



Panorama annuel de la branche des industries pétrolières

Edition 2025

*Évolution des effectifs, structure de l'emploi, recrutement,
compétences, alternance*



Quadrat-études

45 rue de Lyon, 75012 Paris
☎ 01 45 86 00 75 - 76 - 77
contact@quadrat-etudes.fr



Le panorama de la branche des industries pétrolières

Le **panorama de la branche des industries pétrolières** a pour vocation d'apporter une **vision claire et objective du secteur**. Il repose sur des **indicateurs robustes** et des analyses permettant d'objectiver les dynamiques à l'œuvre et répond à plusieurs objectifs :

- ▶ Offrir une **description précise des salariés et des entreprises**, selon les segmentations pertinentes ;
- ▶ Mettre en perspective les **évolutions récentes** et rendre compte des transformations économiques et sociales du secteur ;
- ▶ Produire des données fiables et crédibles, mobilisables dans le **dialogue avec les acteurs institutionnels** ;
- ▶ Fournir des repères opérationnels pour **accompagner la prise de décision** en matière d'emploi, de formation et d'anticipation des besoins de compétences.

L'analyse s'articule autour de quatre grands axes complémentaires :

- ▶ La **présentation de la branche**, offre un portrait d'ensemble du secteur à travers ses principaux indicateurs : caractéristiques des entreprises, évolution des effectifs, structure territoriale et grandes tendances d'activité.
- ▶ Les **profils et situations professionnelles des salariés**, permettent de mieux comprendre la composition sociale et professionnelle de la population de la branche et les conditions d'exercice des métiers.
- ▶ Le volet sur les **dynamiques de recrutement et les enjeux de compétences**, met en lumière les besoins des entreprises, les tensions observées, les mobilités et les impacts des transitions en cours.
- ▶ Un **focus sur les alternants**, éclaire leur place dans le secteur, leurs trajectoires et leur contribution au renouvellement des compétences.

En articulant données quantitatives et compréhension des enjeux socio-économiques, ce panorama vise ainsi à appuyer la réflexion de branche face aux transformations de l'emploi en cours, dans un contexte de transition technologique et environnementale.

Sommaire

Synthèse 3

Présentation de la branche 5

Profils et situations professionnelles des salariés 16

Dynamiques de recrutement et enjeux de compétences 38

Zoom sur les alternants 49

La branche des industries pétrolières rassemble près de 200 entreprises qui emploient 33 730 salariés

- Au 31 décembre 2024, les 195 entreprises de la branche pétrole, réparties sur 436 établissements, emploient **33 730 salariés** (dont 30 710 en CDI, 910 en CDD et 2 110 en alternance). La branche se distingue par la **concentration des effectifs dans les grandes entreprises** : la taille moyenne par structure est de 168 salariés – sensiblement supérieure à celle de la plupart des autres secteurs industriels – et les trois quarts des salariés travaillent dans des entreprises de 500 personnes ou plus, illustrant le rôle central de quelques acteurs majeurs.
- Après une baisse sensible entre 2000 et 2014 (-25 %), notamment en raison de l'arrêt de la majorité des activités d'extraction et de la fermeture de certaines raffineries, **les effectifs se sont stabilisés au cours de la dernière décennie** et évoluent peu dans l'ensemble. Toutefois, des **évolutions structurelles importantes** ont eu lieu : la part de la **filière production / transformation est passée de 42 % en 2008 à un peu moins de 28 % en 2024**. À l'inverse, **les activités liées à la R&D et à la distribution ont progressé**, représentant respectivement 24 % et 26 % de la branche, soit une hausse de 6 et 7 points par rapport à 2008. En 2024, le pôle production / transformation rassemble 8 450 salariés, les activités de distribution, transport et stockage 7 970 salariés, la recherche et développement 7 390 salariés, le support administratif, marketing et informatique 6 540 salariés, et l'extraction environ 300 salariés.
- L'emploi est concentré dans **quelques régions clés**, chacune présentant des **spécialités sectorielles marquées** : l'**Île-de-France** accueille près de 14 500 salariés (principalement dans les sites de support), la **Normandie** 5 300 salariés (production et transformation), la **Provence-Alpes-Côte d'Azur** 3 900 salariés (production et transformation), la **Nouvelle-Aquitaine** 3 400 salariés (R&D) et l'**Auvergne-Rhône-Alpes** 2 600 salariés (R&D).

Une population salariée hautement qualifiée, vieillissante et majoritairement masculine

- La population salariée de l'industrie pétrolière se distingue par son haut niveau de qualification et la **prédominance des postes d'ingénieurs et de cadres**, qui représentent **49 % des effectifs**, contre **20 % de techniciens et agents de maîtrise**, **14 % d'ouvriers qualifiés**, **12 % de professions intermédiaires administratives** et 4 % d'employés. Les ouvriers non qualifiés sont très minoritaires, moins de 1 %, concentrés dans la logistique et la manutention. **La part de cadres a fortement augmenté depuis 2008**, passant de 37 % à 49 %, alors que la moyenne de l'industrie a progressé de 20 % à 28 %. À l'inverse, la proportion d'ouvriers non qualifiés est tombée de 8 % à moins de 1 %.
- Le niveau de diplôme reflète également cette qualification élevée : **32 % des salariés disposent d'un diplôme de niveau Bac+3 ou plus, contre 20 % en 2003**. Les métiers de la recherche occupent une place notable dans le secteur, représentant 12 % des salariés, contre 7 % dans l'ensemble de l'industrie. Ces postes sont en croissance, tandis que les fonctions administratives et logistiques, souvent externalisées, connaissent un léger recul.
- Les effectifs de l'industrie pétrolière sont relativement âgés (45,3 ans en moyenne). Les salariés de 50 à 60 ans représentent 29 % des effectifs, tandis que **8 % des salariés ont 60 ans et plus, soit davantage que le nombre de travailleurs de moins de 30 ans**. Le vieillissement des effectifs est une tendance partagée par l'ensemble des secteurs industriels, mais plus marquée dans le pétrole, où **les seniors de 50 ans et plus constituent 37 % des effectifs, contre 33 % dans l'industrie globale**. Le nombre de seniors progresse notamment dans certains métiers en tension comme ceux de la maintenance : 42 % des techniciens de maintenance ont aujourd'hui 50 ans ou plus, contre presque moitié moins en 2008.
- Le secteur reste majoritairement masculin, avec **30 % de femmes**, un chiffre progressant lentement (+0,2 point par an en moyenne) et comparable à la moyenne industrielle. Les femmes sont **surreprésentées dans les fonctions administratives et commerciales** et restent minoritaires dans le cœur de métier : elles ne représentent que 16 % des salariés dans les sites de production/transformation, contre 50 % dans les sites support. Elles sont également **plus souvent à temps partiel** que les hommes (9 % contre 2 %), bien que cette proportion ait fortement diminué depuis 2011 (18 %).

Un niveau de recrutement relativement faible, contraint par des difficultés parfois importantes, dans un contexte d'évolution des compétences

- En 2024, un peu moins de 1 800 salariés ont été recrutés en CDI dans la branche, soit **un taux de recrutement de 5,8 %** calculé par rapport aux effectifs en fin d'année. Ce taux reste **inférieur à celui observé dans l'ensemble de l'industrie** (9,0 %), porté notamment par l'agroalimentaire et le secteur du médicament.
- Cette situation s'explique en partie par des raisons structurelles : l'industrie du pétrole emploie des **salariés expérimentés et spécialisés**, souvent au sein de grands groupes où **les carrières sont relativement longues**. Des motifs conjoncturels jouent également : **64 % des groupes interrogés dans l'enquête spécifique de branche déclarent éprouver des difficultés de recrutement**, contre 58 % en moyenne pour l'ensemble de l'industrie et 53 % tous secteurs confondus. Ces difficultés, amplifiées après la crise sanitaire, restent élevées, notamment dans certains secteurs comme le pétrole.
- Les causes principales identifiées par les entreprises font écho à certaines spécificités du secteur (haut niveau de qualification, particularité géographique élevée). Les entreprises citent en premier le **manque de candidats qualifiés** (56 %), la **méconnaissance des métiers** du secteur (33 %) et l'**éloignement géographique** de certains établissements limitant la mobilité des candidats (33 %). Les **métiers de la maintenance** et, plus généralement, ceux nécessitant un **niveau Bac+2** (BTS/DUT) sont particulièrement concernés.
- Les enjeux de recrutement s'inscrivent dans un contexte de **transformation rapide des métiers**. La moitié des structures déclarent avoir connu, au cours des cinq dernières années, des changements affectant les missions de certains salariés, principalement liés à l'**adaptation à de nouvelles réglementations** (environnement, gestion des déchets, cybersécurité, traitement des données). À moyen terme, 79 % des entreprises anticipent de nouvelles transformations, prolongeant les tendances passées et intégrant des enjeux émergents, tels que l'**évolution des techniques de production** (hydrogène, biocarburants) et le développement de l'**intelligence artificielle**.
- L'intégration de ces mutations dans les stratégies RH est fréquente mais pas encore généralisée : **57 % des groupes interrogés ont formalisé une stratégie RH liée à l'évolution des compétences**. La question du **remplacement des compétences des salariés partant à la retraite** est également au cœur des préoccupations, la moitié des entreprises estimant ce remplacement difficile. **Différentes initiatives** sont mises en place – plans de passation, retraite progressive, formalisation des savoir-faire – mais **aucune n'est encore systématique**.

Le recours à l'alternance est très développé dans la branche et constitue un mode de recrutement à part entière pour les entreprises

- Au 31 décembre 2024, la branche comptait **2 110 alternants**, dont **1 376 apprentis** et **734 salariés en contrat de professionnalisation**. Le nombre de contrats de professionnalisation a légèrement reculé ces dernières années, tandis que l'**apprentissage connaît une forte progression**, avec une hausse de +175 % en dix ans. Le taux de recours à l'apprentissage s'élève à 4,1 %, légèrement inférieur à la moyenne de l'industrie (4,4 %) mais supérieur à celui de plusieurs secteurs comparables tels que la chimie, la plasturgie ou le caoutchouc. La branche se distingue par une **proportion élevée de contrats de professionnalisation**, représentant 2,2 % des effectifs, contre seulement 0,3 % dans l'ensemble de l'industrie.
- Les alternants sont particulièrement concentrés dans les grandes entreprises** : 86 % des apprentis et 91 % des contrats de professionnalisation travaillent dans des structures de 250 salariés et plus, contre 82 % des CDI et CDD. Près de **40 % d'entre eux sont affectés à des établissements dédiés au support administratif, marketing et informatique**, ce qui explique la forte présence d'alternants en **Île-de-France** et la **proportion élevée de femmes** dans ces effectifs.
- Les alternants de la branche affichent un niveau de qualification élevé : **70 % des apprentis et 56 % des contrats de professionnalisation préparent un diplôme de niveau Bac+5**, les femmes en alternance sont en moyenne plus diplômées que les hommes. La fidélisation est également importante : **le taux de rupture anticipée des contrats s'établit à 5,7 %, inférieur à ce qui est observé dans la majorité des autres secteurs**. L'alternance constitue un levier central pour les entreprises, permettant à la fois de recruter et de compenser les difficultés d'attractivité de certains métiers. À l'issue de leur formation, **42 % des alternants sont embauchés dans la même entreprise, dont 28 % en CDI et 14 % en CDD**. Les entreprises citent l'alternance comme le **premier outil d'attractivité**, devant la communication ou le développement de liens avec les établissements de formation.



Présentation de la branche

Effectifs salariés 6

Évolution des effectifs 7

Composition sectorielle 8

Implantation géographique 11

Présentation de la branche

Effectifs salariés

Les entreprises de l'industrie du pétrole emploient un peu plus de 33 700 salariés

- **Près des trois quarts des effectifs évoluent au sein d'une entreprise de 500 salariés ou plus**
 - Les **195 entreprises** de la branche sont présentes sur l'ensemble du territoire à travers **436 établissements**, et emploient **33 730 salariés** au 31 décembre 2024.
- **Des effectifs plus concentrés que ceux d'autres secteurs industriels connexes**
 - La branche pétrole fait partie des branches industrielles les plus restreintes en termes d'effectifs et se caractérise par le **poids important de ses grandes entreprises**.
 - La taille moyenne des entreprises de l'industrie du pétrole s'élève à 168 salariés, un chiffre relativement élevé. Près des **trois quarts des salariés** de la branche travaillent **dans une entreprise de 500 salariés ou plus**.

Chiffres clés en 2024



33 730 salariés au 31/12/2024,
dont 30 710 en CDI, 910 en CDD
et 2 110 en alternance

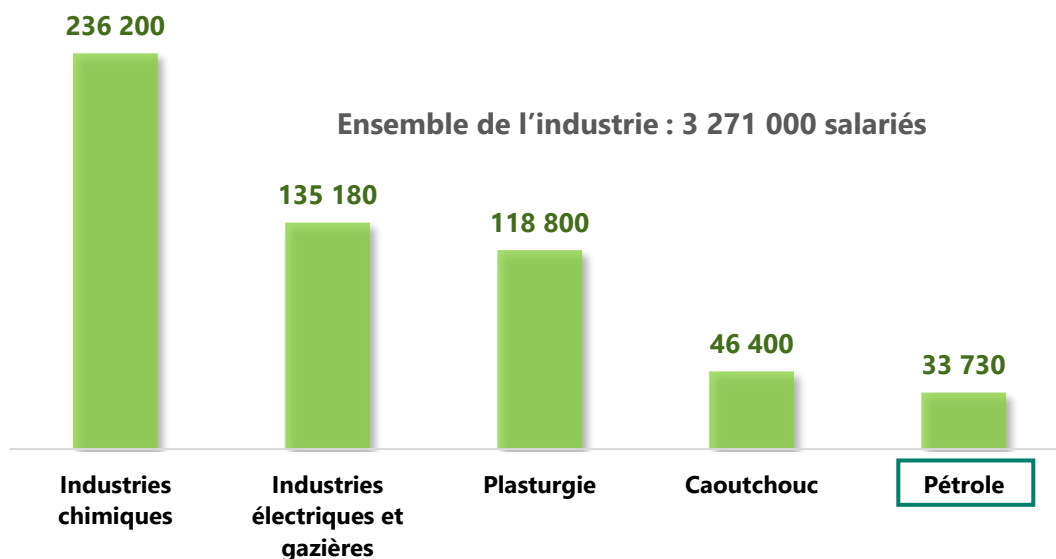


195 entreprises

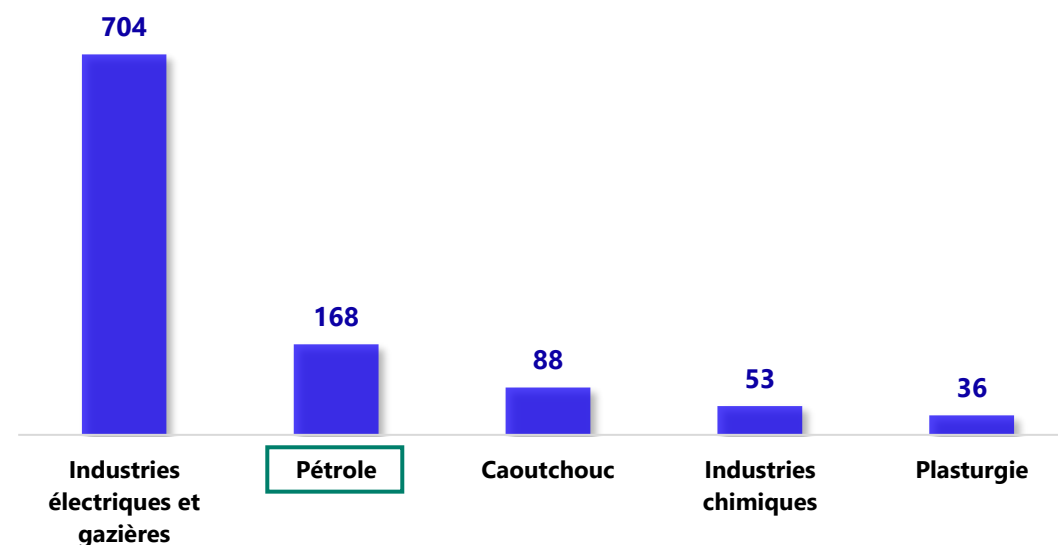


436 établissements

Effectifs salariés selon la branche



Nombre de salariés moyen par entreprise selon la branche



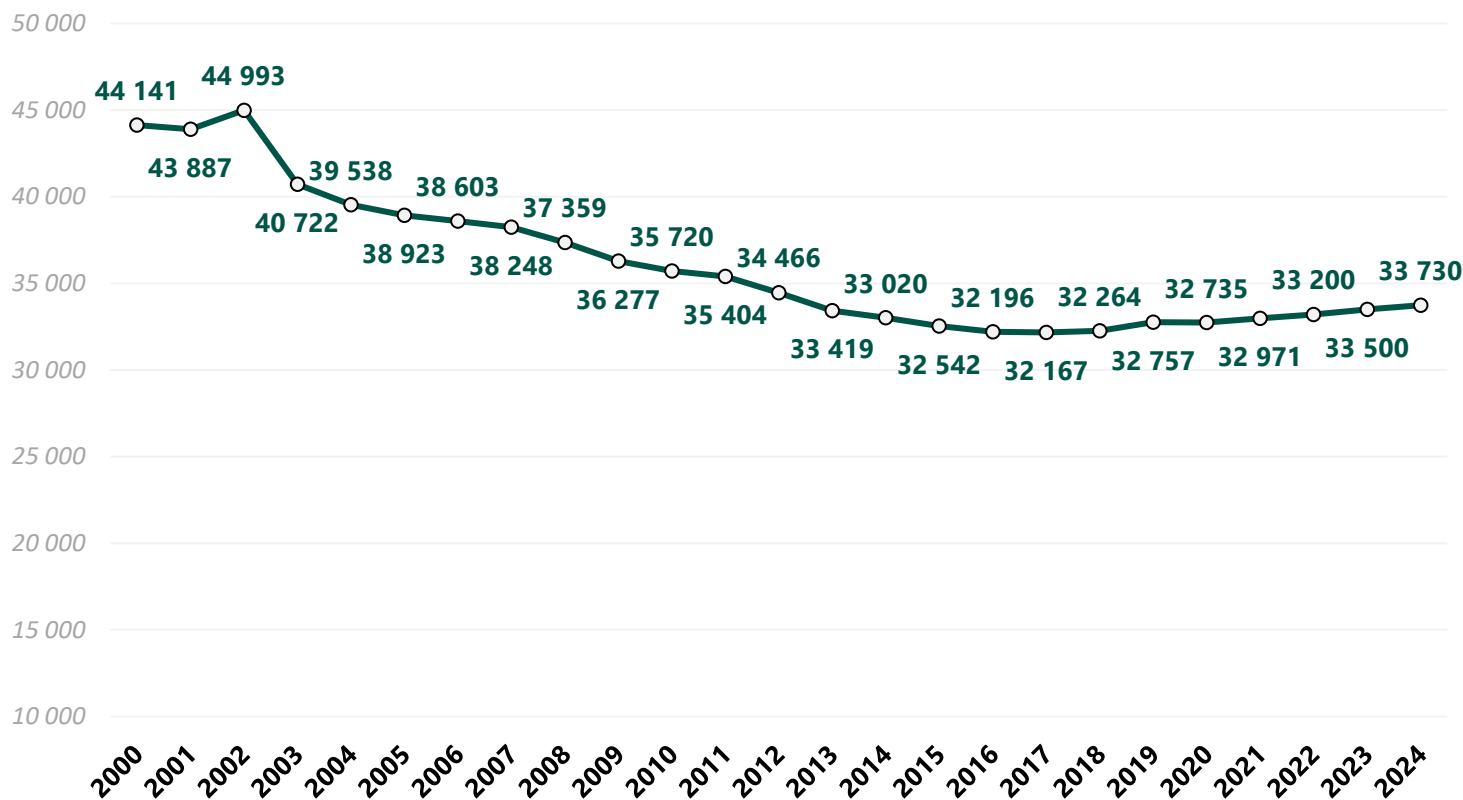
Présentation de la branche

Évolution des effectifs

Les effectifs salariés des entreprises de la branche sont relativement stables depuis plus de 10 ans

- La variation annuelle moyenne des effectifs depuis 2014 s'établit à +0,2 %
 - Après une baisse sensible entre 2000 et 2014 (-25 %), notamment en raison de l'arrêt de la majorité des activités d'extraction et de la fermeture de certaines raffineries, **les effectifs se sont stabilisés au cours de la dernière décennie et évoluent peu.**
 - Le recul des années 2000 est commun à la majorité des secteurs industriels (voir ci-contre).

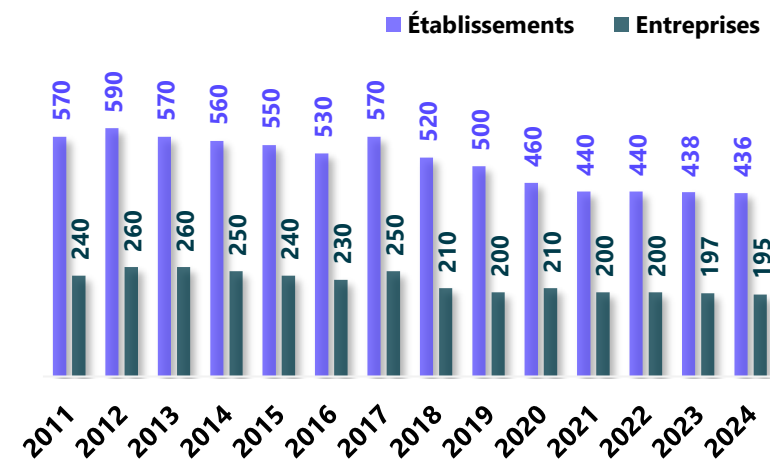
Évolution des effectifs salariés de la branche de l'industrie pétrolière entre 2000 et 2024



Évolution des effectifs selon le secteur d'activité

	2000 - 2014	2014 - 2024
Industries chimiques	-25%	+8%
Industries électriques et gazières	-5%	+5%
Pétrole	-25%	+2%
Ensemble de l'industrie	-22%	+2%
Plasturgie	-23%	-3%
Caoutchouc	-32%	-13%

Évolution du nombre de structures de la branche de l'industrie pétrolière entre 2011 et 2024



Les établissements de la branche sont rattachés à plus de 50 codes NAF différents

Le raffinage du pétrole est la principale activité exercée dans la branche

- Un peu moins de **7 300 salariés** de la branche sont employés par un établissement dont l'activité principale est le **raffinage du pétrole**. 83 % des salariés de cette activité sont employés par une structure de la branche, les autres évoluent notamment dans des structures de la branche des industries chimiques.
- Le **commerce de gros**, le **transport par conduites**, l'**ingénierie** et la **R&D** sont aussi des codes NAF fréquemment rencontrés dans le secteur pétrolier, bien qu'ils soient moins spécifiques à la branche.

	Effectifs totaux NAF (31/12/2024)	Effectifs branche (31/12/2024)	Poids de la branche dans le NAF
1920Z Raffinage du pétrole	8 805	7 283	83%
4612A Centrales d'achat de carburant	85	57	67%
0910Z Activités de soutien à l'extraction d'hydrocarbures	75	40	53%
4950Z Transports par conduites	5 055	1 550	31%
4671Z Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	11 741	2 216	19%
0610Z Extraction de pétrole brut	1 102	173	16%
4110B Promotion immobilière de bureaux	1 271	151	12%
2014Z Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base	19 181	1 181	6%
2016Z Fabrication de matières plastiques de base	11 670	567	5%
7010Z Activités des sièges sociaux	185 404	6 451	3%
2059Z Fabrication d'autres produits chimiques n.c.a.	13 809	472	3%
6203Z Gestion d'installations informatiques	18 783	629	3%
4730Z Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	21 144	609	3%
5223Z Services auxiliaires des transports aériens	29 431	737	3%
7219Z Recherche-développement : autres sciences physiques et naturelles	91 165	1 928	2%
5210B Entreposage et stockage non frigorifique	102 602	1 516	1%
7112B Ingénierie, études techniques	353 337	5 125	1%
3521Z Production de combustibles gazeux	1 322	14	1%
8211Z Services administratifs combinés de bureau	58 716	572	1%
8292Z Activités de conditionnement	21 596	134	1%

Source : Estimations Quadrat-études à partir des séries d'emploi Urssaf, 2024

Présentation de la branche

Composition sectorielle

La branche se structure de manière équilibrée autour de trois pôles d'activité, couvrant l'amont et l'aval de la chaîne de production

Note méthodologique

Élaborée spécifiquement pour le panorama de branche, la nomenclature des activités présentée ci-contre s'appuie sur cinq grandes catégories. Elle constitue un compromis entre une précision sectorielle suffisante et un niveau d'agrégation adapté à l'analyse statistique. Cette classification offre une lecture plus stratégique et macroéconomique du secteur que celle des codes NAF, qui, bien que plus détaillés, ne disposent que de peu de données statistiques exploitables.

NB : cette nomenclature classe les activités exercées par les établissements, et non les métiers des salariés. Par exemple, un salarié travaillant dans une raffinerie peut exercer une fonction administrative.



Production et transformation

45 établissements
8 450 salariés

Raffinage du pétrole, production de carburants, production de combustibles, fabrication d'huiles de graissage et de graisses lubrifiantes, fabrication de produits pour la pétrochimie...



Distribution, transport, stockage

270 établissements
7 970 salariés

Commerce de gros, approvisionnement, transport par conduites



Recherche et développement

30 établissements
7 390 salariés

Ingénierie de procédés, recherche en matériaux, recherche en chimie des hydrocarbures, développement des énergies renouvelables, techniques de valorisation des résidus



Support administratif, marketing, services informatiques

90 établissements
6 540 salariés



Extraction

10 étab.
300 sal.

Source : Estimations Quadrat-études à partir de la table de correspondance IDCC X SIRET (Ministère du Travail, 2024) et de la base Sirene (Insee, 2024)

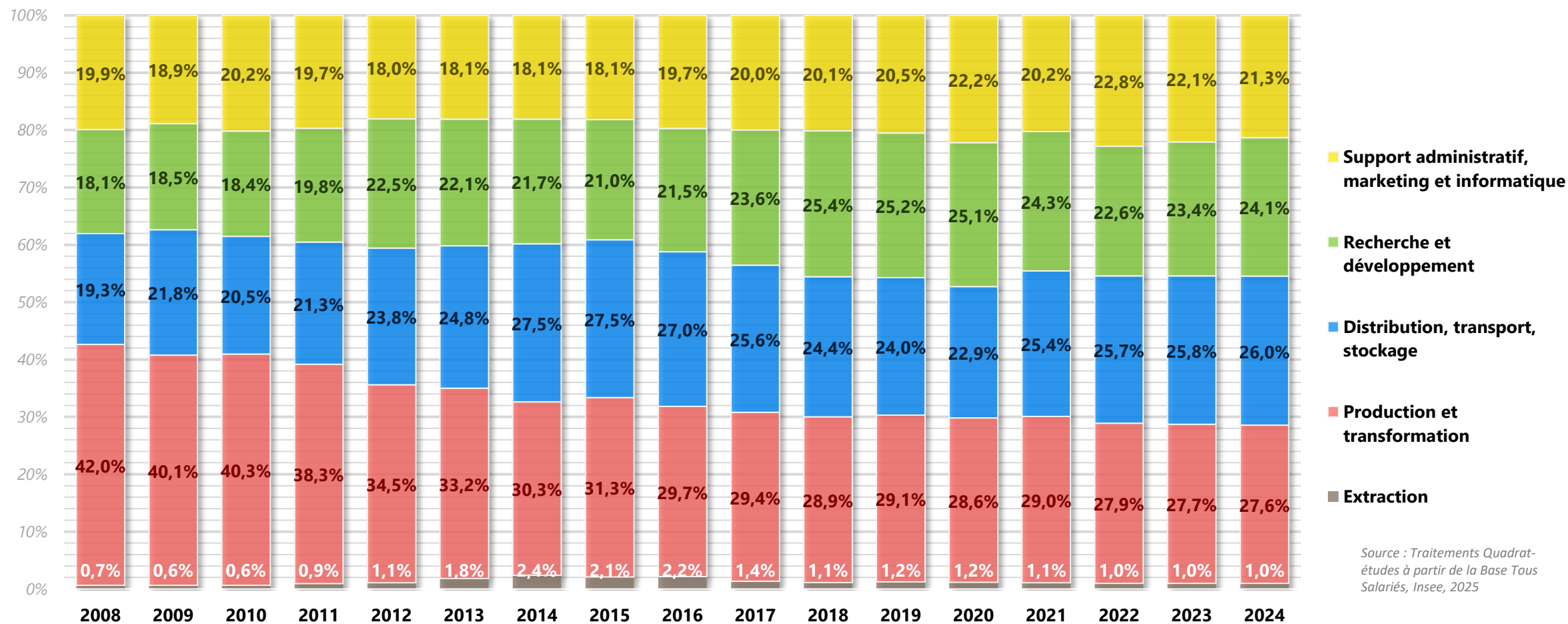
Présentation de la branche

Composition sectorielle

Les effectifs de la filière production / transformation constituaient 42 % de la branche en 2008 contre un peu moins de 28 % en 2022

- Inversement, les activités liées à la R&D et à la distribution se sont développées et leurs effectifs représentent respectivement 24 % et 26 % de la branche, soit une hausse de 6 et 7 points par rapport à 2008

Évolution des effectifs salariés de la branche selon le secteur d'activité entre 2008 et 2024



Présentation de la branche

Implantation géographique

Les entreprises de la branche sont principalement implantées dans quelques bassins d'emploi spécifiques

- 83 % des salariés de la branche se concentrent dans 10 bassins d'emploi

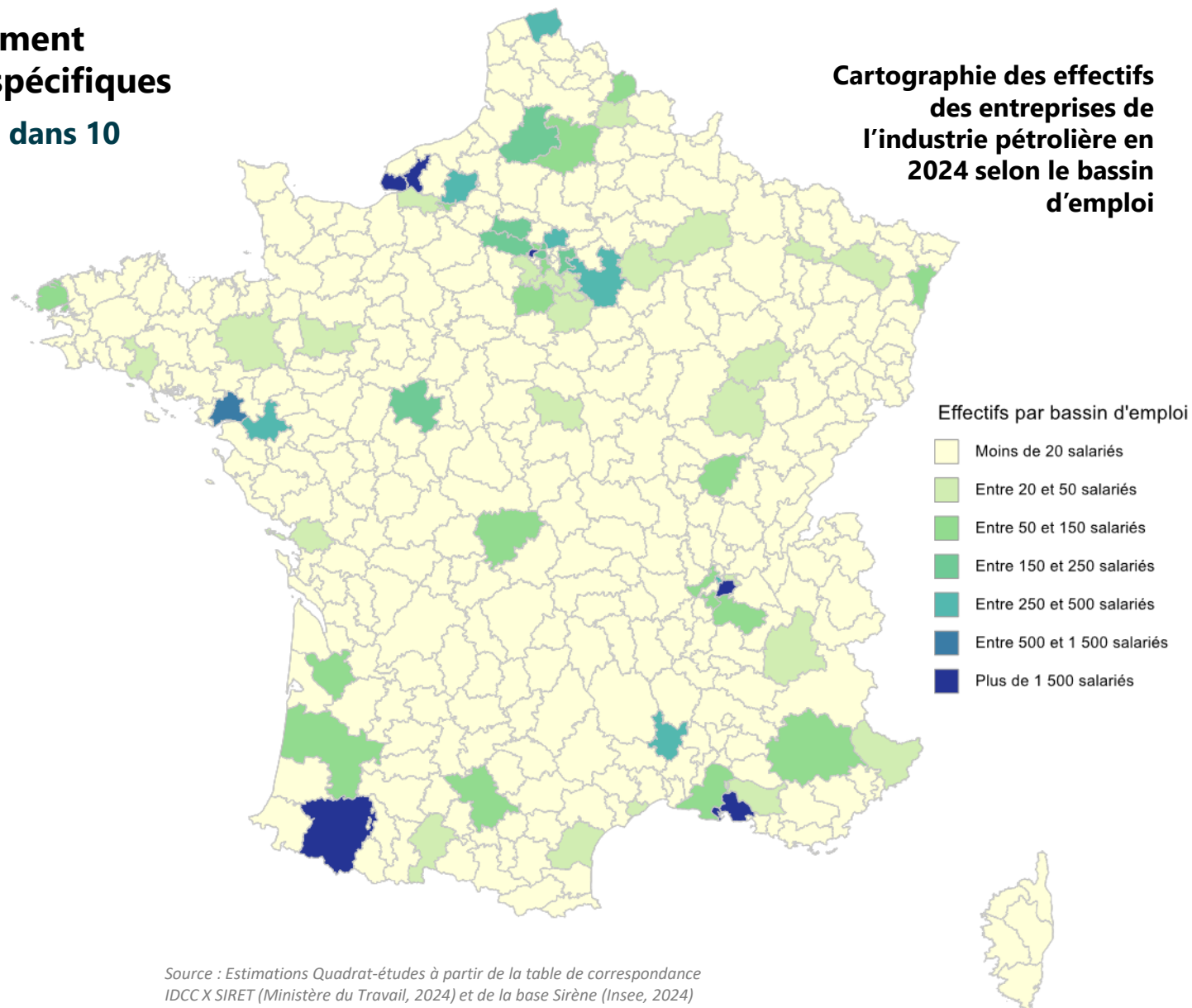
Effectifs salariés par région (31/12/2024)

Île-de-France	14 415
Normandie	5 322
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3 892
Nouvelle-Aquitaine	3 397
Auvergne-Rhône-Alpes	2 611
Pays de la Loire	1 349
Hauts-de-France	739
Occitanie	733
Grand-Est	371
DROM-COM	365
Centre-Val de Loire	242
Bourgogne-Franche-Comté	154
Bretagne	112
Corse	29

Effectifs salariés dans les dix principaux bassins d'emploi (31/12/2024)

T4 Paris Ouest La Défense (92)	12 464
Étang de Berre (13)	3 707
Béarn (64)	2 888
Lillebonne (76)	2 622
Le Havre (76)	2 392
Rhône Est (69)	1 843
Saint-Nazaire (44)	799
Nantes (44)	509
Alès La Grand-Combe (30)	446
Roissy - Le Bourget (93)	375

Cartographie des effectifs des entreprises de l'industrie pétrolière en 2024 selon le bassin d'emploi



Source : Estimations Quadrat-études à partir de la table de correspondance IDCC X SIRET (Ministère du Travail, 2024) et de la base Sirène (Insee, 2024)

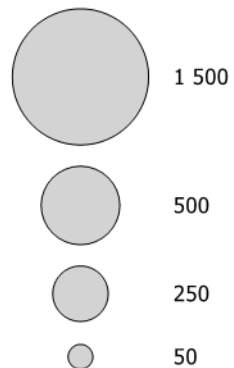
Présentation de la branche

Implantation géographique

Des spécialisations sectorielles fortes selon les territoires

Effectifs par établissement

Activité de l'établissement



- Extraction
- Production et transformation
- Transport, distribution et logistique
- Recherche et développement
- Support administratif, marketing, informatique

Zoom Normandie Effectifs Nb. étab.

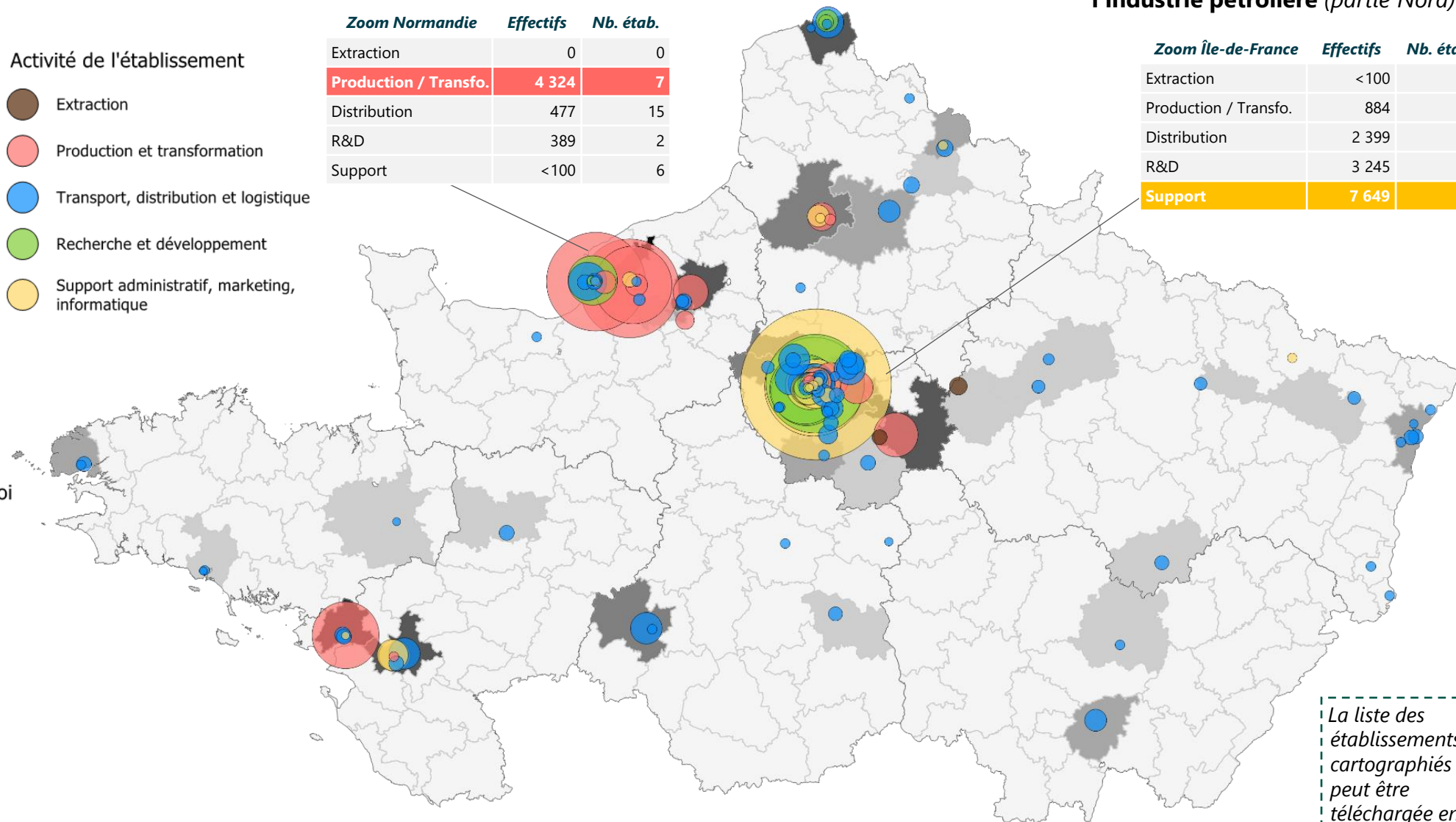
Extraction	0	0
Production / Transfo.	4 324	7
Distribution	477	15
R&D	389	2
Support	<100	6

Cartographie des établissements de l'industrie pétrolière (partie Nord)

Zoom Île-de-France Effectifs Nb. étab.

Extraction	<100	5
Production / Transfo.	884	8
Distribution	2 399	57
R&D	3 245	8
Support	7 649	42

Effectifs par bassin d'emploi

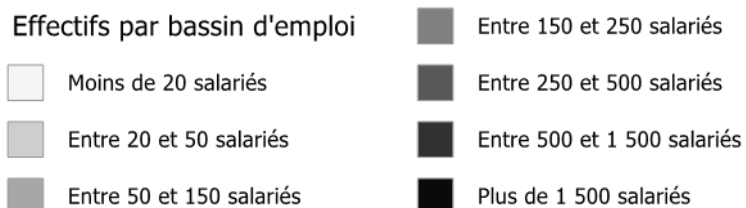
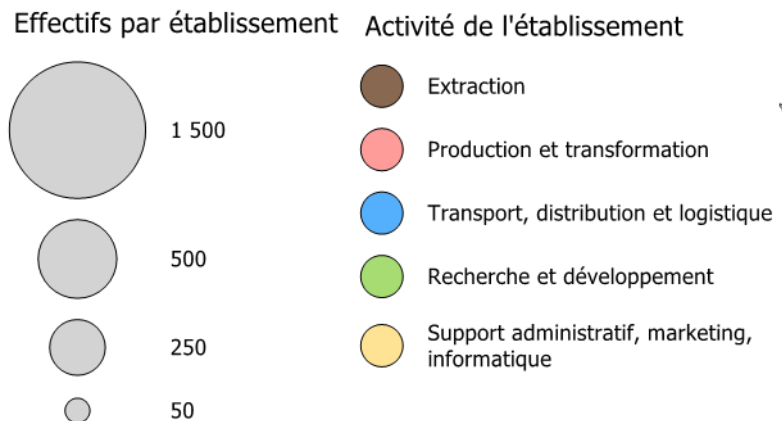


La liste des établissements cartographiés peut être téléchargée en cliquant [ici](#)

Présentation de la branche

Implantation géographique

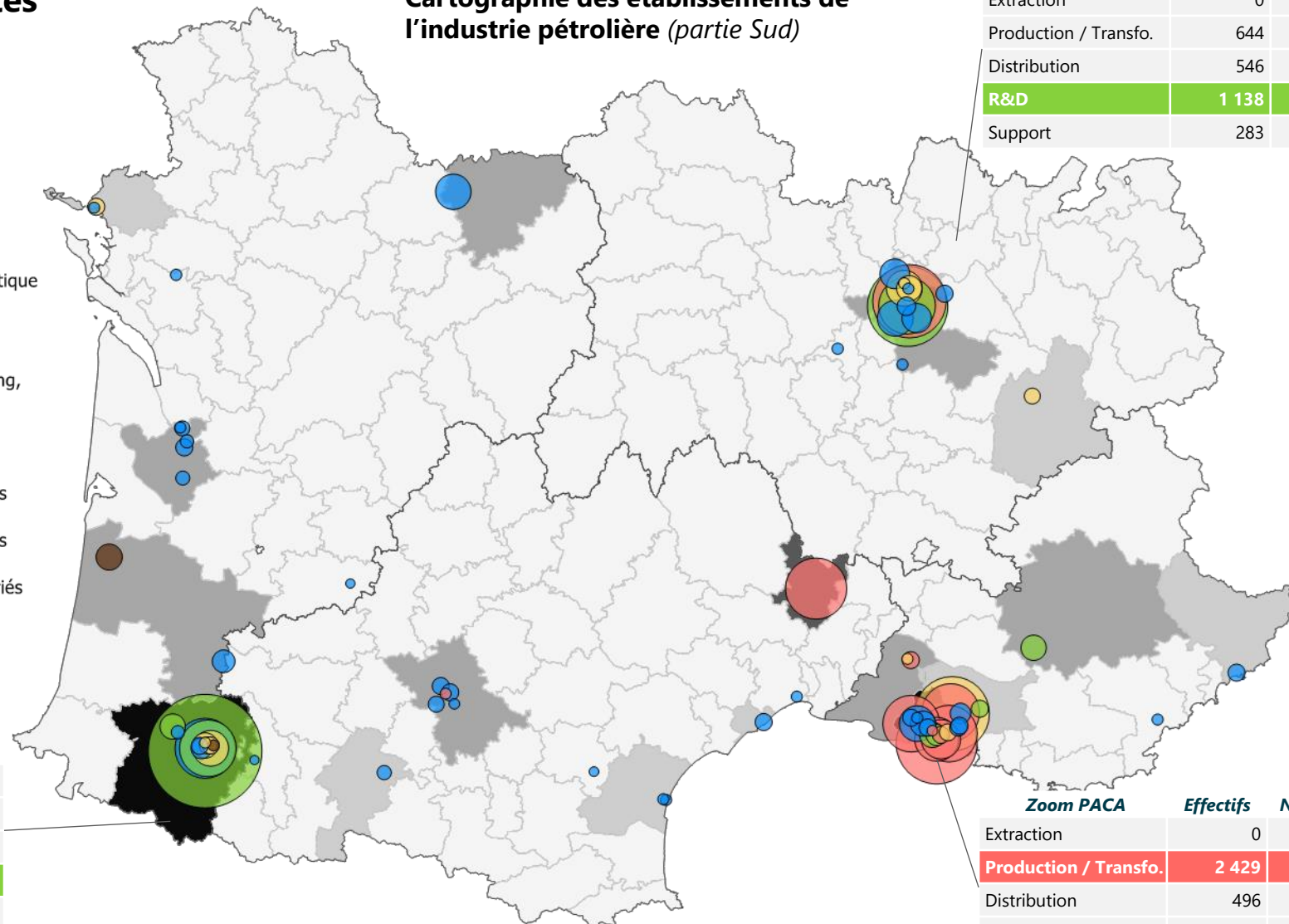
Des spécialisations sectorielles fortes selon les territoires



La liste des établissements cartographiés peut être téléchargée en cliquant [ici](#)

Zoom Nvl-Aquitaine	Effectifs	Nb. étab.
Extraction	100-150	4
Production / Transfo.	<50	2
Distribution	936	25
R&D	1 950	4
Support	354	8

Cartographie des établissements de l'industrie pétrolière (partie Sud)



Zoom AURA	Effectifs	Nb. étab.
Extraction	0	0
Production / Transfo.	644	3
Distribution	546	30
R&D	1 138	4
Support	283	9

Zoom PACA	Effectifs	Nb. étab.
Extraction	0	0
Production / Transfo.	2 429	13
Distribution	496	21
R&D	240	6
Support	727	11

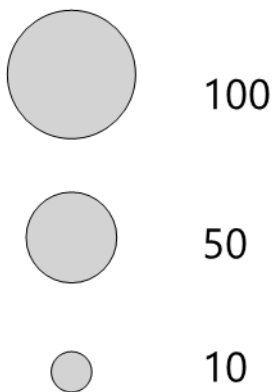
Présentation de la branche

Implantation géographique

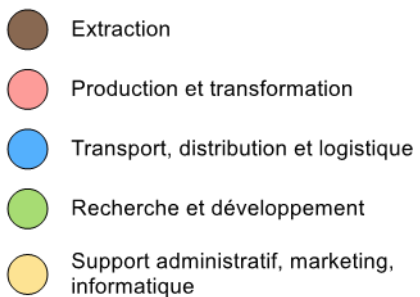
La quasi-totalité
des établissements
ulamarins sont
spécialisés dans le
commerce de gros

La liste des établissements
cartographiés peut être
téléchargée en cliquant [ici](#)

Effectifs par établissement



Activité de l'établissement



Zoom La Réunion	Effectifs	Nb. étab.
Extraction	0	0
Production / Transfo.	0	0
Distribution	120	4
R&D	0	0
Support	0	0

Cartographie des établissements de
l'industrie pétrolière en 2024 selon l'activité
principale exercée

Zoom Guyane	Effectifs	Nb. étab.
Extraction	0	0
Production / Transfo.	0	0
Distribution	30	3
R&D	0	0
Support	0	0

Zoom Guadeloupe	Effectifs	Nb. étab.
Extraction	0	0
Production / Transfo.	0	0
Distribution	100	6
R&D	0	0
Support	0	0

Zoom Martinique	Effectifs	Nb. étab.
Extraction	0	0
Production / Transfo.	<20	1
Distribution	90	4
R&D	0	0
Support	0	0

Source : Estimations
Quadrat-études à partir de la
table de correspondance
IDCC X SIRET (Ministère du
Travail, 2024) et de la base
Sirène (Insee, 2024)

Présentation de la branche

Implantation géographique

L'Ufip Énergies et Mobilités est présente dans tous les principaux territoires de la branche

- **Près des trois quarts des salariés de la branche sont employés par une entreprise adhérente à l'Ufip Énergies et Mobilités**
- 37 groupes différents, rassemblant 60 entreprises et 245 établissements, sont adhérents à l'Union française des industries pétrolières, des énergies et de la mobilité (Ufip Énergies et Mobilités). Ces groupes emploient collectivement 24 960 salariés, soit 74 % des effectifs de la branche.

Chiffres clés Ufip EM

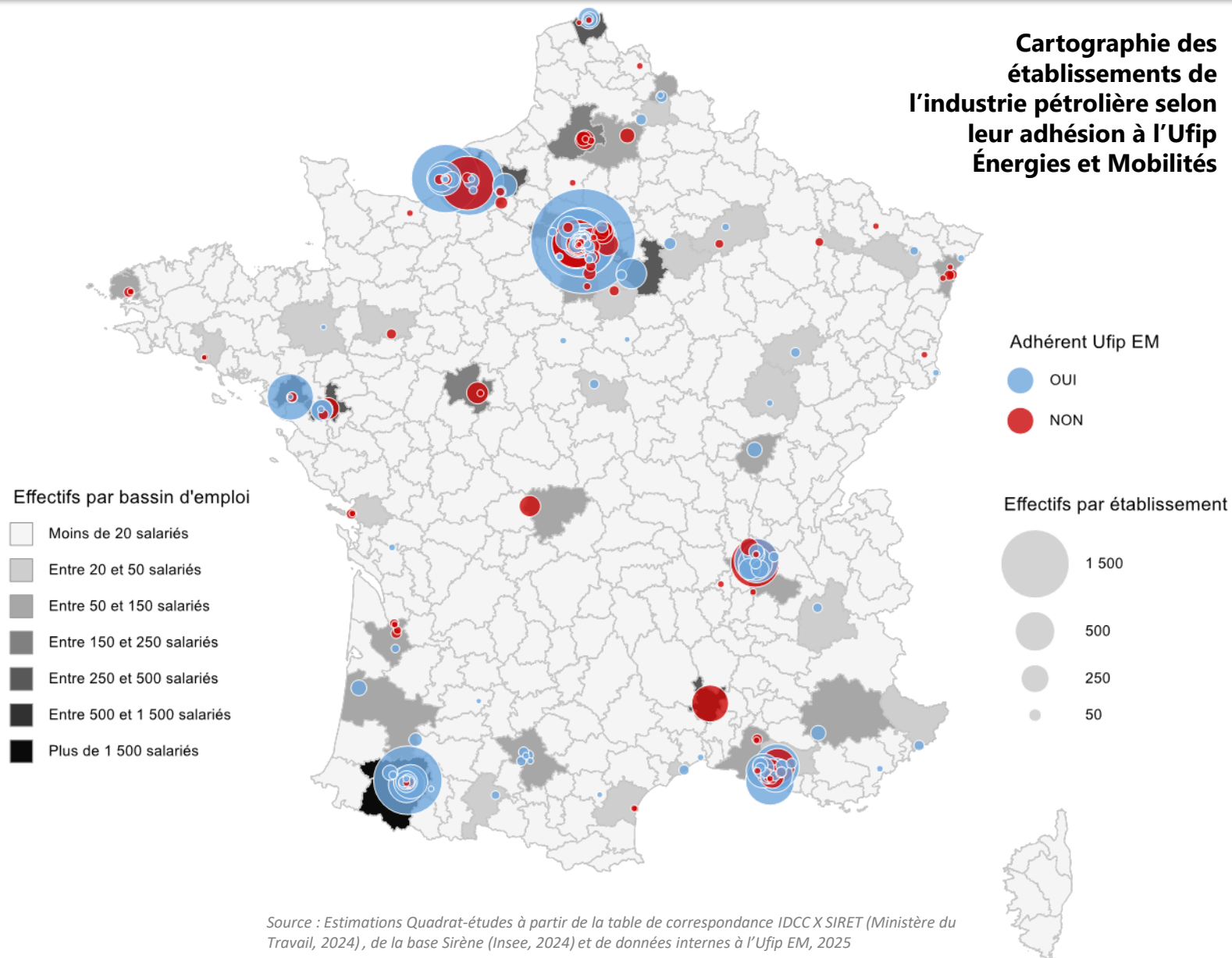


60 entreprises adhérentes
245 établissements rattachés



74% des effectifs de la branche relèvent d'une entreprise adhérente

Cartographie des établissements de l'industrie pétrolière selon leur adhésion à l'Ufip Énergies et Mobilités





Profils et situations professionnelles des salariés

Vieillesse des effectifs	17
Catégories socioprofessionnelles	20
Diplômes	22
Métiers	23
Situation comparée des hommes et des femmes	26
Recours à l'intérim	32
Risques professionnels	34
Travailleurs en situation de handicap	36

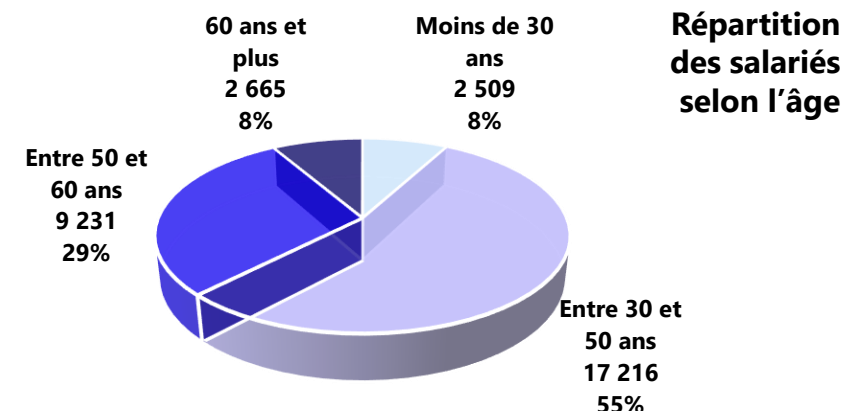
Profils et situations professionnelles des salariés

Vieillesse des effectifs

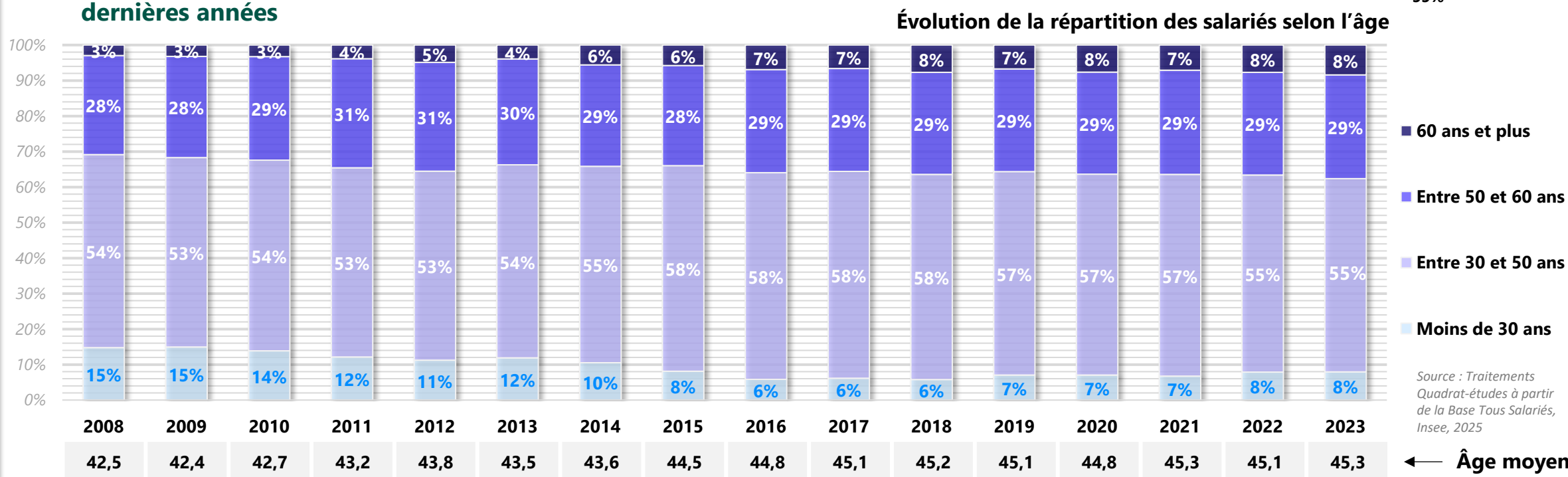
Près de 4 salariés sur 10 des entreprises de l'industrie du pétrole ont 50 ans et plus

▪ L'âge moyen des salariés s'élève à 45,3 ans

- Les salariés de l'industrie du pétrole sont en moyenne plutôt âgés pour plusieurs raisons structurelles et historiques : vieillissement des générations recrutées lors des grandes phases de croissance, métiers techniques demandant une formation longue, forte stabilité de l'emploi, etc.
- Les salariés âgés de 50 à 60 ans représentent 29% des effectifs (9 231 personnes), tandis que ceux de 60 ans et plus sont 2 665 (8%), soit un effectif supérieur à celui des moins de 30 ans (2 509 salariés).



▪ La part des 50 ans et plus est passée de 31 % à 38 % au cours des 15 dernières années



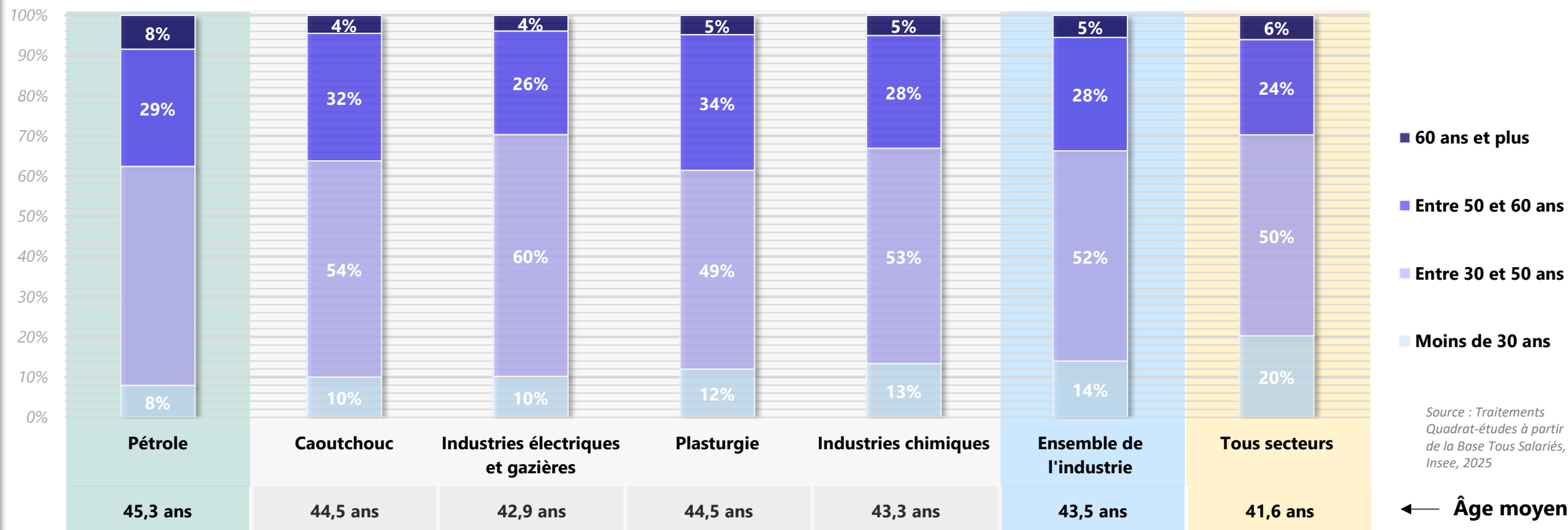
Profils et situations professionnelles des salariés

Vieillessement des effectifs

Le vieillissement des effectifs est une tendance observée dans la plupart des secteurs industriels, mais elle se manifeste de façon un peu plus marquée dans l'industrie pétrolière

- Les seniors de 50 ans et plus représentent 33 % des effectifs dans l'ensemble de l'industrie contre plus de 37 % dans l'industrie du pétrole
 - À l'inverse, les jeunes de moins de 30 ans sont en moyenne moins nombreux dans le pétrole que ce qui est observé dans l'industrie.
 - La plasturgie et le caoutchouc sont deux secteurs où la part des seniors est également élevée, respectivement 39 % et 36 %.

Répartition des salariés selon l'âge et la branche d'activité



Profils et situations professionnelles des salariés

Vieillesse des effectifs

Les seniors sont nombreux parmi les professions intermédiaires administratives, les techniciens et agents de maîtrise et les ingénieurs et cadres

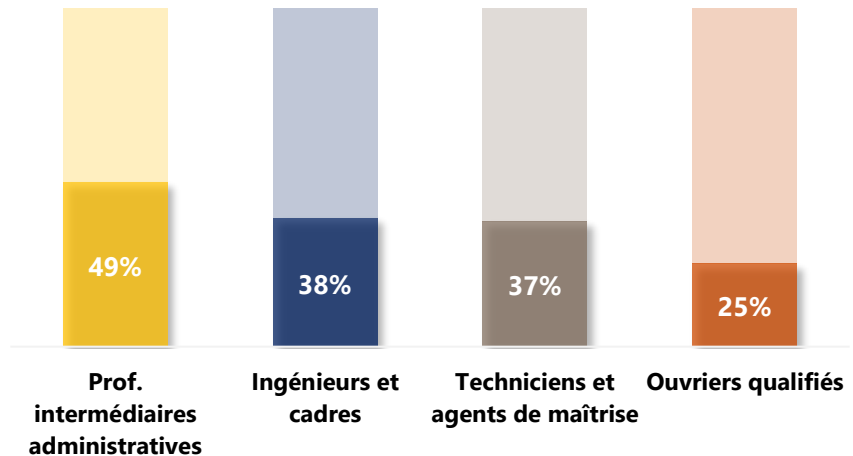
- **Près de la moitié des salariés non-cadres de l'administratif ont 50 ans ou plus**

- En particulier, près de 60 % des secrétaires et un peu plus de 50 % des agents de maîtrise et techniciens administratifs ont 50 ans ou plus.
- Les seniors représentent 38 % des ingénieurs et cadres et sont notamment très présents dans les métiers de la direction administrative et financière et de la direction technique.

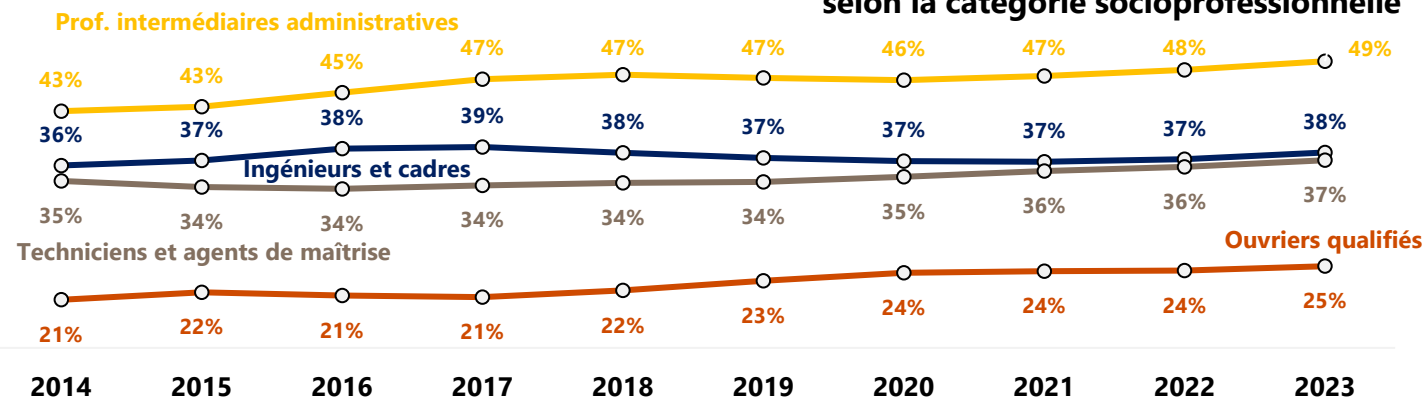
- **La part de seniors dans le cœur de métier est inférieure, mais elle progresse et atteint des niveaux élevés dans certains métiers clés en tension comme ceux de la maintenance**

- Seulement 25 % des ouvriers qualifiés sont des seniors, mais ce chiffre augmente de +0,5 point par an en moyenne depuis 2014.
- Le nombre de seniors progresse également dans certains métiers de techniciens et agents de maîtrise : en 2023, 42 % des techniciens de maintenance ont 50 ans ou plus, contre seulement 22 % en 2008.

Part de salariés de 50 ans et plus dans la branche selon la catégorie socioprofessionnelle



Évolution de la part de salariés de 50 ans et plus selon la catégorie socioprofessionnelle



Part de salariés de 50 ans et plus dans certains métiers de niveau technicien et agent de maîtrise

Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation	42%
Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels	42%
Experts de niveau technicien, techniciens divers	41%

Source : Traitements Quadrat-études à partir de la Base Tous Salariés, Insee, 2025

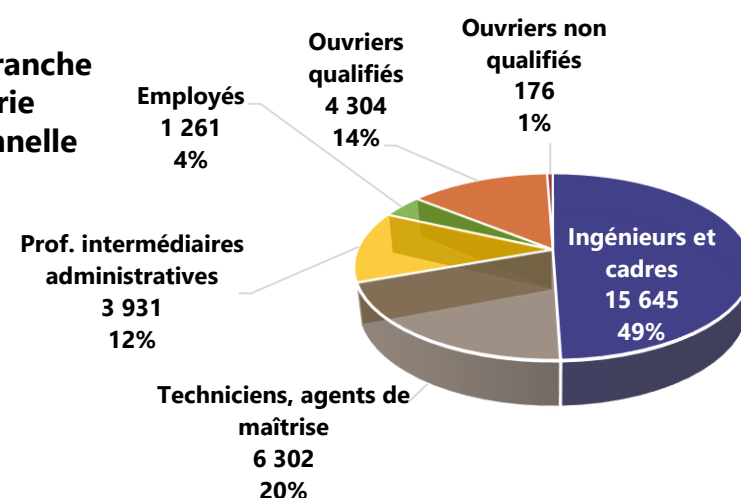
Profils et situations professionnelles des salariés

Catégories socioprofessionnelles

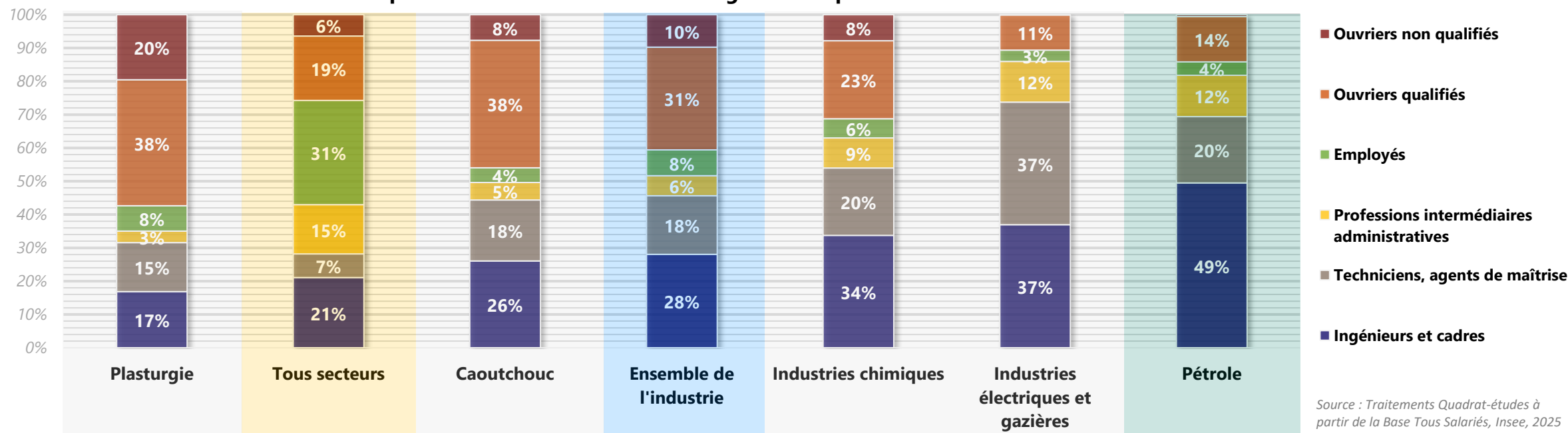
Les entreprises du pétrole se caractérisent par un niveau de qualification nettement supérieur à la moyenne de l'industrie

- **49 % des salariés de la branche sont des ingénieurs et cadres contre 28 % en moyenne dans l'industrie**
 - Les techniciens et agents de maîtrise sont la deuxième catégorie la plus importante dans la branche et représentent 20 % des effectifs (18 % dans l'ensemble de l'industrie)
 - Les ouvriers qualifiés représentent 14 % des effectifs de l'industrie du pétrole contre 31 % dans l'ensemble de l'industrie. Presque aucun salarié n'est ouvrier non qualifié alors qu'il s'agit d'une catégorie toujours significativement présente dans beaucoup de secteurs industriels.

Répartition des salariés de la branche selon la catégorie socioprofessionnelle



Répartition des salariés selon la catégorie socioprofessionnelle et la branche d'activité



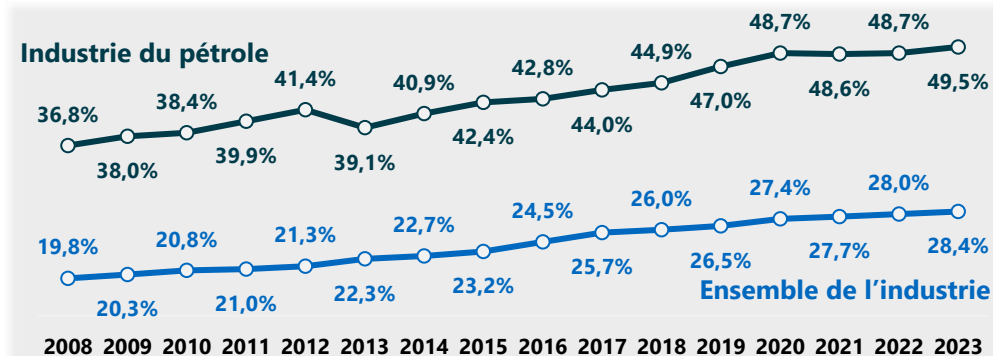
Profils et situations professionnelles des salariés

Catégories socioprofessionnelles

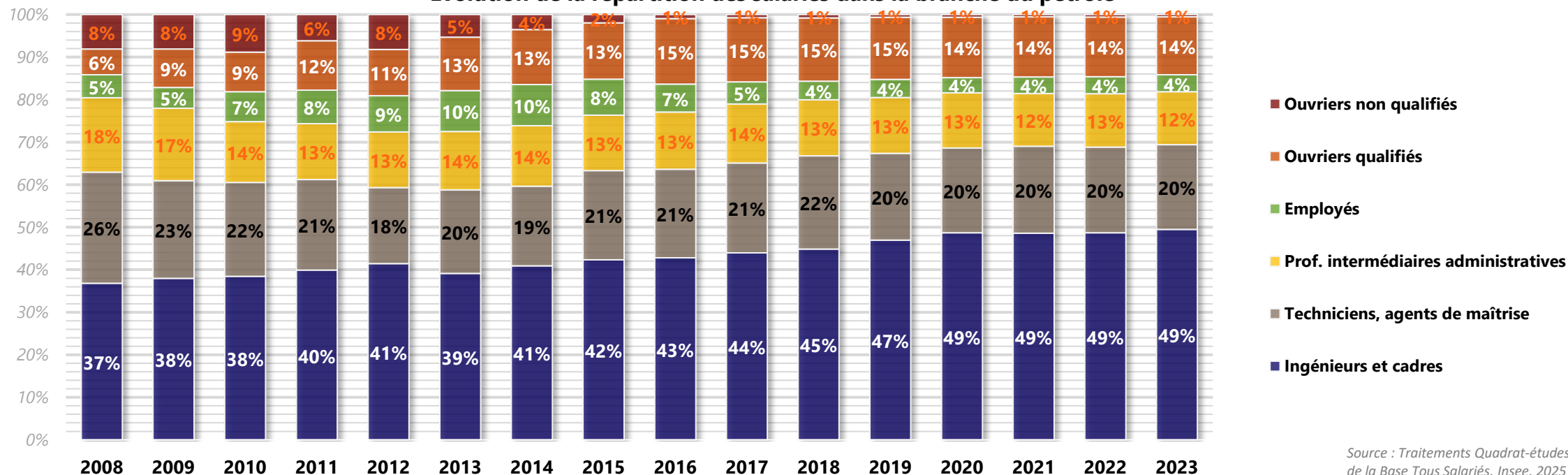
La part de cadres dans les effectifs des entreprises de l'industrie pétrolière a beaucoup progressé depuis 2008

- Les cadres représentaient 37 % des effectifs en 2008 contre 49 % en 2023
- Un phénomène commun à beaucoup de secteurs industriels, mais particulièrement marqué dans l'industrie du pétrole (voir graphique ci-contre).
- La montée en qualification concerne également les ouvriers : les ouvriers non qualifiés ont progressivement disparu à la fin des années 2000 alors que la proportion d'ouvriers qualifiés a augmenté.

Évolution de la part de cadres selon le secteur d'activité



Évolution de la répartition des salariés dans la branche du pétrole



Source : Traitements Quadrat-études à partir de la Base Tous Salariés, Insee, 2025

Profils et situations professionnelles des salariés

Diplômes

Le niveau de diplôme des salariés de l'industrie du pétrole a nettement progressé en 20 ans

- La part de salariés titulaires d'un bac+3 et plus est passée de 20 % à 32 % entre 2003 et 2023

Sur la période 2021-2023, 32 % des salariés du secteur du raffinage sont titulaires d'une licence, d'un master ou d'un doctorat. Sur la période 2011-2014 ce chiffre était de 26 % contre 20 % entre 2003 et 2006.

- Presque aucun salarié n'a pas de diplôme alors qu'ils étaient 15% il y a 20 ans

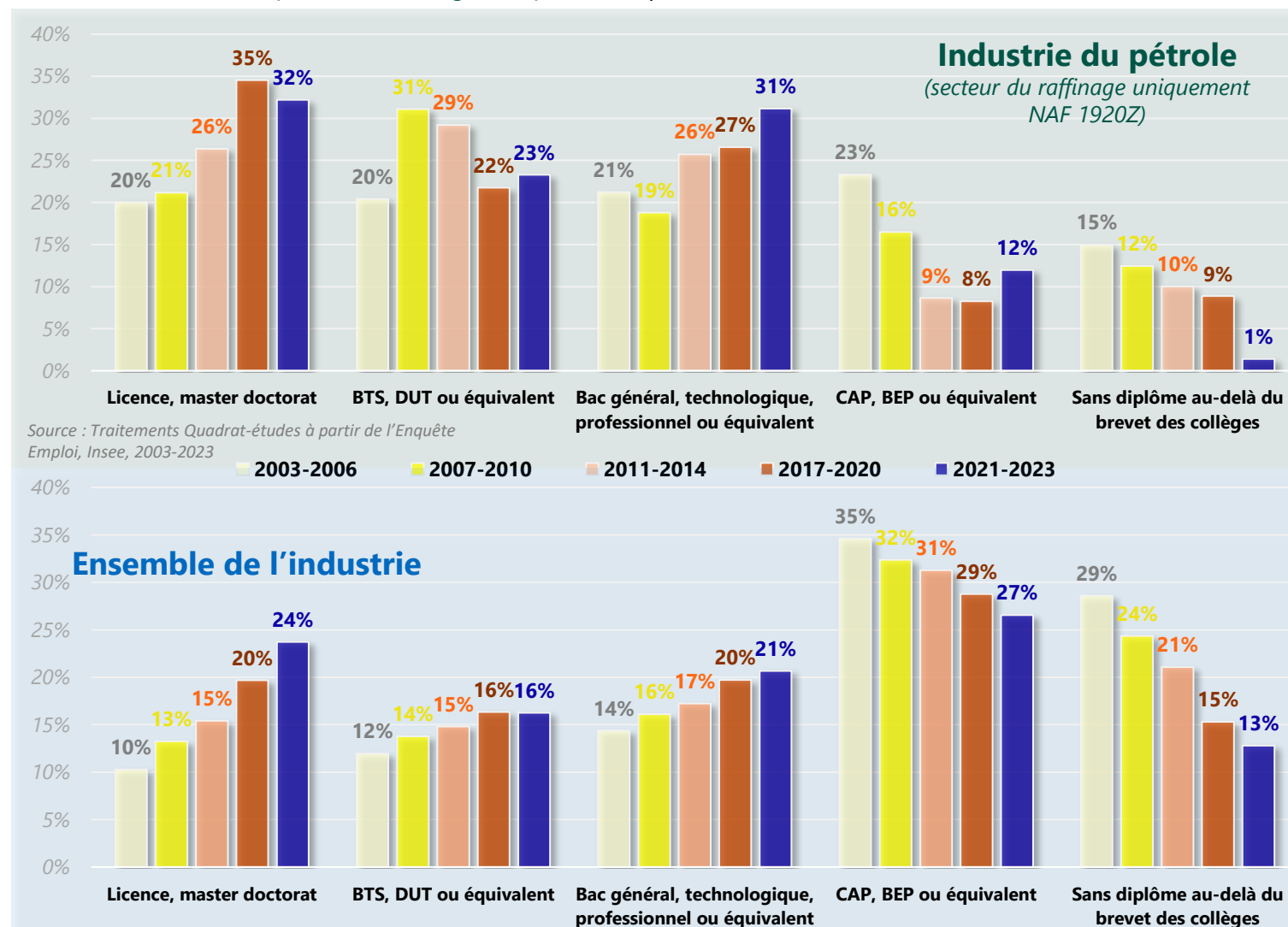
La part de salariés titulaires d'un CAP, BEP ou équivalent a également nettement diminué (23 % entre 2003 et 2006 et 12 % entre 2021 et 2023).

- La montée en qualification des salariés s'observe également à l'échelle de l'ensemble de l'industrie

L'accroissement des diplômés de niveau bac+3 et plus et le recul du nombre de salariés n'ayant pas le baccalauréat s'observe aussi dans l'industrie.

Les niveaux de diplôme sont toutefois sensiblement supérieurs dans les métiers du pétrole.

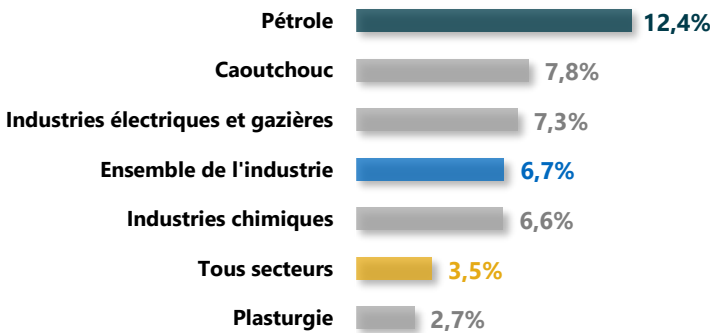
Part de salariés occupant chaque niveau de diplôme par période entre 2003 et 2023
(en haut : industrie du pétrole (raffinage uniquement) | en bas : ensemble de l'industrie)



La R&D est le principal domaine d'activité des ingénieurs et cadres de la branche

- **Près de 4 000 salariés sont des ingénieurs et cadres de recherche**
 - Dans le détail, 2 120 ingénieurs et cadres sont spécialisés dans la recherche de nouveaux produits et matériaux et l'amélioration des procédés. Par ailleurs, 1 140 travaillent dans le domaine de la distribution d'énergie, 400 sont chercheurs en informatique, et 150 se spécialisent en mécanique et travail des métaux. Enfin, une centaine de chercheurs des entreprises de la branche sont également rattachés à un organisme public de recherche (généralement doctorants).

Part de salariés occupant un métier de cadre de recherche selon la branche d'activité



Zoom sur les principaux métiers occupés par les ingénieurs et cadres (code PCS)

	Effectifs	Tendance*
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (385A)	2 120	↗
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement de la distribution d'énergie, eau (386B)	1 140	↗
Cadres commerciaux (374C)	1 000	
Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises (373A)	820	↗
Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité (387D)	680	↗
Chefs de projets informatiques, responsables informatiques (388C)	670	↗
Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement (372C)	570	
Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (385B)	560	
Ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs (387E)	560	
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement (387B)	530	
Cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises (371A)	520	
Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises (373B)	450	
Juristes (37ZE)	430	↘
Directeurs techniques des grandes entreprises (380A)	430	↗
Cadres des relations publiques et de la communication (375B)	420	↗
Ingénieurs et cadres de la production et de la distribution d'énergie, eau (386D)	400	
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique (388A)	400	
Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales (372A)	390	↘
Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers (372B)	390	↘
Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises (373C)	360	
Ingénieurs et cadres des méthodes de production (387C)	330	
Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels (387A)	320	
Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique (374B)	220	↘
Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports (389A)	220	
Ingénieurs et cadres de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique (388B)	210	↘
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux (384A)	150	
Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises (373D)	140	
Allocataires de la recherche publique, doctorants (342H)	130	↗

Source : Traitements Quadrat-études à partir de la Base Tous Salariés, Insee, 2025

*représente l'évolution moyenne des effectifs entre la période 2021-2023 et la période 2008-2010

Les techniciens et agents de maîtrise exercent dans tous les domaines du cœur de métier : production, qualité, R&D, maintenance, logistique

- **Plus de 2 000 salariés occupent des postes de technicien de production ou d'agent de maîtrise en fabrication**
 - Le métier de technicien de l'environnement et du traitement des pollutions rassemble une centaine de salariés soit près de deux fois plus qu'il y a une dizaine d'années.
 - Le métier de technicien R&D s'est aussi développé au cours des dernières années (+100 salariés en dix ans).
- **Le nombre de salariés occupant professions intermédiaires administratives et commerciales diminue, mais reste significatif**
 - Environ 230 salariés sont technico-commerciaux représentants en biens alors qu'ils étaient plus de 350 à la fin des années 2000.

Zoom sur les principaux métiers occupés par les techniciens et agents de maîtrise (code PCS)

	Effectifs	Tendance*
Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation (475B)	1 100	
Agents de maîtrise en fabrication (484A)	1 080	
Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (477B)	850	
Agents de maîtrise et techniciens en production et distribution d'énergie, eau, chauffage (485A)	730	
Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production (475A)	620	
Experts salariés de niveau technicien, techniciens divers (479B)	350	
Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement (477A)	260	
Responsables d'entrepôt, de magasinage (487A)	180	
Agents de maîtrise en entretien général, installation, travaux neufs (486E)	160	
Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique (486D)	150	
Techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions (477D)	110	
Agents de maîtrise en maintenance, installation en électricité et électronique (486B)	110	

Zoom sur les principaux métiers occupés par les professions intermédiaires administratives et commerciales (code PCS)

	Effectifs	Tendance*
Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs (461F)	850	
Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables (461D)	660	
Secrétaires de niveau supérieur (non-cadres, hors secrétaires de direction) (461C)	610	
Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel (461E)	500	
Secrétaires de direction, assistants de direction (non-cadres) (461B)	260	
Autres professions intermédiaires commerciales (sauf techniciens des forces de vente) (462E)	260	
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens (463B)	230	
Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non-cadres) (466C)	180	

Les ouvriers non qualifiés ne représentent plus qu’une faible part des effectifs, et le nombre d’employés est lui aussi en recul

- **Les employés sont surtout tournés vers l’administration, la sécurité et la gestion**
 - Un peu moins de 200 employés sont des secrétaires en 2024 contre plus de 500 à la fin des années 2000.
- **Les ouvriers qualifiés sont majoritairement impliqués dans la conduite d’installations industrielles et le transport**
 - Avec plus de 1 000 salariés les métiers d’opérateur qualifié de machine et de pilote d’installation lourde font partie des principaux métiers de la branche.
- **Parmi les rares ouvriers qualifiés de la branche, une part importante travaille dans les domaines de la distribution et de la logistique**
 - Plus de la moitié des ouvriers non qualifiés sont des manutentionnaires ou des agents logistiques.

Zoom sur les principaux métiers occupés par les employés (code PCS)

	Effectifs	Tendance*
Agents civils de sécurité et de surveillance (534A)	230	
Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises (543G)	220	
Secrétaires (542A)	190	
Employés qualifiés des services comptables ou financiers (543B)	120	
Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises (hors vente) (543F)	120	
Pompistes et gérants de station-service (salariés ou mandataires) (554J)	120	

Zoom sur les principaux métiers occupés par les ouvriers qualifiés (code PCS)

	Effectifs	Tendance*
Opérateurs et ouvriers qualifiés de la pétrochimie (conduite d’installation ou de machine) (625C)	1 280	
Pilotes d’installation lourde des industries de transformation (625A)	1 130	
Ouvriers qualifiés divers de type industriel (628G)	890	
Conducteurs routiers et grands routiers (641A)	240	
Conducteurs livreurs, coursiers (643A)	240	
Conducteurs d’engin lourd de manœuvre (651B)	240	

Zoom sur les principaux métiers occupés par les ouvriers non qualifiés (code PCS)

	Effectifs	Tendance*
Ouvriers de production non qualifiés (opérateur de presse, soudeur, préparateur, assembleur) (674A)	80	
Ouvriers du tri, de l’emballage, de l’expédition, non qualifiés (prép. de commande, agent logistique) (676C)	60	
Manutentionnaires non qualifiés (676A)	30	
Nettoyeurs (684A)	10	

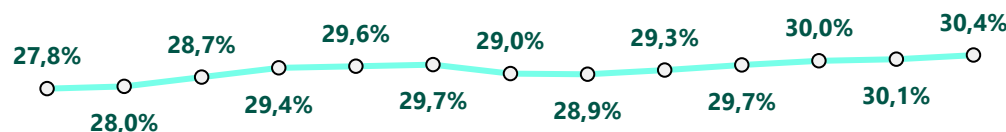
Profils et situations professionnelles des salariés

Situation comparée des hommes et des femmes

Les femmes représentent 30,4 % des effectifs de l'industrie pétrolière

- La féminisation du secteur a progressé de manière marginale ces dernières années
 - Parmi les salariés en CDI et CDD présents au 31/12/2024, on recense 9 620 femmes et 22 000 hommes soit un taux de féminisation des effectifs de 30,4 %.
 - Ce taux s'établissait à 27,8 % en 2011, soit une légère progression.

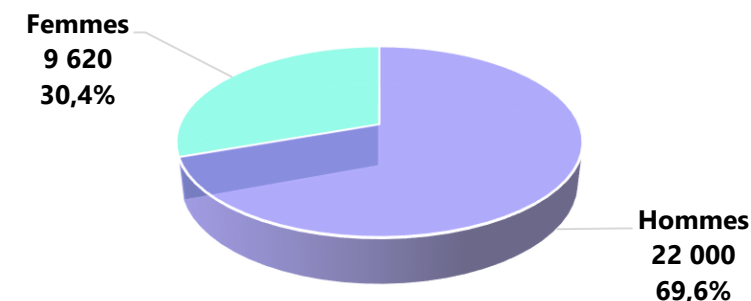
Évolution de la part de femmes dans les effectifs des entreprises de l'industrie du pétrole



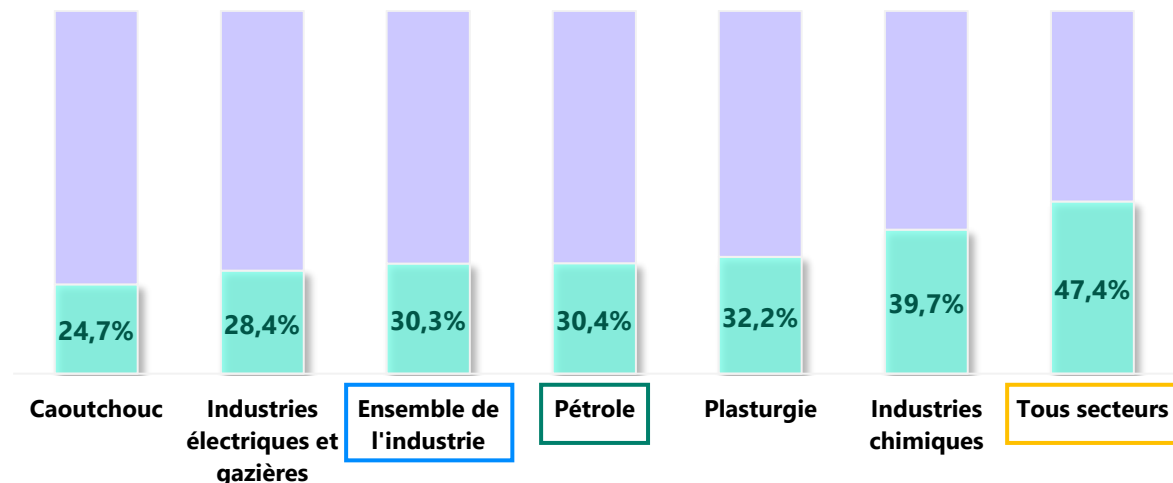
2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023

- La proportion de femmes dans les entreprises pétrolières est comparable à celle observée dans l'ensemble de l'industrie
 - Les secteurs industriels sont généralement très masculins pour des raisons liées à leur histoire, à la réalité des métiers et à leurs représentations ainsi qu'à la faible féminisation des filières de formation.
 - Dans l'ensemble de l'industrie, on recense 30,3 % de femmes parmi les salariés, dans le caoutchouc ce chiffre tombe à 24,7 %.

Répartition des salariés de l'industrie du pétrole selon le genre



Part de femmes dans les effectifs selon la branche d'activité



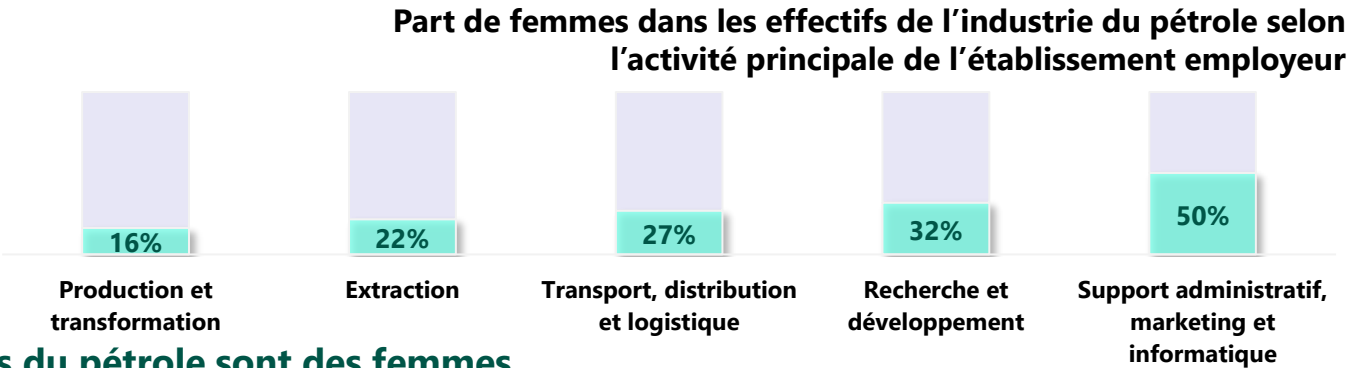
Profils et situations professionnelles des salariés

Situation comparée des hommes et des femmes

Les femmes occupent principalement des fonctions administratives et commerciales et restent très minoritaires dans le cœur de métier

▪ **Les sièges administratifs et les établissements support se caractérisent par des effectifs paritaires**

- Les femmes représentent 50 % des salariés dans les établissements de la branche dédiés aux fonctions support (administratif, marketing, informatique).
- En comparaison, leur présence reste plus faible sur les sites plus industriels : 22 % dans les quelques sites d'extraction, 16 % dans les raffineries et sites assimilés, 27 % dans la distribution, et 32 % dans la recherche.



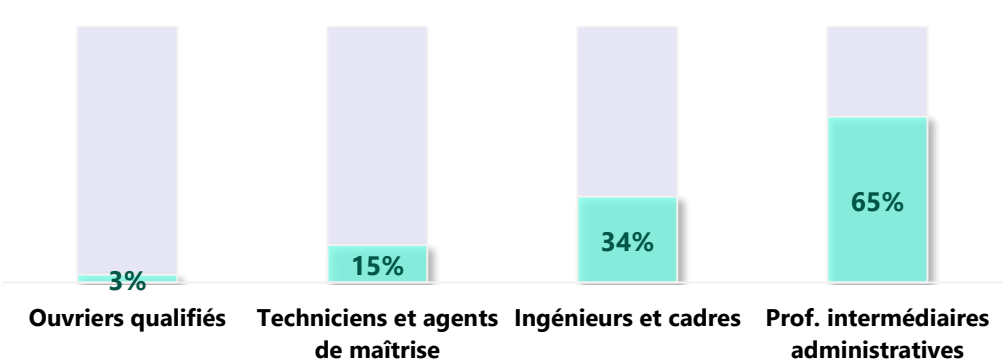
▪ **Moins de 5 % des ouvriers qualifiés des entreprises du pétrole sont des femmes**

- À l'inverse, près des deux tiers des professions intermédiaires administratives du secteur sont occupées par des femmes, de même qu'un tiers des postes d'ingénieurs et cadres.
- En particulier, 30 % des ingénieurs de recherche de l'industrie du pétrole sont des femmes, contre 24 % dans l'ensemble de l'industrie.

Part de femmes dans les effectifs selon la catégorie socioprofessionnelle et la branche d'activité

	Caoutchouc	Plasturgie	Industries électriques et gazières	Ensemble de l'industrie	Pétrole	Tous secteurs	Industries chimiques
Ingénieurs et cadres	29%	29%	31%	32%	34%	41%	48%
Techniciens et agents de maîtrise	17%	17%	13%	17%	15%	18%	29%
Prof. intermédiaires administratives	59%	61%	71%	64%	65%	68%	72%
Ouvriers qualifiés	14%	23%	10%	17%	3%	14%	16%

Part de femmes dans les effectifs selon la catégorie socioprofessionnelle dans l'industrie du pétrole



Source : Traitements Quadrat-études à partir de la Base Tous Salariés, Insee, 2025

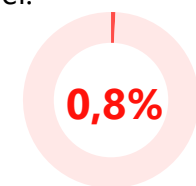
Profils et situations professionnelles des salariés

Situation comparée des hommes et des femmes

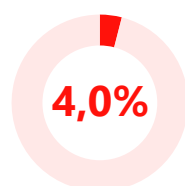
À l'image de ce qui est généralement observé dans l'industrie, le temps partiel est rare dans la branche et concerne principalement les femmes

- **Moins de 5 % des salariés de l'industrie du pétrole sont à temps partiel, un taux qui s'élève à 9 % parmi les femmes...**
 - La plus forte exposition des femmes au temps partiel est commune à la plupart des secteurs d'activité. Dans l'ensemble de l'industrie 3 % des hommes sont à temps partiel, contre 11 % des femmes.
 - Des écarts subsistent même à métier équivalent. Ainsi, dans l'industrie du pétrole 8 % des femmes ingénieures et cadres travaillent à temps partiel, contre seulement 2 % des hommes. Parmi les professions intermédiaires administratives ces proportions s'élèvent à 12 % pour les femmes et 7 % pour les hommes.
- **... Mais qui recule progressivement depuis plusieurs années**
 - Au début des années 2010, plus de 15 % des femmes salariées dans l'industrie du pétrole étaient à temps partiel, cette proportion a donc été divisée par deux en moins de 15 ans.
- **Les seniors sont plus nombreux à temps partiel que leurs plus jeunes collègues**
 - Indépendamment du genre, l'âge est également un facteur favorisant le recours au temps partiel.

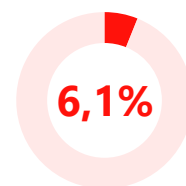
Part de
salariés à
temps partiel
selon l'âge



Moins de 30 ans

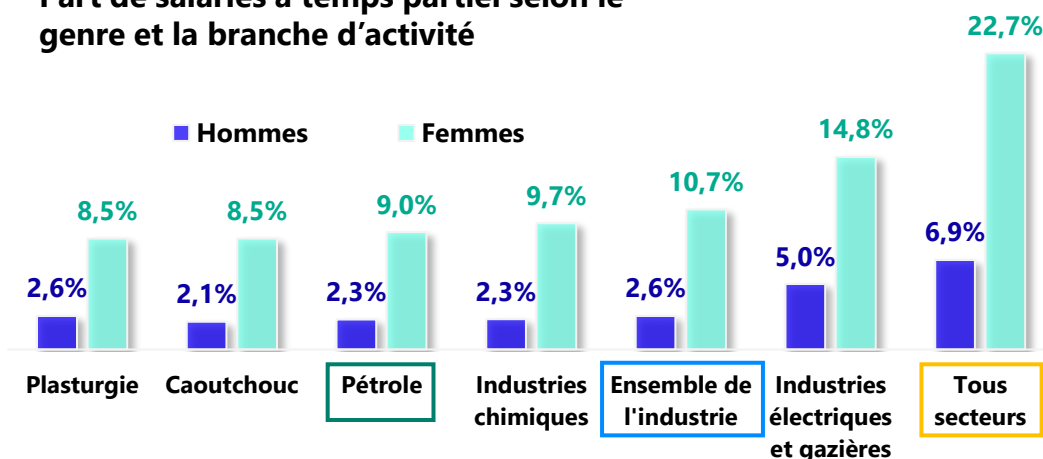


30-50 ans



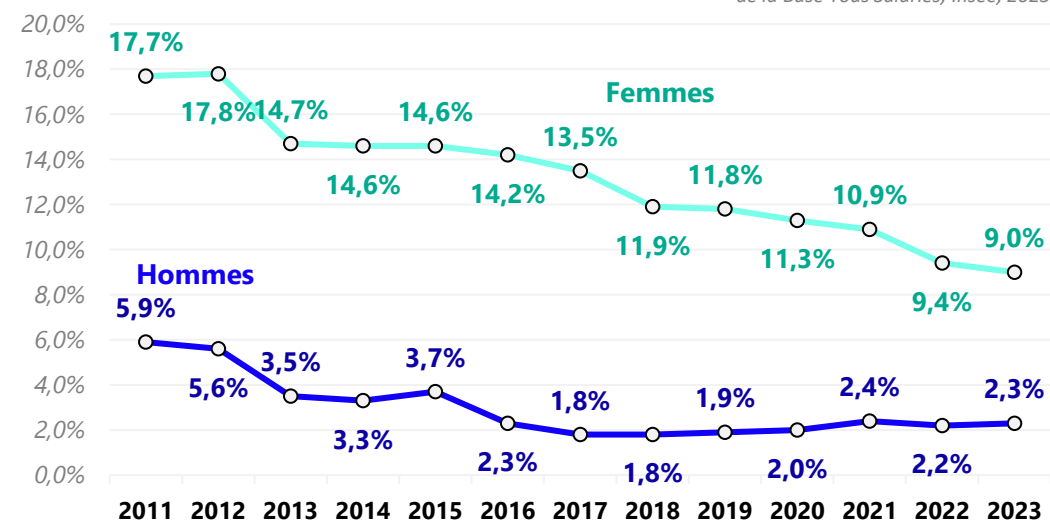
50 ans et plus

Part de salariés à temps partiel selon le genre et la branche d'activité



Part de salariés à temps partiel selon le genre et la branche d'activité

Source : Traitements Quadrat-études à partir de la Base Tous Salariés, Insee, 2025



Profils et situations professionnelles des salariés

Situation comparée des hommes et des femmes

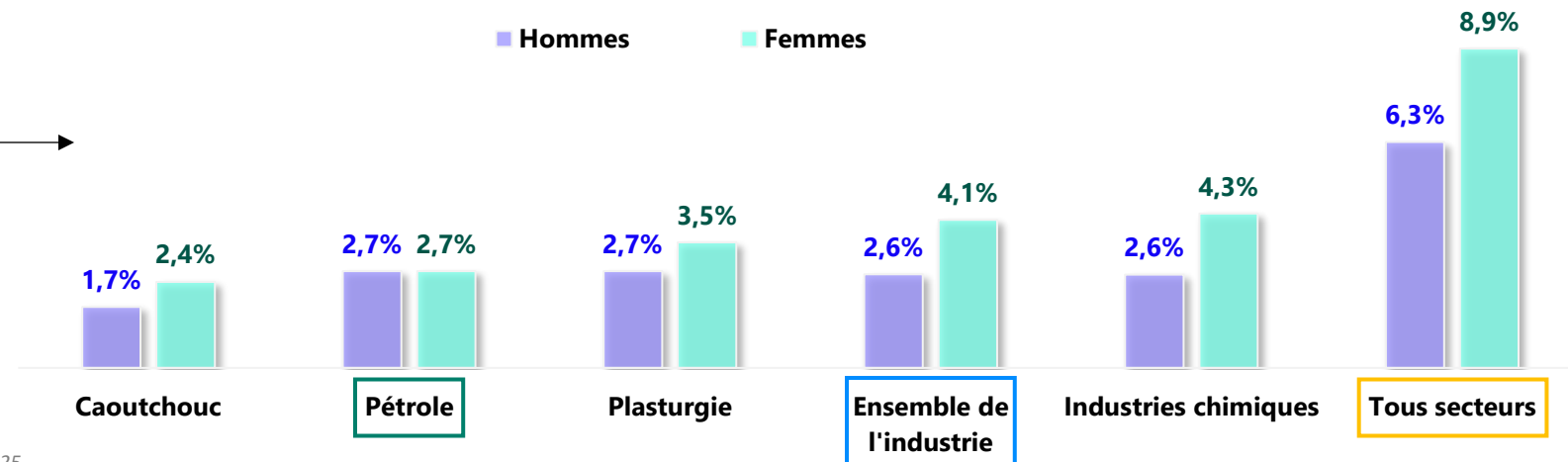
Peu de salariés des entreprises de l'industrie du pétrole évoluent en CDD

- **Un constat vrai pour les femmes et pour les hommes...**
 - L'industrie du pétrole compte 30 710 salariés en CDI, contre seulement 910 en CDD, soit un taux de 2,7%. Ce taux est identique pour les hommes et pour les femmes.
 - Les métiers de conducteur de ligne / pilote d'installation et de technicien R&D sont ceux où le CDD est le plus fréquent (entre 8 % et 12 % des effectifs).
- **... et partagé dans les branches d'activités proches**
 - Dans l'ensemble de l'industrie 2,6 % des hommes sont en CDD, contre 4,1 % des femmes, des chiffres évidemment très inférieurs à ce qui est observé tous secteurs confondus où le CDD concerne 6,3 % des hommes et 8,9 % des femmes.

Part de salariés en CDD dans la
branche du pétrole selon le genre



Part de salariés en CDD selon le
genre et la branche d'activité



Profils et situations professionnelles des salariés

Situation comparée des hommes et des femmes

L'index de l'égalité professionnelle des entreprises de la branche pétrole progresse depuis 2019

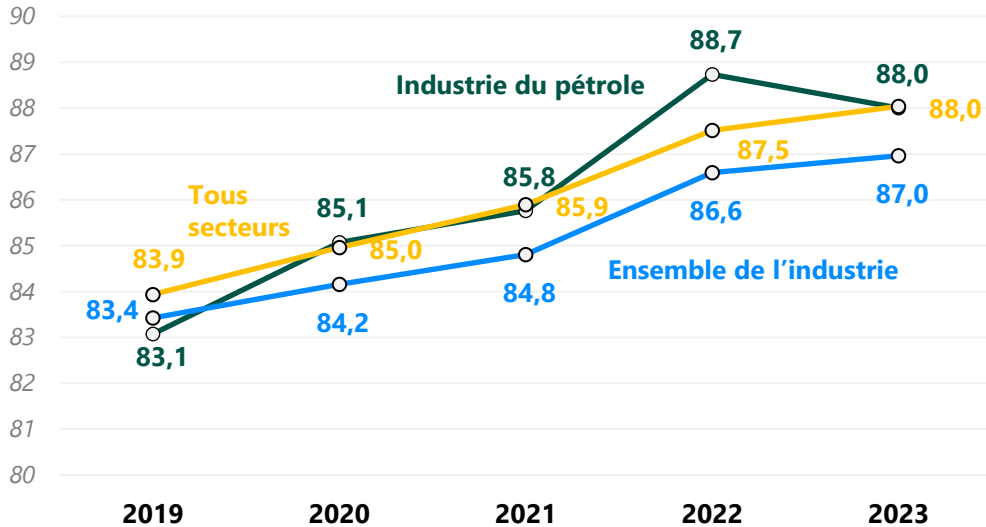
- La note moyenne des entreprises de la branche s'élève à 88/100
 - Il s'agit d'une note identique à la moyenne observée tous secteurs confondus et légèrement supérieure à la moyenne de l'ensemble de l'industrie (87 / 100).
 - En 2019, la note moyenne des entreprises pétrolière était de 84 /100.



L'index de l'égalité professionnelle

Mis en place en 2018, l'index de l'égalité professionnelle est un outil pour mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, il est composé de 5 indicateurs qui une fois additionnés donnent une note globale entre 0 et 100. Si une entreprise obtient moins de 75 points, elle doit mettre en place des mesures de correction sous 3 ans, sous peine de sanctions financières.

Évolution de la note moyenne globale à l'index selon le secteur



- L'écart de rémunération et le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations sont les indicateurs où les entreprises de la branche ont le plus de marges de progrès

- La note à l'indicateur d'écart de rémunération s'élève à 36 / 40 en moyenne dans l'industrie du pétrole. Elle est calculée selon l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes à temps plein, à âge et coefficient équivalents. Un écart de moins de 0,1 % en faveur des hommes permet d'obtenir la note maximale de 40 / 40. Une note de 36 / 40 équivaut à un écart de rémunération en faveur des hommes situé entre 3 % et 4 %.
- L'indicateur relatif à la présence de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations attribue la note maximale (10 / 10) lorsqu'au moins 4 femmes figurent parmi ces postes. Dans l'industrie du pétrole, la note moyenne observée est de 3 / 10, ce qui correspond à une présence moyenne de 1 à 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations des entreprises.

Notes moyennes aux différentes rubriques de l'index selon le secteur

	Écart de rémunération	Écart de taux d'augmentation	Écart de taux de promotion	Femmes dans le top 10 des rémunérations	Augmentations au retour de congé maternité
Pétrole	36 / 40	19 / 20	14 / 15	3 / 10	15 / 15
Ensemble de l'industrie	36 / 40	18 / 20	14 / 15	4 / 10	14 / 15
Tous secteurs	36 / 40	18 / 20	14 / 15	5 / 10	13 / 15

Source : Traitements Quadrat-études à partir des déclarations d'Index des entreprises de plus de 50 salariés recensées par le Ministère du Travail, 2025

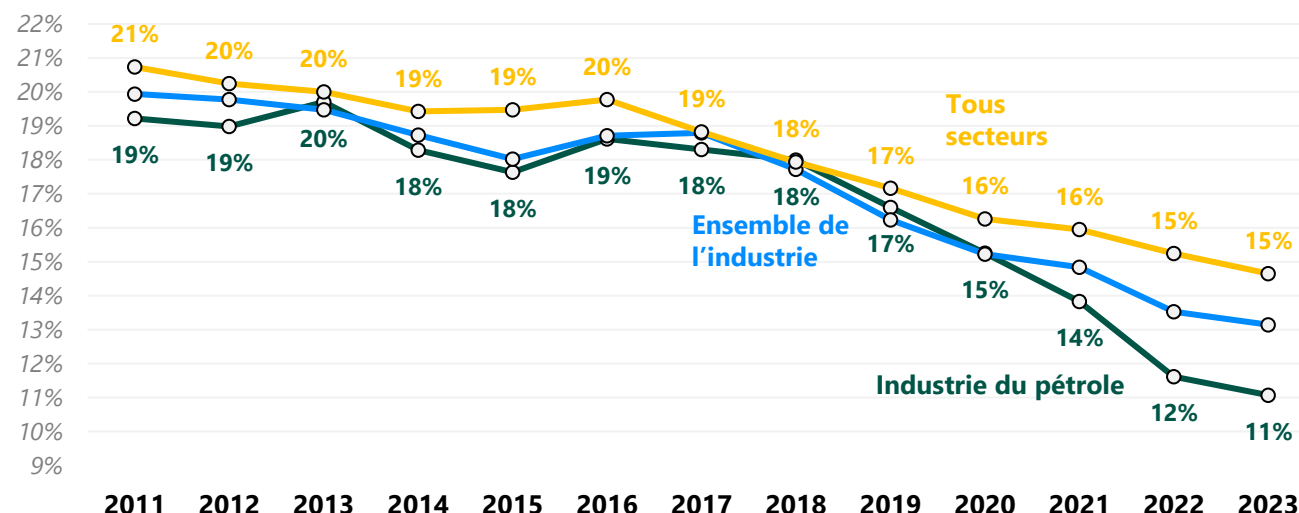
Profils et situations professionnelles des salariés

Situation comparée des hommes et des femmes

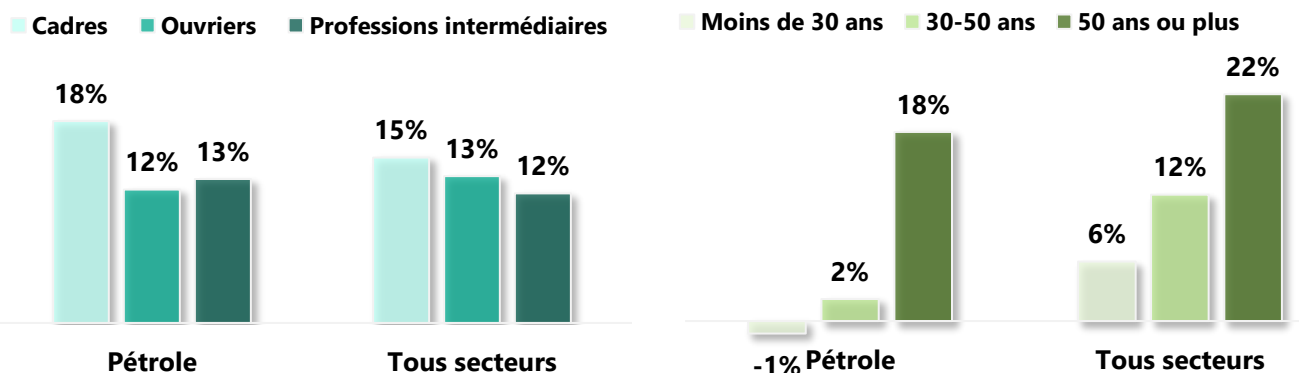
Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont nettement diminué ces dernières années, mais persistent encore

- **L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes en équivalent temps plein salariés dans l'industrie du pétrole est passé de 19 % en 2011 à 11 % en 2023**
 - La réduction des inégalités de salaire est une tendance commune à la plupart des secteurs d'activité et s'explique par un ensemble de facteurs conjoints parmi lesquels la montée en qualification des femmes, le renforcement du cadre légal, ainsi que l'évolution des représentations sociales et des attentes en matière d'égalité.
 - L'écart moyen de rémunération en faveur des hommes mesuré dans l'industrie du pétrole (11 %) est plus faible que ce qui est observé tous secteurs d'activité confondus (15 %) et dans l'ensemble du grand secteur « Plastiques, caoutchouc, combustibles » (13 %).
 - Néanmoins, des écarts de rémunération significatifs persistent à catégorie socioprofessionnelle équivalente, en particulier parmi les cadres et plus encore après 50 ans. Cette situation reflète notamment la sous-représentation des femmes parmi les cadres dirigeants, liée à la fois à des facteurs générationnels et à des trajectoires de carrière différenciées entre les femmes et les hommes.

Évolution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en équivalent temps plein (en faveur des hommes)



Écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle et l'âge en 2023 (en faveur des hommes)



Profils et situations professionnelles des salariés

Recours à l'intérim

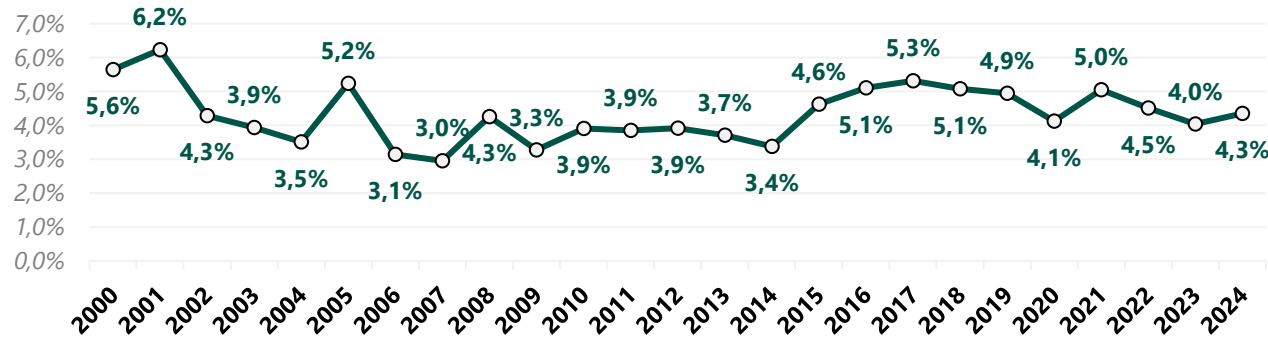
Le taux de recours à l'intérim dans les activités apparentées au raffinage est inférieur à la moyenne de l'industrie

Le volume de travail intérimaire dans les entreprises du raffinage s'élève à 400 ETP en 2024, soit à un taux de recours de 4,3 %

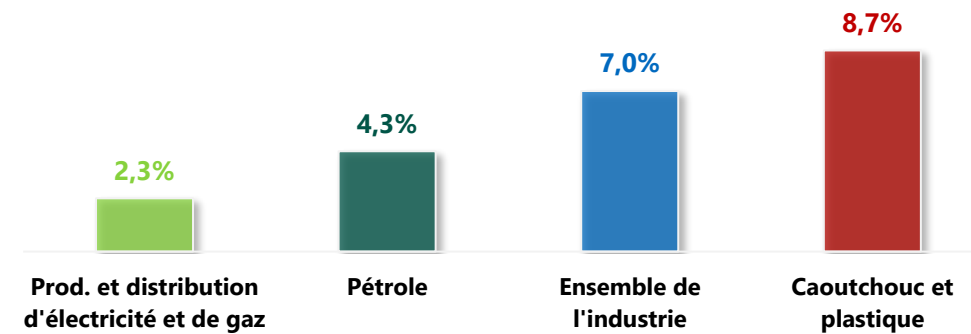
- Le recours à l'intérim est sensible à la conjoncture économique et fluctue généralement entre 3,5 % et 5,0 % dans l'industrie du pétrole. Il s'établit à 4,3 % en 2024, soit un niveau proche de la moyenne des dix dernières années (4,7 %).
- Dans l'ensemble de l'industrie le taux de recours à l'intérim s'élève à 7,0 % en 2024.

Le taux de recours à l'intérim est le nombre d'intérimaires en équivalent temps plein (ETP) rapporté aux effectifs salariés totaux présents en fin d'année

Évolution du taux de recours à l'intérim dans l'industrie du pétrole



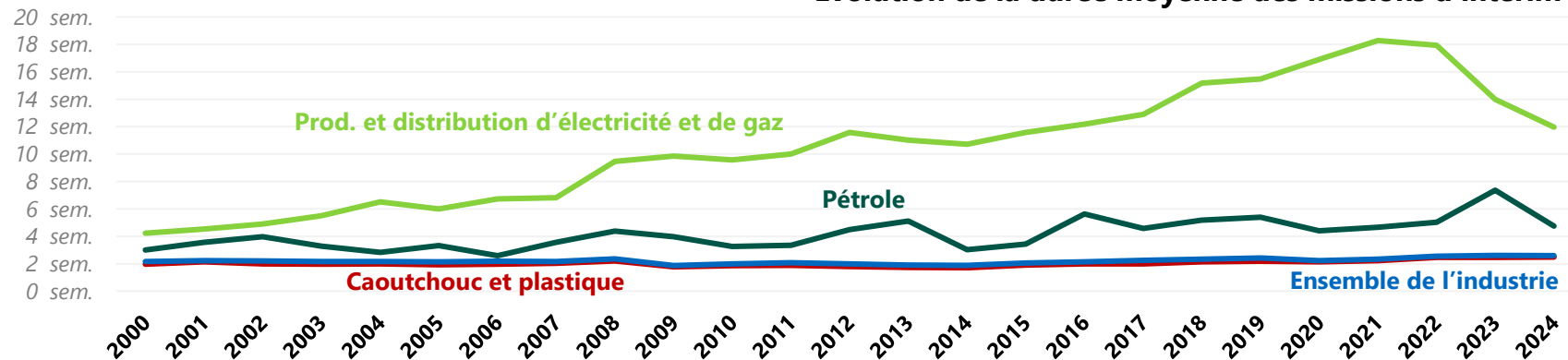
Taux de recours à l'intérim selon la branche d'activité



La durée moyenne des missions des intérimaires a augmenté ces dernières années dans le secteur

- Chaque mission d'intérim dure en moyenne 5 semaines dans l'industrie du pétrole, contre un peu moins de 3 semaines dans l'ensemble de l'industrie.

Évolution de la durée moyenne des missions d'intérim



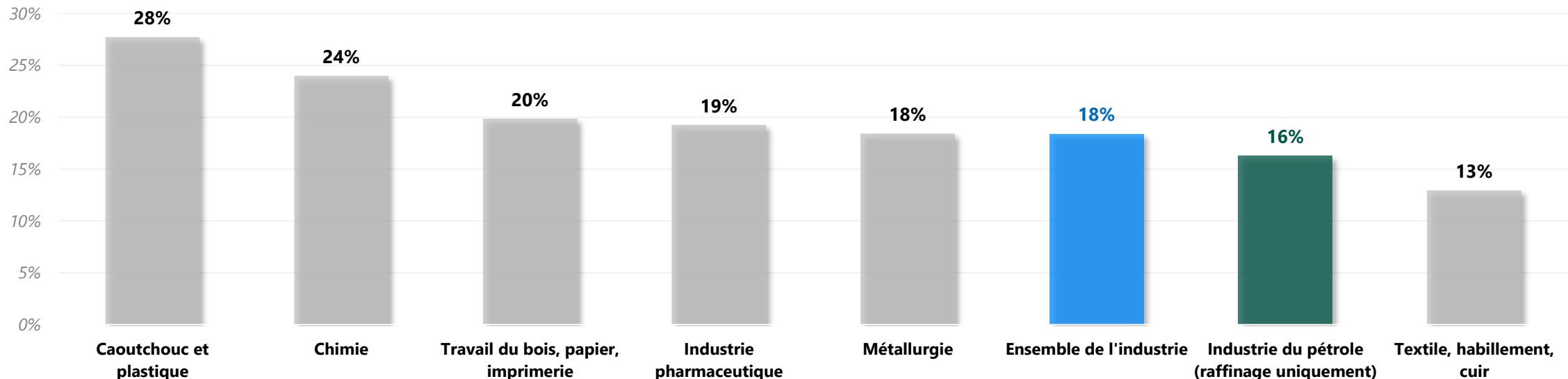
Les résultats du périmètre « Industrie du pétrole » portent ici uniquement sur le secteur du raffinage

La grande majorité des salariés de l'industrie du pétrole travaillent en journée, selon des horaires fixes, le travail en équipes successives y est moins répandu que dans l'ensemble de l'industrie

- **16 % des salariés travaillent en équipes successives dans l'industrie du pétrole, contre 18 % en moyenne dans l'ensemble de l'industrie**
- Ces données montrent que l'industrie pétrolière fait partie des secteurs où le travail en équipes successives (2x8, 3x8, 4x8...) est parmi les moins répandus, au même niveau que l'industrie textile. À l'inverse, dans des secteurs comme la plasturgie ou la chimie, 25 à 30 % des salariés travaillent selon ce mode d'organisation.

► Ces données doivent être considérées avec prudence : elles datent de 2020 et sont donc relativement anciennes. De plus, le champ « pétrole » correspond ici uniquement au code NAF 19, « Cokéfaction et raffinage », ce qui limite l'analyse à ces seules activités.

Proportion de salariés concernés par le travail en équipes successives, selon le secteur d'activité



Profils et situations professionnelles des salariés

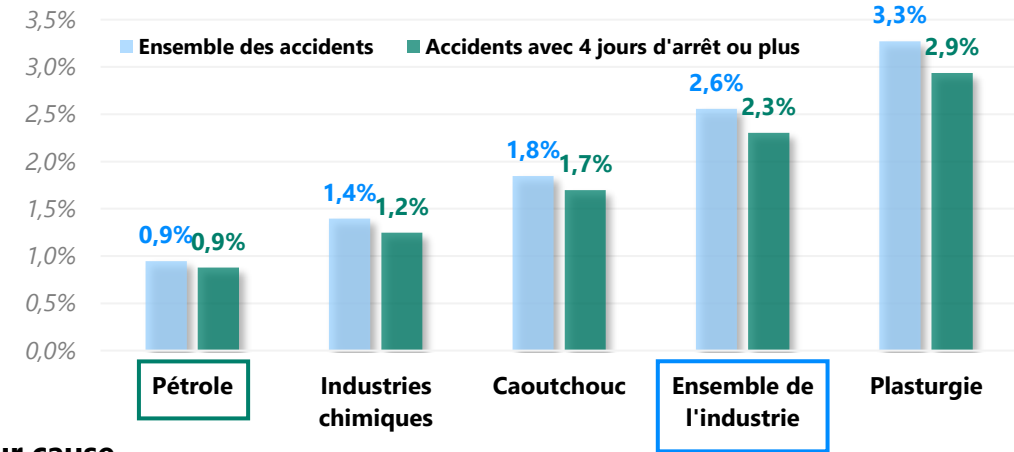
Risques professionnels

Les accidents du travail sont assez rares dans l'industrie du pétrole, mais peuvent avoir une certaine gravité

Un peu moins de 1 % des salariés ont eu un accident du travail en 2023

- La quasi-totalité des accidents du travail dans l'industrie du pétrole entraînent 4 jours d'arrêt ou plus.
- Les accidents du travail sont moins nombreux dans l'industrie du pétrole que dans la plupart des secteurs industriels. En moyenne, à l'échelle de l'ensemble de l'industrie, 2,3 % des salariés ont eu un accident du travail en 2023.
- Les statistiques des dernières années montrent qu'un peu moins d'une dizaine de nouvelles incapacités permanentes sont déclarées chaque année dans le secteur du pétrole, dont 2 à 4 avec un taux d'incapacité supérieur à 10 %.
- Ce nombre est en légère baisse sur le temps long, de même que la proportion de salariés touchés par les accidents, 0,9 % en 2023 contre 1,4 % en 2013.

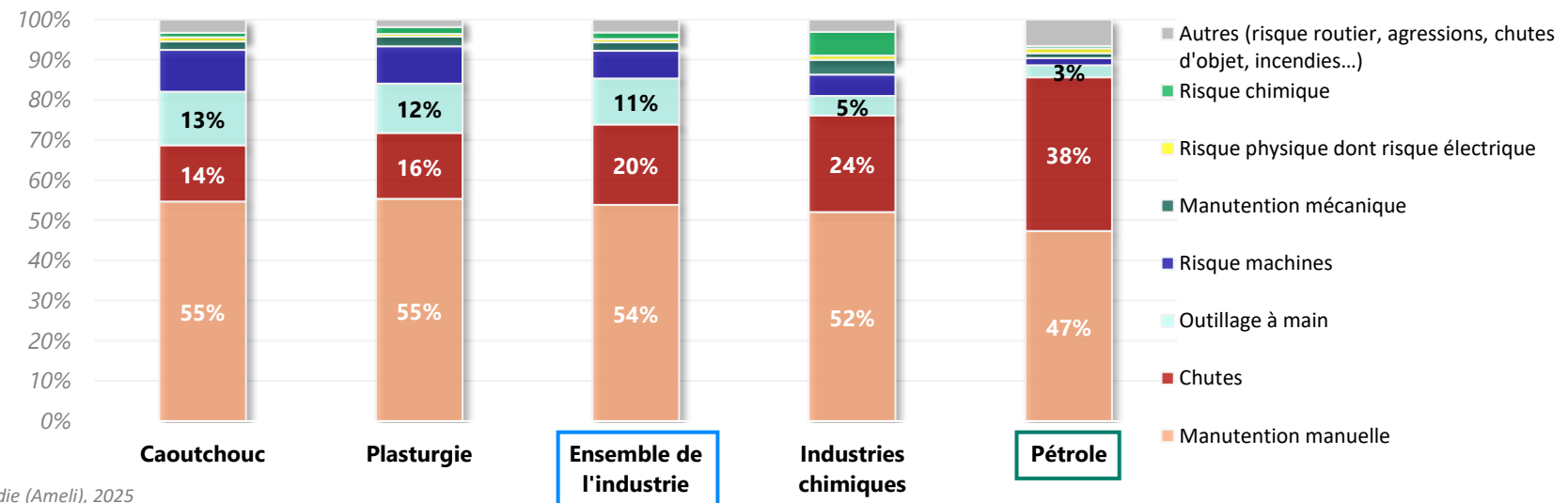
Part de salariés touchés par un accident du travail selon le secteur d'activité



Les deux principales causes d'accident du travail sont la manutention manuelle et les chutes

- Dans l'industrie du pétrole, 47 % des accidents du travail sont dus à des activités de manutention manuelle et 38 % à des chutes.
- La forte proportion de chutes parmi les causes d'accident du travail est une des spécificités du secteur : dans l'ensemble de l'industrie les chutes comptent pour 20 % des accidents.

Répartition des accidents du travail selon leur cause



La prévention des risques professionnels prend une importance particulière dans un contexte de vieillissement des effectifs

- **Des initiatives pour accompagner la fin de carrière, présentes dans plusieurs entreprises, mais pas encore généralisées**
 - Le vieillissement des effectifs salariés, observé précédemment (voir page 17), est ressenti par la majorité des entreprises : 77 % estiment que la proportion de salariés de 50 ans et plus présents dans leurs effectifs aujourd'hui est supérieure à celle d'il y a cinq ans.
 - Pour y répondre, certaines structures mettent en place des mesures pour faciliter la fin de carrière, mais elles restent encore minoritaires : 43 % proposent des formations aux gestes et postures, 29 % instaurent un suivi spécifique avec la médecine du travail et 21 % utilisent des équipements adaptés pour améliorer l'ergonomie et le confort des postes. Les initiatives concernant l'organisation et les modes de travail (horaires, télétravail, spécialisation sur certaines tâches, réduction des déplacements) sont moins fréquentes.



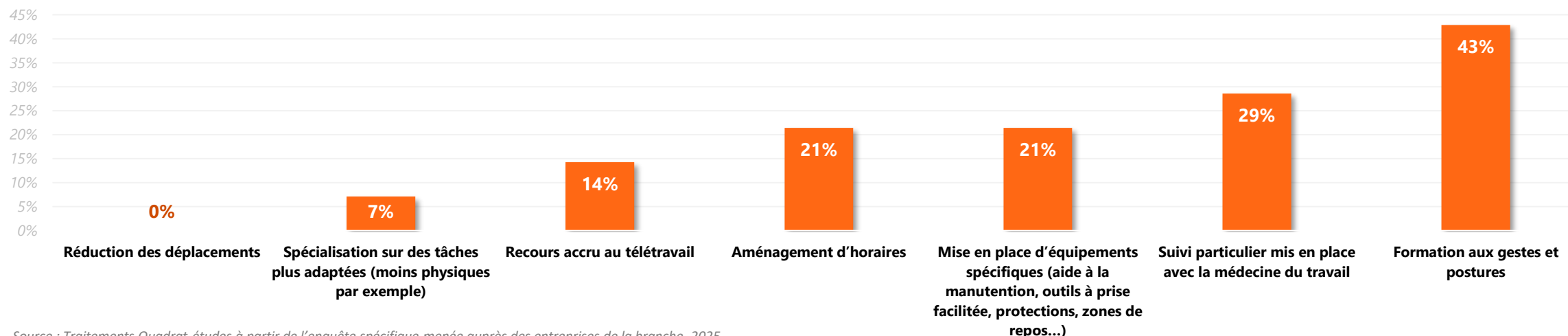
Données d'enquête

Une enquête en ligne a été menée pour compléter la statistique publique par des éléments qualitatifs sur les besoins, pratiques et difficultés des entreprises en matière d'emploi, de recrutement et de formation. Quatorze grands groupes du secteur y ont répondu, représentant environ cent établissements — soit près d'un quart de la branche. Malgré un nombre limité d'observations, la couverture des effectifs est jugée satisfaisante. Les résultats doivent être interprétés avec prudence, mais ils offrent un éclairage utile sur plusieurs tendances et pratiques professionnelles. Les pages présentant des analyses issues de ces données d'enquête sont marquées par un bandeau en haut à droite de l'écran. Des informations détaillées sur l'enquête sont présentées en annexe en fin de rapport.

77 %

**Part des groupes
interrogés employant plus
de salariés âgés de 50 ans
et plus qu'il y a cinq ans**

Fréquence des différents dispositifs de facilitation de la fin de carrière (en part des groupes concernés)



Source : Traitements Quadrát-études à partir de l'enquête spécifique menée auprès des entreprises de la branche, 2025

Profils et situations professionnelles des salariés

Travailleurs en situation de handicap

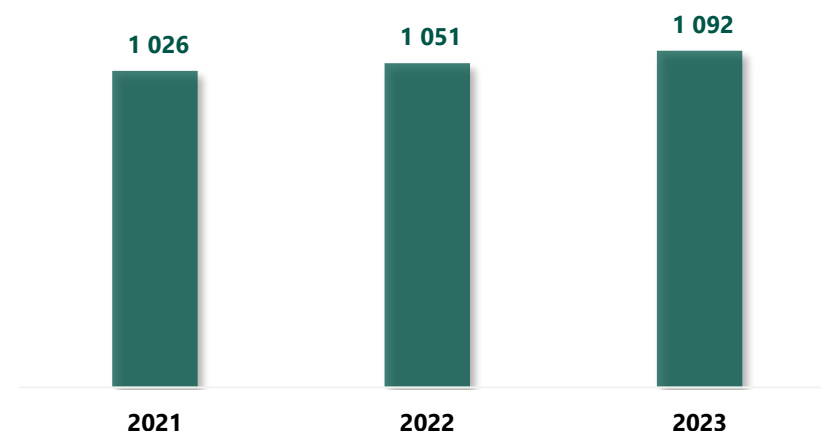
Un peu plus de 1 000 travailleurs en situation de handicap sont salariés dans les entreprises de l'industrie du pétrole

- Le nombre de travailleurs handicapés dans la branche a progressé de +6 % entre 2021 et 2023
 - Plusieurs grandes entreprises du secteur ont récemment signé ou renouvelé un accord spécifique sur le handicap et un texte de branche est en vigueur depuis 2011 ce qui témoigne l'attention portée à ce sujet au sein de la filière.
 - Le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap, calculé comme le rapport entre le nombre de travailleurs et les effectifs salariés totaux, s'établit à 3,5 % dans l'industrie du pétrole en 2023, soit 1 092 travailleurs handicapés, dont 50 à 60 alternants.
- Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans l'industrie pétrolière demeure légèrement inférieur à celui observé dans d'autres secteurs industriels comparables.
- L'emploi de personnes en situation de handicap est traditionnellement assez fort dans l'industrie pour des diverses raisons structurelles : population assez âgée, syndromes d'usure physique plus fréquents, tradition de maintien dans l'emploi des salariés sur des postes adaptés, présence de nombreux grands groupes ayant les moyens de mettre en œuvre des politiques RH.
- Le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap s'établit à 4,0 % en moyenne dans l'ensemble de l'industrie, contre 3,6 % tous secteurs confondus. Certains secteurs comme le caoutchouc présentent des taux particulièrement élevés (4,8 %).

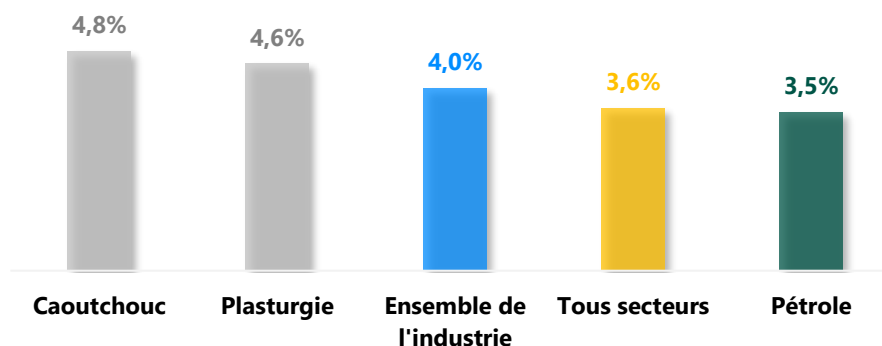
Proportion d'entreprises n'employant aucun travailleur handicapé (entreprises de 20 salariés ou plus uniquement)

Plasturgie	Caoutchouc	Pétrole	Industries chimiques
13%	14%	16%	21%

Évolution du nombre de travailleurs handicapés dans la branche pétrole



Taux d'emploi de travailleurs handicapés



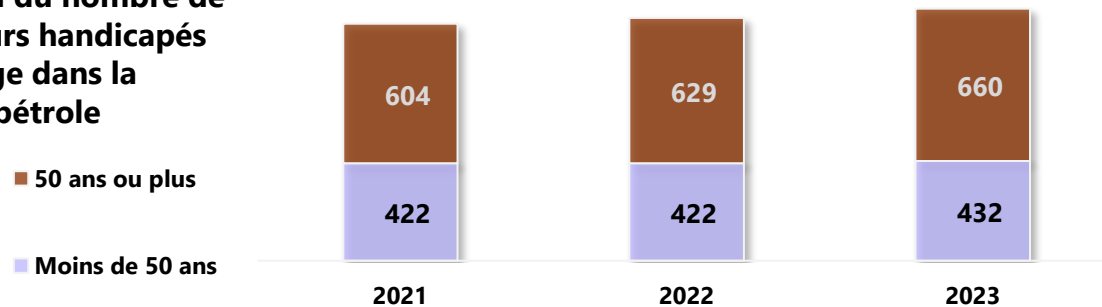
Profils et situations professionnelles des salariés

Travailleurs en situation de handicap

60 % des travailleurs en situation de handicap de la branche ont 50 ans ou plus

- **L'accroissement du nombre de travailleurs handicapés concerne surtout les salariés de 50 ans ou plus**
 - Dans l'industrie pétrolière, le nombre de salariés reconnus en situation de handicap est passé de 604 en 2021 à 660 en 2023 parmi les salariés de 50 ans ou plus, soit une hausse de 9 %. En revanche, ce chiffre est resté relativement stable chez les moins de 50 ans.
 - Cette évolution suggère qu'il s'agit davantage d'une dynamique de reconnaissance du handicap parmi les salariés déjà en poste, plutôt que d'une augmentation significative des recrutements externes de personnes en situation de handicap.

Évolution du nombre de travailleurs handicapés selon l'âge dans la branche pétrole



- **Le taux d'emploi majoré des 50 ans ou plus s'établit à 4,5 % dans l'industrie du pétrole**
 - Un chiffre semblable à la moyenne tous secteurs confondus (4,6 %) et légèrement inférieur à la moyenne de l'industrie (5,3 %).
 - Certains secteurs comme le caoutchouc ou la plasturgie atteignent, en moyenne, le taux d'obligation légal de 6 %.

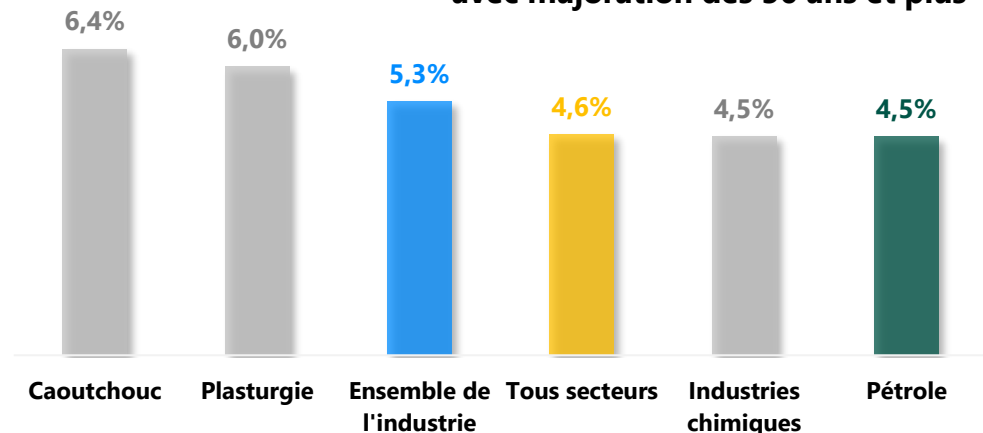


L'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés

Toute entreprise privée ou publique de 20 salariés a l'obligation d'employer au moins 6 % de salariés ayant une reconnaissance de handicap. À défaut, elle doit s'acquitter d'une contribution au Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Cette contribution peut être amoindrie si l'entreprise a recours à de la sous-traitance exploitant de la main d'œuvre en situation de handicap ou si elle prouve l'engagement de dépenses en faveur des travailleurs handicapés (aménagement de poste, prestations d'accompagnement, participation à des événements...).

Le taux de 6 % est calculé en prenant en compte l'ensemble des effectifs tous contrats confondus, au prorata du temps de présence. Les travailleurs handicapés de 50 ans ou plus comptent pour 1,5.

Taux d'emploi de travailleurs handicapés avec majoration des 50 ans et plus





Dynamiques de recrutement et enjeux de compétences

Flux de recrutement	39
Difficultés de recrutement	40
Profils des salariés recrutés	41
Évolution et transmission des compétences	46

Dynamiques de recrutement et enjeux de compétences

Flux de recrutement

Un volume de recrutements en CDI relativement faible en comparaison à la moyenne de l'industrie

- Un peu moins de 1 800 salariés en CDI ont été recrutés en 2024 par les entreprises de la branche des industries pétrolières
 - Le taux de recrutement en CDI dans l'industrie du pétrole s'élève à 5,8 %, calculé comme le rapport entre le nombre de salariés recrutés et les effectifs présents en fin d'année.
 - Le taux de recrutement en CDI moyen dans l'ensemble de l'industrie atteint 9,0 %, porté notamment par les industries agroalimentaires et le secteur du médicament.
 - En comparaison, les industries du caoutchouc, de la plasturgie et de la chimie présentent des niveaux plus bas, avec des taux de recrutement en CDI de 4,5 %, 7,1 % et 7,6 % respectivement.

1 767

Nombre de salariés recrutés
en CDI dans l'industrie du
pétrole en 2024

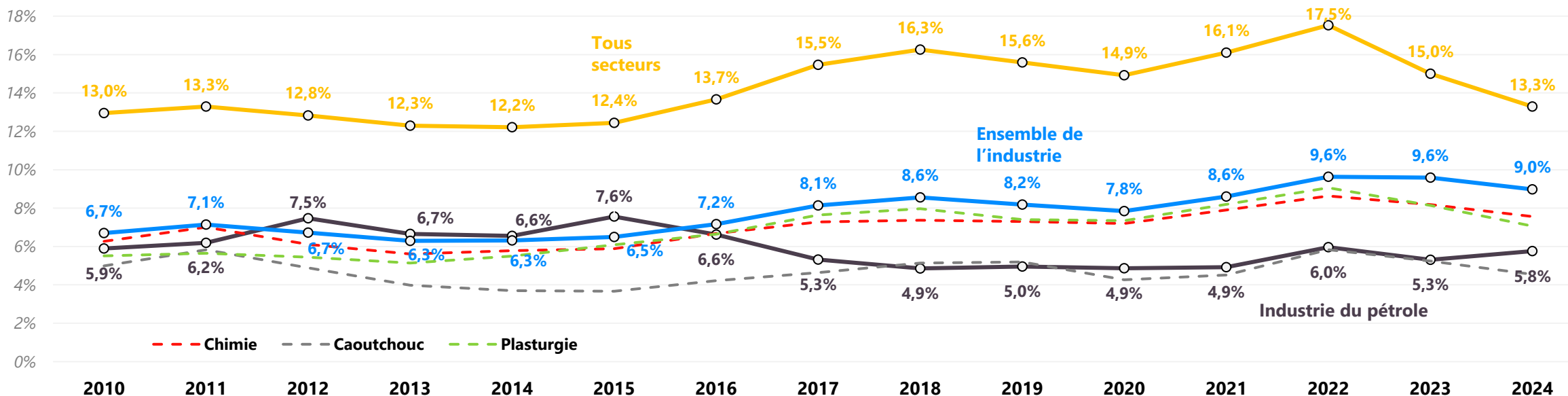
Turnover en CDI
et CDD dans
l'industrie du
pétrole en 2024

6,8 %

487

Nombre de salariés
recrutés en CDD
dans l'industrie du
pétrole en 2024

Évolution du taux de recrutement en CDI selon le secteur d'activité



Les difficultés de recrutement dans l'industrie du pétrole sont relativement élevées

- **Les deux tiers des entreprises de la branche déclarent rencontrer des difficultés de recrutement, un chiffre légèrement supérieur à la moyenne de l'industrie**

- 64 % des entreprises de la branche pétrole éprouvent des difficultés à recruter. Ce chiffre peut être mis en perspective avec la part de projets de recrutements difficiles qui s'élève à 58 % en moyenne dans l'ensemble de l'industrie et 53 % tous secteurs confondus.
- Les difficultés de recrutement ont considérablement augmenté au sortir de la crise sanitaire, puis ont commencé à ralentir à partir de 2023, mais restent à un niveau assez élevé, en particulier dans certains secteurs comme l'industrie pétrolière.

- **La majorité des entreprises identifient le manque de candidats qualifiés comme première cause de leurs difficultés de recrutement, suivi par la méconnaissance des métiers du secteur et l'éloignement géographique de certains sites**

- Le secteur se distingue par des métiers très qualifiés et aux compétences spécifiques (voir page 20) et une implantation géographique particulière (voir page 11). Cela se répercute dans les causes de difficultés de recrutement identifiées par les entreprises : 56 % pointent le manque de candidats qualifiés, 33 % la méconnaissance des métiers du secteur et la même proportion évoque le manque de mobilité géographique des candidats en lien avec l'éloignement géographique de certains établissements.

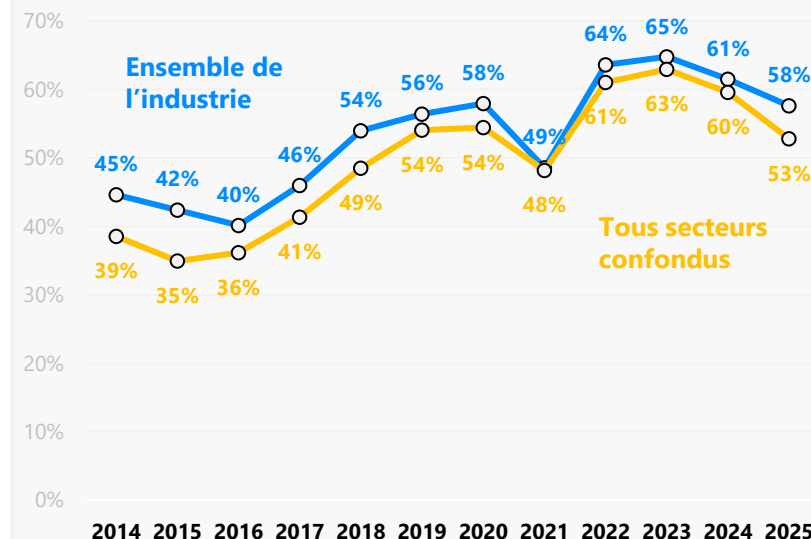
« Des dispositifs d'aide à la mobilité géographique pourraient être mobilisés pour renforcer l'attractivité des métiers, notamment dans un contexte rural où l'accès à l'emploi peut être freiné par la distance et le manque de solutions de transport ou de logement », site de moins de 50 salariés implanté dans le Grand Est

- Enfin, les métiers de la maintenance et, plus généralement, les métiers appelant des compétences de niveau BTS/DUT sont ceux où les difficultés de recrutement se font le plus ressentir.

64 %

Part des groupes interrogés ayant des difficultés à recruter

Évolution des difficultés de recrutement dans l'ensemble de l'industrie et tous secteurs confondus
(source : Enquête Besoins en Main d'Œuvre, France Travail)



Dynamiques de recrutement et enjeux de compétences

Profils des salariés recrutés

La spécificité démographique du secteur, caractérisé par un âge moyen plus élevé, se retrouve dès l'entrée dans l'entreprise

- L'âge moyen des salariés recrutés en CDI s'élève à 40,5 ans dans l'industrie du pétrole, contre 37,9 ans dans l'ensemble de l'industrie

- Le pétrole est un des secteurs où l'âge moyen d'entrée est le plus élevé. Dans la plasturgie, l'âge moyen d'entrée en CDI est de 38,6 ans et dans le caoutchouc il est de 38,5 ans.

- L'âge moyen plus élevé des recrues en CDI dans l'industrie du pétrole peut s'expliquer par la nature des postes proposés, souvent plus qualifiés, techniques et exigeants en expérience et en formation.

En outre, les métiers du pétrole peuvent parfois souffrir d'un déficit d'attractivité auprès des plus jeunes.

- Les moins de 30 ans représentent 19 % des recrutements en CDI de l'industrie du pétrole, contre 28 % dans l'ensemble de l'industrie

Répartition des
salariés recrutés en
CDI selon l'âge

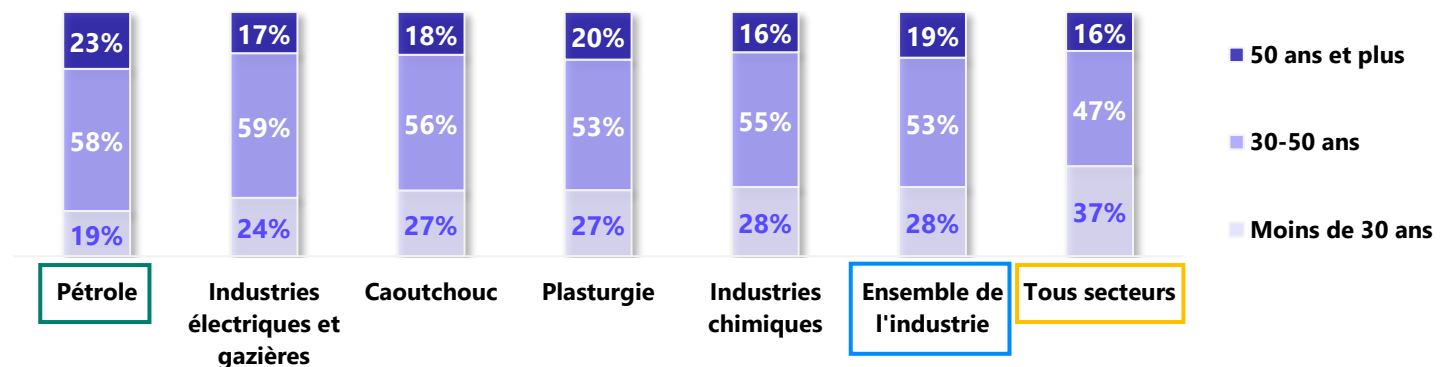
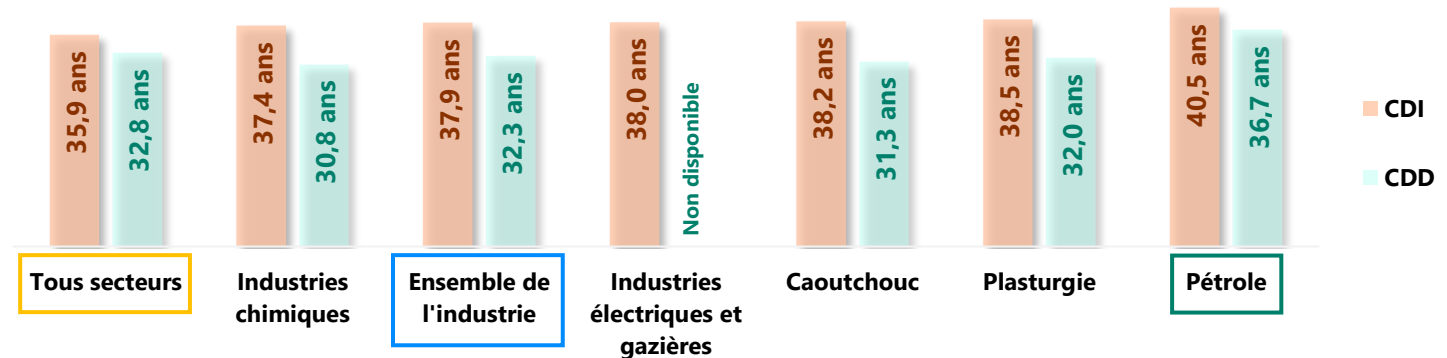
40,5
ans

Âge moyen des salariés
recrutés en CDI dans
l'industrie du pétrole

36,7
ans

Âge moyen des
salariés recrutés en
CDD dans l'industrie
du pétrole

Âge moyen des salariés recrutés selon le contrat et le secteur d'activité



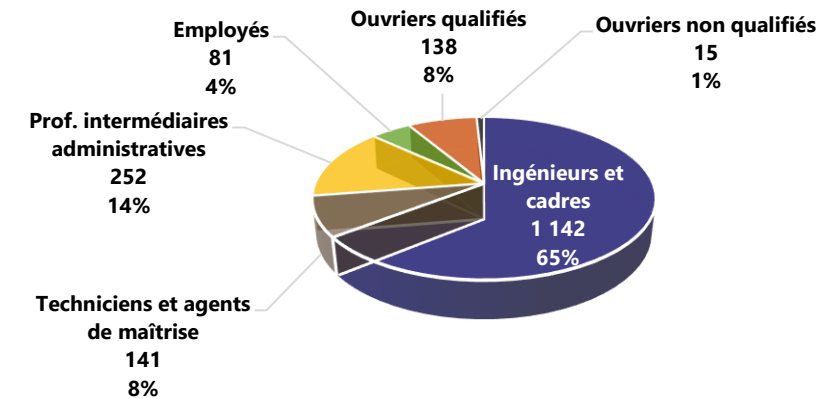
Dynamiques de recrutement et enjeux de compétences

Profils des salariés recrutés

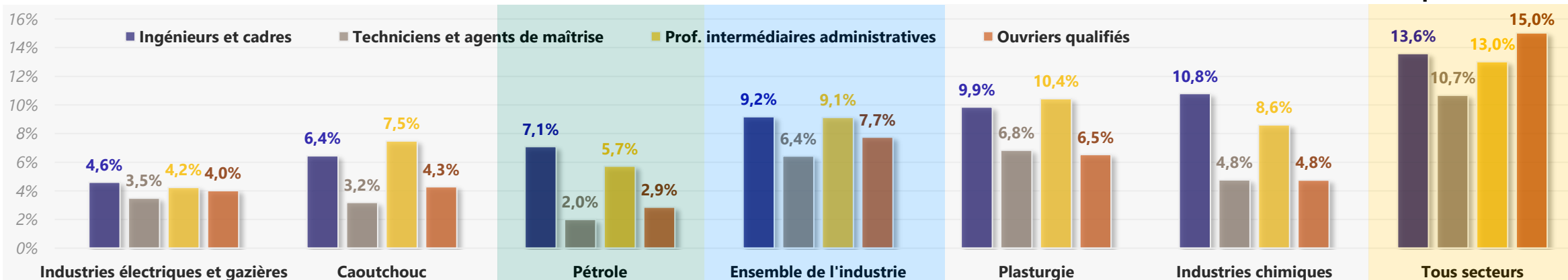
La majorité des salariés recrutés par les entreprises du pétrole sont des cadres et des professions intermédiaires administratives

- **65 % des recrutements en CDI sont des ingénieurs et cadres**
 - Les profils les plus recrutés dans l'industrie du pétrole sont les cadres des services informatiques, ainsi que des postes à dominante administrative et commerciale. Certains sont des métiers en développement, comme la R&D informatique, mais il s'agit le plus souvent de métiers où le turnover est important, notamment dans le domaine commercial.
 - Ce constat vaut également pour les professions intermédiaires administratives, qui représentent 14 % des recrutements.
 - Le taux de recrutement en CDI atteint 7,1 % chez les cadres et 5,7 % parmi les professions intermédiaires administratives, contre seulement 2,0 % pour les techniciens et agents de maîtrise et 2,9 % pour les ouvriers qualifiés.
 - Si cette concentration des recrutements sur les fonctions support est un phénomène courant dans l'industrie, elle est encore plus marquée dans le secteur pétrolier, où les embauches en CDI concernent très majoritairement des profils à niveau de qualification élevé ou dans des fonctions transverses.

Répartition des salariés recrutés en CDI selon la catégorie socioprofessionnelle



Taux de recrutement en CDI selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : Traitements Quadrat-études à partir de la Base Tous Salariés, Insee, 2025

Dynamiques de recrutement et enjeux de compétences

Profils des salariés recrutés

Note de lecture :

Certains métiers, comme ceux de cadre du contrôle qualité ou de la recherche en informatique, sont en croissance (flèches vertes) : les effectifs augmentent et les entreprises recrutent pour accompagner ce développement.

À l'inverse, d'autres métiers — tels que le contrôle de gestion, le juridique ou le support informatique — affichent également des taux de recrutement élevés, mais sans progression des effectifs (flèches rouges). Cela suggère un turnover important plutôt qu'une dynamique de croissance.

**la dynamique des métiers est évaluée en comparant les effectifs moyens des trois dernières années aux effectifs moyens de la période 2010-2020*

Métiers de l'industrie du pétrole présentant les taux de recrutement en CDI les plus élevés

Métier	Catégorie socioprofessionnelle	Taux de recrut. en CDI	Dynamique du métier*
Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers	Ingénieurs et cadres	15,4%	
Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	Ingénieurs et cadres	15,3%	
Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique	Ingénieurs et cadres	15,1%	
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	Ingénieurs et cadres	11,6%	
Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises	Ingénieurs et cadres	10,5%	
Ingénieurs et cadres des méthodes de production	Ingénieurs et cadres	10,4%	
Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement	Ingénieurs et cadres	10,0%	
Chefs de projets informatiques, responsables informatiques	Ingénieurs et cadres	9,8%	
Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	Ingénieurs et cadres	9,6%	
Cadres commerciaux des grandes entreprises (hors commerce de détail)	Ingénieurs et cadres	9,3%	
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	Ingénieurs et cadres	9,1%	
Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	Ingénieurs et cadres	8,8%	
Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité	Ingénieurs et cadres	8,6%	
Secrétaires de direction, assistants de direction (non-cadres)	Professions intermédiaires	8,5%	
Employés qualifiés des services comptables ou financiers	Employés	8,3%	
Cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises	Ingénieurs et cadres	8,2%	
Cadres des relations publiques et de la communication	Ingénieurs et cadres	8,0%	
Autres professions intermédiaires commerciales (sauf techniciens des forces de vente)	Professions intermédiaires	6,9%	
Juristes	Ingénieurs et cadres	6,4%	
Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises	Ingénieurs et cadres	6,2%	

Source : Traitements Quadrat-études à partir de la Base Tous Salariés, Insee, 2025



Dynamiques de recrutement et enjeux de compétences

Profils des salariés recrutés

Taux de recrutement en CDI des autres métiers de la branche

Métier	Catégorie socioprofessionnelle	Taux de recrut. en CDI	Dynamique du métier
Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs	Professions intermédiaires	6,1%	
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries	Ingénieurs et cadres	5,8%	↗
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux,	Professions intermédiaires	5,8%	↘
Pompistes et gérants de station-service (salariés ou mandataires)	Employés	5,6%	
Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables	Professions intermédiaires	5,6%	
Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels	Ingénieurs et cadres	5,5%	
Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel	Professions intermédiaires	5,4%	
Cadres spécialistes de la formation	Ingénieurs et cadres	4,9%	↗
Ingénieurs et cadres de la production et de la distribution d'énergie, eau	Ingénieurs et cadres	4,6%	↗
Agents civils de sécurité et de surveillance	Employés	4,6%	
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux	Ingénieurs et cadres	4,5%	↗
Ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs	Ingénieurs et cadres	4,5%	
Ouvriers qualifiés divers de type industriel	Ouvriers qualifiés	4,5%	
Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique	Tech. et agents de maîtrise	4,4%	
Techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions	Tech. et agents de maîtrise	4,2%	↗
Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)	Ingénieurs et cadres	4,1%	
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement de la distribution d'énergie, eau	Ingénieurs et cadres	4,0%	
Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales	Ingénieurs et cadres	4,0%	
Experts salariés de niveau technicien, techniciens divers	Tech. et agents de maîtrise	3,9%	↘
Directeurs techniques des grandes entreprises	Ingénieurs et cadres	3,7%	

*la dynamique des métiers est évaluée en comparant les effectifs moyens des trois dernières années aux effectifs moyens de la période 2010-2020

Source : Traitements Quadrat-études à partir de la Base Tous Salariés, Insee, 2025



Dynamiques de recrutement et enjeux de compétences

Profils des salariés recrutés

Taux de recrutement en CDI des autres métiers de la branche

Métier	Catégorie socioprofessionnelle	Taux de recrut. en CDI	Dynamique du métier
Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation	Ingénieurs et cadres	3,6%	
Agents de maîtrise et techniciens en production et distribution d'énergie, eau, chauffage	Tech. et agents de maîtrise	3,4%	
Secrétaires de niveau supérieur (non-cadres, hors secrétaires de direction)	Professions intermédiaires	3,3%	
Secrétaires	Employés	3,2%	
Ouvriers qualifiés des autres industries (eau, gaz, énergie, chauffage)	Ouvriers qualifiés	3,2%	
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformations (biens intermédiaires)	Ingénieurs et cadres	3,1%	
Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	Employés	2,7%	
Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	Tech. et agents de maîtrise	2,5%	
Conducteurs routiers et grands routiers	Ouvriers qualifiés	2,3%	
Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels	Tech. et agents de maîtrise	2,1%	
Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	Ingénieurs et cadres	2,1%	
Agents de maîtrise en maintenance, installation en électricité et électronique	Tech. et agents de maîtrise	1,8%	
Conducteurs d'engin lourd de manœuvre	Ouvriers qualifiés	1,6%	
Pilotes d'installation lourde	Ouvriers qualifiés	1,5%	
Agents de maîtrise en fabrication : agroalimentaire, chimie, plasturgie, pharmacie.	Tech. et agents de maîtrise	1,5%	
Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production	Tech. et agents de maîtrise	1,3%	
Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation	Tech. et agents de maîtrise	0,6%	
Autres opérateurs et ouvriers qualifiés	Ouvriers qualifiés	0,5%	

*la dynamique des métiers est évaluée en comparant les effectifs moyens des trois dernières années aux effectifs moyens de la période 2010-2020

Source : Traitements Quadrat-études à partir de la Base Tous Salariés, Insee, 2025

Dynamiques de recrutement et enjeux de compétences

Évolution et transmission des compétences

Données d'enquête

La majorité des entreprises du secteur anticipent une transformation importante de leurs métiers dans les cinq prochaines années, et nombre d'entre elles ont déjà connu de telles évolutions au cours de la période récente

- Les transformations sont de nature diverse, liées à l'évolution de la réglementation – notamment environnementale – ainsi qu'à l'essor de nouveaux outils numériques et à l'introduction de nouvelles techniques de production
- 50 % des structures interrogées déclarent avoir connu, au cours des cinq dernières années, des transformations ayant modifié les missions de certains salariés. Celles-ci concernent principalement l'adaptation à de nouvelles réglementations, notamment en matière d'environnement, de gestion des déchets, de cybersécurité et de traitement des données.
- À moyen terme, 79 % des entreprises anticipent des transformations importantes d'ici cinq ans. Celles-ci devraient prolonger les tendances déjà observées tout en intégrant de nouveaux enjeux, déjà présents mais qui devraient monter en puissance : évolution des techniques de production (hydrogène, biocarburants...) et montée en puissance de l'intelligence artificielle.

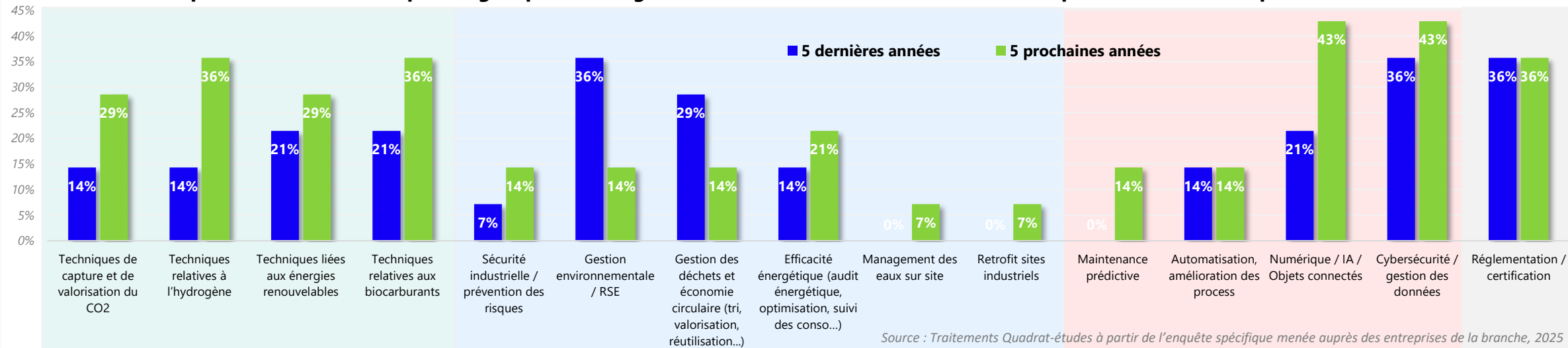
50 %

Part des groupes interrogés ayant connu des évolutions de compétences au cours des 5 dernières années

79 %

Part des groupes interrogés anticipant des évolutions de compétences au cours des 5 prochaines années

Évolutions de compétences rencontrées par les groupes interrogés au cours des 5 dernières années / anticipées au cours des 5 prochaines années



Dynamiques de recrutement et enjeux de compétences

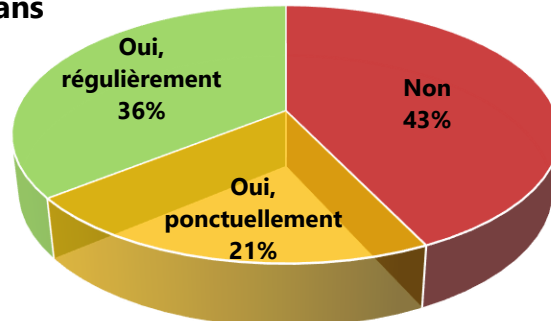
Évolution et transmission des compétences

Données d'enquête

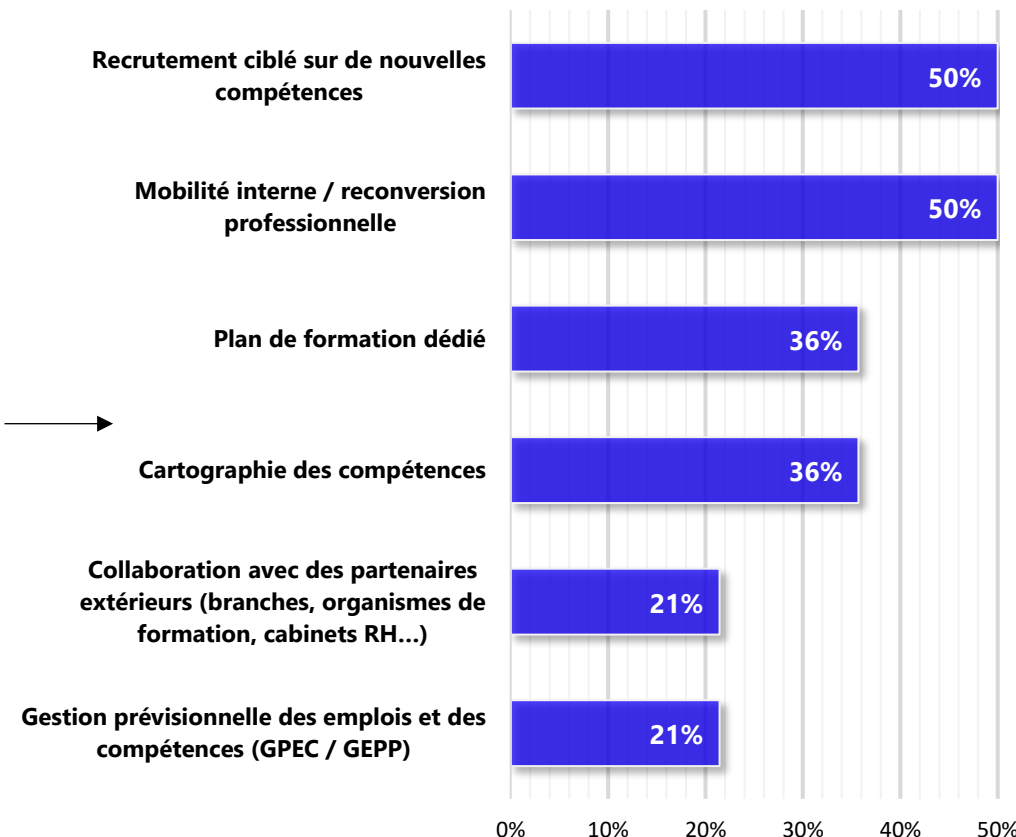
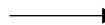
Une gestion des transformations hétérogène, entre dispositifs formalisés et pratiques ponctuelles

- **Un peu plus de la moitié des structures disposent d'une stratégie RH spécifique pour accompagner l'évolution des compétences, mobilisant principalement le recrutement de profils aux nouvelles compétences recherchées et la mobilité interne**
 - 57 % des structures interrogées déclarent avoir mis en place une stratégie RH pour répondre aux évolutions des compétences identifiées à la page précédente.
 - Cette stratégie passe principalement par des recrutements ciblés sur certaines compétences (50 % des entreprises), de la reconversion de certains salariés en interne (50 %) et des plans de formation dédiés (36 %). En amont, un peu plus d'un tiers des entreprises s'appuie sur un travail de cartographie des compétences requises.
 - L'adaptation à l'évolution des compétences est parfois planifiée en collaboration avec les représentants du personnel, mais il ne s'agit pas encore d'une pratique systématisée.

Implication des représentants du personnel / IRP dans la réflexion sur l'évolution



Stratégies RH employées en lien avec l'évolution des compétences (en part des groupes concernés)



La quasi-totalité des entreprises se déclarent préoccupées par le vieillissement des effectifs et les problèmes de compétences qui peuvent en découler

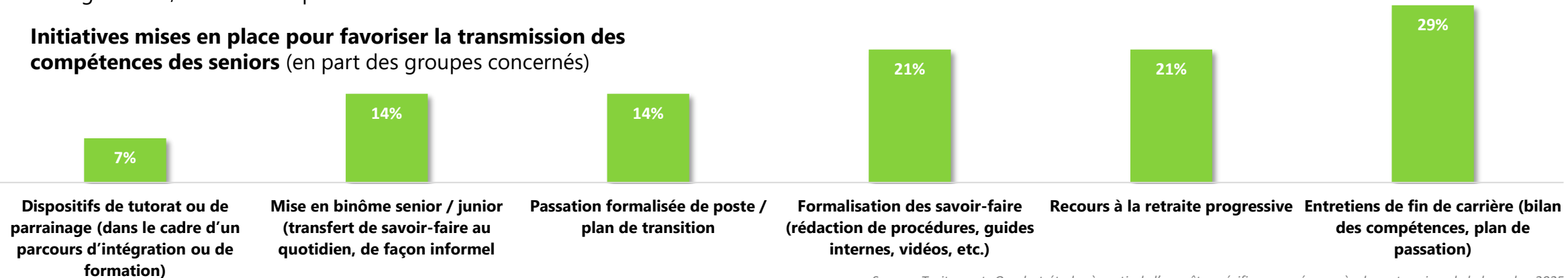
- Face aux difficultés pour compenser les départs à la retraite, un nombre significatif de structures mettent en place des initiatives pour anticiper ces départs et organiser la transmission des compétences, mais elles restent minoritaires
 - Seulement 10 % des structures interrogées considèrent que l'accroissement du nombre de seniors n'est pas un sujet de préoccupation RH.
 - Pour la moitié des entreprises, les départs à la retraite sont difficiles à compenser en termes de compétences.

Difficulté à compenser les départs en retraite

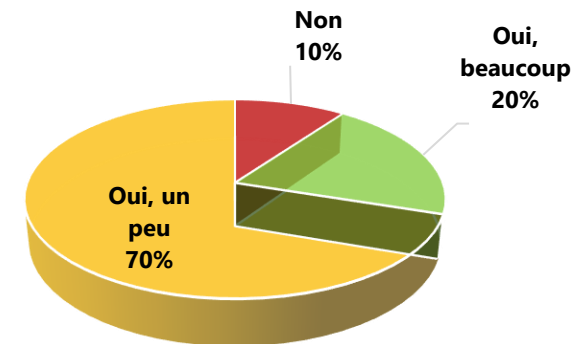


- Pour y remédier, les initiatives visant à organiser la transmission des savoir-faire se développent : 29 % des entreprises mettent en place des entretiens de fin de carrière intégrant un plan de passation, 21 % recourent à la retraite progressive et une proportion équivalente travaillent à formaliser les connaissances des seniors afin d'en assurer la transmission. D'autres dispositifs, tels que le tutorat ou la formation de binômes senior-junior, existent également, mais restent plus minoritaires.

Initiatives mises en place pour favoriser la transmission des compétences des seniors (en part des groupes concernés)



Part des groupes interrogés considérant que le vieillissement des effectifs est un sujet de préoccupation RH





Zoom sur les alternants

Effectifs en alternance **50**

Typologie des entreprises ayant recours **51**

Profils des alternants **54**

Insertion professionnelle des alternants **58**

Un peu plus de 2 000 alternants sont salariés au sein des entreprises de l'industrie du pétrole

Le recours à l'apprentissage s'est beaucoup développé au cours des dernières années

- Parmi les 2 110 alternants présents au 31 décembre 2024 dans une entreprise de la branche, 1 376 sont des apprentis et 734 sont en contrat de professionnalisation.
- Le nombre de contrats de professionnalisation est en léger recul ces dernières années, mais le nombre d'apprentis a considérablement progressé enregistrant une hausse de + 175 % en 10 ans.

Évolution du nombre d'alternants dans l'industrie du pétrole

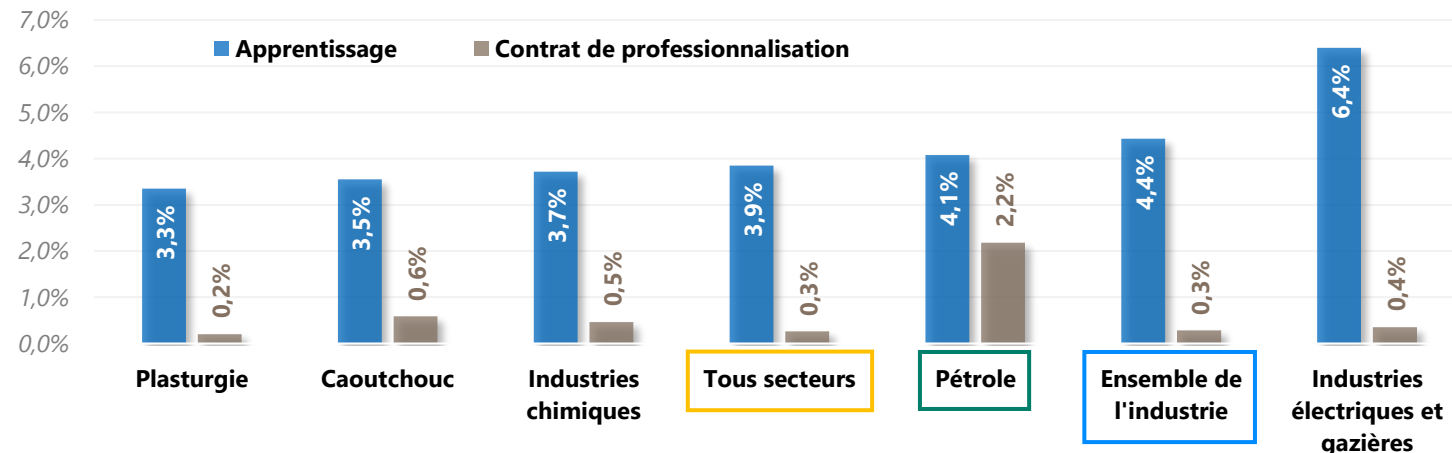


Les entreprises de la branche conservent un nombre de contrats de professionnalisation élevé en comparaison à la moyenne de l'industrie

- Le taux de recours à l'apprentissage s'établit à 4,1 % dans l'industrie du pétrole, soit légèrement en-deçà de la moyenne de l'industrie (4,4 %), mais tout de même supérieur à ce qui est observé dans plusieurs secteurs comparables comme la chimie, la plasturgie et le caoutchouc.
- La branche se distingue également par une forte proportion de contrats de professionnalisation, qui représentent 2,2 % des effectifs. Ce taux est nettement plus élevé que dans le reste de l'industrie, où ce type de contrat est devenu marginal, ne concernant plus que 0,3 % des salariés.

Le taux de recours à l'alternance est le nombre d'alternants présents au 31/12 rapporté aux effectifs salariés tous contrats présents au 31/12

Taux de recours à l'alternance selon le secteur d'activité



Les grandes entreprises sont celles qui ont le plus recours à l'alternance

- **Un peu plus de 1 800 alternants évoluent au sein d'une des entreprises de plus de 250 salariés**
 - Les alternants de l'industrie du pétrole sont encore plus concentrés dans les grandes entreprises que les salariés en CDI et CDD. Les entreprises de 250 salariés et plus concentrent 86 % des apprentis et 91 % des contrats de professionnalisation contre 82 % des CDI et CDD.
 - De plus, une part importante des entreprises de moins de 250 salariés qui emploient des alternants sont rattachées à des grands groupes du secteur.
 - Les grandes entreprises disposent traditionnellement de davantage de moyens pour financer le recours à l'alternance et encadrer les jeunes en formation. Leur politique RH, généralement plus structurée, facilite la mise en place de partenariats avec des organismes de formation, le déploiement de campagnes de recrutement spécifiques et l'intégration de l'alternance dans les plans de développement des compétences.
 - Le taux de recours à l'apprentissage s'élève à 1,5 % dans les entreprises de moins de 50 salariés, contre 4,3 % dans les entreprises de plus de 250 salariés.

70

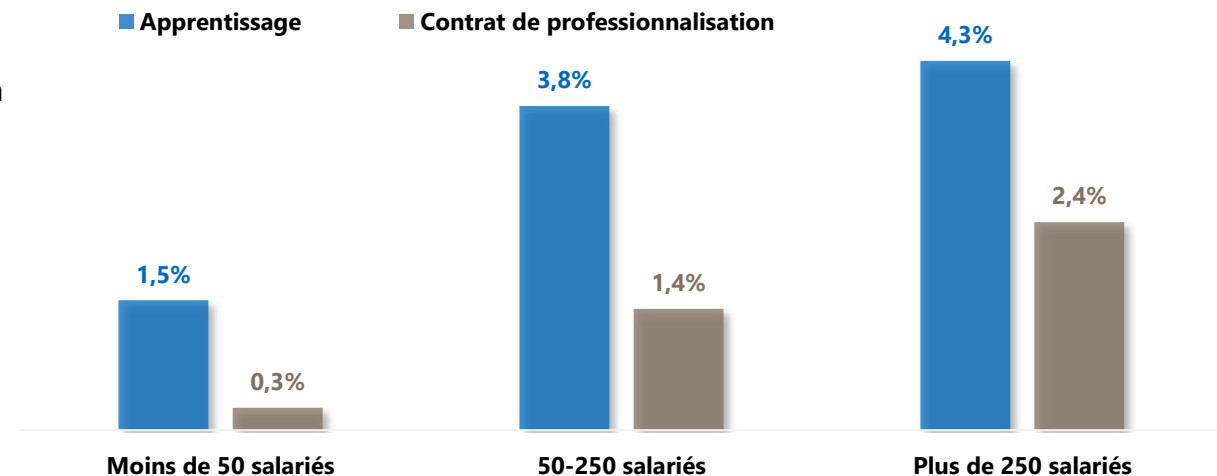
Nombre d'entreprises ayant employé au moins un alternant en 2024

Rappel : la branche compte 195 entreprises au total

Nombre d'alternants selon la taille d'entreprise

	Apprentis	Contrats de pro.	CDI-CDD
Moins de 10 salariés	9	1	279
10-49 salariés	14	3	1 198
50-249 salariés	169	63	4 272
250 salariés et plus	1 185	667	25 871

Taux de recours à l'alternance selon la taille d'entreprise



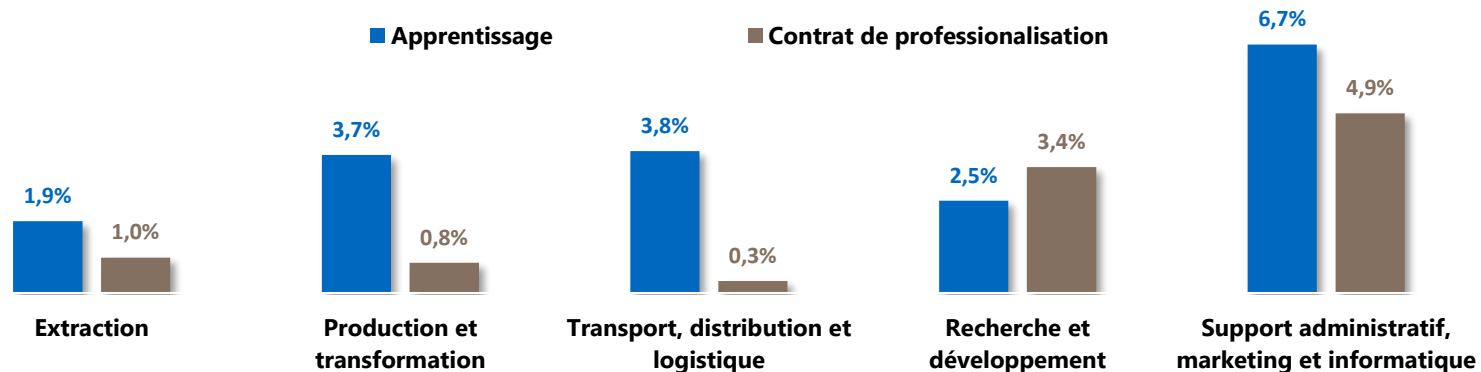
Près de 40 % des alternants de la branche travaillent dans un établissement dédié au support administratif, marketing et informatique

- **Un peu plus de 830 alternants en apprentissage ou en contrat de professionnalisation évoluent au sein d'un site support**
 - Les établissements consacrés à la production-transformation emploient environ 420 alternants, contre 365 au sein des structures spécialisées dans la distribution et 480 dans les sites de R&D.
 - Rapporté aux effectifs totaux, le taux de recours à l'alternance est largement supérieur dans les structures du support administratif, marketing et informatique.

Nombre d'alternants selon l'activité principale de l'établissement

	Apprentis	Contrats de pro.	CDI-CDD
Extraction	6	3	321
Production et transformation	347	76	8 875
Transport, distribution, logistique	336	28	8 405
Recherche et développement	203	277	7 655
Support administratif, marketing et informatique	484	350	6 364

Taux de recours à l'alternance selon l'activité principale de l'établissement

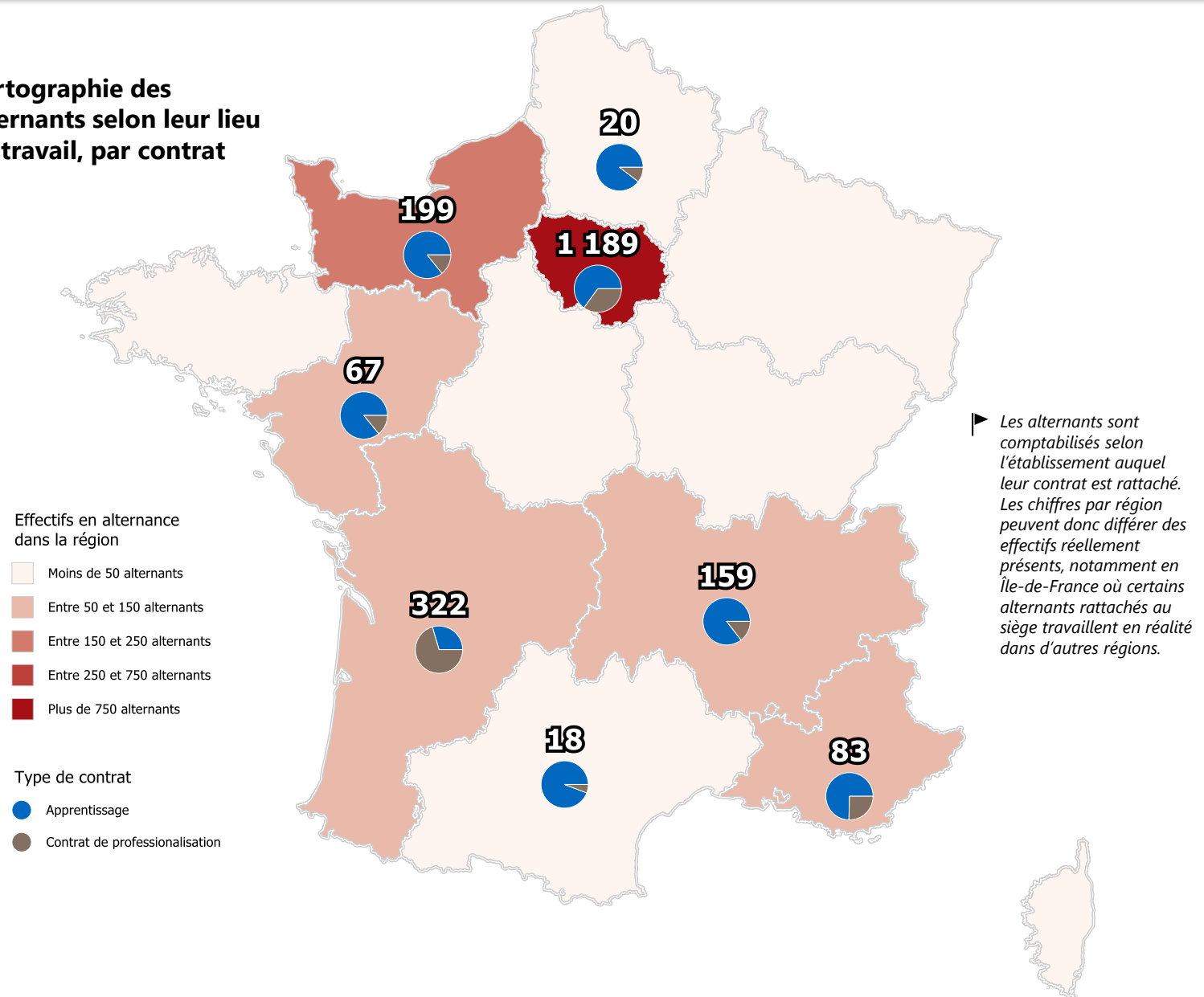


Plus de la moitié des alternants des entreprises de la branche pétrole travaillent en Île-de-France

- Les régions Nouvelle-Aquitaine, Normandie et Auvergne-Rhône-Alpes accueillent également un nombre significatif d'alternants

- Avec environ 1 190 alternants, l'Île-de-France concentre 56 % des effectifs de la branche, une surreprésentation logique du fait de la présence accrue des alternants au sein des sièges administratifs et sociaux, très souvent situés en région parisienne.
- Toutefois un nombre conséquent d'alternants sont également employés dans des établissements du cœur de métier (production, distribution, recherche) souvent situés en régions : on dénombre 200 alternants en Normandie, 320 en Nouvelle-Aquitaine, 160 en Auvergne-Rhône-Alpes et 80 en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Cartographie des alternants selon leur lieu de travail, par contrat



Les effectifs en alternance comptent davantage de femmes que les effectifs en CDI et CDD

▪ 48 % des apprentis sont des femmes

- La quasi-parité observée chez les apprentis contraste nettement avec le faible taux de féminisation des effectifs en CDI-CDD, qui s'établit à 30 %. Cette différence s'explique en partie par un effet générationnel : les nouvelles générations de femmes s'orientent davantage vers les métiers de l'industrie, témoignant d'une évolution progressive des représentations et des choix d'orientation. À cela s'ajoute un effet de spécialisation : les entreprises recourent majoritairement en l'apprentissage pour des postes liés au support administratif et commercial (voir page 49), domaines très féminisés au sein du secteur.
- L'industrie du pétrole accueille davantage d'apprenties que le caoutchouc et la plasturgie.

Proportion de femmes parmi les apprentis selon le secteur d'activité

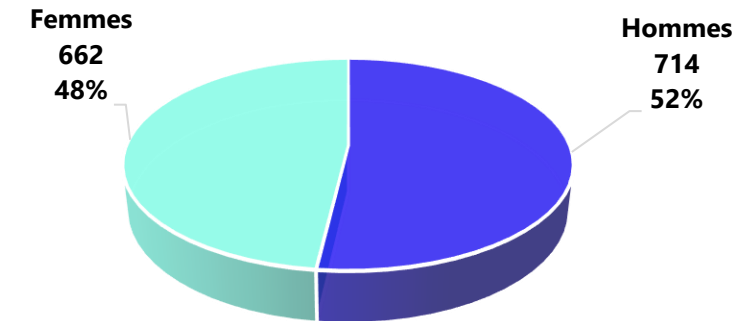
(source : Dares, 2025)

Plasturgie	Caoutchouc	Pétrole	Industries chimiques
32 %	35 %	48 %	56 %

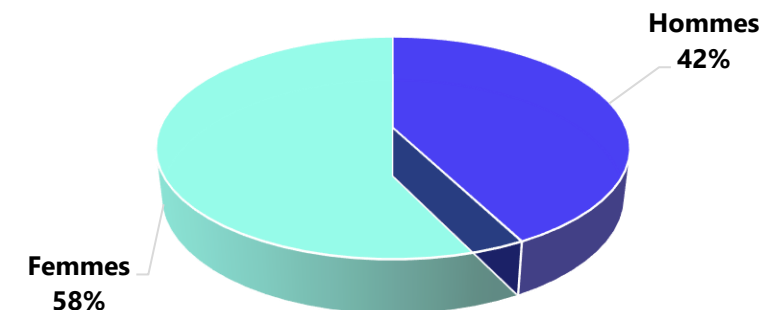
▪ Les femmes sont encore plus nombreuses parmi les contrats de professionnalisation

- 58 % des alternants en contrat de professionnalisation sont des femmes, souvent issues de formation liées aux métiers administratifs et employées dans les sièges sociaux des entreprises du secteur.

Répartition des apprentis selon le genre



Répartition des contrats de professionnalisation selon le genre



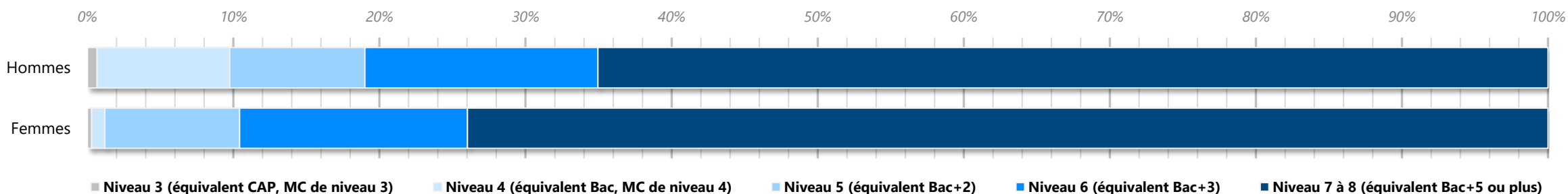
Zoom sur l'alternance

Profils des alternants

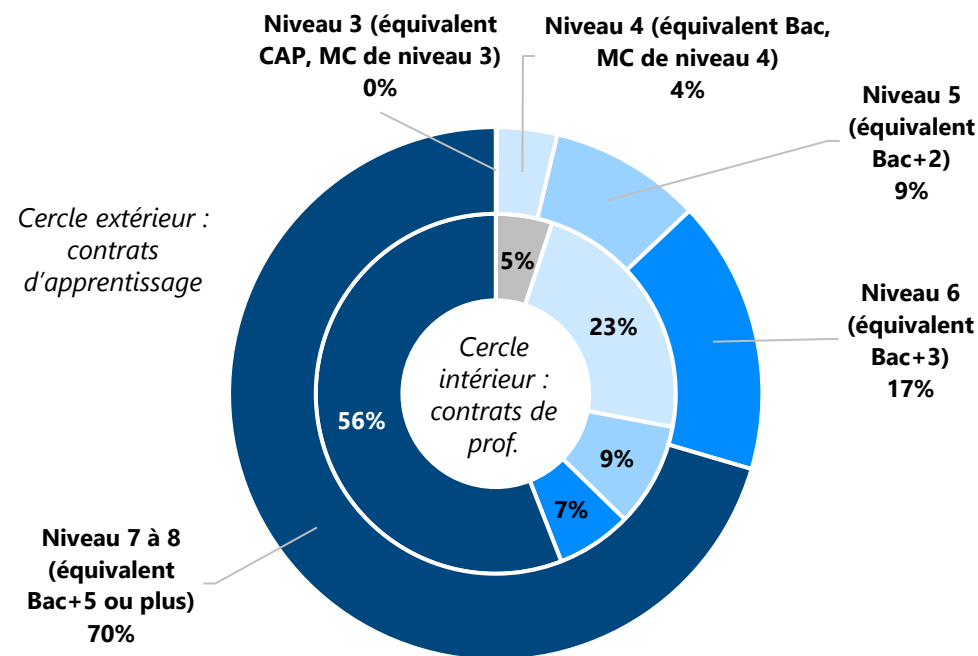
Des alternants plus diplômés que les salariés en CDI et CDD

- **70 % des apprentis préparent un diplôme de niveau Bac+5**
 - Seulement 4 % des apprentis préparent un diplôme de niveau inférieur à Bac+2, 9 % un diplôme de niveau Bac+2, 17 % un diplôme de niveau Bac+3 et 70 % un diplôme de niveau Bac+5. Les apprentis de l'industrie du pétrole sont donc plus diplômés que leurs homologues en CDI ou CDD et également plus diplômés que les apprentis de secteurs voisins : dans la chimie, par exemple, 55 % des apprentis préparent un diplôme de niveau Bac+5 ou plus, contre 70 % dans l'industrie du pétrole.
 - Les alternants en contrat de professionnalisation présentent un profil légèrement différent : 23 % préparent un diplôme de niveau Bac ou équivalent, souvent à des postes d'opérateur de production, et moins préparent un diplôme de niveau Bac+5 ou plus.
 - Dans l'ensemble, les femmes en alternance sont en moyenne plus diplômées que les hommes, que ce soit parmi les apprentis ou les contrats de professionnalisation.

Répartition des alternants selon le niveau de diplôme préparé, par genre



Répartition des alternants selon le niveau de diplôme préparé, par contrat



Les trois quarts des alternants préparent un diplôme orienté vers les métiers du support

Des spécialités de diplôme souvent très genrées

- Environ 1 240 alternants suivent une formation en commerce, management ou ressources humaines (droit, marketing, communication, administration d'entreprise). Ces salariés sont majoritairement des femmes (61 %) et se répartissent équitablement entre apprentis et contrats de professionnalisation.
- 255 alternants suivent également des cursus liés aux métiers du support, mais plutôt spécialisés en gestion et finance (comptabilité, contrôle de gestion, achats industriels...). On retrouve là très majoritairement des apprentis et beaucoup de femmes également (56 %).
- Enfin, près de 95 alternants prennent part à un cursus formant aux métiers de l'informatique et de la science des données, 78 % sont des hommes.
- Les formations liées à la production et à la QHSE rassemblent respectivement 440 et 80 alternants, les femmes y sont minoritaires (30 % et 43 %).

Répartition des alternants selon la spécialité du diplôme préparé

Commerce / Management / RH

1 241 alternants

(59 % du total)

615 apprentis

626 contrats pro.

61 % de femmes

Ingénierie / Production / Maintenance

441 alternants

(21 % du total)

358 apprentis

83 contrats pro.

30 % de femmes

Gestion / Finance

255 alternants

(12 % du total)

246 apprentis

9 contrats pro.

56 % de femmes

Numérique / Data

94 alternants

(4 % du total)

86 apprentis

7 contrats pro.

22 % de femmes

QHSE

80 alternants

(4 % du total)

72 apprentis

8 contrats pro.

43 % de femmes

Zoom sur l'alternance

Profils des alternants

Des apprentis plus âgés que la moyenne et fortement engagés dans leur entreprise

- Les apprentis de l'industrie du pétrole sont légèrement plus âgés que dans d'autres secteurs comparables**

- 11 % des apprentis de l'industrie du pétrole ont 26 ans ou plus, contre 7 % des apprentis de la chimie ce qui reflète les parcours de formation plus longs en moyenne dont sont issus les salariés de l'industrie pétrolière.

Répartition par âge des apprentis selon le secteur d'activité

	15-17 ans	18-19 ans	20-25 ans	26 ans ou plus
Plasturgie	9%	25%	59%	6%
Industries chimiques	3%	17%	74%	7%
Caoutchouc	7%	18%	68%	7%
Pétrole	1%	11%	77%	11%

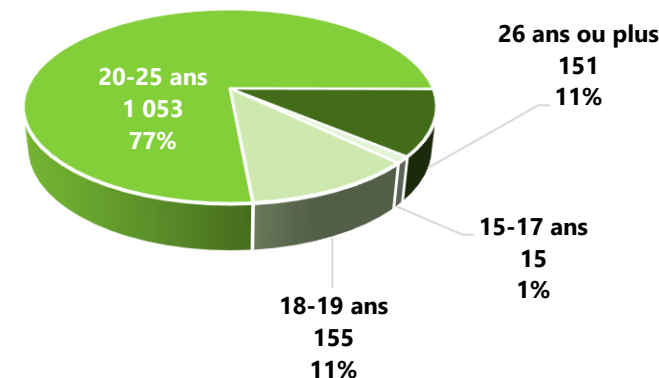
- Le taux de rupture anticipée des contrats d'apprentissage est très faible dans l'industrie du pétrole, malgré une légère hausse ces dernières années**

- Un peu moins de 6 % des contrats d'apprentissage de l'industrie du pétrole sont rompus dans les 9 mois ayant suivi leur signature ce qui est plus faible que ce qu'on observe dans des secteurs proches (11 % dans la plasturgie) et très faible en comparaison à la moyenne de l'ensemble de l'industrie qui s'élève à 15 %.

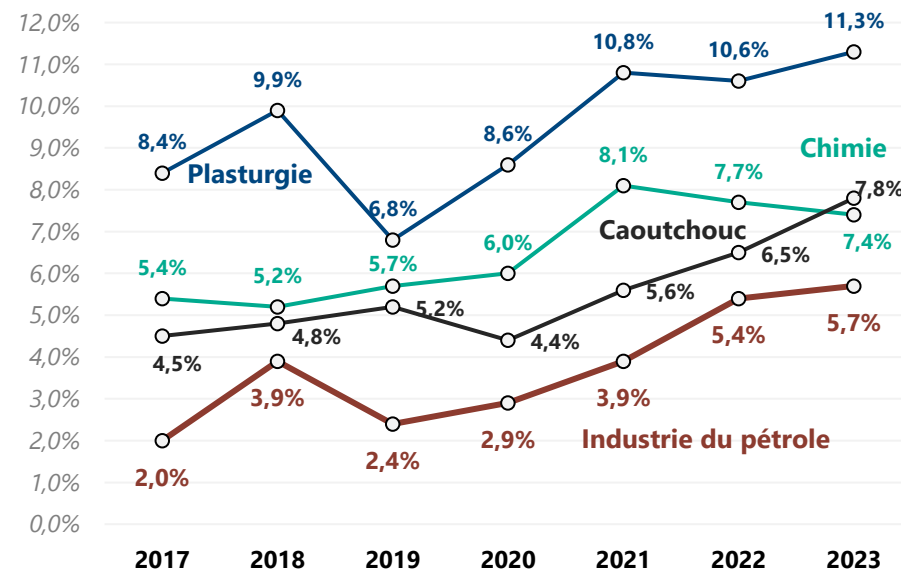
Taux de rupture anticipée des contrats d'apprentissage en 2023



Répartition des apprentis selon l'âge



Évolution du taux de rupture anticipée des contrats d'apprentissage



L'alternance constitue un levier clé pour les entreprises, leur permettant de recruter et de compenser des difficultés d'attractivité

Plus d'un quart des alternants de la branche sont embauchés en CDI à la fin de leur formation

- À l'issue de leur alternance, 42 % des alternants de la branche ont été recrutés par la même entreprise, dont 28 % en CDI et 14 % en CDD.

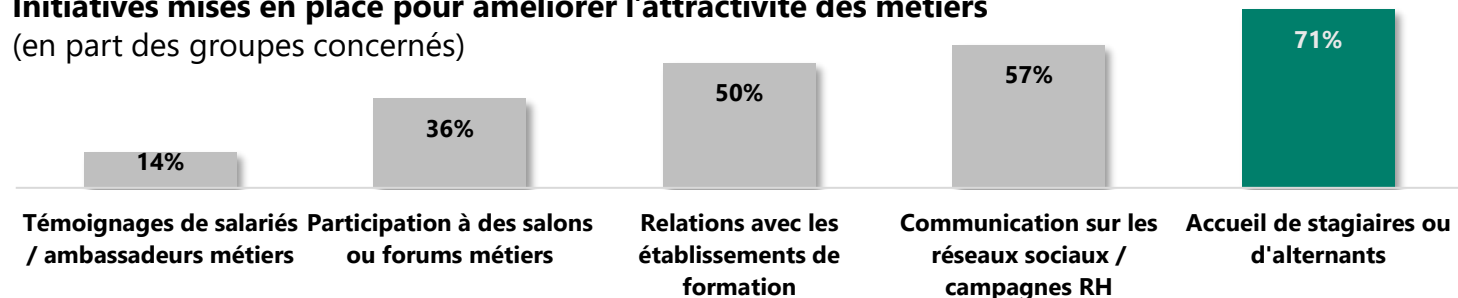
Aucun chiffre de comparaison directe n'existe à ce sujet. Toutefois, la Dares a mené en 2022 une étude restreinte aux seuls alternants de niveau CAP à BTS et montrant que, tous secteurs confondus, 28 % d'entre eux sont recrutés par la même entreprise en CDI ou CDD, une proportion qui monte à 40 % pour le grand secteur « Énergie, chimie, métallurgie ». Plus largement, une étude de l'Opco2i publiée en 2024 indique que 80 % des alternants de l'industrie accèdent à un emploi durable dans les six mois suivant la fin de leur formation, dont 94 % en CDI.

71 % des entreprises déclarent utiliser l'alternance comme outil pour améliorer l'attractivité de leurs métiers

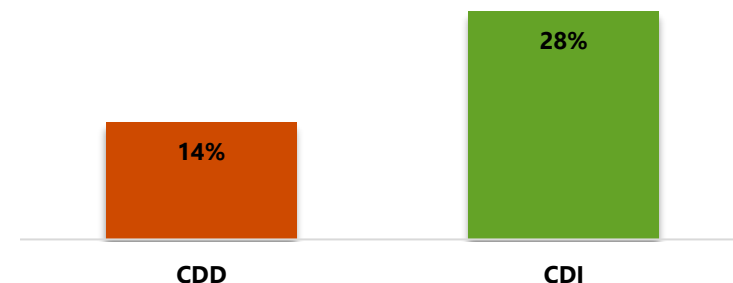
- L'alternance est largement utilisée par les entreprises pour renforcer l'attractivité de leurs métiers: 71 % des structures y ont recours, devant les campagnes de communication (57 %) et les relations avec les établissements de formation via forums, ateliers ou journées des métiers (50 %).
- Par ailleurs, 62 % des entreprises estiment que le développement de l'alternance contribue à pallier partiellement leurs difficultés de recrutement.

Initiatives mises en place pour améliorer l'attractivité des métiers

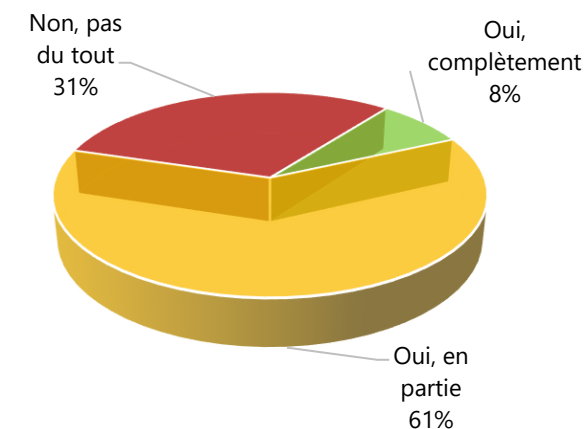
(en part des groupes concernés)



Part d'alternants embauchés dans la même entreprise à l'issue de leur formation selon le contrat



Avis des structures sur le rôle de l'alternance dans la compensation des difficultés de recrutement



La majorité des sources de données exploitées pour la production de ce rapport sont publiques et recensées ci-dessous

Source	Utilisation dans le rapport	Lien d'accès
Emploi salarié, Insee, 2025	Estimation des effectifs salariés de la branche et de leur évolution	https://www.insee.fr/fr/statistiques/8379836
Table de correspondance Idcc X Siret, Ministère du Travail, 2025	Recensement des établissements de la branche, cartographie, estimation des effectifs sectoriels	https://www.data.gouv.fr/datasets/liste-des-conventions-collectives-par-entreprise-siret/
Base Sirene des entreprises et de leurs établissements, Insee, 2025	Compléments au recensement des établissements et au travail de cartographie	https://www.data.gouv.fr/datasets/base-sirene-des-entreprises-et-de-leurs-etablissements-siren-siret/
Base Tous Salariés, Insee, 2024 (données 2022)	Statistiques sur les profils et les situations professionnelles des salariés	https://www.insee.fr/fr/statistiques/8287396
Portraits statistiques des branches professionnelles, Dares, 2025 (données 2023)	Actualisation des statistiques socioprofessionnelles, données sur le handicap et l’alternance	https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles
Livrets de sinistralité pour chaque secteur d'activité, Assurance Maladie, 2025 (données 2023)	Volet risques professionnels	https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/sinistralite-atmp-secteur-activite-ctn
Enquête Emploi en Continu, Insee, 2024	Statistiques sur les niveaux de diplôme	https://catalogue-donnees.insee.fr/fr/catalogue/recherche/DD_EEC_ANNUEL
L’emploi intérimaire, Dares, 2025	Statistiques sur le recours à l’intérim	https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/lemploi-interimaire
Déclarations préalables à l’embauche, Urssaf, 2025	Estimation de l’évolution du taux de recrutement	https://open.urssaf.fr/explore/dataset/dpae-mensuelles-france-entiere/table/?sort=-dernier_jour_du_mois
Index Egalité Professionnelle F/H des entreprises de 50 salariés ou plus, Ministère du Travail, 2025	Statistiques sur l’index de l’égalité professionnelle des entreprises	https://www.data.gouv.fr/datasets/index-egalite-professionnelle-f-h-des-entreprises-de-50-salaries-ou-plus/



Le panorama de branche se repose aussi sur deux sources de données non publiques : le recensement exhaustif des alternants compilé par l'Opco2i ainsi qu'une enquête spécifique menée auprès des entreprises de la branche

- **Une enquête pour compléter la statistique publique**
 - Menée en ligne entre juin et novembre 2025, cette enquête visait à compléter les données publiques en apportant des éclairages qualitatifs sur les besoins, pratiques et difficultés des entreprises en matière d'emploi, de recrutement et de formation, dans un contexte de transition énergétique et d'évolution des compétences.
- **14 groupes différents ont participé à l'enquête**
 - Malgré un nombre restreint de réponses, plusieurs grands groupes clés du secteur y ont pris part, couvrant de nombreux sites de taille et d'activité variées. Les 14 groupes répondants représentent au total une centaine d'établissements, soit, compte tenu de la forte concentration du secteur, près d'un quart de l'ensemble de la branche.
 - La représentativité globale des effectifs est donc satisfaisante. En revanche, le faible nombre d'observations distinctes – chaque groupe répondant ayant consolidé ses données à un niveau global – ne permet pas de redressement statistique pertinent et invite à une lecture prudente des résultats. Les données recueillies offrent néanmoins un aperçu éclairant de plusieurs pratiques et tendances générales du secteur.

Nombre d'établissements selon leur réponse à l'enquête, par taille et activité

	Nombre d'établissements au sein de la branche	dont rattachés à un groupe répondant à l'enquête	Taux de réponse
Moins de 20 salariés	272	39	14%
de 20 à 49 salariés	73	21	29%
de 50 à 99 salariés	30	9	30%
100 salariés et plus	61	31	51%

	Nombre d'établissements au sein de la branche	dont rattachés à un groupe répondant à l'enquête	Taux de réponse
Extraction	10	5	50%
Production et transformation	45	11	24%
Transport, distribution et logistique	266	38	14%
Recherche et développement	27	12	44%
Support administratif, marketing, informatique	88	34	39%
Ensemble	436	100	23%

**Rapport réalisé avec l'appui technique
du cabinet Quadrat-études**

Novembre 2025



Quadrat-études

45 rue de Lyon, 75012 Paris

☎ 01 45 86 00 75 - 76 - 77

contact@quadrat-etudes.fr