



Industrie pétrolière

Enquête sur l'impact de la crise sanitaire et les mutations à l'œuvre dans la branche des industries pétrolières

Rapport complet

5 MARS 2021



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

RESTITUTION CPNE EXTRAORDINAIRE DU 5 MARS 2021



Métiers & qualifications
des industries pétrolières
OBSERVATOIRE PROSPECTIF

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.

Les entreprises du pétrole : un périmètre difficile à délimiter

Ce qui a été intégré dans le périmètre de l'étude

Les entreprises **rattachées à la convention collective** de l'industrie du pétrole (IDCC1388) qui ont **une activité en rapport avec le pétrole** : exploration/extraction, raffinage, formation/conseil dans le pétrole, transport, négoce, ...

Les filiales de Groupes rattachés à la convention collective de l'industrie du pétrole (IDCC1388) qui ont une **activité en rapport avec le pétrole** (même si elles ne sont pas elles-mêmes rattachées à la convention collective).

Les **salariés exerçant en France** ou rattachés à un contrat Français (expatriés).

Ce qui a été exclu du périmètre de l'étude

Les entreprises **rattachées la convention collective** de l'industrie du pétrole mais dont **l'activité n'est pas/plus liée au pétrole** (nettoyage industriel, automobile, CSE, ...).

Les filiales de Groupes rattachés à la convention collective de l'industrie du pétrole (IDCC1388) qui **n'ont pas une activité** en rapport avec le pétrole.

Les salariés **n'ayant pas de contrat Français**.

Un périmètre d'étude qui couvre environ 48 000 salariés et plus de 200 entreprises : 203 entreprises et environ 33 000 salariés rattachés à la convention collective des industries du pétrole (IDCC 1388) + des entreprises rattachées à celle du négoce de combustibles (IDCC 1408), représentant environ 15 000 salariés.

➔ l'échantillon répondant représente 128 entreprises rattachées à l'IDCC 1388 et certaines filiales rattachées à l'IDCC1408, 42 258 salariés (>85%).

Focus sur l'exploitation du fichier d'appels (IDCC 1388)

254 entreprises (SIREN)

203 entreprises a priori en activité et dans le domaine du pétrole

51 qui n'existent plus (7) ou hors du périmètre de l'étude (44) : CSE, comités professionnels, chambres syndicales, fondations, autres activités (nettoyage industriel, automobile, vêtements de sécurité, holding ...)

193 entreprises accessibles a priori

10 faux numéros ou introuvables malgré un travail de recherche/qualification (entreprises peut-être fermées ?)

128 réponses

44 injoignables pendant la consultation : appelés en moyenne 14 fois

21 refus : manque de temps ; ne se sentent pas concernées par la consultation, pas impactées dans leur activité

- Une proportion importante d'entreprises intégrée à la convention collective du pétrole mais sans rapport avec l'activité.
- **Un terrain difficile** : un fichier d'appel perfectible nécessitant un travail important de qualification, de recherche des bons interlocuteurs : souvent difficilement joignables.

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 :

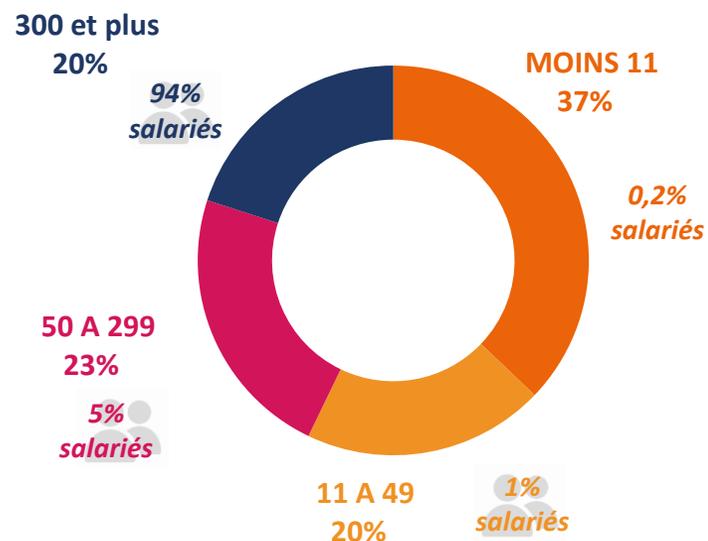
Taille d'entreprises	Répartition entreprises (SIREN) (filiales non intégrées à leur Groupe)	Répartition des entreprises pour calcul des résultats (filiales intégrées à leur Groupe)	Effectifs salariés représentés
Moins de 11	42%	37%	0,2%
11 à 49	20%	20%	1%
50 à 299	23%	23%	5%
300 et plus	15%	20%	94%
Ensemble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

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

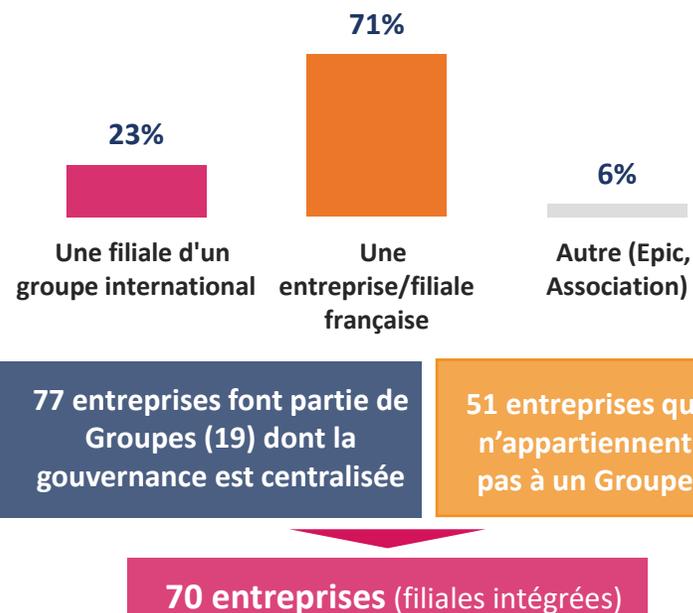
- PAR TAILLE
- PAR TYPE
- PAR LOCALISATION
- PAR ACTIVITÉ

Présentation des entreprises répondantes : taille, type et localisation

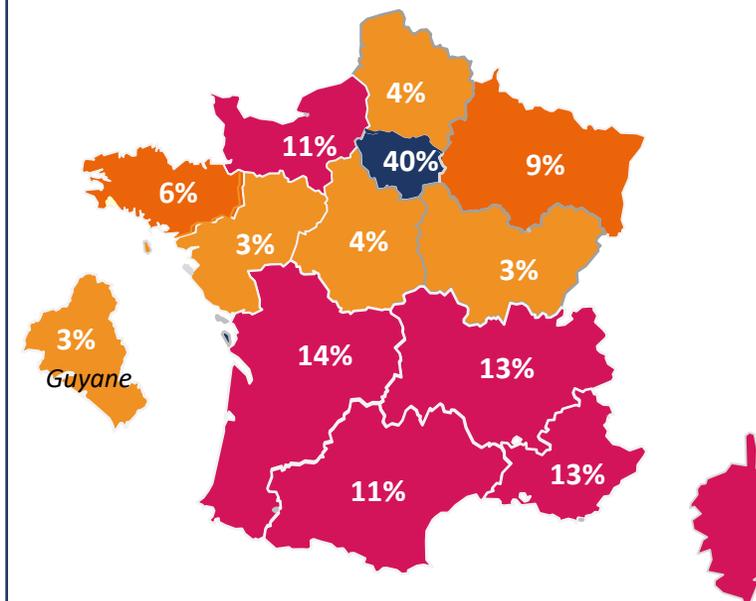
Taille d'entreprises/Groupes



Type d'entreprises



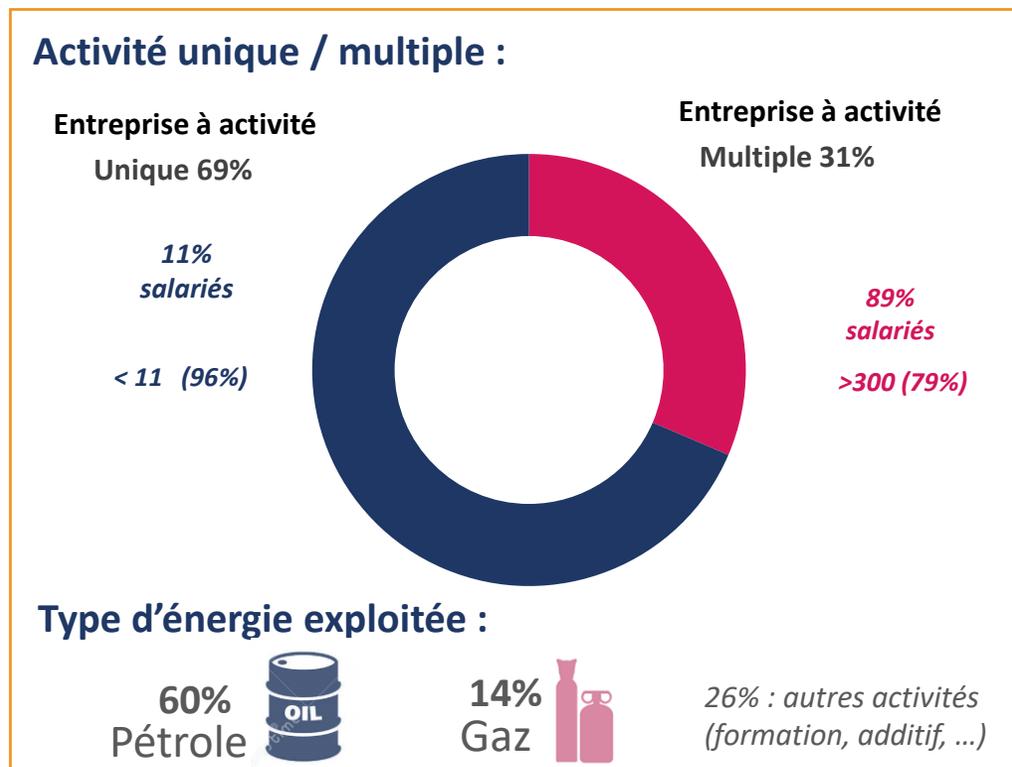
La localisation (sièges + établissements)



- 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

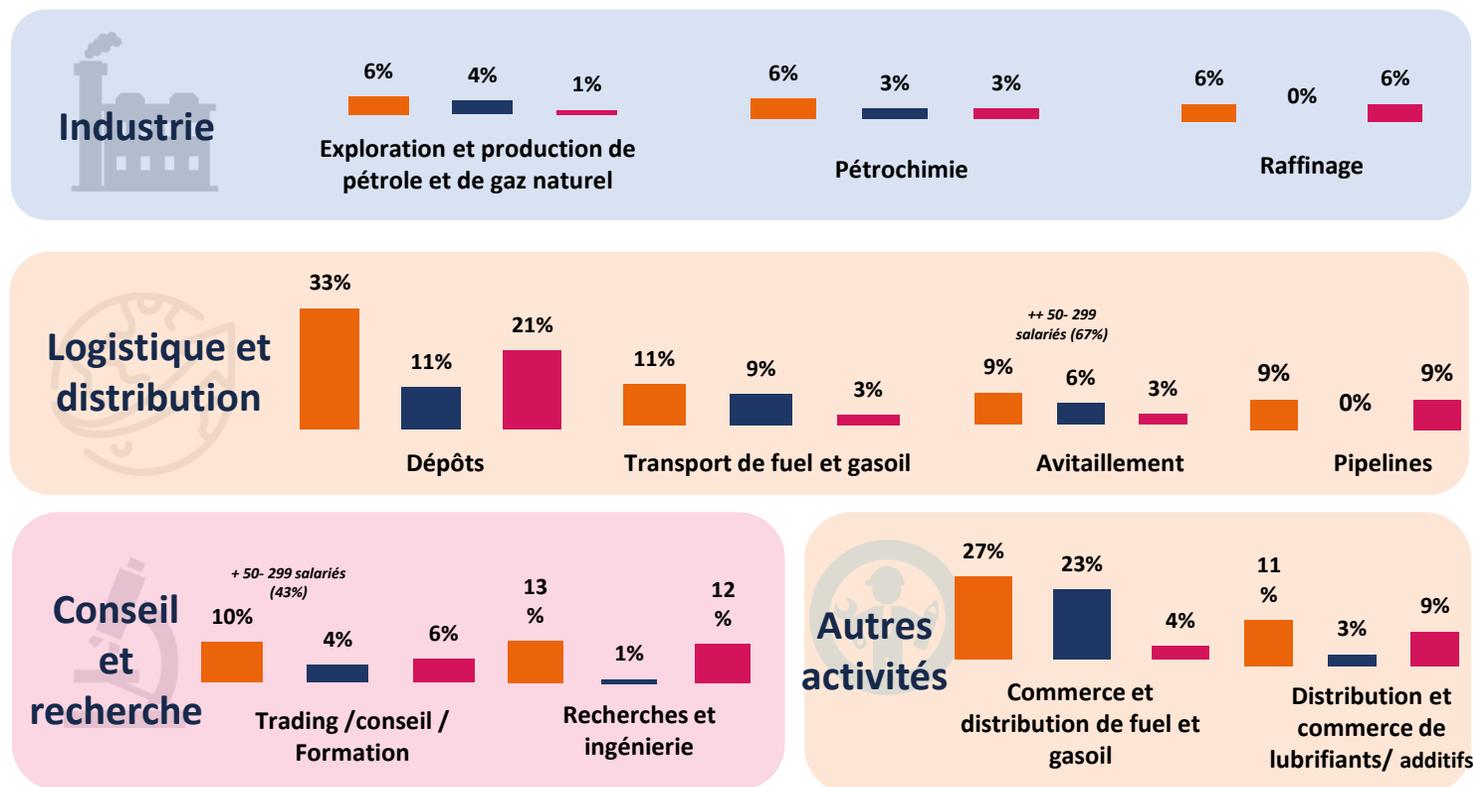
Quelles sont les activités de votre entreprise :



■ % d'entreprises qui exercent l'activité

■ % d'entreprises qui exercent uniquement l'activité

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



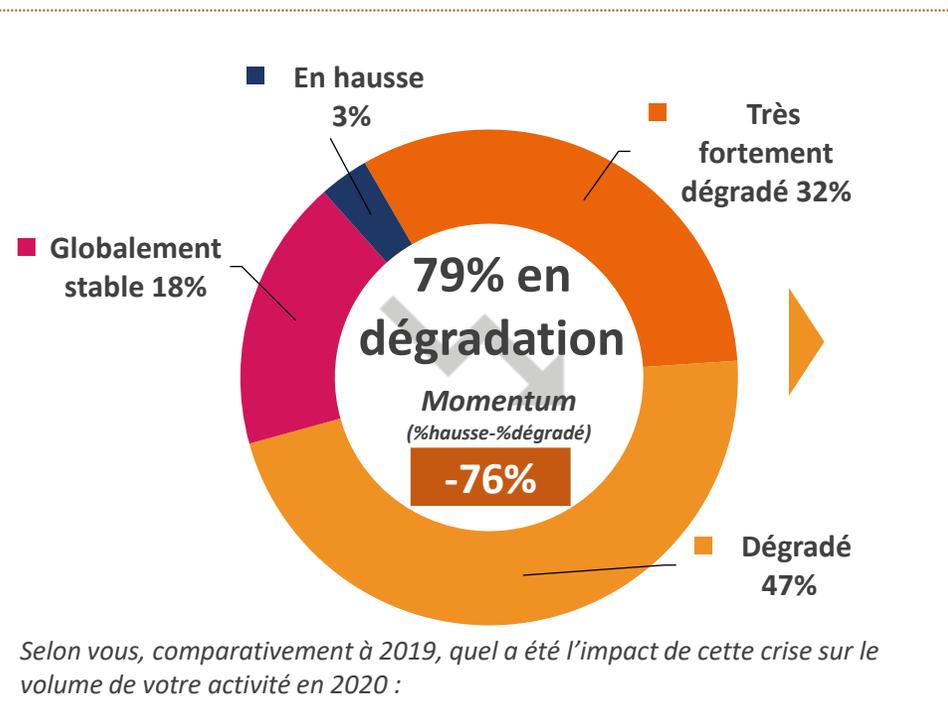
- L'activité de dépôts est la plus répandue dans le secteur, 33% des entreprises l'exercent.
- 69% des entreprises sont spécialisées, le plus souvent dans les activités de commerces de fuel/gasoil (=stations services)
- 31% des entreprises évoluent dans plusieurs activités (79% sont des entreprises >300 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

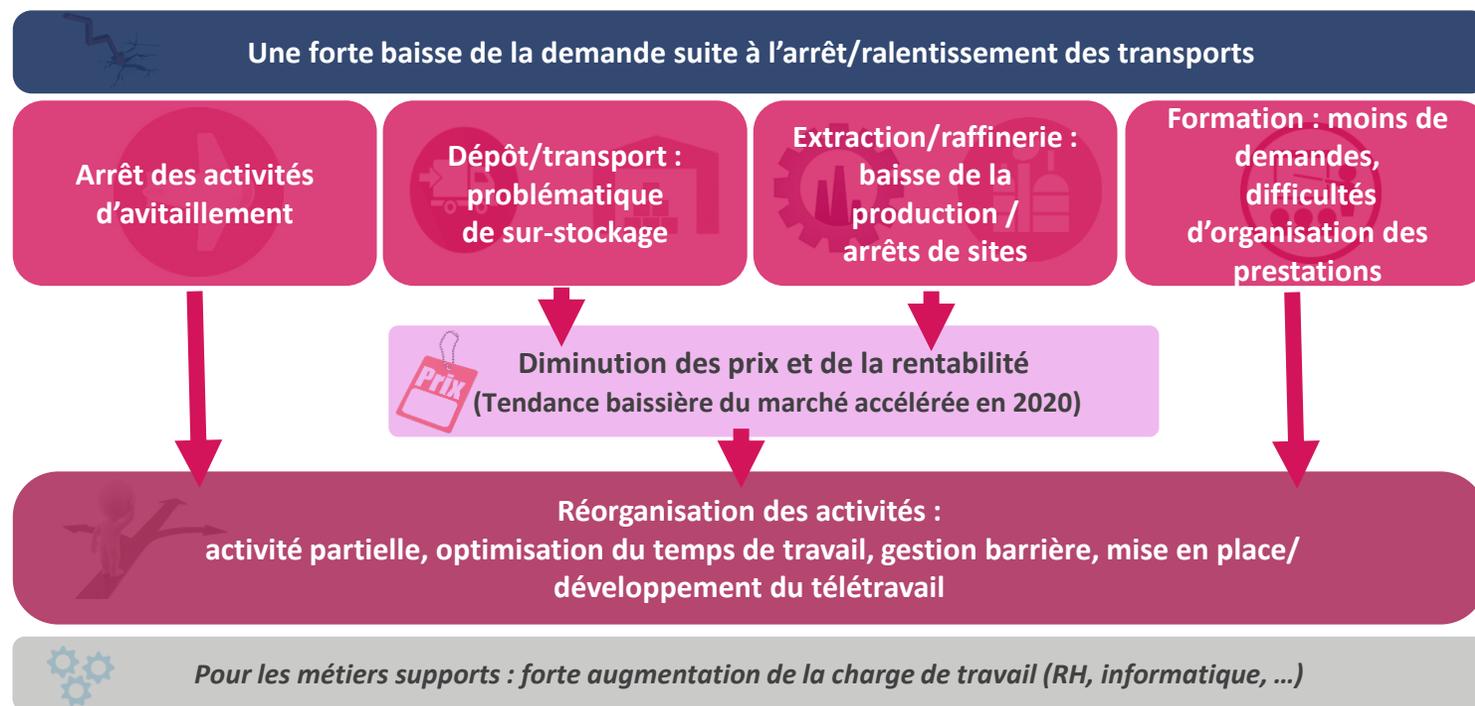
- IMPACTS DE LA CRISE SUR L'ACTIVITÉ, SELON LES TYPOLOGIES D'ENTREPRISES
- IMPACTS SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI
- RECRUTEMENTS
- IMPACTS SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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

Impacts de la crise sur l'activité 2020 :



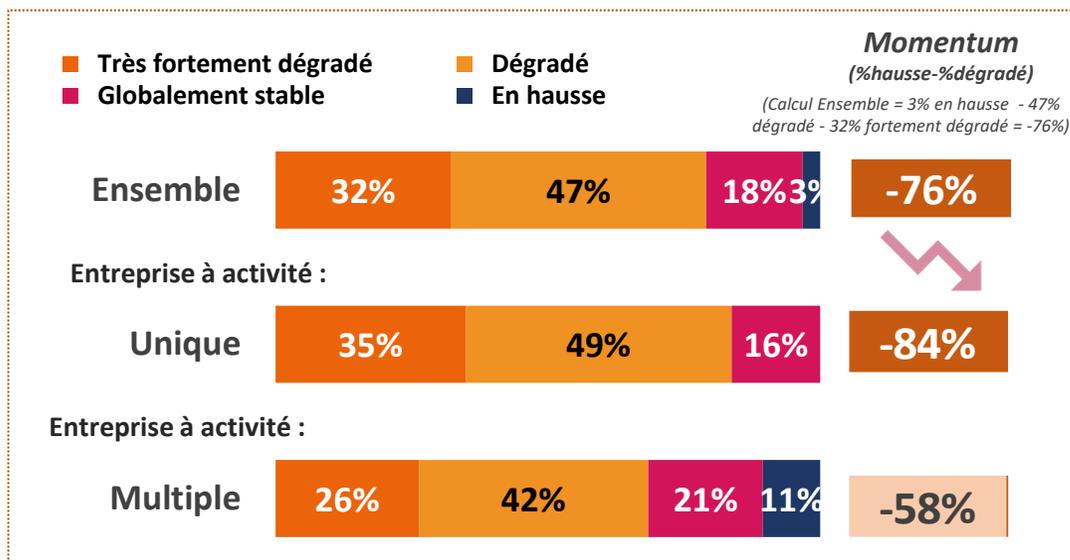
Difficultés rencontrées par activité (*analyse qualitative*) :



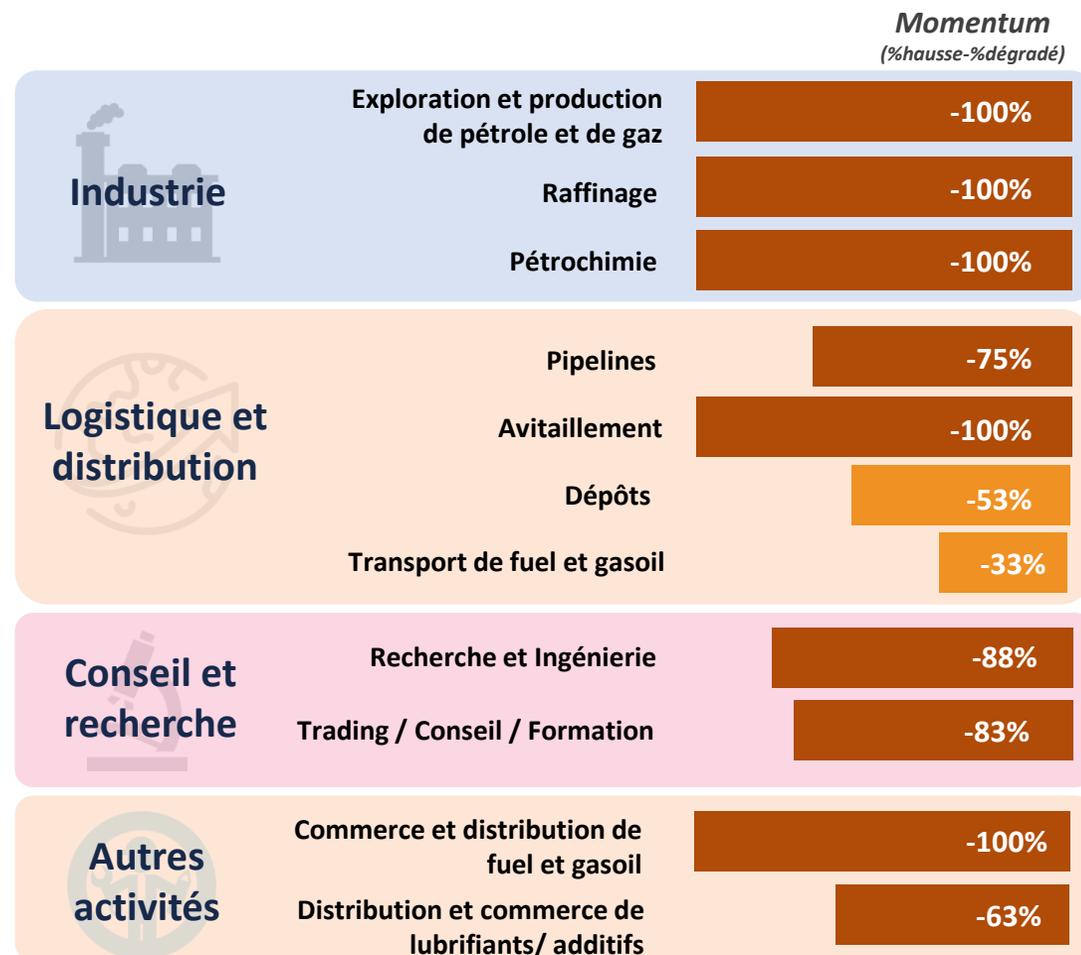
*source INSEE
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4994488>

- **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

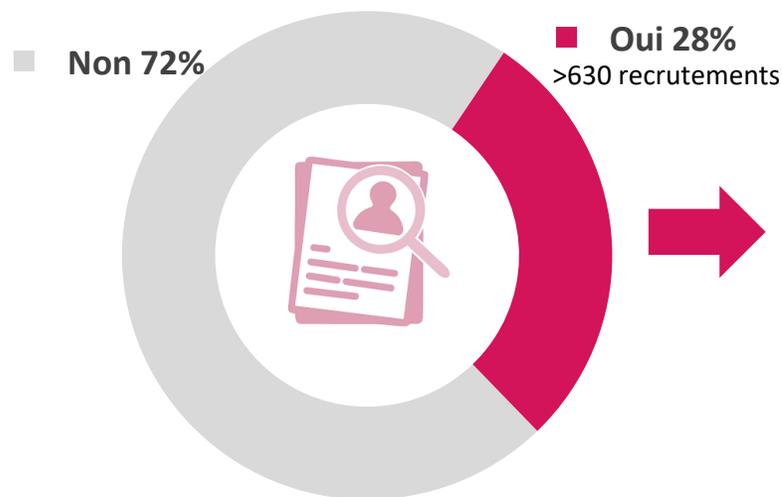
- Un recours relativement limité au dispositif d'activité partielle comparativement au National (40% des entreprises vs 70%*) représentant 3% des salariés de la branche (2% des salariés 300+ / 31% des salariés < 300).
Outre les entreprises peu impactées par la crise :
 - Des activités souvent classées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

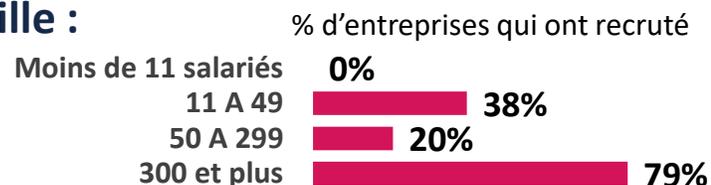
(2) Ex : Plan de départs volontaires (PDV) ; Rupture conventionnelle collective (RCC)

Bilan 2020 : des recrutements pour 28% des entreprises

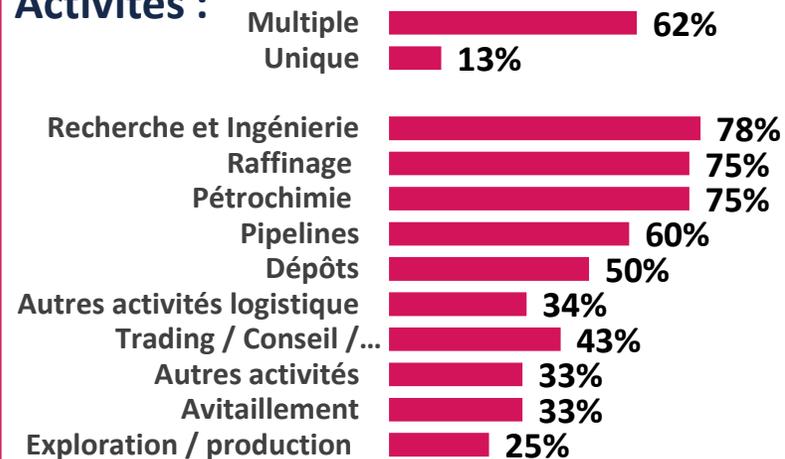
Recrutements des entreprises :



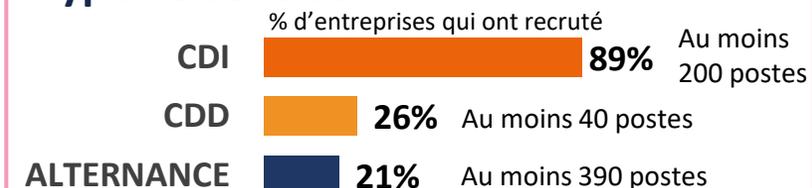
Taille :



Activités :



Type de contrat :



Les postes / métiers concernés :

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

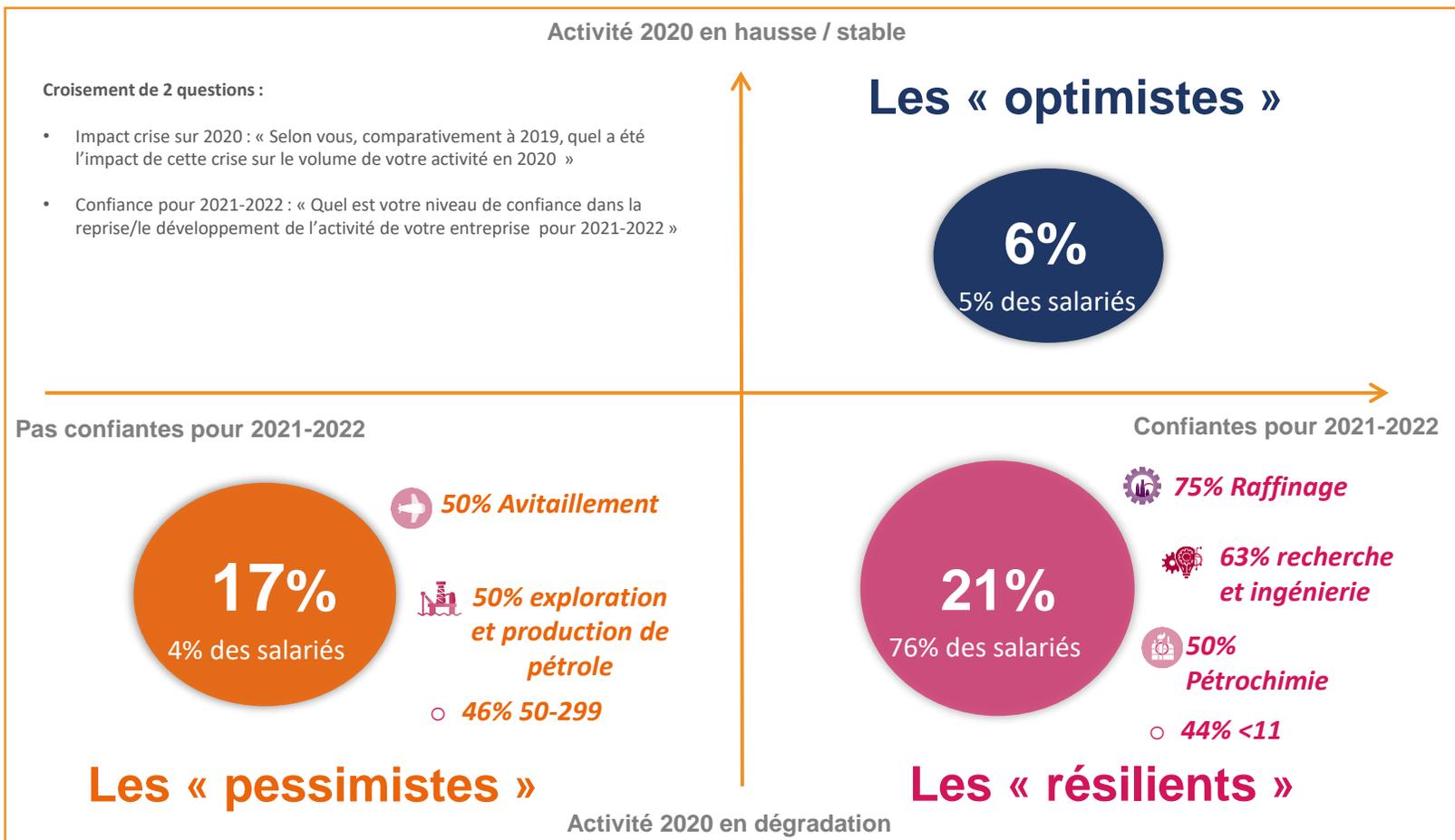
- Formalisation d'accords sur le télétravail, développement des jours télé-travaillés.
- Pérennisation de l'usage des outils collaboratifs.

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 :



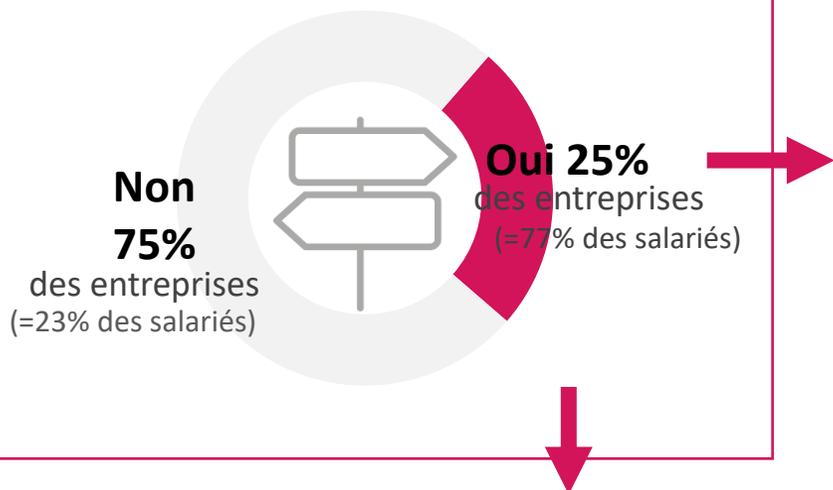
- Moins de la moitié ont pu se prononcer sur leur niveau de confiance pour 2021-2022, ce qui démontre le climat d'incertitude en ce début d'année.
- Parmi les entreprises affectées par 2020, on relève une part plus importante de « résilients » (entreprises qui concentrent 76% des salariés) que de « pessimistes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

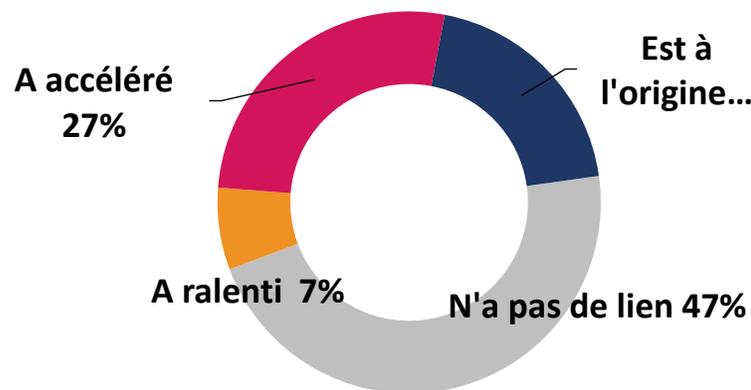
- 23% ont eu une activité 2020 stable/hausse (5% des salariés)
- 33% ont eu une activité 2020 dégradée (10% des salariés)

Enjeux et perspectives : des orientations anticipées pour 1/4

Orientations / évolutions anticipées :



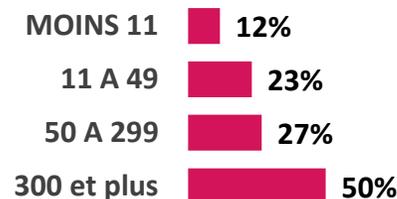
Lien identifiée avec la crise :



Activités :



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

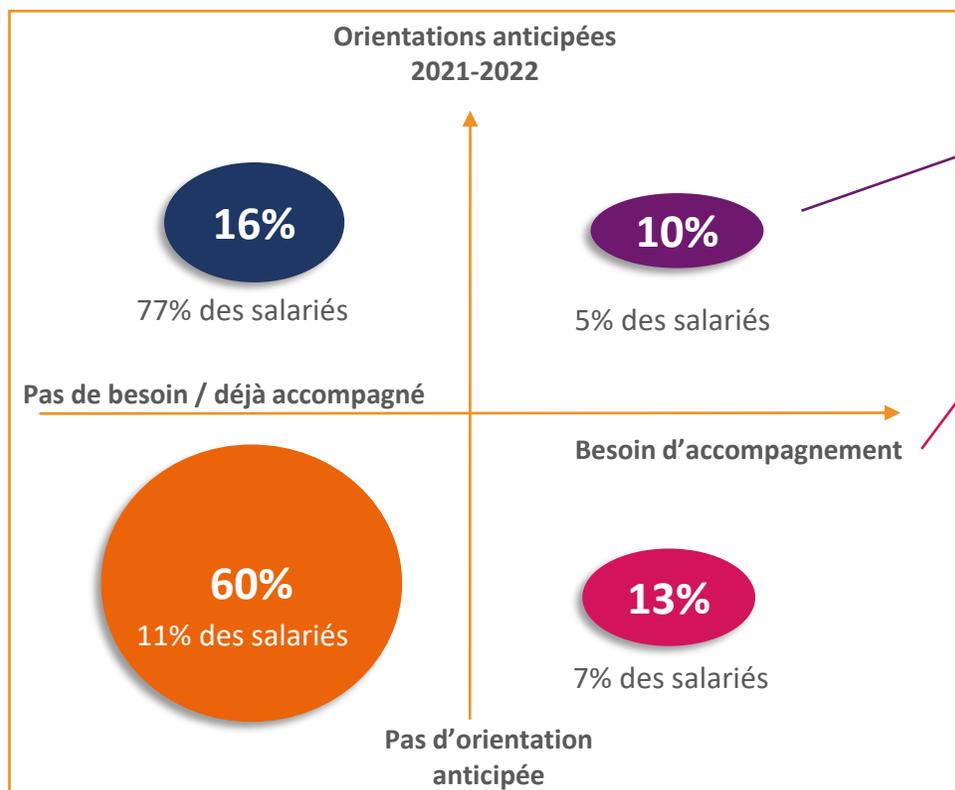
Métiers logistique (davantage accompagnement salariés) : compétences maintenance dans une logique de gain de polyvalence ; compétence en sécurité pour les transporteurs ; langue anglaise.

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

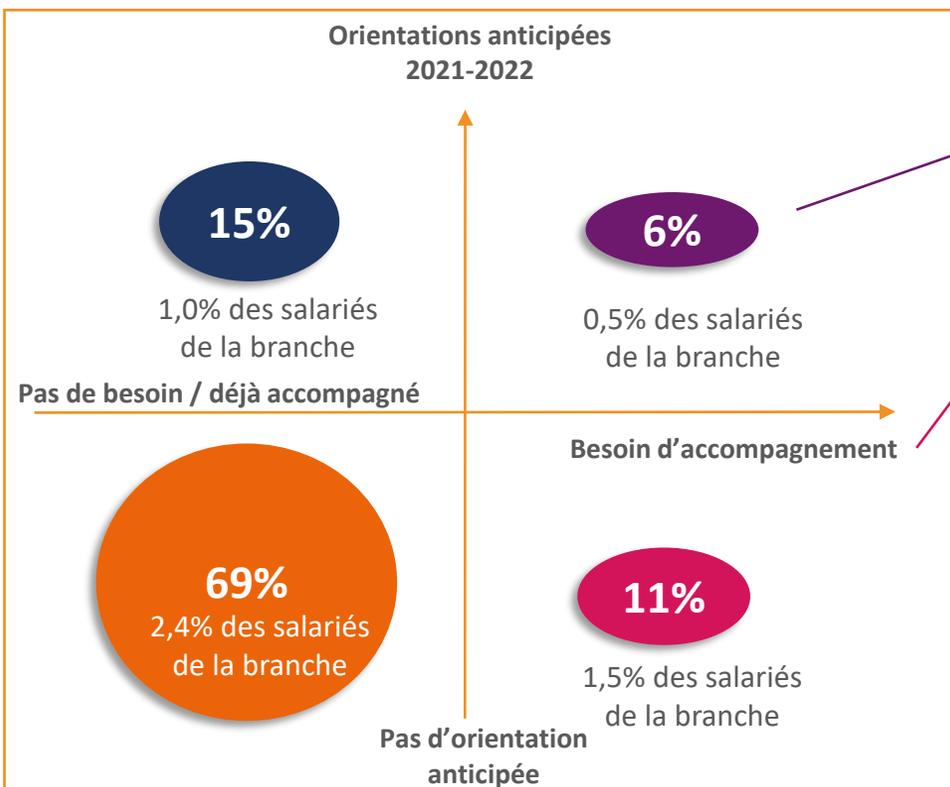
3 - Appui au recrutement

- 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**.

SYNTHÈSE

- EN RÉSUMÉ
- PREMIERS AXES DE RÉFLEXIONS

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.

Premiers axes de réflexion : à discuter

Volet opérationnel :
revenir vers les 23%
d'entreprises qui ont exprimé
des attentes
d'accompagnement en
privilégiant a priori des actions
localisées plutôt que
généralisées.

- **Cibles :** les entreprises qui ont exprimé des attentes
- **Temporalité :** court terme

Volet communication :
sur les résultats de l'étude,
sur la réalité des
entreprises de la branche et de leurs
activités

- **Cibles :** l'ensemble des entreprises
- **Modalités possibles de déploiement :** établissement d'une synthèse communicante, relai des chiffres et enseignements clés par email, sur les sites de la branche, sur les réseaux sociaux.
- **Temporalité :** court terme

Volet compétences/formations :
Engager des réflexions sur
l'identification des compétences liées
à l'élargissement des activités et des
métiers du secteur, de plus en plus
transverses avec d'autres branches
(digital, énergies renouvelables, recyclage, ...)
; vérifier l'étendue et le maillage de
l'offre de formation

- **Cibles :** les entreprises, les acteurs de la formation, de la recherche
- **Modalités possibles de déploiement :** études dédiées par champs d'activité, référentiels/cartographies de compétences étendues
- **Temporalité :** moyen terme

Volet sensibilisation :
sur les enjeux de transformations
métiers/compétences identifiées
par certaines entreprises à la fois
pour préparer la transition
énergétique et assurer une
digitalisation de l'offre/outils → en
particulier auprès des entreprises
incertaines sur leur activité et les
enjeux du secteur (entreprises dont
l'activité est parfois dépendantes de
celles des plus grandes)

- **Cibles :** les entreprises <300 salariés ; privilégier une approche par activité.
- **Modalités possibles de déploiement :** différencier les enjeux selon les grandes catégories d'acteurs/d'activités ; compléter les enseignements de l'étude par des témoignages, des cas pratiques. Mettre en place des communications thématiques, adaptées aux différentes cibles.
- **Temporalité :** court terme

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

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



observatoire-competences-industries.fr