

INDUSTRIES PÉTROLIÈRES



La Branche Professionnelle des Industries Pétrolières traite de la chaîne de valeur du pétrole et du gaz. Elle couvre les activités de l'exploration de gisements jusqu'au consommateur final : extraction, transport, stockage, raffinage ainsi que la distribution des carburants et des combustibles, biocarburants compris.

Le raffinage traite et transforme le pétrole brut en en tirant le maximum de produits à haute valeur commerciale :

- Carburants pour le transport (diesel, essence, kérosène),
- Combustibles énergétiques pour le chauffage domestique (Gaz de Pétrole Liquéfié)
- Production d'électricité (fioul domestique et fioul lourd)
- Les autres produits à usages non énergétiques (lubrifiants, bitumes, bases pétrochimiques, pharmacie...)

Afin de répondre aux besoins de la population, la logistique s'appuie sur les raffineries et les dépôts d'importation pour le stockage du pétrole brut, des coupes intermédiaires et des produits finis.

La France compte aujourd'hui sept sites pétrochimiques dont un en Martinique. Le stockage et la distribution des hydrocarbures se font grâce à un maillage qui irrigue l'ensemble du territoire. Leur transport est assuré par un réseau de pipelines, par voie fluviale, le rail et la route. Ils assurent la logistique entre les dépôts, les stations-service et les clients finaux.

Les entreprises de la branche sont résolument engagées dans la transition énergétique. Elles ont un rôle actif dans la décarbonation via de nouveaux procédés permettant de produire des énergies bas carbone et développent du Mix Énergétique.

Elles montrent ainsi leur participation active à la transformation du système énergétique via une trajectoire de décarbonation au meilleur coût pour le consommateur tout en contribuant à la sécurité d'approvisionnement du pays.

Une industrie de très haute technologie, reconnue comme leader en termes d'innovation et de qualification de ses salariés.

CHIFFRES CLÉS

Les données présentées dans ce rapport vous sont proposées par Komète, solution de data visualisation de données emploi-formation.

Entreprises

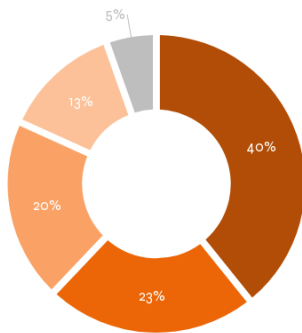
Entreprises



183
entreprises en 2024

Répartition par taille en 2024

- Moins de 10 salariés
- 10-49 salariés
- 50-249 salariés
- 250 salariés et plus
- Non renseignée



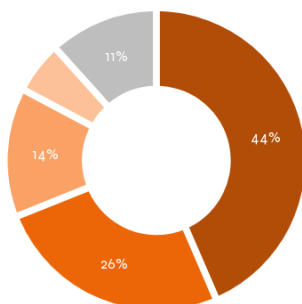
Établissements



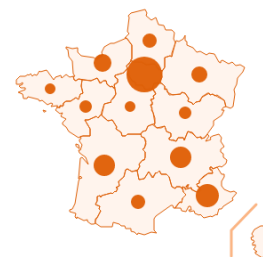
456
établissements en 2024

Répartition par taille en 2024

- Moins de 10 salariés
- 10-49 salariés
- 50-249 salariés
- 250 salariés et plus
- Non renseignée



Répartition par région en 2024



Les données PACA et Corse sont regroupées et visibles dans la bulle PACA.

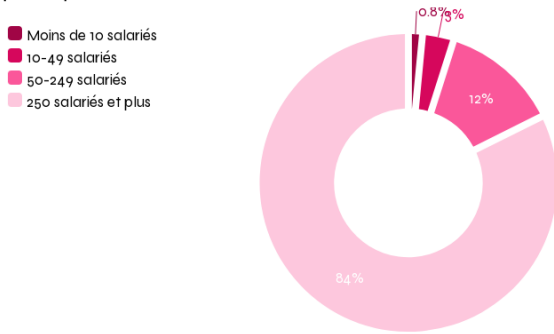


Salariés

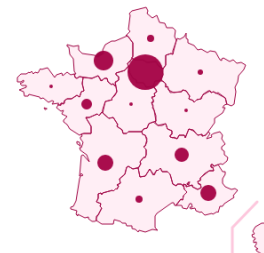
Salariés

34 390
salariés en 2023

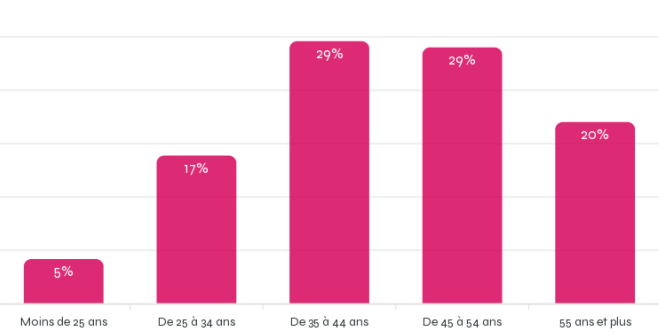
Répartition par taille d'établissement en 2021



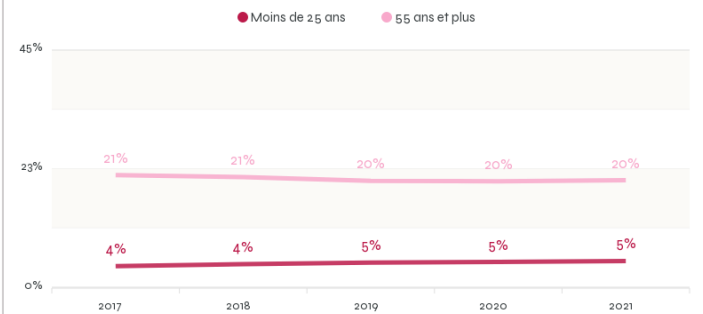
Répartition par région en 2023



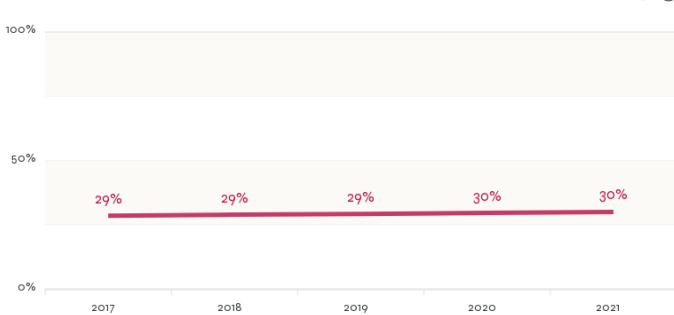
Répartition par tranche d'âge en 2021



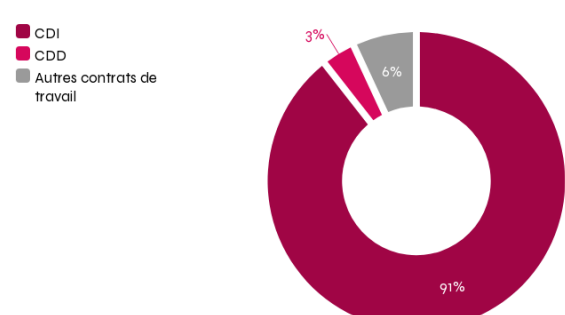
Évolution de la part des salariés de moins de 25 ans et des salariés de plus de 55 ans entre 2017 et 2021



Évolution de la part des femmes entre 2017 et 2021

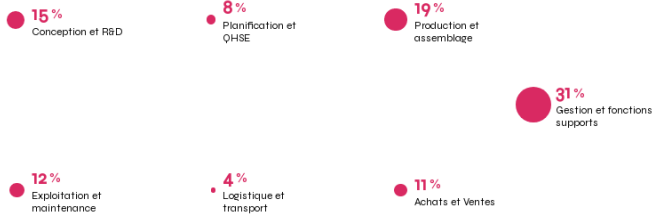


Répartition par type de contrat en 2021

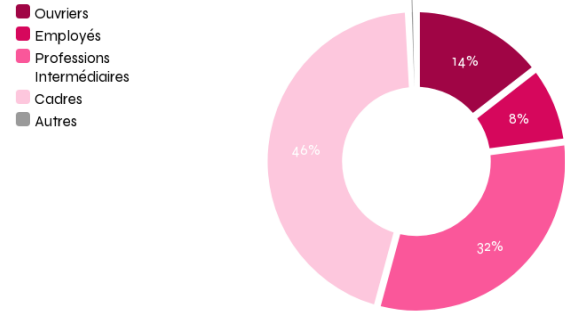




Répartition par famille de métier en 2021



Répartition par catégorie socioprofessionnelle en 2021



Contrats d'alternance

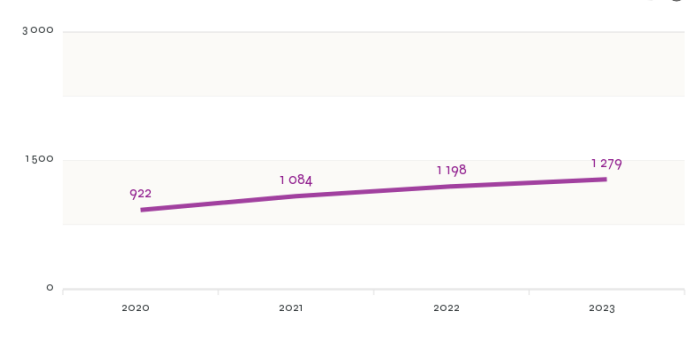
Contrats d'apprentissage



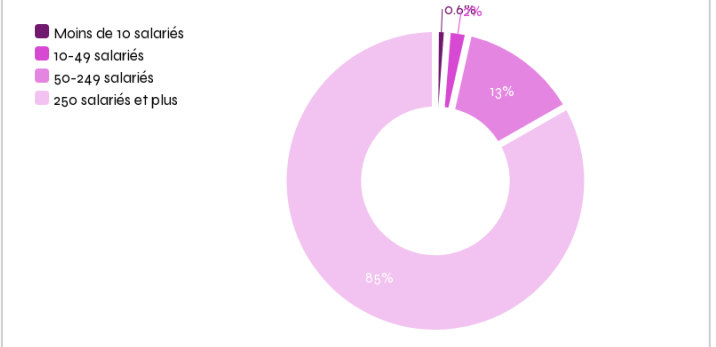
1 279

alternants en contrat d'apprentissage présents en entreprise au 31/12/2023

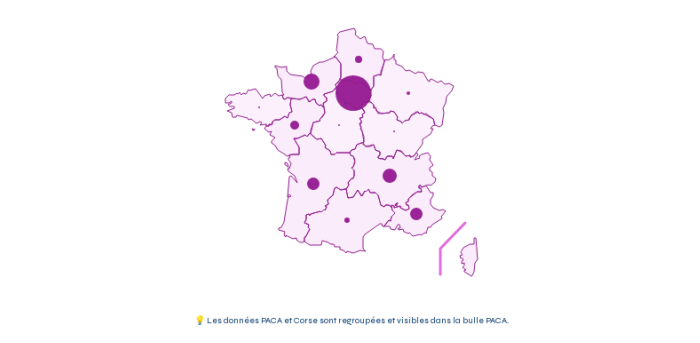
Évolution du nombre d'alternants en contrat d'apprentissage entre 2020 et 2023



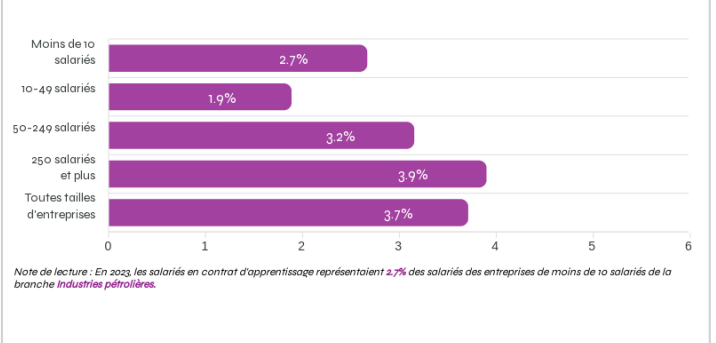
Répartition par taille d'entreprise en 2023



Répartition par région en 2023



Taux d'apprentis sur la population salariée par taille d'entreprise en 2023



Contrats de professionnalisation

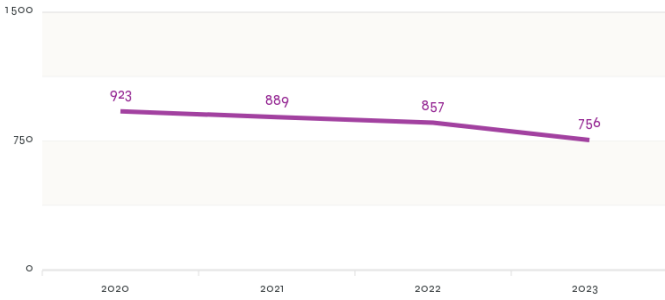


756

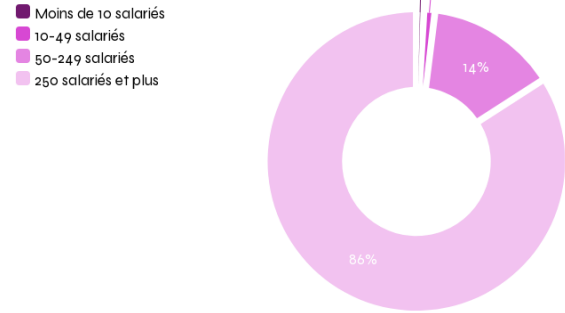
alternants en contrat de professionnalisation présents en entreprise au 31/12/2023



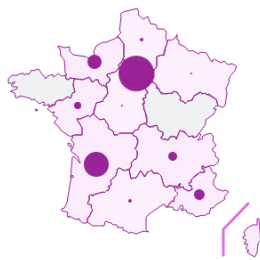
Évolution du nombre d'alternants en contrats de professionnalisation entre 2020 et 2023



Répartition par taille d'entreprise en 2023

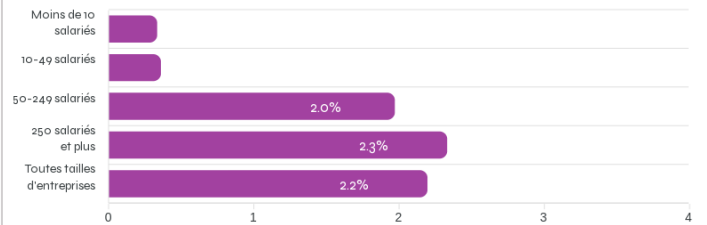


Répartition par région en 2023



Les données PCAA et Corse sont regroupées et visibles dans la bulle PCAA.

Taux de contrat de professionnalisation sur la population salariée par taille d'entreprise en 2023



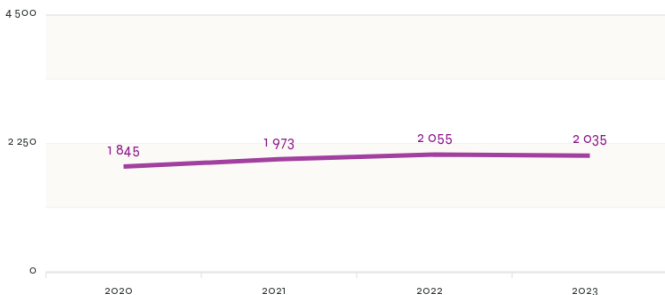
Note de lecture : En 2023, les salariés en contrat de professionnalisation représentaient 0,3% des salariés des entreprises de moins de 10 salariés de la branche Industries pétrolières.

Total alternance

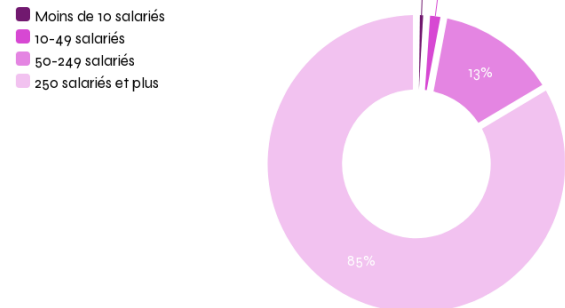


2 035
alternants présents en entreprise au 31/12/2023

Évolution du nombre d'alternants entre 2020 et 2023

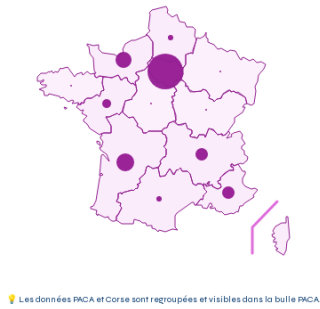


Répartition par taille d'entreprise en 2023

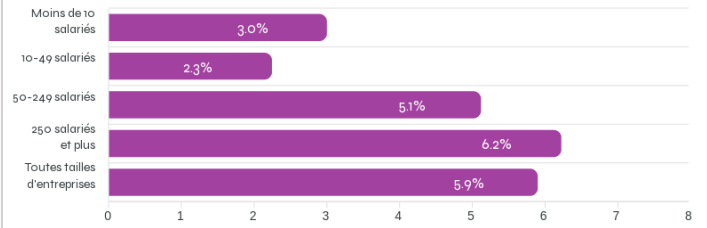




Répartition par région en 2023



Taux d'alternants sur la population salariée par taille d'entreprise en 2023



Note de lecture : En 2023, les salariés en contrat d'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) représentaient 3,0% des salariés des entreprises de moins de 10 salariés de la branche Industries pétrolières.

ENJEUX ET PERSPECTIVES

Activité économique

Principaux enjeux

- Anticiper les futures réglementations de respect de l'environnement
- Continuer la dynamique de diversification du mix énergétique et les investissements dans les énergies renouvelables
- Décarboner des moyens de production historiques et des carburants mis sur le marché, pour permettre le développement de biocarburants

Sur les vingt dernières années, la consommation de pétrole et de produits dérivés est à la baisse. Les activités sont dépendantes des cours du pétrole, de la sociodémographie et de la géopolitique mondiale : l'UFIP, principal syndicat représentatif des entreprises de la branche, note que les besoins en énergie devraient rester forts à l'échelle mondiale dans les années à venir (industrialisation des pays émergents, croissance de la population). Néanmoins, la branche professionnelle Industries pétrolières indique que l'on se dirige « vers un usage du pétrole plus spécifique, avec une part croissante de produits bas carbone ». Ceci est poussé par un contexte réglementaire national et international qui encadre les activités pétrolières de plus en plus restrictif : à titre d'exemple, la loi Hydrocarbures de 2017 prévoit la fin de l'exploitation des énergies fossiles en France à l'horizon 2040 et renforce l'interdiction de recherche et d'exploitation du gaz de schiste. La Programmation Pluriannuelle de l'Énergie et les décisions prises en faveur du climat et de la transition écologique poussent en ce sens (idem au niveau de l'Europe avec le « Green Deal »).

Pour faire face à ces évolutions, les entreprises de la branche Industries pétrolières se fixent comme objectif de décarboner les carburants des différents types de mobilités et de développer des dérivés de pétrole plus propres (bioplastique). Concernant les produits pour la mobilité, pour lesquels la substitution du pétrole est la plus complexe : les entreprises de la branche augmentent la part des produits liquides bas carbone (CLBC) dans leurs productions, en développant des biocarburants (issus d'huiles végétales ou animales et non plus d'hydrocarbures pouvant d'ores et déjà être utilisés dans les véhicules sans modification préalable de ces derniers) et d'E-fuels (carburants liquides produits à partir de l'hydrogène vert ou bleu et de CO₂). Ces nouveaux produits, s'ils peuvent bénéficier des chaînes de raffinage et de distribution existantes, nécessitent de faire évoluer ces dernières, car leurs caractéristiques sont différentes de ceux du pétrole classique. En France, la transformation de raffineries en bioraffineries est une tendance à l'œuvre à l'heure actuelle,

qui devrait gagner en importance dans les années à venir : 53% des entreprises de la branche envisagent le développement de nouvelles technologies ou de nouveaux produits dans les années à venir (*source : Étude prospective et impact COVID pour la branche Industries pétrolières, 2021*). La digitalisation des processus de production est également développée dans ce cadre (automatisation, données de production...).

En parallèle, les entreprises de la branche Industries pétrolières ont engagé une dynamique de diversification de leur portefeuille d'activités, au profit d'autres sources d'énergie moins carbonées. Leur investissement dans les énergies renouvelables a fortement augmenté (éolien, solaire, production de carburant alternatif). L'UFIP note que « selon le scénario « sustainable development » de l'AIE (Agence Internationale de l'Énergie), la part des énergies fossiles (Charbon, Pétrole et Gaz) dans le mix énergétique mondial devrait passer de 80 % en 2019 à 56 % en 2040. S'agissant du pétrole seul, celui-ci devrait passer de 31 % à 23 % de ce mix énergétique mondial ». Pour ce dernier, il « convient de ne pas opposer les différentes sources d'énergie les unes aux autres, chaque énergie ayant un rôle à jouer dans cette transition ».

Enfin, les entreprises de la branche participent au dispositif des Certificats d'Économies d'Énergie (CEE), créé par la loi du 13 juillet 2005. Le dispositif incite les fournisseurs d'énergie dont les ventes dépassent un seuil fixé par décret (les « obligés ») à promouvoir l'efficacité énergétique auprès de leurs clients, en les aidant à financer des projets de rénovation énergétique. Le dispositif est mis à disposition des particuliers.

Emploi

Principaux enjeux

- Accompagner les carrières des salariés dans le développement l'évolution des process et des produits
- Développer l'alternance dans l'ensemble des entreprises

Les deux tiers des salariés de la branche sont des cadres et techniciens. Avec 95% de CDI, la branche présente un profil d'emploi stable typique d'une industrie de process mature.

Les entreprises de la branche réalisent d'importants projets de R&D, qui les amènent à rechercher des profils d'ingénieurs de process spécialisés sur les nouveaux process de production, les produits bas carbone et la transition numérique dans la branche (Nouvelles Technologies de l'Énergie (NTE), traitements de données, automates et process de maintenance prédictive). À l'instar du reste de l'industrie, les besoins en recrutement de techniciens de maintenance croissent dans la branche. Les tensions au recrutement sur ces profils touchant l'ensemble du parc industriel français n'épargnent pas la branche Industries pétrolières. L'évolution de la production et des produits en raffinerie tend à faire augmenter les besoins en ouvriers qualifiés, spécialisés sur ces nouveaux process/produits, dans les raffineries, les dépôts et les pipelines. Pour répondre à ces besoins, des passerelles métiers et des formations des ouvriers spécialisés sur le pétrole « classique » sont envisagées. Les chauffeurs livreurs sont également des profils pénuriques pour la branche.

Tout comme le reste de l'industrie, la population de salariés est en cours de renouvellement dans la branche professionnelle Industries pétrolières. L'alternance est un levier important pour les entreprises de la branche, d'autant plus qu'il permet des transferts de connaissances et de compétences des salariés expérimentés vers les nouveaux arrivants. Pour atteindre cet objectif, et face à un intérêt fort des jeunes en matière de développement durable, les entreprises de la branche mettent notamment en avant les efforts réalisés en matière de développement durable en leur sein (<https://www.energiesetmobilites.fr/energies/energies-et-mobilites>). La féminisation des effectifs techniques est également un axe de travail fort pour la branche.

Compétences

Principaux enjeux

- Sensibiliser l'ensemble des salariés aux enjeux de transition numérique et énergétique
- Former aux nouvelles exigences réglementaires

Les entreprises de la branche travaillent sur la structuration de leurs besoins en compétences dans le cadre des projets de transformation. L'enjeu est de maintenir l'emploi, de sécuriser les compétences internes, tout en accompagnant la montée en compétences sur des sujets émergents.

L'importance de la transition écologique au sein de la branche Industries pétrolières se reflète dans ses besoins en compétences. Il est demandé à l'ensemble des salariés d'acquérir un niveau d'acculturation générale sur les différents types d'énergies exploitables au-delà des énergies fossiles. L'objectif, en sensibilisant l'ensemble des collaborateurs à ces enjeux, est de pouvoir diversifier les exploitations et les activités, et d'être capable d'interagir avec les différentes parties prenantes impliquées en expliquant le fonctionnement de l'activité exploitée. L'évolution constante du contexte réglementaire pousse les entreprises de la branche à mettre en place des protocoles de sécurité de plus en plus encadrés et formalisés. Il est attendu des salariés de la branche de respecter scrupuleusement les mesures de sécurité pour améliorer les conditions de santé et sécurité au travail, mais aussi pour limiter l'impact de l'activité sur l'environnement. Les salariés doivent faire preuve d'une grande vigilance dans le pilotage des outils, avec des attendus à la hausse en termes de « savoir-être professionnels » : réactivité, esprit critique, travail d'équipe... L'implémentation de nouvelles technologies a un fort impact sur les process d'exploitation et sur le fonctionnement interne des entreprises. Les entreprises pétrolières doivent accompagner l'ensemble des métiers dans l'acquisition de ces compétences pour poursuivre l'automatisation des process de production, mais aussi pour garantir la visualisation centralisée et structurée des données exploitées.

compétences. D'autre part, les entreprises ont besoin des compétences liées aux nouvelles énergies pour assurer la transition énergétique. Notamment des compétences en Recherche et Innovation dans les secteurs historiques à décarboner, mais aussi dans les Énergies Renouvelables (ENR) et les Nouvelles Technologies de l'Énergie (NTE).

Enfin, en raison de la diversification des activités, les besoins en compétences et les profils recrutés sont eux aussi de plus en plus divers. Les entreprises de la branche Industries pétrolières doivent monter des projets mobilisant une plus grande diversité de partenaires et d'infrastructures. Les équipes doivent être capable de travailler avec une grande diversité de structures et d'acteurs (start-up, grandes entreprises, financeurs de projets...) dans une multitude de secteurs (plasturgie, énergie, chimie...), tout en maîtrisant les contraintes projets, réglementaires et économiques liées aux différents énergies et marchés. Les profils capables de rassembler ces compétences sont rares, car leurs compétences sont transversales, et les difficultés de recrutement importantes.

Plus spécifiquement, les besoins en ingénierie de process demeurent critiques, car la productivité des installations de raffinage et de transport dépend de la capacité à mettre en œuvre une maintenance prédictive automatisée et efficace. Dès lors, les compétences numériques, de collecte et de traitement des données et en automatisme deviennent essentielles au secteur et constituent des axes majeurs de recrutement et de développement des



MÉTIERS ASSOCIÉS

– Industries pétrolières

Inspecteur des installations/des équipements

Technique
Inspection

<https://observatoire-competences-industries.fr/metiers/inspecteur-des-installations-des-equipements/>

– Industries pétrolières

Spécialiste des procédés de contrôle de raffinage

Fabrication
Raffinage, fabrication, énergies, utilités

<https://observatoire-competences-industries.fr/metiers/specialiste-des-procedes-de-contrôle-de-raffinage/>

– Industries pétrolières

Technicien(ne) de laboratoire

Essais, contrôle, recherche (ECR)
Contrôle / Analyses / Laboratoire

<https://observatoire-competences-industries.fr/metiers/technicienne-de-laboratoire/>

ÉTUDES ASSOCIÉES

— Industries pétrolières

Bilan et évolution de l'alternance dans l'interindustrie – Infographie Industries pétrolières

décembre 2023

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/bilan-et-evolution-de-lalternance-dans-linterindustrie-infographie-industries-petrolieres/>

— Industries pétrolières

Impact de la crise sanitaire et les mutations à l'oeuvre dans la branche des industries pétrolières

septembre 2021

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/crise-sanitaire-branche-industries-petrolieres/>

— Interindustrie

Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie

septembre 2022

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/impact-de-la-transition-ecologique-sur-les-metiers-et-comp-etences-de-l-industrie/>

— Interindustrie

Panorama emploi, compétences et enjeux prospectifs de l'interindustrie en Centre-Val de Loire

septembre 2024

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-emploi-competences-et-enjeux-prospectifs-de-linterindustrie-en-centre-val-de-loire/>



— Interindustrie

Panorama emploi, compétences et formation de l'interindustrie en Bretagne

juin 2024

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-bretagne/>

— Interindustrie

Bilan et évolution de l'alternance dans l'interindustrie – Portrait régional Bretagne

décembre 2023

<https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/bilan-et-evolution-de-lalternance-dans-linterindustrie-portrait-regional-bretagne/>

LIENS UTILES

- Union Française des Industries Pétrolières | ufip.fr
- Comité professionnel du pétrole | cpdp.org