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 carbones 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.

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 chaines 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 process 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.

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 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.

Métiers associés

— Industries pétrolières

Formateur et animateur de formation ::: Industries pétrolières ::: Administration et développement du personnel ::: Administration – Gestion
Administration – Gestion
Administration et développement du personnel

https://observatoire-competences-industries.fr/metiers/formateur-et-animateur-de-formation-industries-petrolieres-administration-et-developpement-du-personnel-administration-gestion/

— Industries pétrolières

Assistant de service de santé au travail ::: Industries pétrolières ::: Médico-social ::: Qualité, Hygiène, Sûreté, Sécurité et Environnement
Qualité, Hygiène, Sûreté, Sécurité et Environnement
Médico-social

https://observatoire-competences-industries.fr/metiers/assistant-de-service-de-sante-au-travail-industries-petrolieres-medico-social-qualite-hygiene-surete-securite-et-environnement/

— Industries pétrolières

Pilote de drones de surveillance et inspection des équipements ::: Industries pétrolières ::: Entretien – Maintenance-Travaux ::: Technique
Technique
Entretien - Maintenance-Travaux

https://observatoire-competences-industries.fr/metiers/pilote-de-drones-de-surveillance-et-inspection-des-equipements-industries-petrolieres-entretien-maintenance-travaux-technique/

études associéEs

— Industries pétrolières

Panorama de la branche des Industries pétrolières

octobre 2026

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/panorama-de-la-branche-des-industries-petrolieres/

— Industries pétrolières

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

décembre 2025

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/bilan-evolution-alternance-interindustrie-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

Enquête sur les intentions de recrutement des entreprises de l'interindustrie dans les Pays de la Loire

septembre 2026

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/enquete-recrutement-pays-loire/

— Interindustrie

Adéquation entre l'offre de formations et les besoins en compétences des entreprises de l'interindustrie en Centre-Val de Loire

juin 2026

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/adequation-entre-loffre-de-formations-et-les-besoins-en-competences-des-entreprises-de-linterindustrie-en-centre-val-de-loire/

— Interindustrie

Enquête portant sur le devenir des certifiés des branches professionnelles d'OPCO 2i (2022-2024)

février 2026

https://observatoire-competences-industries.fr/etudes/enquete-devenir-cqp/

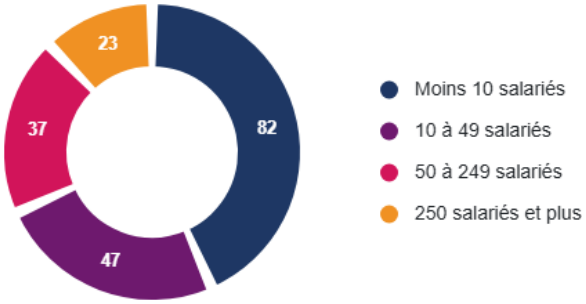
Liens utiles

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

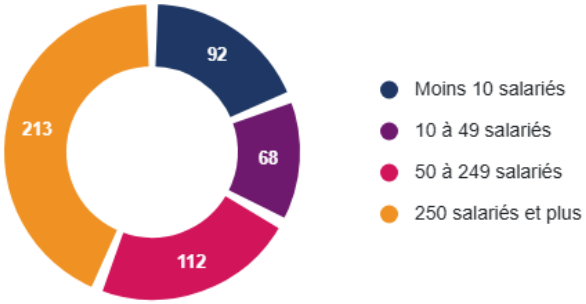
Entreprises

Nombre d'entreprises	189

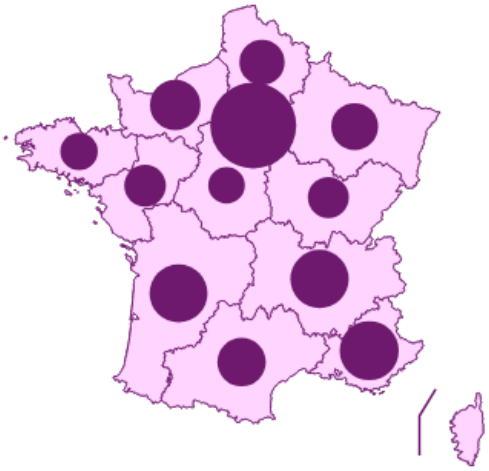
Répartition des entreprises par taille d'entreprise en 2026

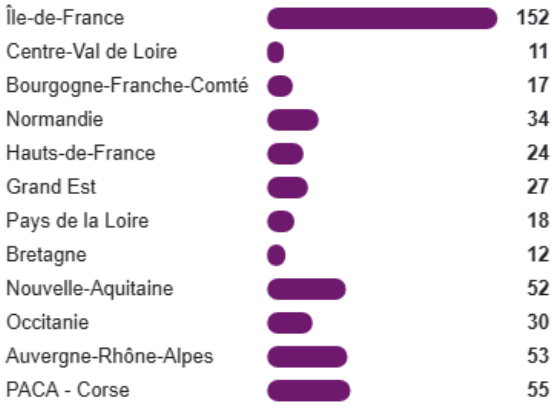


Répartition des établissements par taille d'entreprise en 2026



Répartition des établissements par région en 2026

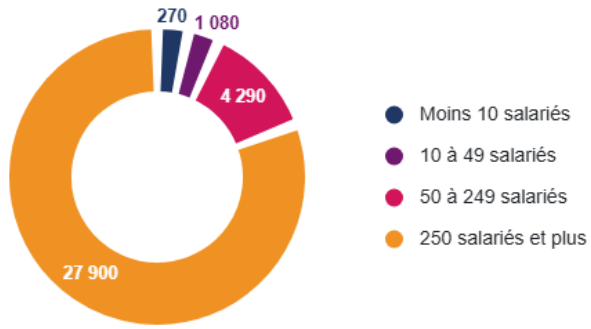




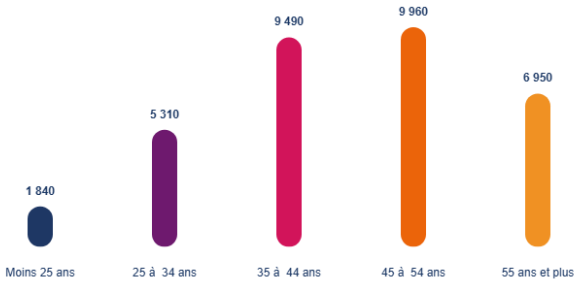
Salariés

Nombre de salariés 33 550

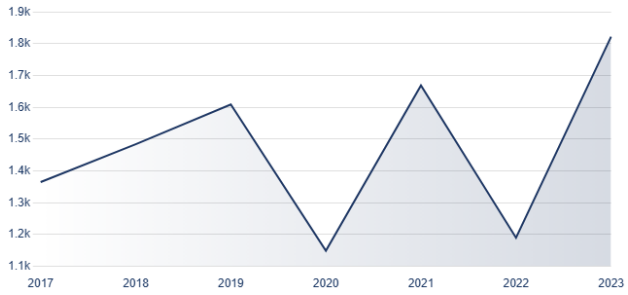
Répartition des salariés par taille d'entreprises en 2023



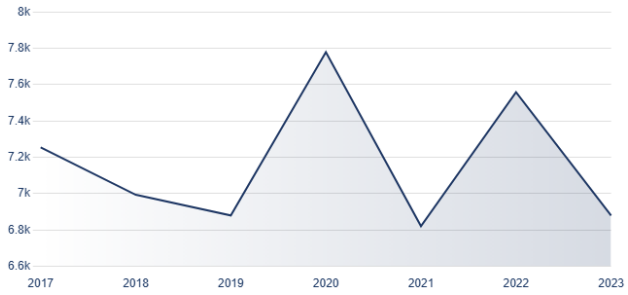
Répartition des salariés par tranche d'âge en 2023



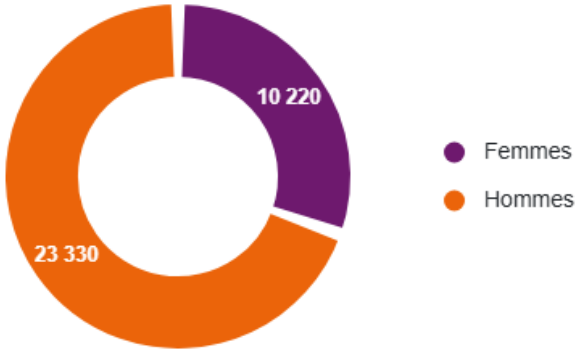
Evolution de la part des salariés de moins de 25 ans entre 2017 et 2023



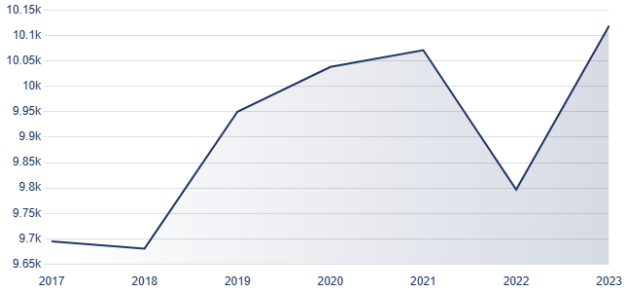
Evolution de la part des salariés de plus de 55 ans entre 2017 et 2023



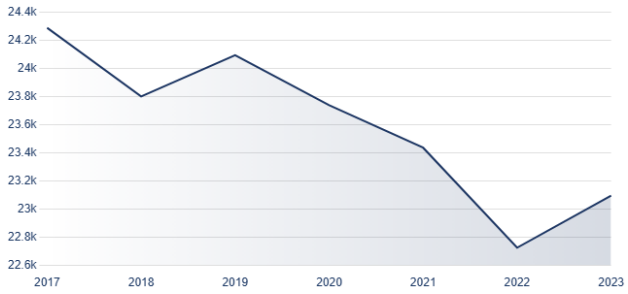
Répartition des salariés par sexe en 2023



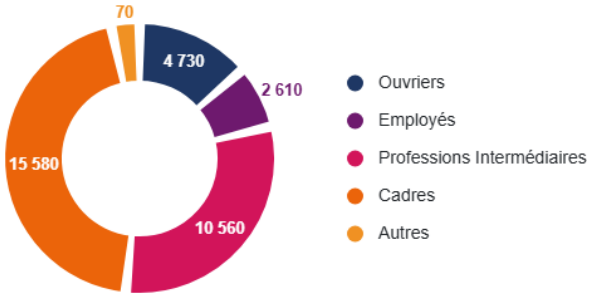
Evolution de la part des femmes entre 2017 et 2023



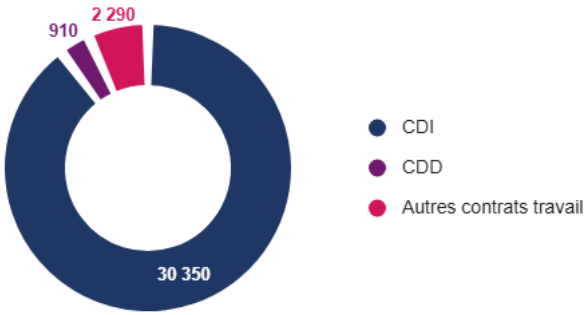
Evolution de la part des hommes entre 2017 et 2023



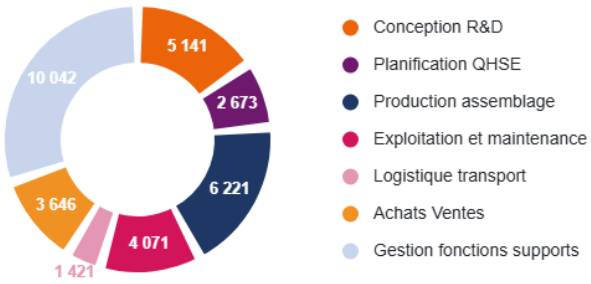
Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle en 2023



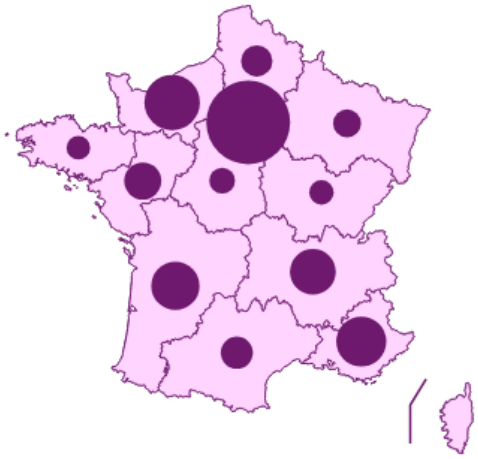
Répartition des salariés par type de contrat en 2023



Répartition des salariés par famille de métier en 2023



Répartition des salariés par région au 31/12/2025



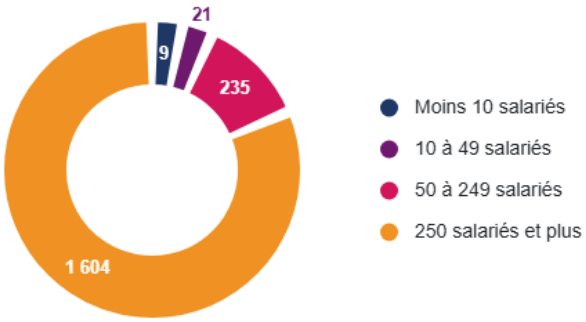
Île-de-France	15 399
Centre-Val de Loire	218
Bourgogne-Franche-Comté	153
Normandie	4 996
Hauts-de-France	641
Grand Est	345
Pays de la Loire	1 302
Bretagne	113
Nouvelle-Aquitaine	3 262
Occitanie	713
Auvergne-Rhône-Alpes	2 749
PACA - Corse	3 657

Contrats d'alternance

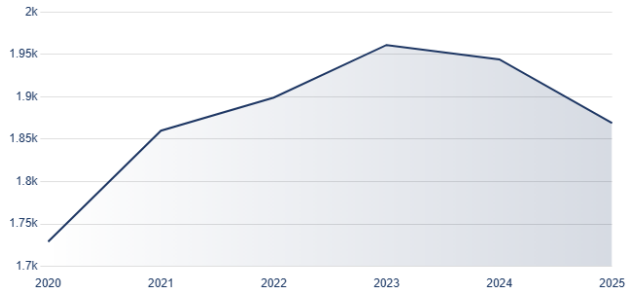
Total alternance

Nombre total d'alternants	1 869

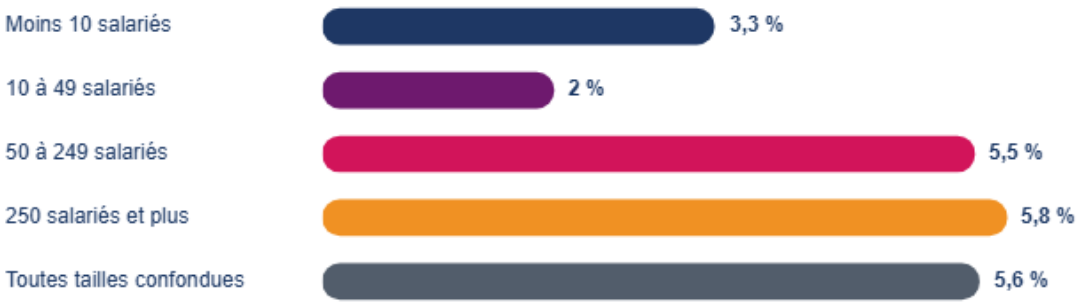
Répartition des alternants par taille d'entreprise au 31/12/2025



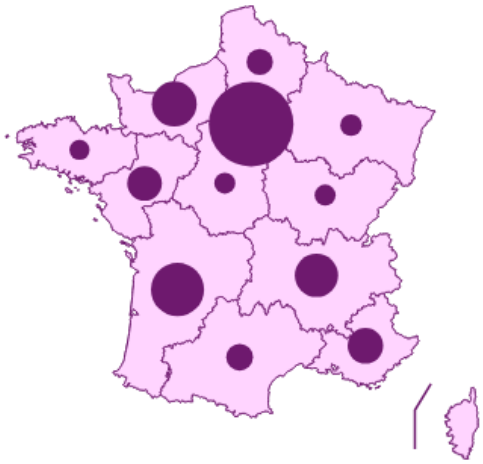
Évolution du nombre total d'alternants au 31/12 entre 2020 et 2025

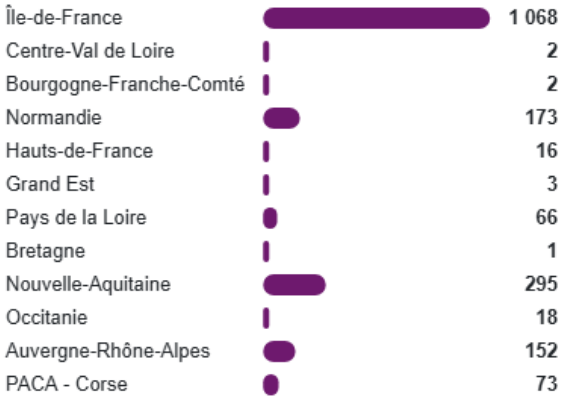


Part des effectifs d'alternants parmi l'effectif salarié au 31/12/2025 par taille d'entreprise



Répartition des contrats d'alternance par région en 2025

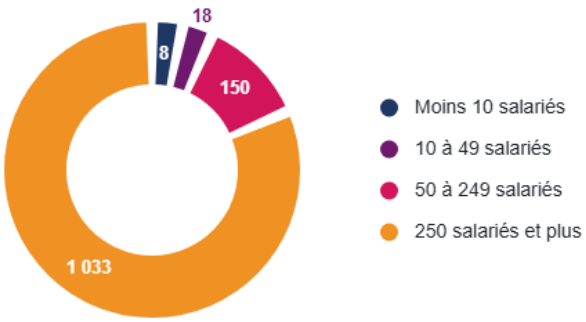




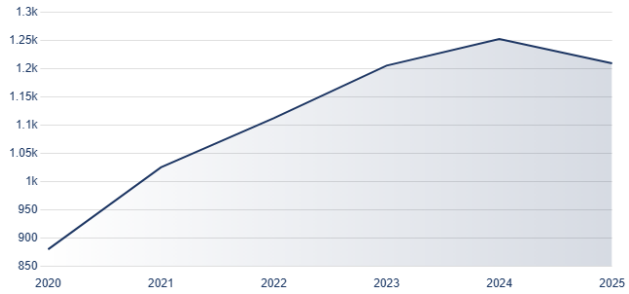
Contrats d'apprentissage

Nombre d'apprentis	1 209

Répartition des apprentis par taille d'entreprise au 31/12/2025



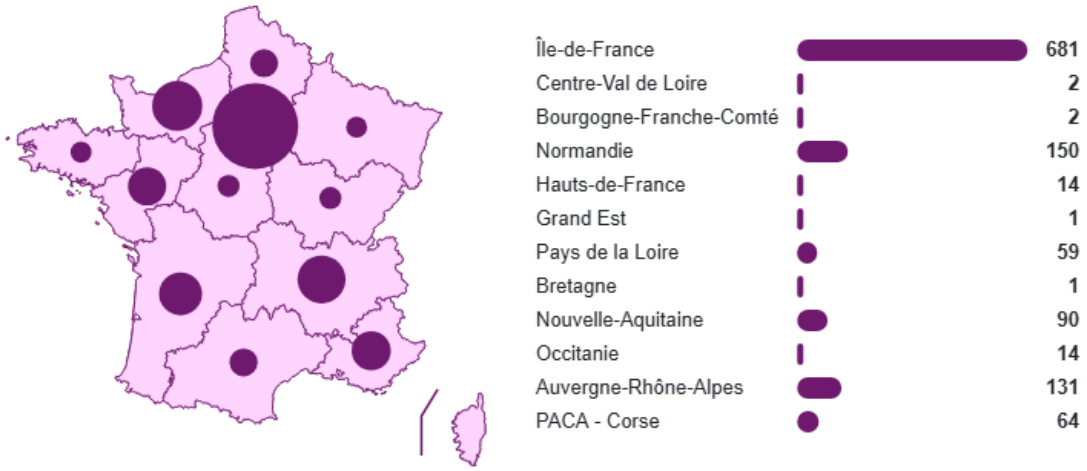
Évolution du nombre total d'apprentis au 31/12 entre 2020 et 2025



Part des effectifs d'apprentis parmi l'effectif salarié au 31/12/2025 par taille d'entreprise



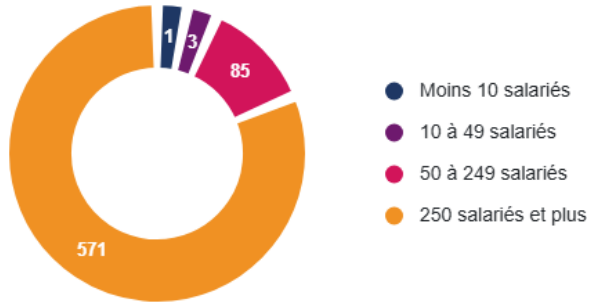
Répartition des contrats d'apprentissage par région en 2025



Contrats de professionnalisation

Nombre de contrats de professionnalisation	660

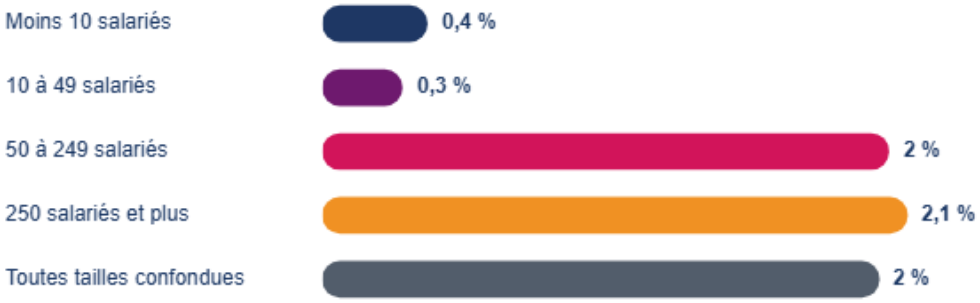
Répartition des alternants en contrat de professionnalisation par taille d'entreprise au 31/12/2025



Évolution du nombre total d'alternants en contrat de professionnalisation au 31/12 entre 2020 et 2025



Part des effectifs d'alternants en contrat de professionnalisation parmi l'effectif salarié au 31/12/2025 par taille d'entreprise



Répartition des contrats d'alternance en contrat de professionnalisation par région en 2025

