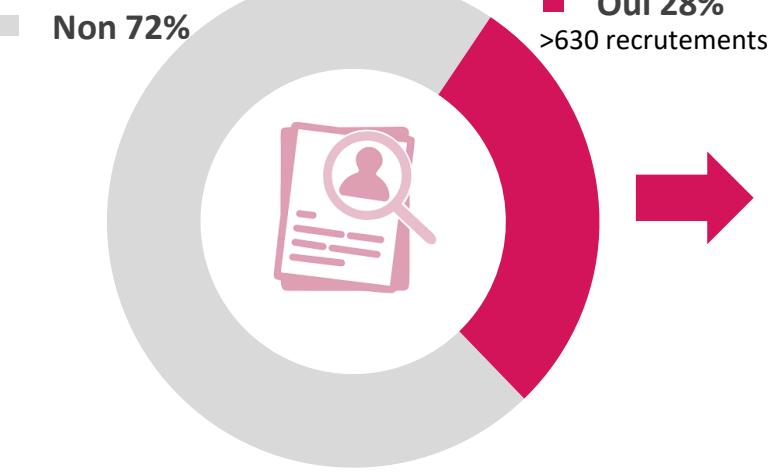
- **Un recours relativement limité au dispositif d'activité partielle** comparativement au National (40% des entreprises vs 70%\*) représentant 3% des salariés de la branche (2% des salariés 300+ / 31% des salariés < 300).  
Outre les entreprises peu impactées par la crise :
  - Des activités souvent classées « essentielles » avec des impacts sur la rentabilité des activités plutôt que sur l'emploi.
  - Certaines grandes organisations ont assumé la baisse d'activité sur leurs fonds sans recours à des aides extérieures.
  - Un recours massif au télétravail (70%).
- **4% des entreprises déclarent avoir procédé à des suppressions de postes ou des licenciements en 2020**, représentant une part marginale de salariés.

(1) Ex : PSE

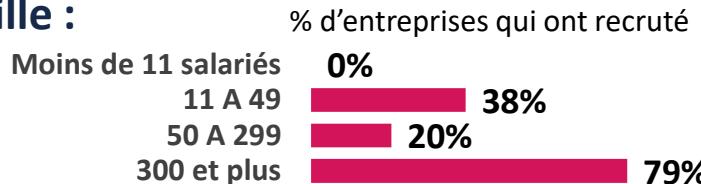
(2) Ex : Plan de départs volontaires (PDV) ; Rupture conventionnelle collective (RCC)

# Bilan 2020 : des recrutements pour 28% des entreprises

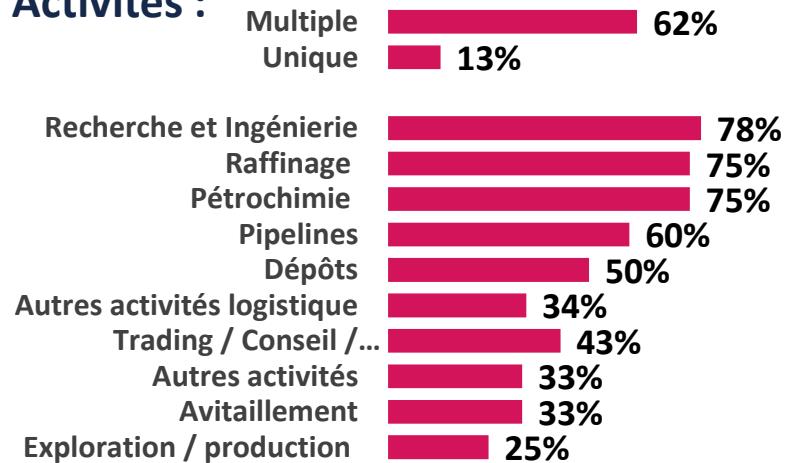
## Recrutements des entreprises :



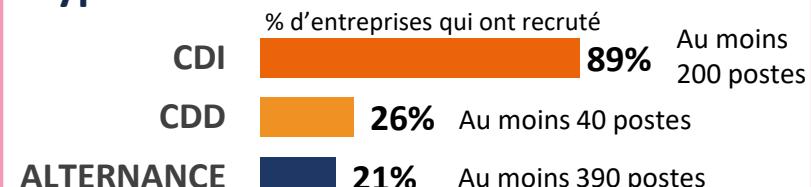
## Taille :



## Activités :



## Type de contrat :



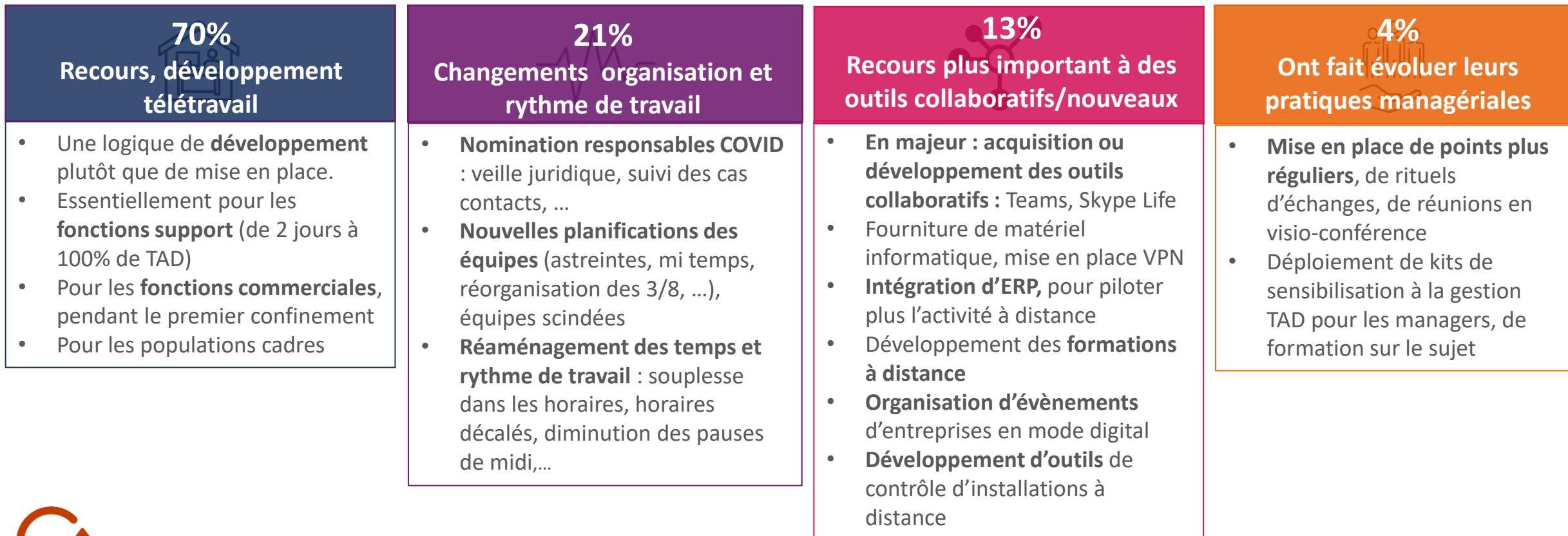
## Les postes / métiers concernés :

- **Métiers QHSE** : responsables QSE
- **Métiers Techniques** : Ingénieurs unités maintenance ; contremaires maintenance ; opérateurs, responsables techniques ; responsables projet;
- **Métiers commercialisation** : chefs de produit énergie ; communication
- **Administration**

- Malgré la crise sanitaire et la baisse d'activité, **28% des entreprises ont recruté**, en particulier les grandes entreprises (79%), très majoritairement en CDI. Plus de 630 recrutements à l'échelle de la branche dont >200 en CDI (toutes les entreprises n'ont pas pu préciser le nombre exact de postes créés, le nombre indiqué correspond à ce qui a pu être comptabilisé).
- **Souvent dans une logique de maintien de l'activité** (ex : suite départ retraite), plus rarement dans le cadre du développement de nouvelles offres/métiers (des exemples toutefois pour des métiers digitaux, dans la communication).
- Les métiers de la logistique ont été très peu cités.

# Bilan 2020 : impacts sur l'organisation du travail

68% des entreprises ont développé ou mis en place de nouvelles pratiques pendant la crise sanitaire (35% <10 salariés ; 93% des >300)



**32% des entreprises vont pérenniser ces pratiques :**

- Formalisation d'accords sur le télétravail, développement des jours télé-travaillés.
- Pérennisation de l'usage des outils collaboratifs.

# ENJEUX ET PERSPECTIVES POUR 2021-2022

- NIVEAU DE CONFIANCE
- ORIENTATIONS ANTICIPEES
- IMPACTS EMPLOI / FORMATION
- ATTENTES D'ACCOMPAGNEMENT

# Confiance pour 2021-2022 : de fortes incertitudes

44% des entreprises se sont prononcées :



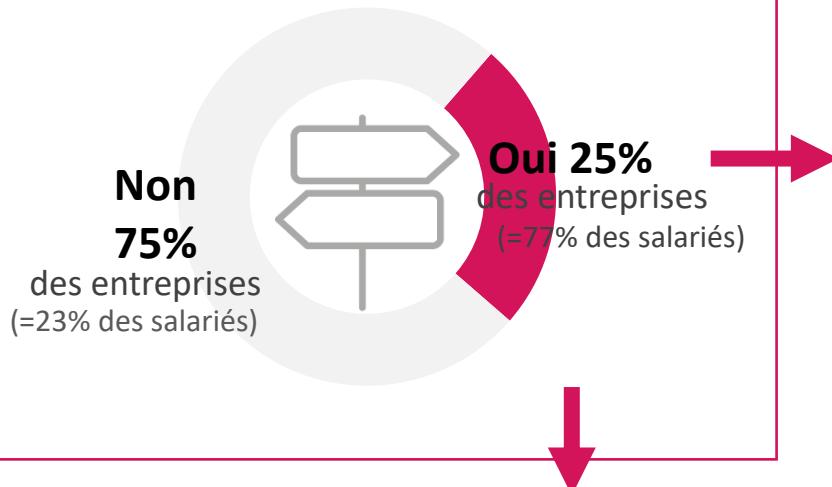
56% ne se sont pas prononcées :

- 23% ont eu une activité 2020 stable/hausse (5% des salariés)
- 33% ont eu une activité 2020 dégradée (10% des salariés)

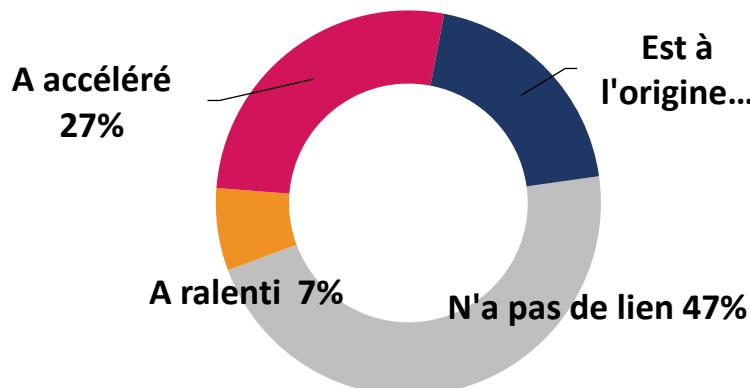
- Moins de la moitié ont pu se prononcer sur leur niveau de confiance pour 2021-2022, ce qui démontre le climat d'incertitude en ce début d'année.
- Parmi les entreprises affectées par 2020, on relève une part plus importante de « résilients » (entreprises qui concentrent 76% des salariés) que de « pessimistes » :
  - Pour certaines grandes entreprises : un optimisme lié à l'accélération des transformations, à la transition énergétique.
  - Des reports de commandes/prestations 2020 sur 2021 qui apportent une certaine sérénité à court terme.

# Enjeux et perspectives : des orientations anticipées pour 1/4

## Orientations / évolutions anticipées :

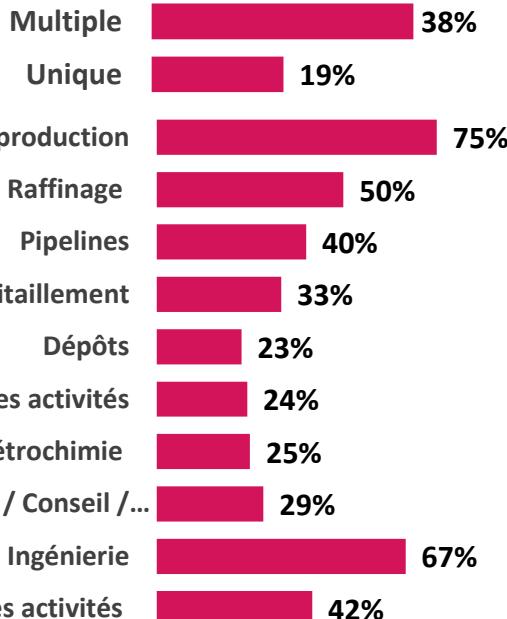


## Lien identifié avec la crise :

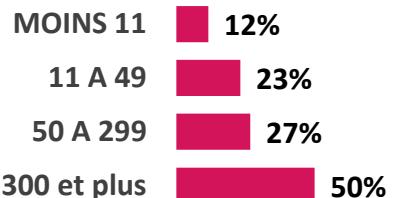


## Activités :

% qui anticipent des orientations



## Par taille :

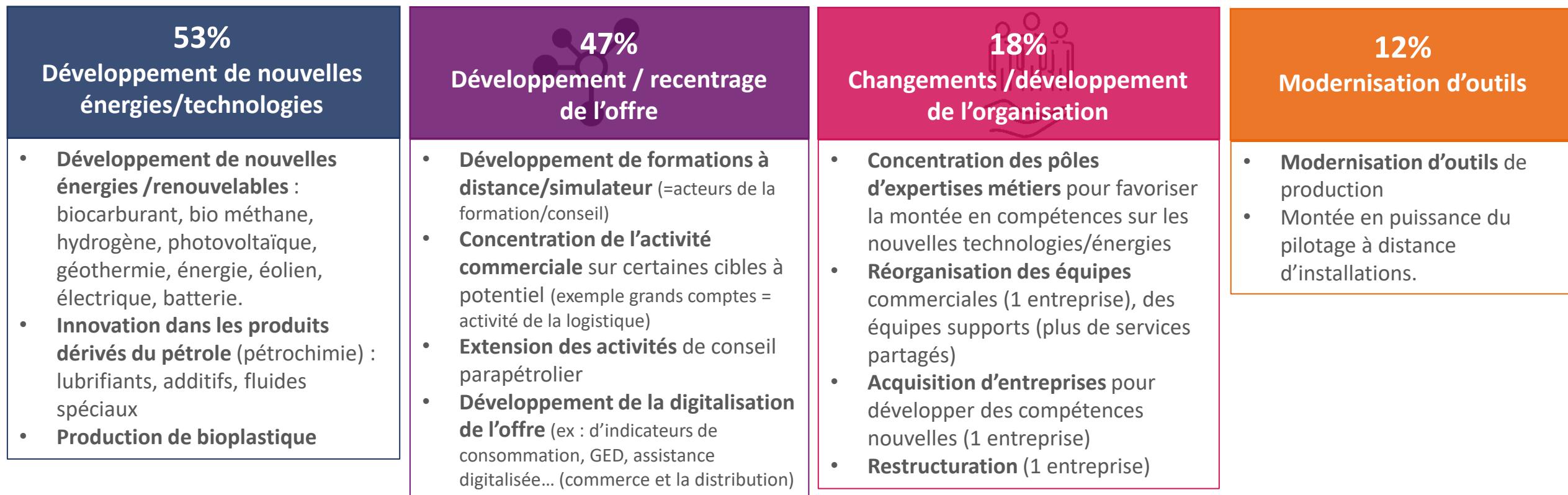


Les « résilients » : 47%

- Si seules 25% des entreprises envisagent des réorientations/évolutions pour 2021-2022, elles concentrent 77% des salariés de la branche.
- En tendance, davantage de changements pour les secteurs Exploration/raffinage et recherche/ingénierie ; pour les entreprises « résilients » (=activité en dégradation en 2020 mais confiantes pour 2021-2022).
- En tendance, des orientations qui ont été accélérées par la crise sanitaire.

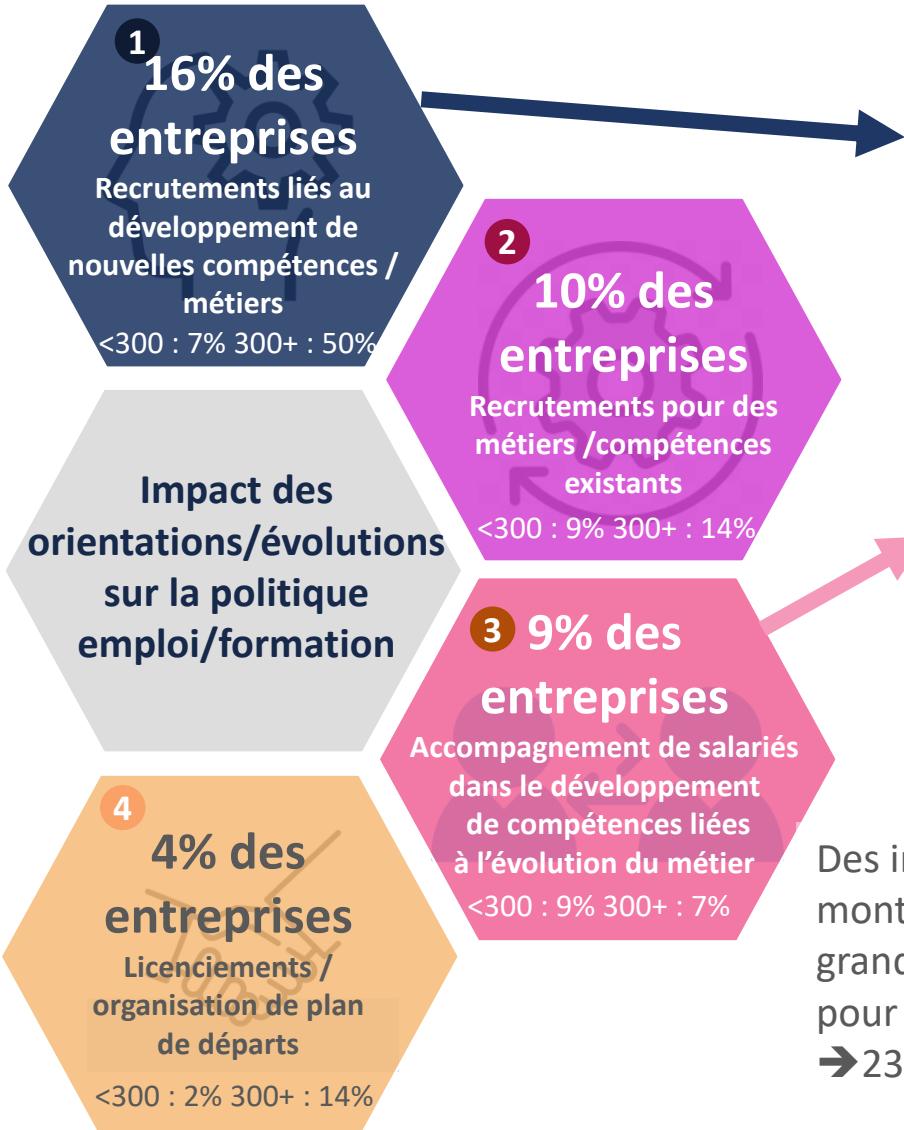
# Enjeux et perspectives 2021-22 : des orientations d'envergure

25% anticipent des (ré)orientations/évolutions (=77% des salariés) :



- Des orientations comme celles liées à la **transition énergétique** apparaissent très structurantes avec des impacts sur l'organisation des équipes et des compétences.
- Une digitalisation de l'offre pour les métiers de commerce et de services intellectuels.

# Enjeux et perspectives 2021-22 : impacts sur l'emploi/formation



**Nouvelles compétences visées pour 2021-2022**

**Métiers techniques : (mix recrutement + accompagnement salariés)**  
Compétences en hydrogènes, nouvelles technologies ; utilisation de nouveaux outils de production (secteur additifs) ;  
Compétences techniques liées au bio carburant ; à l'assistance réseau électrique ; à la maintenance de panneaux solaires ;

**Métiers informatiques (davantage recrutement) : data-science, digital.**

**Métiers commerces (davantage accompagnement salariés) : Culture et compétences Digital, CRM**  
; formation environnement omni-canal, connaissance offre digitalisée  
ingénierie de formation pour les formateurs, langue étrangère pour les formateurs

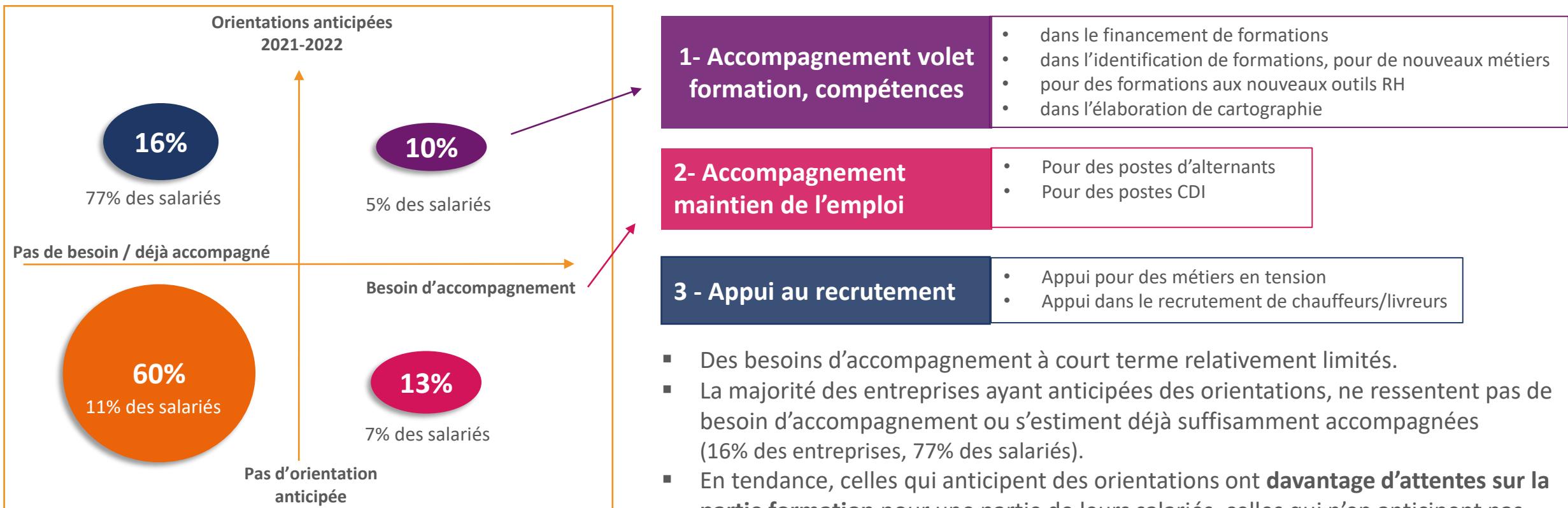
**Métiers encadrement : Management à distance, management de projet**

**Métiers logistique (davantage accompagnement salariés) : compétences maintenance dans une logique de gain de polyvalence ; compétence en sécurité pour les transporteurs ; langue anglaise.**

Des impacts sur l'emploi/formation relativement limités dans une approche par entreprise qui montrent à la fois le climat d'incertitude, la concentration des transformations sur certaines grandes entreprises : 50% des entreprises de plus de 300 salariés ont prévu des recrutements pour des nouveaux métiers/compétences, contre 7% pour les moins de 300.  
→ 23% des entreprises ont exprimé des attentes d'accompagnement

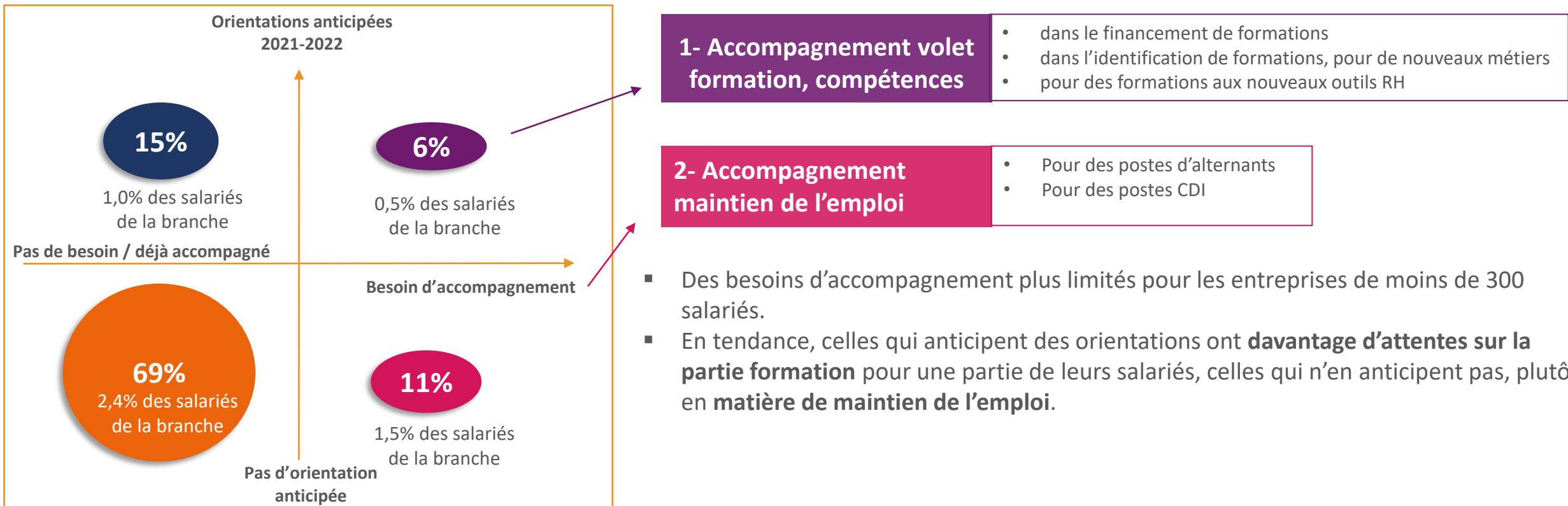
# Enjeux et perspectives : attentes d'accompagnement

**23% des entreprises représentant 12% des effectifs salariés de la branche ont exprimé des attentes d'accompagnement**



# Enjeux et perspectives : attentes d'accompagnement entreprises < 300

17% des entreprises de < 300 salariés représentant 2% des effectifs salariés de la branche ont exprimé des attentes d'accompagnement



# En résumé : les chiffres clés

## Bilan 2020 :

Dégénération  
activité 2020 :  
79% entreprises

- Des entreprises fortement impactées par la crise sanitaire, dans des proportions proches de la moyenne des entreprises françaises (79% dans la branche, 73% au national).
- Des impacts variables selon les activités :
  - les plus touchées : les activités industrielles, d'avitaillement ou de commerce.
  - les moins touchées : les activités qui exploitent davantage le gaz ; les transporteurs.

Dispositif  
d'activité  
partielle 2020 :  
3% des salariés

- Des conséquences sur l'organisation du travail et la rentabilité des activités, moins sur l'emploi :
  - 40% ont eu recours au dispositif d'activité partielle représentant 3% des salariés ; bien inférieure à la moyenne nationale (70% des entreprises).
  - 4% des entreprises ont déclaré avoir procédé à des suppressions de postes ou des licenciements, représentant une part marginale de salariés.
  - Un recours massif au télétravail (70% des entreprises), des changements d'organisations du travail.

## Perspectives 2021-2022 :

27%  
d'entreprises  
confiantes  
(= 81% des salariés)

- Encore beaucoup d'incertitudes pour 56% des entreprises représentant 15% des effectifs de la branche.
- Mais 27% des entreprises représentant 81% des effectifs de la branche sont « optimistes » ou « résilientes », notamment parce que certaines ont pu accélérer leur transformation en 2020, avec des ambitions fortes, liées à la transition énergétique et/ou au digital.

Besoin soutien :  
23% entreprises  
(= 12% des salariés)

- Des besoins d'accompagnement sur leur politique emploi/formation qui apparaissent limités :
  - 23% des entreprises représentant 12% des effectifs de la branche ont exprimé des besoins pour une partie de leurs salariés. C'est le cas de 17% des < 300 salariés, représentant 2% des salariés de la branche.
  - 16% des entreprises représentant 77% des salariés n'identifient pas de besoin ou s'estiment suffisamment accompagnées, malgré les transformations envisagées/en cours.

# CONTACT

## Fabien Boisbras

Responsable observatoire  
interindustriel  
✉ +33 (0)6 74 35 29 26  
✉ f.boisbras@opco2i.fr

55 rue de Châteaudun  
75009 Paris

[www.opco2i.fr](http://www.opco2i.fr)

## Anne Zermati

Cheffe de projets observatoire  
✉ +33 (0)6 38 18 14 90  
✉ a.zermati@opco2i.fr

55 rue de Châteaudun  
75009 Paris

[www.opco2i.fr](http://www.opco2i.fr)