

Le panorama de la branche des industries pétrolières s'appuie sur des indicateurs robustes issus majoritairement de données publiques de référence, complétées par une enquête *ad-hoc*. Il permet de décrire les caractéristiques de la branche, d'identifier les dynamiques de recrutement et de comprendre les besoins en compétences.

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

Les trois quarts des effectifs travaillent dans des entreprises de plus de 500 salariés, illustrant le **rôle central de quelques acteurs majeurs**.

Après une baisse sensible entre 2000 et 2014, **les effectifs se sont stabilisés** au cours de la dernière décennie. 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** de 6 à 7 points par rapport à 2008.

Une population salariée qualifiée, vieillissante et majoritairement masculine

La **part de cadres a fortement augmenté** depuis 2008, passant de 37 % à 49 %, tandis que les ouvriers non qualifiés ont vu leur proportion passer de 8 % à moins de 1 %.

Les **métiers de la recherche** occupent une place importante et sont **en croissance**, alors que les fonctions administratives et les métiers de la logistique, souvent externalisés, connaissent un recul.

Les effectifs de l'industrie pétrolière sont plus âgés que la moyenne de l'industrie (45,3 ans contre 43,5 ans). **29 % des salariés ont 50 à 60 ans** et 8 % ont 60 ans et plus. Le secteur reste majoritairement masculin, avec **30 % de femmes**, un chiffre progressant lentement (+0,2 pt par an), comparable à la moyenne industrielle.

Des difficultés de recrutement dans un contexte d'évolution des compétences

En 2024, la branche a recruté un peu moins de 1 800 salariés en CDI, soit un **taux de recrutement inférieur à celui de l'ensemble de l'industrie** qui s'explique par des facteurs structurels, mais aussi par des **difficultés de recrutement persistantes**.

64 % des entreprises interrogées sont concernées et pointent notamment le **manque de candidats qualifiés**, la **méconnaissance des métiers** et l'**éloignement géographique** de certains de leurs sites.

Ces difficultés s'inscrivent dans un contexte de **transformation rapide des métiers** constaté par la plupart des entreprises. Si plus de la moitié ont déjà formalisé une **stratégie RH autour de l'évolution des compétences**, le **remplacement des salariés partant à la retraite** demeure un enjeu majeur. Les dispositifs pour favoriser la transmission des compétences des seniors sont encore inégalement déployés.

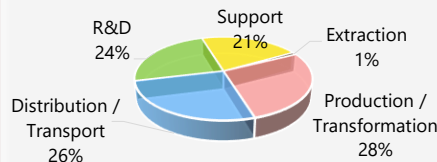
Un recours à l'alternance très développé qui constitue un mode de recrutement à part entière

La branche **recourt largement à l'alternance**, avec une forte progression de l'apprentissage et un volume de contrats de professionnalisation supérieur à celui observé dans l'industrie. Les alternants, principalement employés dans les grandes entreprises, préparent des diplômes de niveau élevé. **Un peu moins d'un sur deux est recruté dans la même entreprise** à l'issue de son contrat, faisant de l'alternance un levier de recrutement efficace.

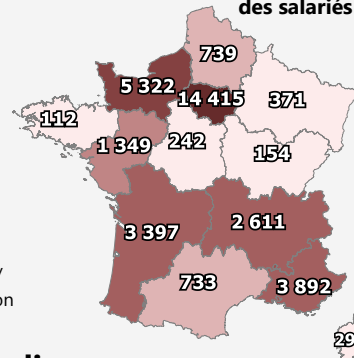
33 730 salariés au 31/12/2024
dont 30 710 en CDI, 910 en CDD et
2 110 en alternance

195 entreprises

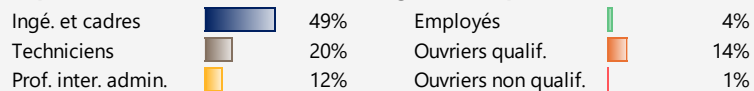
Répartition des salariés selon l'activité de leur établissement



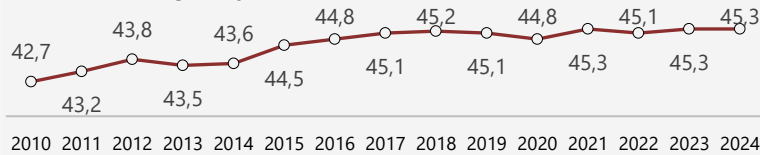
Répartition géographique des salariés



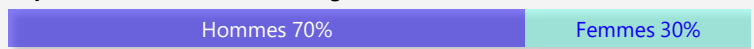
Répartition des salariés selon leur catégorie socioprofessionnelle



Évolution de l'âge moyen des salariés



Répartition des salariés selon le genre



64 %

Part des groupes interrogés ayant des difficultés à recruter

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

57 %

Part des groupes interrogés ayant formalisé une stratégie RH en lien avec l'évolution des compétences

50 %

Part des groupes interrogés ayant des difficultés à remplacer certaines compétences des salariés partis à la retraite

Évolution du nombre d'alternants dans la branche

