

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



**Métiers & qualifications**  
des industries pétrolières  
OBSERVATOIRE PROSPECTIF

# 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 questionnaire

- 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 concerner 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 appréhender comme des entreprises qui exercent potentiellement d'autres activités → **une même entreprise peut donc se retrouver affectée à plusieurs activités.**

## Répartition des réponses :

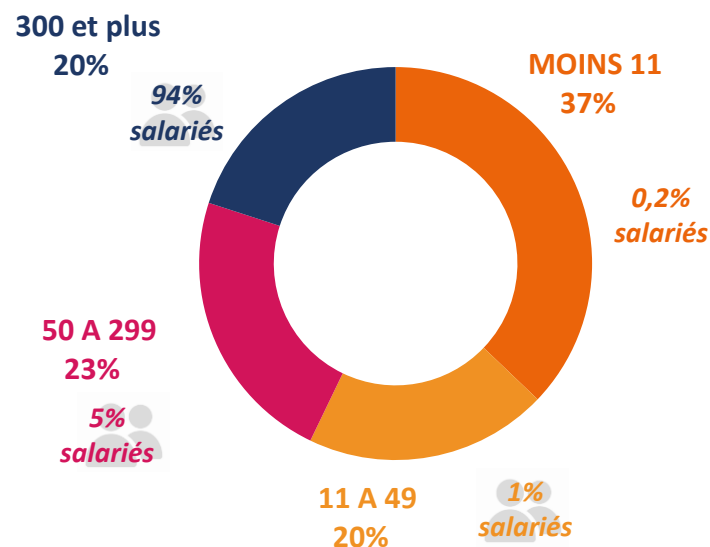
Taille d'entreprises	Répartition entreprises (SIREN) (filiales non intégrées à leur Groupe)	Répartition des entreprises pour calcul des résultats (filiales intégrées à leur Groupe)	Effectifs salariés représentés
Moins de 11	42%	37%	0,2%
11 à 49	20%	20%	1%
50 à 299	23%	23%	5%
300 et plus	15%	20%	94%
Ensemble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

# CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

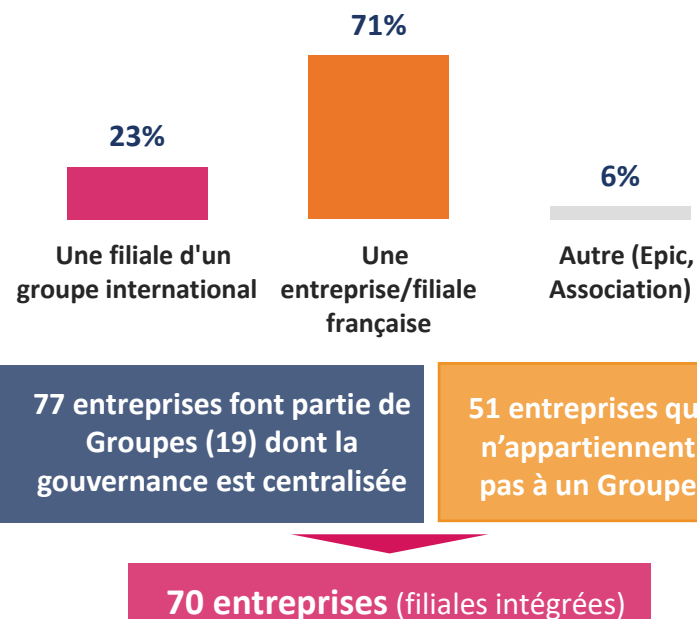
- PAR TAILLE
- PAR TYPE
- PAR LOCALISATION
- PAR ACTIVITÉ

# Présentation des entreprises répondantes : taille, type et localisation

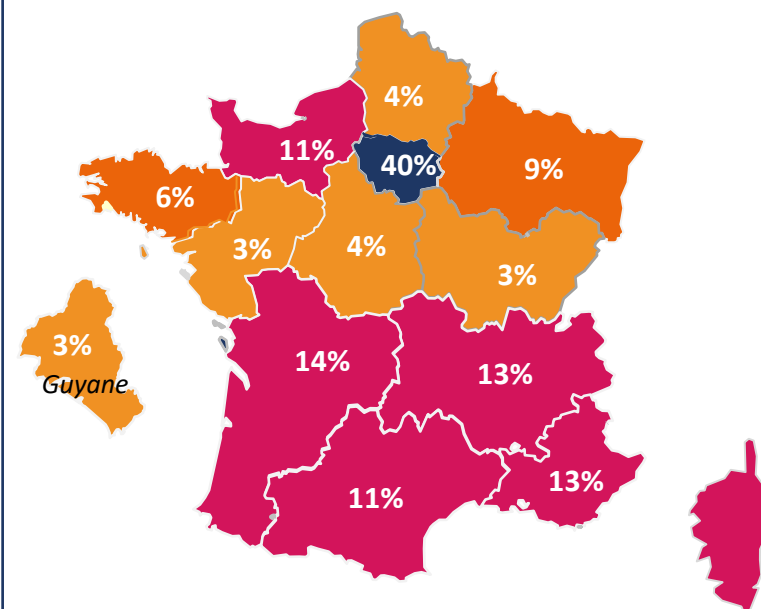
## Taille d'entreprises/Groupes



## Type d'entreprises



## 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).



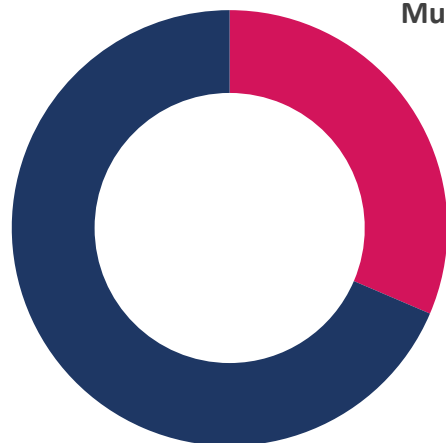
# Présentation des entreprises répondantes par activité

Quelles sont les activités de votre entreprise :

## Activité unique / multiple :

Entreprise à activité  
Unique 69%

Entreprise à activité  
Multiple 31%



11%  
salariés

< 11 (96%)

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

### Industrie

6% 4% 1%  
Exploration et production de  
pétrole et de gaz naturel

6% 3% 3%  
Pétrochimie

6% 0% 6%  
Raffinage

### Logistique et distribution

33%  
Dépôts

11% 21%  
Transport de fuel et gasoil

9% 6% 3%  
Avitaillement  
++ 50- 299  
salariés (67%)

9% 0% 9%  
Pipelines

### Conseil et recherche

10% 4% 6%  
Trading /conseil /  
Formation  
+ 50- 299 salariés  
(43%)

13% 1% 12%  
Recherches et  
ingénierie

### Autres activités

27% 23% 4%  
Commerce et  
distribution de fuel et  
gasoil

11% 3% 9%  
Distribution et  
commerce de  
lubrifiants/ additifs

- 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 commerces 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.

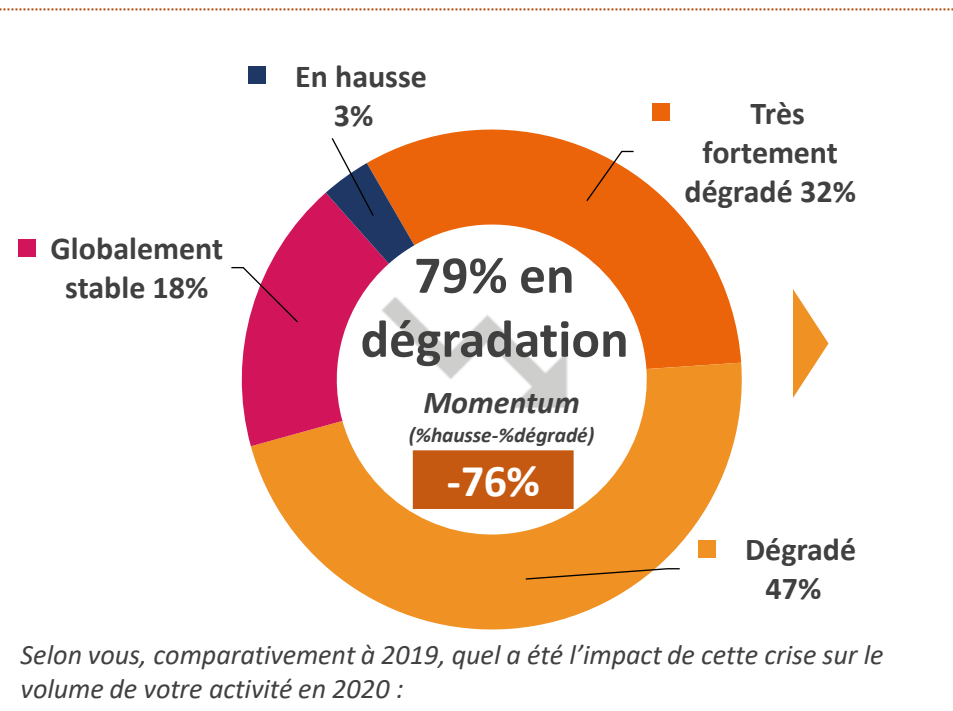


# BILAN DE L'ANNÉE 2020 ET IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE

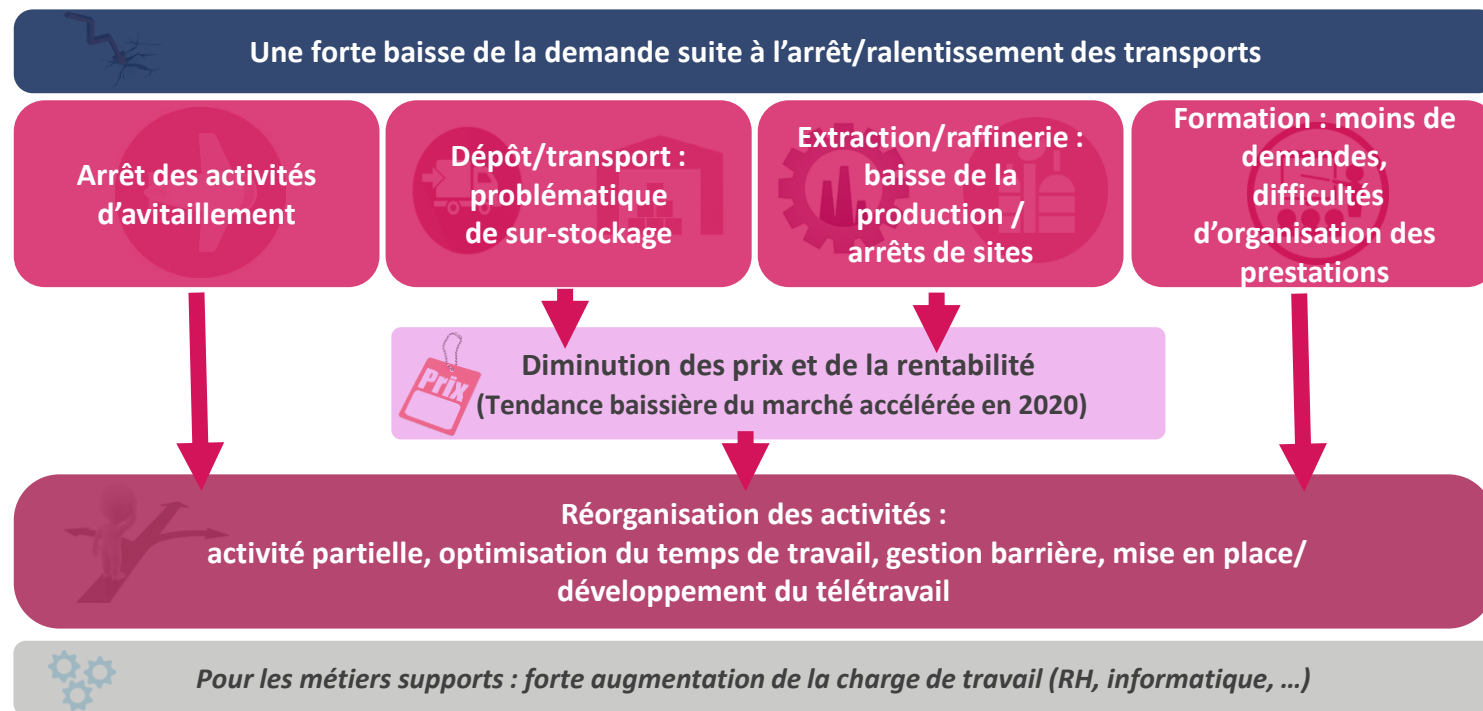
- IMPACTS DE LA CRISE SUR L'ACTIVITÉ, SELON LES TYPOLOGIES D'ENTREPRISES
- IMPACTS SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI
- RECRUTEMENTS
- IMPACTS SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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

Impacts de la crise sur l'activité 2020 :



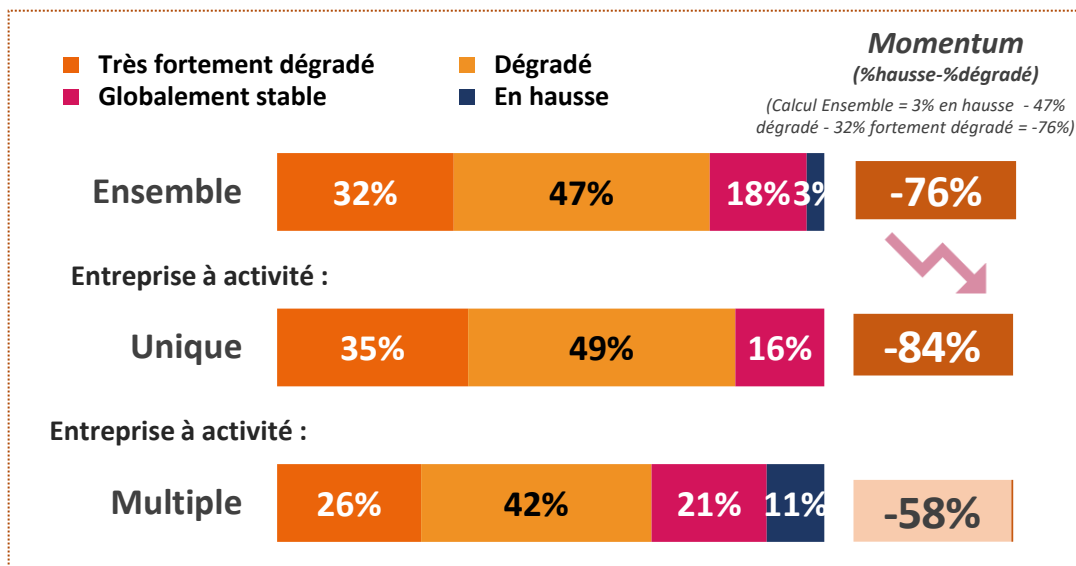
Difficultés rencontrées par activité (*analyse qualitative*) :



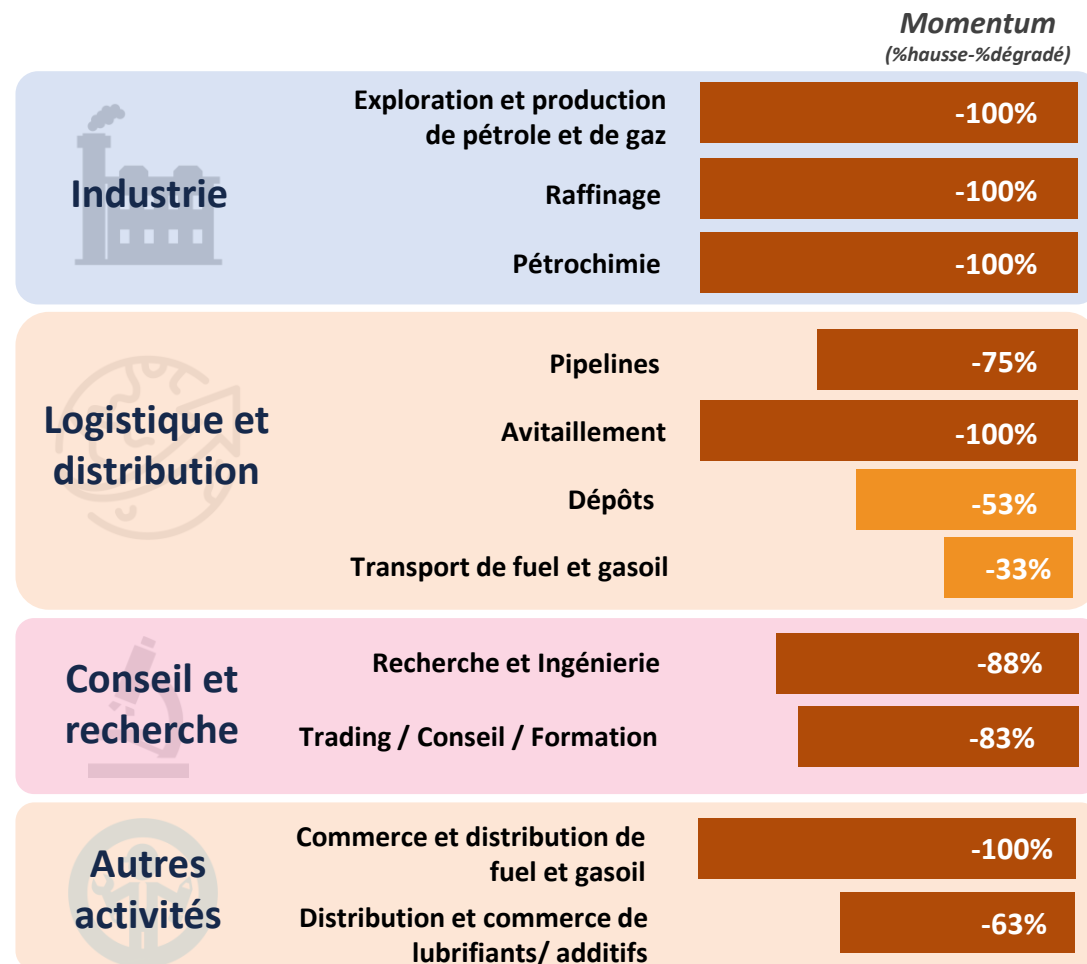
\*source INSEE  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4994488>

- **79% des entreprises ont subi une dégradation** de leur activité (73% au niveau National\*)
- Une dégradation qui s'explique d'abord pas 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).

# 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.



**Momentum**  
(%hausse-%dégradé)



-92%



-22%

Moins de 300



-67%

300 et plus



-78%

# 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

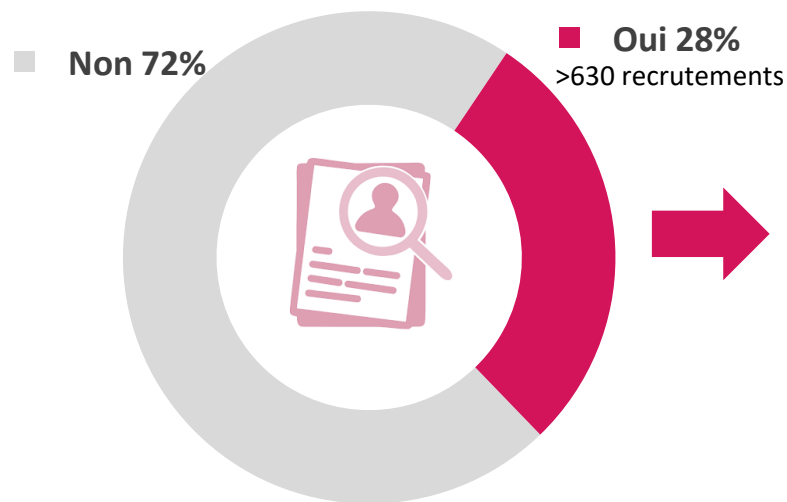
- Un recours relativement limité au dispositif d'activité partielle comparativement au National (40% des entreprises vs 70%\*) représentant 3% des salariés de la branche (2% des salariés 300+ / 31% des salariés < 300).  
Outre les entreprises peu impactées par la crise :
  - Des activités souvent classées « 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

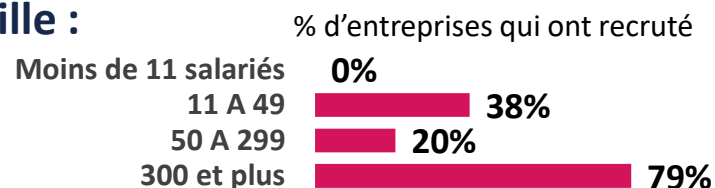
(2) Ex : Plan de départs volontaires (PDV) ; Rupture conventionnelle collective (RCC)

# Bilan 2020 : des recrutements pour 28% des entreprises

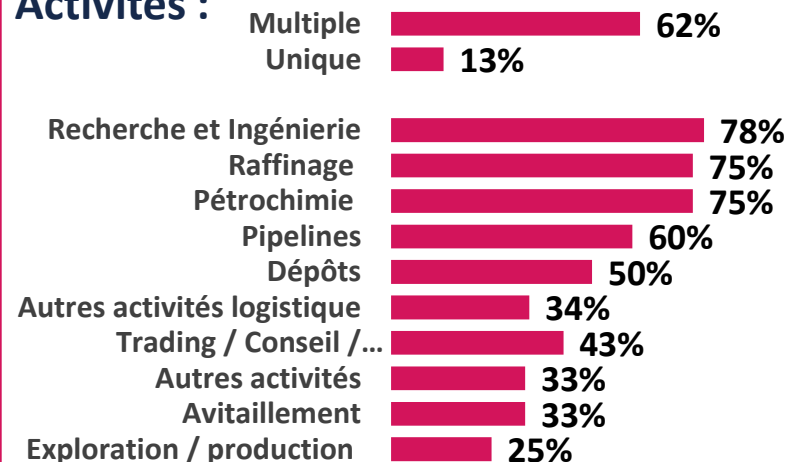
## Recrutements des entreprises :



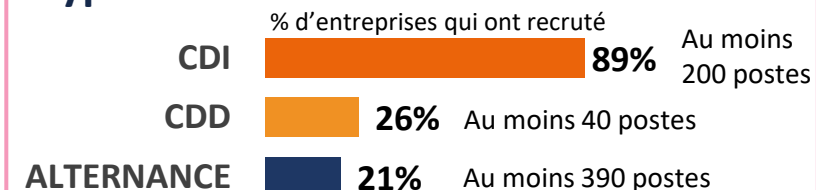
## Taille :



## Activités :



## Type de contrat :



## Les postes / métiers concernés :

- **Métiers QHSE** : responsables QSE
- **Métiers Techniques** : Ingénieurs unités maintenance ; contremaîtres 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)

70%

## Recours, développement télétravail

- Une logique de **développement** plutôt que de mise en place.
- Essentiellement pour les **fonctions support** (de 2 jours à 100% de TAD)
- Pour les **fonctions commerciales**, pendant le premier confinement
- Pour les populations cadres

21%

## Changements organisation et rythme de travail

- **Nomination responsables COVID** : veille juridique, suivi des cas contacts, ...
- **Nouvelles planifications des équipes** (astreintes, mi temps, réorganisation des 3/8, ...), équipes scindées
- **Réaménagement des temps et rythme de travail** : souplesse dans les horaires, horaires décalés, diminution des pauses de midi,...

13%

## Recours plus important à des outils collaboratifs/nouveaux

- **En majeur : acquisition ou développement des outils collaboratifs** : Teams, Skype Life
- Fourniture de matériel informatique, mise en place VPN
- **Intégration d'ERP**, pour piloter plus l'activité à distance
- Développement des **formations à distance**
- **Organisation d'évènements** d'entreprises en mode digital
- **Développement d'outils** de contrôle d'installations à distance

4%

## Ont fait évoluer leurs pratiques managériales

- **Mise en place de points plus réguliers**, de rituels d'échanges, de réunions en visio-conférence
- Déploiement de kits de sensibilisation à la gestion TAD pour les managers, de formation sur le sujet



## 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.

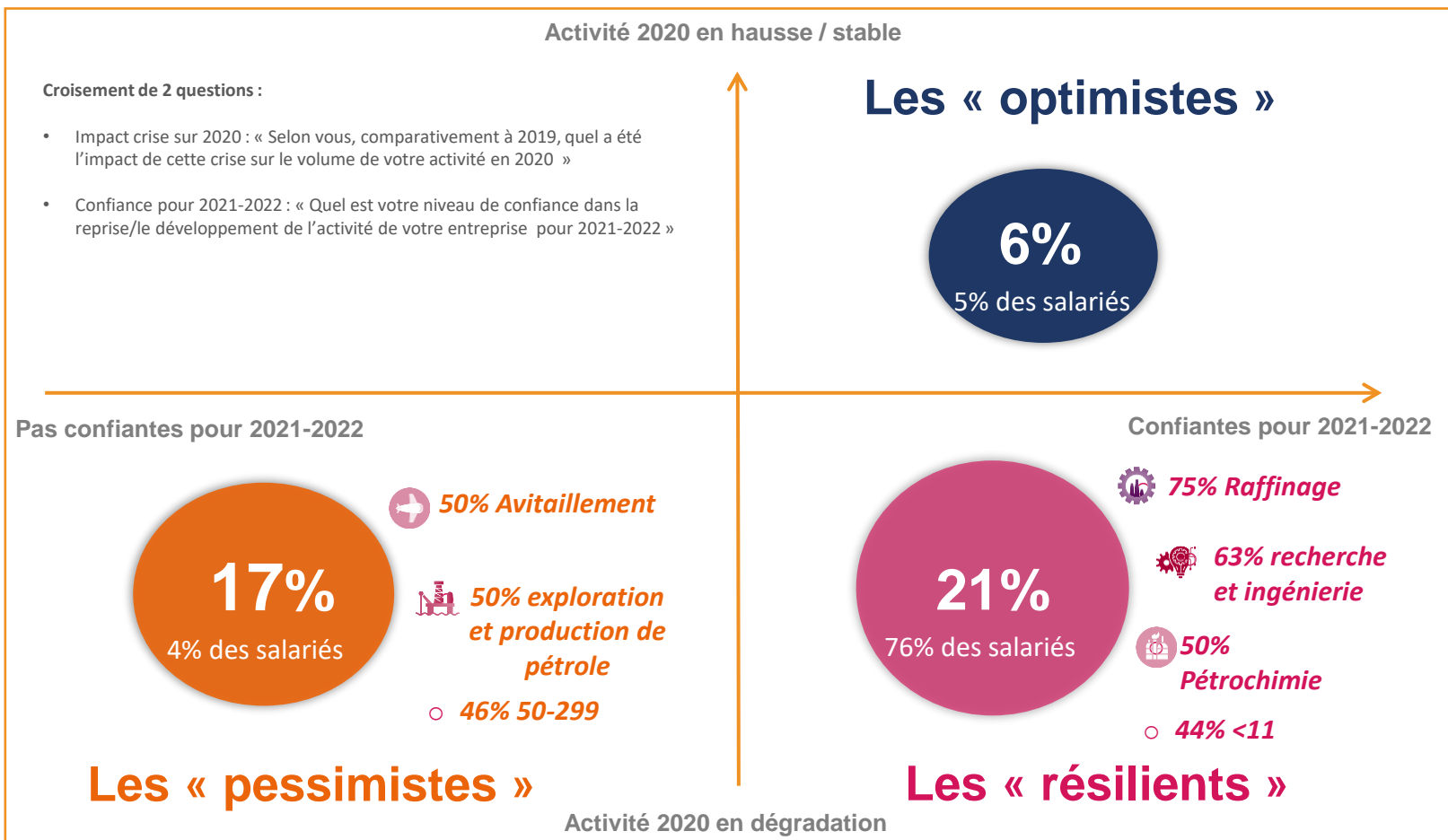
# ENJEUX ET PERSPECTIVES POUR 2021-2022

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



# Confiance pour 2021-2022 : de fortes incertitudes

44% des entreprises se sont prononcées :



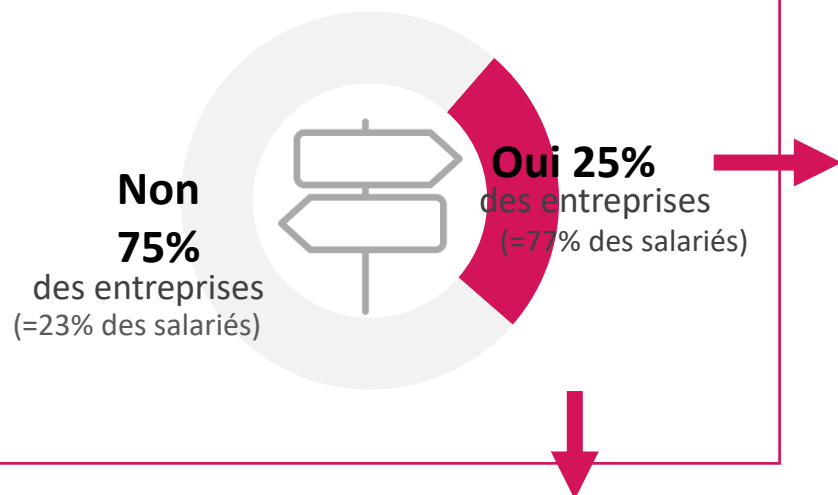
- Moins de la moitié ont pu se prononcer sur leur niveau de confiance pour 2021-2022, ce qui démontre le climat d'incertitude en ce début d'année.
- Parmi les entreprises affectées par 2020, on relève une part plus importante de « résilients » (entreprises qui concentrent 76% des salariés) que de « pessimistes » :
  - 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.

56% ne se sont pas prononcées :

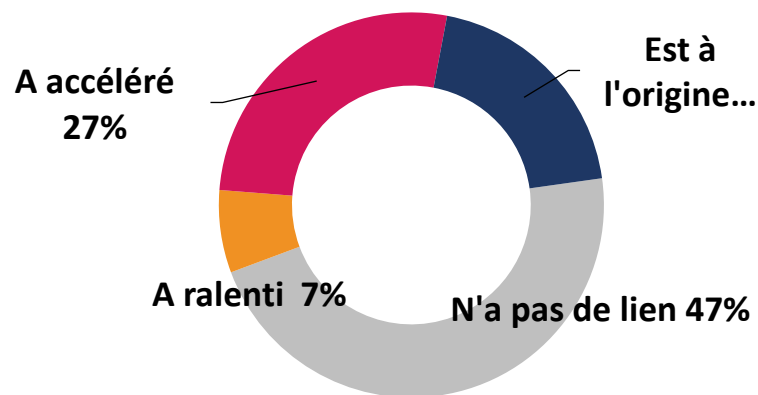
- 23% ont eu une activité 2020 stable/hausse (5% des salariés)
- 33% ont eu une activité 2020 dégradée (10% des salariés)

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

## Orientations / évolutions anticipées :

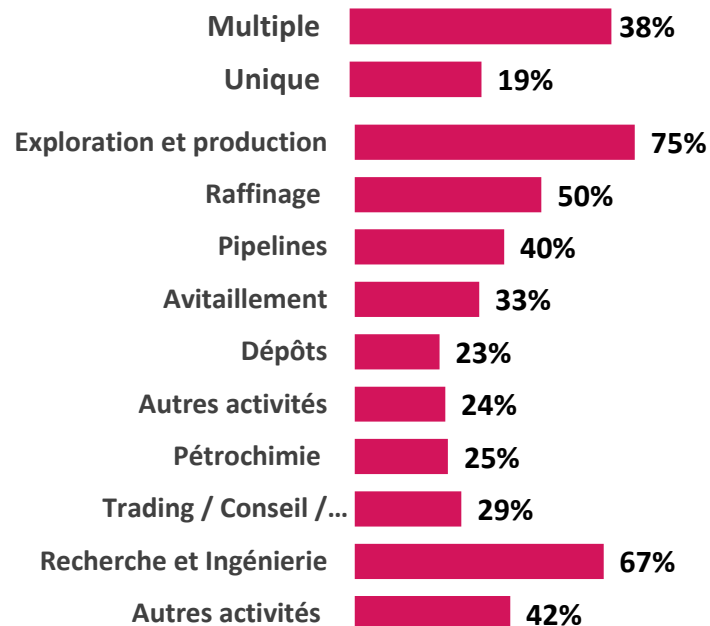


## Lien identifiée avec la crise :

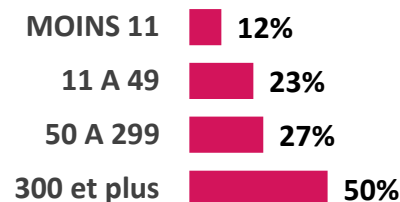


## Activités :

% 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 « résilientes » (=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) :

53%

## Développement de nouvelles énergies/technologies

- **Développement de nouvelles énergies /renouvelables** : biocarburant, bio méthane, hydrogène, photovoltaïque, géothermie, énergie, éolien, électrique, batterie.
- **Innovation dans les produits dérivés du pétrole** (pétrochimie) : lubrifiants, additifs, fluides spéciaux
- **Production de bioplastique**

47%

## Développement / recentrage de l'offre

- **Développement de formations à distance/simulateur** (=acteurs de la formation/conseil)
- **Concentration de l'activité commerciale** sur certaines cibles à potentiel (exemple grands comptes = activité de la logistique)
- **Extension des activités** de conseil parapétrolier
- **Développement de la digitalisation de l'offre** (ex : d'indicateurs de consommation, GED, assistance digitalisée... (commerce et la distribution)

18%

## Changements /développement de l'organisation

- **Concentration des pôles d'expertises métiers** pour favoriser la montée en compétences sur les nouvelles technologies/énergies
- **Réorganisation des équipes** commerciales (1 entreprise), des équipes supports (plus de services partagés)
- **Acquisition d'entreprises** pour développer des compétences nouvelles (1 entreprise)
- **Restructuration** (1 entreprise)

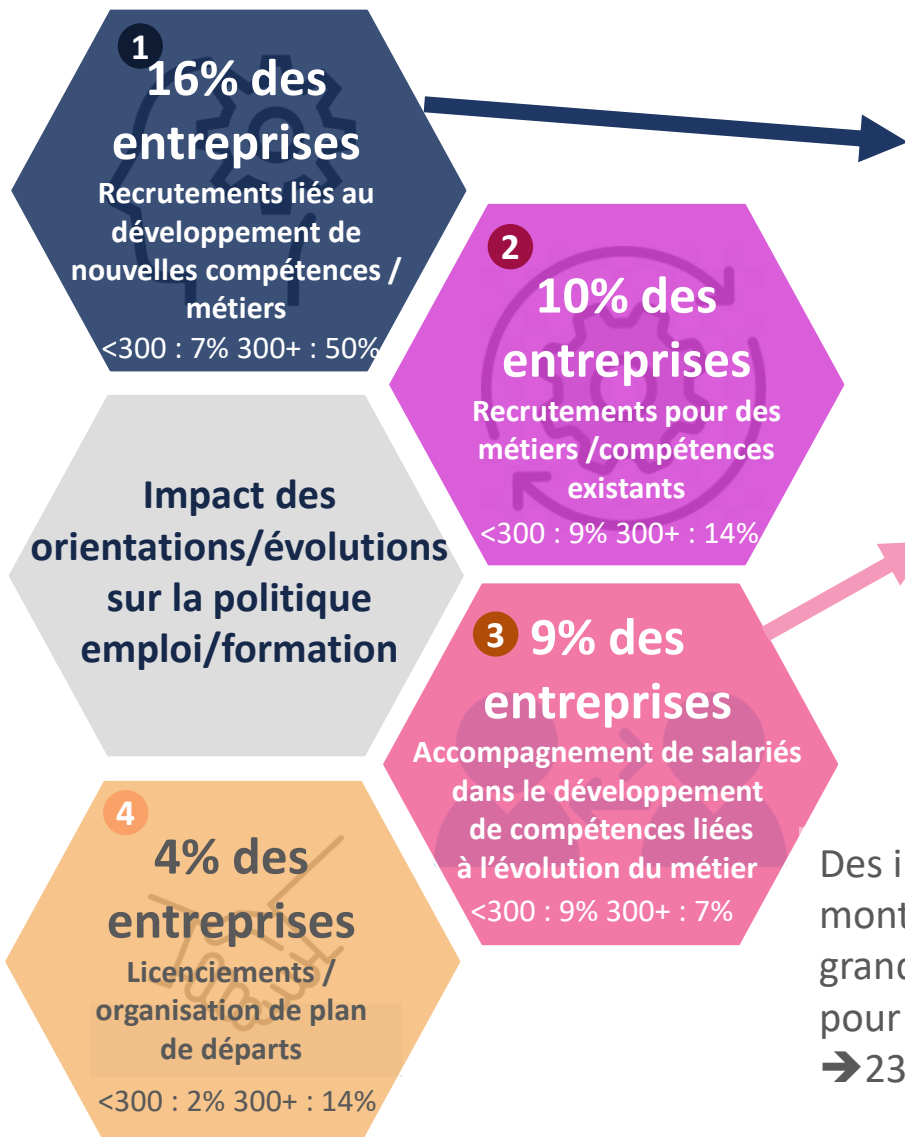
12%

## Modernisation d'outils

- **Modernisation d'outils** de production
- Montée en puissance du pilotage à distance d'installations.

- 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

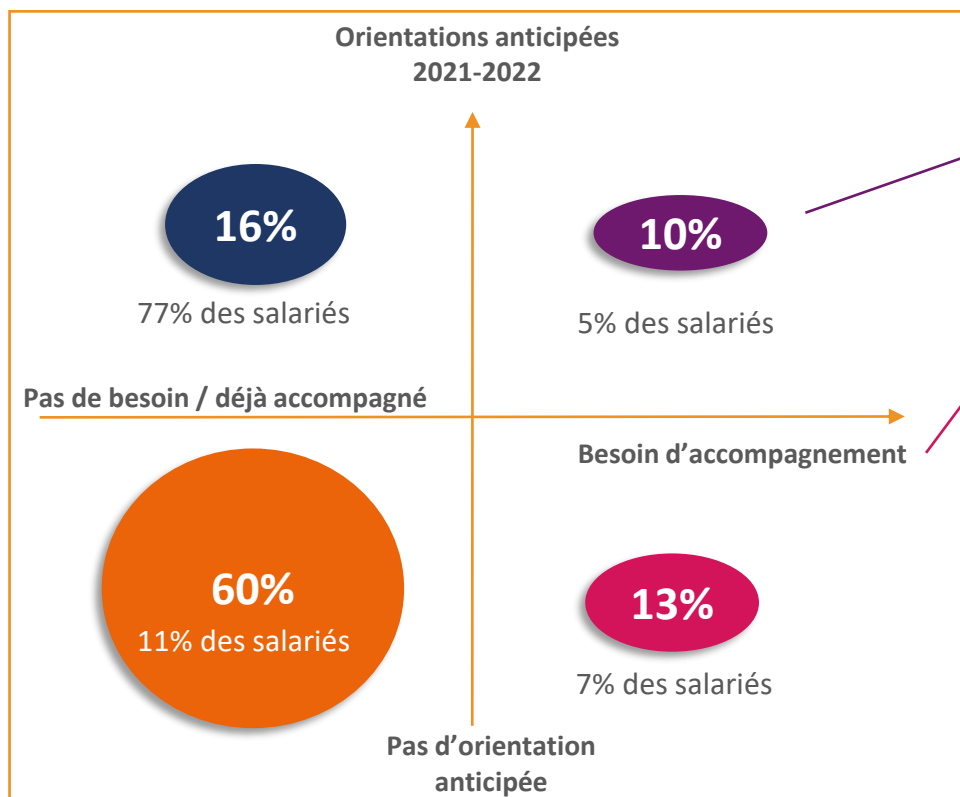
**Métiers logistique (davantage accompagnement salariés) :** compétences maintenance dans une logique de gain de polyvalence ; compétence en sécurité pour les transporteurs ; langue anglaise.

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



## 1- Accompagnement volet formation, compétences

- dans le financement de formations
- dans l'identification de formations, pour de nouveaux métiers
- pour des formations aux nouveaux outils RH
- dans l'élaboration de cartographie

## 2- Accompagnement maintien de l'emploi

- Pour des postes d'alternants
- Pour des postes CDI

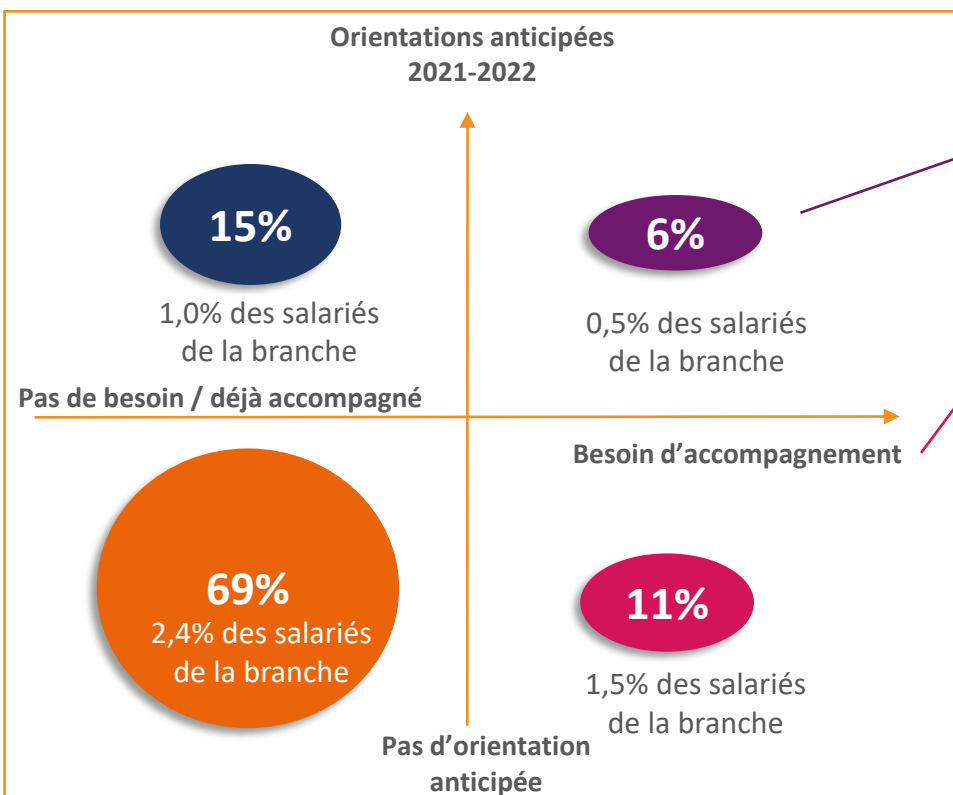
## 3 - Appui au recrutement

- Appui pour des métiers en tension
- Appui dans le recrutement de chauffeurs/livreurs

- Des besoins d'accompagnement à court terme relativement limités.
- La majorité des entreprises ayant anticipées des orientations, ne ressentent pas de besoin d'accompagnement ou s'estiment déjà suffisamment accompagnées (16% des entreprises, 77% des salariés).
- En tendance, celles qui anticipent des orientations ont **davantage d'attentes sur la partie formation** pour une partie de leurs salariés, celles qui n'en anticipent pas, plutôt en **matière de maintien de l'emploi**.

# 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**



## 1- Accompagnement volet formation, compétences

- dans le financement de formations
- dans l'identification de formations, pour de nouveaux métiers
- pour des formations aux nouveaux outils RH

## 2- Accompagnement maintien de l'emploi

- Pour des postes d'alternants
- Pour des postes CDI

- Des besoins d'accompagnement plus limités pour les entreprises de moins de 300 salariés.
- En tendance, celles qui anticipent des orientations ont **davantage d'attentes sur la partie formation** pour une partie de leurs salariés, celles qui n'en anticipent pas, plutôt en **matière de maintien de l'emploi**.



# En résumé : les chiffres clés

## Bilan 2020 :

Dégradation  
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)