Les Amis de la Terre France

INSTITUT ROUSSEAU

Institut Veblen pour les réformes économiques

POUR UNE TRANSITION JUSTE

FÉVRIER 2022

VISIONS ET ATTENTES

DES TRAVAILLEUR·SES DU SECTEUR PÉTROLIER ET GAZIER EN FRANCE

Sommaire

En un coup d'œil 3

Les enjeux de la transition du secteur pétrolier et gazier 5

UN ENJEU ÉCOLOGIQUE ET SOCIAL 5

UN ENJEU POLITIQUE 6

POURQUOI CONSULTER LES TRAVAILLEUR•SES ? 6

Notre échantillon 8

Comprendre le secteur pétro-gazier français 10

UNE INDUSTRIE FAÇONNÉE PAR L'ÉTAT ET LES INTÉRÊTS STRATÉGIQUES NATIONAUX 10

UN SECTEUR DIFFICILE À CARACTÉRISER 11

UN SECTEUR AFFAIBLI PAR DES CRISES SUCCESSIVES 12

Les enseignements de l'enquête 13

UNE CONSCIENCE PARTAGÉE DE LA CRISE DU SECTEUR 13

UNE CONSCIENCE AIGUË DU CHANGEMENT CLIMATIQUE 16

DES SALARIÉ•ES LARGEMENT PRÊT•ES À LA RECONVERSION 18

PERCEPTION DES STRATÉGIES D'ENTREPRISE 25

LES AUTORITÉS PUBLIQUES, ATTENDUES, MANQUENT AU RENDEZ-VOUS 27

Conclusion 32

Notes 34

En un coup d'oeil

Nécessité de penser la transition du secteur

Le secteur pétrolier et gazier français a subi une succession de crises depuis 2009 qui l'a affaibli. Les effectifs des entreprises parapétrolières et paragazières, dites « au service des énergies », ont chuté de 47 % depuis 2015. **Les crises environnementales et climatiques et la finitude des ressources fossiles interrogent aujourd'hui l'avenir du secteur et de ses travailleur•ses.**

Pourtant, **les plans de transition des entreprises sont soit inexistants, soit insatisfaisants** au regard de l'urgence à agir. L'État, pourtant actionnaire de plusieurs entreprises françaises, tarde à mettre en place une vraie politique industrielle. Surtout, les salarié•es, premier•es concerné•es par l'instabilité du secteur et les transformations qu'il va inévitablement subir, ne sont pas consulté•es. C'est pourquoi les Amis de la Terre, l'Institut Rousseau et l'Institut Veblen ont mené une enquête auprès des travailleur•ses.

Échantillon

266 salarié•es du secteur pétrolier et gazier ont répondu à notre enquête. ⅔ travaillent pour une entreprise parapétrolière ou paragazière, aussi appelée « au service des énergies », et ⅓ pour des entreprises de production et de fourniture d'énergie (par exemple TotalEnergies ou Engie). Malgré l'absence d'uniformité des chiffres sur le secteur et la difficulté à évaluer sa représentativité, on peut constater que l'échantillon se caractérise par un grand nombre de personnes à haut niveau de diplômes, de cadres, d'ingénieur•es, ainsi que de salarié•es de grandes entreprises.

Conscience partagée de la crise du secteur

71 % des personnes interrogées estiment que le secteur du pétrole et du gaz est en crise. Le sentiment de la crise est plus élevé chez les salarié•es des entreprises parapétrolières et paragazières (73 %) que chez leurs homologues des entreprises de production et de fourniture d'énergie (66 %). Il est également particulièrement élevé dans le secteur du raffinage.

79 % des personnes qui pensent que le secteur est en crise jugent qu'il existait des problèmes avant la pandémie de Covid-19. Les répondant•es évoquent notamment les exigences écologiques de sortie du pétrole et du gaz, des facteurs conjoncturels qui rendent les cours volatiles, un manque d'anticipation de la transition énergétique, mais aussi la priorité donnée à la rentabilité à court-terme.

Forte conscience du changement climatique

Les salarié•es du secteur pétro-gazier interrogé•es affichent un fort degré de conscience des problèmes liés au changement climatique : **95 % des répondant•es considèrent le changement climatique comme un problème.** Ce sentiment est d'autant plus prononcé chez les jeunes (100 % des moins de 25 ans).

45 % des répondant•es pensent que leur emploi est menacé par le changement climatique et les politiques menées pour lutter contre celui-ci. Cette crainte est beaucoup plus forte chez les employé•es et ouvrier•es : 57 % d'entre elles et eux en sont convaincu•es, ce qui est de 12 points supérieur à la moyenne.

Sur 10 salarié•es interrogé•es, près de 4 (38 %) estiment que leur entreprise ne prend pas le changement climatique et la lutte contre celui-ci au sérieux. 4 autres adhèrent à l'idée qu'elle les prend au sérieux avec nuance (« plutôt »), et seul•es 2 en sont tout à fait convaincu•es.

Propension à la reconversion

Une vaste majorité (79 %) des répondant•es se dit prête à se reconvertir hors du secteur pétrolier et gazier. L'aspiration à se reconvertir est élevée dans toutes les catégories, mais on observe des variations significatives : elle décroît avec l'âge et l'ancienneté et est plus élevée chez les personnes travaillant dans le parapétrolier et paragazier. Chez les ouvrier•es et employé•e prêt•es, elle est inférieure de 14 points (65 %) à la moyenne générale et de 17,5 points à la moyenne des cadres.

Les personnes ne souhaitant pas se reconvertir argumentent notamment sur le fait que l'industrie pétrogazière dispose des moyens techniques et économiques les plus appropriés pour réaliser la transition.

Fort attrait pour les secteurs de l'énergie

Les répondant•es affichent un fort intérêt pour une reconversion dans d'autres secteurs de l'énergie. 8 répondant•es prêt•es à se reconvertir hors du pétrole et du gaz sur 10 ont indiqué un intérêt pour au moins une des énergies proposées dans le questionnaire, ou mentionnent spontanément une autre énergie dans la question ouverte.

Les trois secteurs ayant suscité la plus forte adhésion (géothermie, capture et stockage du carbone, éolien en mer) semblent correspondre aux activités hors pétrole et gaz actuellement privilégiées par les entreprises du secteur pour leur diversification, ce qui expliquerait une plus grande facilité à s'y projeter. Les passerelles entre les activités historiques et ces trois secteurs sont également plus évidentes à imaginer. L'éolien terrestre, le photovoltaïque, les batteries et le renforcement des réseaux électriques ont également suscité l'intérêt d'un nombre non négligeable de répondant•es (de 23 à 36 % en moyenne, avec de fortes variations en fonction de la profession et du domaine d'activités).

Freins à la reconversion

43 % des répondant•es estiment devoir changer d'entreprise pour pouvoir se reconvertir hors du secteur pétrolier et gazier. Ce chiffre monte à 61 % pour les professions intermédiaires, tandis que les employé•es et ouvrier•es ne sont que 30 % à avoir confiance en la possibilité de se reconvertir au sein de leur entreprise.

Actuellement, les reconversions de salarié•es du secteur sont principalement le fait de démarches individuelles, et un manque d'anticipation et d'organisation collective est constaté. Les répondant•es évoquent de nombreux freins à leur reconversion : le manque de formations, le coût et la difficulté de construire des passerelles due au cloisonnement entre les unités historiques et nouvelles au sein des entreprises. Certain•es répondant•es font également état d'une certaine défiance de la part des recruteurs d'autres secteurs.

De fortes attentes vis-à-vis des pouvoirs publics

⅔ des répondant•es estiment que les pouvoirs publics (État et Régions) n'agissent pas suffisamment pour leur secteur. La proportion de personnes insatisfaites par l'action des pouvoirs publics est plus forte dans les entreprises parapétrolières et paragazières (71 %) que dans les entreprises de production et de fourniture d'énergie (64 %).

Les salarié•es ont formulé de nombreux besoins : des aides à la reconversion individuelle, un soutien à la reconversion des entreprises ou encore assurer la fin du pétrole afin d'éviter des accidents. Ils et elles décrivent une vision systémique du défi et comptent sur l'État pour mener de vraies politiques de diminution de la consommation, de développement des nouvelles filières énergétiques et de pilotage de la transition. ▪

Les enjeux de la transition du secteur pétrolier et gazier

UN ENJEU ÉCOLOGIQUE ET SOCIAL

Alors que le secteur pétrolier et gazier se caractérise depuis des décennies par des cycles d'expansion et de contraction, **les crises se multiplient** depuis 2009, jusqu'à la chute spectaculaire de la demande causée par la pandémie de Covid-19 en 2020. **Les conséquences sur les salarié•es sont dramatiques : 40 % des travailleurs de l'industrie énergétique mondiale ont perdu leur emploi en 2020 ou 2021**[1]. En France, les effectifs des entreprises parapétrolières et paragazières, dites « au service des énergies », ont chuté de 47 % depuis 2015[2].

Les crises environnementale et climatique, la finitude des ressources d'énergies fossiles et les enjeux d'indépendance énergétique interrogent aujourd'hui l'avenir du secteur et de ses travailleur•ses.

Face au changement climatique, le consensus scientifique est clair : pour maintenir des conditions de vie adaptées aux sociétés humaines, il est urgent de **réduire drastiquement notre consommation d'énergies fossiles.** En se fondant sur les scénarios du Groupe intergouvernemental d'experts sur le climat (GIEC), les Nations Unies estiment que limiter le réchauffement à 1,5 °C requiert de diminuer la production mondiale de pétrole de 4 % et celle de gaz de 3 % annuellement entre 2020 et 2030[3]. Cela a évidemment de lourdes implications pour le secteur des énergies fossiles.

Dans son scénario « Net Zéro » qui établit une trajectoire pour ne pas dépasser un réchauffement de 1,5° C, l'Agence internationale de l'énergie (AIE) exclut les investissements dans le développement de nouvelles ressources pétrolières et gazières[4]. Concrètement, cela se traduirait par **la fin des nouveaux projets d'énergies fossiles** et des contrats associés pour les entreprises travaillant dans l'exploration et la production. L'AIE indique également que de nombreuses infrastructures de gaz naturel liquéfié (GNL) déjà en développement ne sont pas nécessaires[5]. Or, certaines entreprises françaises continuent à développer leurs activités dans ce domaine, à l'image de TechnipEnergies pour qui le gaz représente 60 % du chiffre d'affaires[6].

À l'échelle mondiale, l'AIE estime que **5 millions d'emplois disparaîtront dans le secteur du charbon, pétrole et gaz d'ici 2050**[7], mais également que 14 millions d'emplois pourraient être créés dans le domaine des « énergies propres »[8]. On notera que le terme « propres », volontairement flou, ouvre une large palette d'interprétations (par exemple en incluant la capture et le stockage de carbone). Néanmoins, les calculs de l'AIE reflètent la réalité de la transition : les emplois et la structure du secteur énergétique sont voués à connaître de profondes transformations.

La transition énergétique aura inévitablement un effet sur l'emploi dans le secteur pétrolier et gazier, mais sa nature et la brutalité des changements dépendront de la capacité des acteurs à **anticiper la transition de la filière et des compétences.** Or, les initiatives actuelles sont largement insuffisantes.

UN ENJEU POLITIQUE

Lorsqu'elles existent, les actions mises en place par les entreprises du secteur sont loin de répondre aux exigences d'une trajectoire permettant de maintenir le réchauffement sous 1,5°C. **Souvent, les informations disponibles publiquement sont limitées.** Sur leurs sites internet, les principales entreprises du secteur (TechnipEnergies, Vallourec, Axens…) mettent parfois en avant des engagements et objectifs de réduction d'émission, ou bien **des solutions technologiques** (efficacité des procédés, diminution de l'intensité carbone des produits pétroliers et gaziers), des investissements dans la recherche et développement (en particulier dans la capture et stockage de carbone), parfois dans les énergies renouvelables.

Comme beaucoup d'entreprises mondiales de production et de fourniture d'énergie, TotalEnergies a adopté une stratégie reposant sur la **neutralité carbone**[9]**.** Or, ces engagements ne comptabilisent pas toutes les activités du groupe et font le pari des émissions négatives grâce à des technologies actuellement au stade de prototype ou de démonstration[10,11]. **La neutralité carbone sert de justification à la poursuite de l'expansion des énergies fossiles.** Selon une récente étude de l'ONG Reclaim Finance, TotalEnergies prévoit ainsi d'accroître sa production de pétrole et de gaz de 8,8 % d'ici 2024[12]. D'ici 2035, la multinationale aura émis tellement de CO_2 qu'elle aura déjà dépassé son budget carbone total[13].

Par ailleurs, il semble que chaque acteur du secteur élabore isolément ses propres plans face aux défis qui s'annoncent. Or, de nombreux liens, voire une certaine interdépendance, existent entre ces entreprises : les parapétroliers et paragaziers décrochent par exemple souvent des contrats liés aux projets pétroliers ou gaziers dont l'opérateur est TotalEnergies. **Une vision commune de l'avenir du secteur ainsi que des compétences nécessaires aux nouvelles activités est indispensable** pour assurer une transition maîtrisée et qui ne se fasse pas au détriment des salarié•es.

Sur le territoire français, les **raffineries** sont l'exemple le plus visible du manque d'anticipation des profondes mutations que connaît le secteur, et de l'utilisation problématique de la conjoncture ou de la transition pour justifier des suppressions d'emploi. La fermeture de la raffinerie des Flandres à Dunkerque, la conversion de la Mède puis de Grandpuits ont toutes fait l'objet de fortes contestations sociales et environnementales (voir encadré p. 15), sans provoquer de réponse de l'État.

Malgré le manque d'anticipation et des stratégies insuffisantes, **la filière pétrolière et gazière continue à concentrer les financements publics.** Entre 2009 et 2019, 9,3 milliards d'euros ont par exemple été accordés aux entreprises du secteur sous forme de garanties à l'export[14]. L'État compte poursuivre ce soutien pour l'exploration et la production de pétrole jusqu'en 2025 et de gaz jusqu'en 2035[15], une aberration au regard du consensus scientifique sur les impératifs climatiques[16].

Ce soutien public est justifié par le maintien de l'emploi en France. La vulnérabilité du secteur aux chocs extérieurs et les destructions continues d'emploi dans le secteur depuis 2009 montrent pourtant que soutenir indéfectiblement les énergies fossiles est loin d'être une stratégie efficace de maintien de l'emploi. L'État, pourtant actionnaire de plusieurs entreprises majeures du secteur (TechnipEnergies, Vallourec…), tarde à mettre en place une stratégie industrielle d'envergure pour garantir que les entreprises du secteur diversifient leurs activités et organisent la reconversion des salarié•es historiques.

Les quelques processus initiés (missions d'information sur l'avenir du secteur, rapport Parisot[17]) échouent à consulter et prendre en compte l'avis des salarié•es. C'est pourquoi les Amis de la Terre France, l'Institut Rousseau et l'Institut Veblen ont lancé une enquête auprès des travailleur•ses du secteur pétrolier et gazier.

POURQUOI CONSULTER LES TRAVAILLEUR•SES ?

Les salarié•es sont **les premier•es concerné•es par l'instabilité du secteur** et les transformations qu'il va inévitablement subir. Comment peut-on s'assurer que la transition soit juste et équitable si les per-

sonnes directement concernées par les transformations nécessaires ne sont pas impliquées dans les prises de décision ?

Les travailleur•ses du secteur pétrolier et gazier sont les premier•es à connaître et comprendre leur industrie. Ils et elles sont les plus à même **d'identifier les besoins du secteur** face à la transition, les leviers et les freins, les formations dont ils et elles ont besoin pour se reconvertir, etc. Surtout, toute personne a le droit d'être impliquée dans la réflexion et la planification de son futur. C'est aussi une question très pratique : il est nécessaire de prendre en compte leurs avis et aspirations pour **construire des trajectoires désirables** dans lesquelles ils et elles auront envie de s'engager.

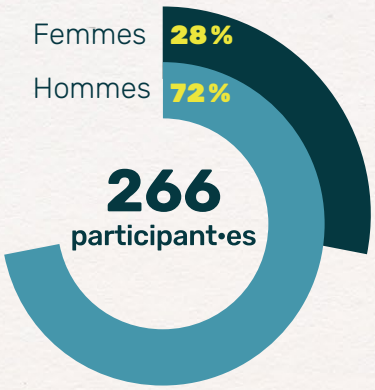
Alors que s'entame la transformation de notre système énergétique face aux changements climatiques, nos systèmes économiques et politiques doivent également évoluer. Un avenir énergétique choisi démocratiquement peut bénéficier à toutes et tous - à condition que les politiques environnementales et sociales nécessaires soient adoptées et que les travailleur•ses, les syndicats et les communautés concerné•es puissent les orienter.

Pour les auteur•es de ce rapport, le concept de **transition juste** doit être au cœur des discussions sur la transition énergétique. Ce terme, né dans le mouvement syndical anglo-saxon, reflète une demande légitime : que les transformations industrielles, rendues nécessaires par les limites planétaires, n'aient pas lieu aux dépens et en excluant des prises de décisions les travailleur•ses les plus exposé•es - garantissant donc également le potentiel des travailleur•ses à adhérer au changement.

Si cela est vrai pour tous les secteurs de l'économie, qui vont chacun connaître des transformations profondes, ceci est particulièrement déterminant dans les secteurs à fort impact climatique et environnemental comme celui de l'énergie. ▪

Notre échantillon

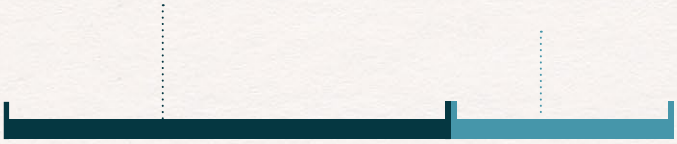
LES PARTICIPANT•ES



LES TYPES D'ENTREPRISES

2/3
travaillent pour une entreprise **parapétrolière ou paragazière ou « au service des énergies »** (Technip, Axens, Trapil...)

1/3
travaillent pour des entreprises **de production et de fourniture d'énergie** (TotalEnergies, Engie...)



LES DOMAINES D'ACTIVITÉ

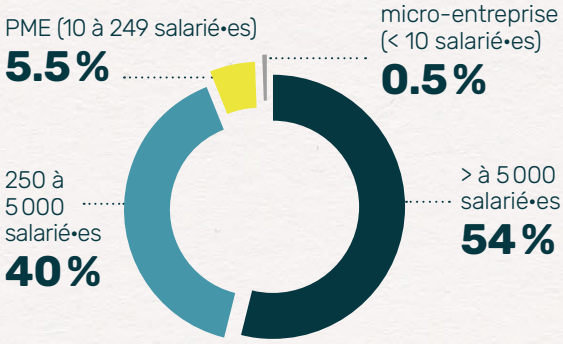
41 % Raffinerie et pétrochimie

38 % Exploration et production d'hydrocarbures

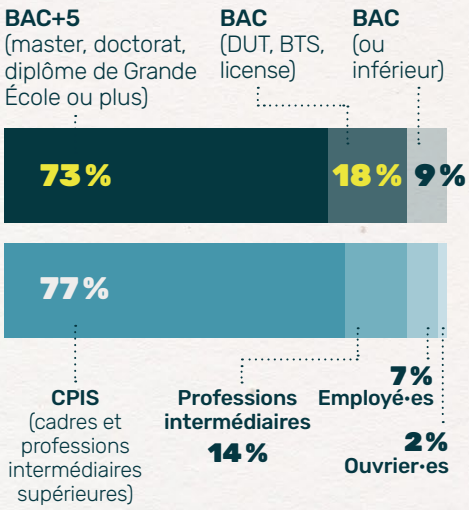
Transport, stockage et distribution d'hydrocarbures **15 %**

6 % Sans domaine spécifique

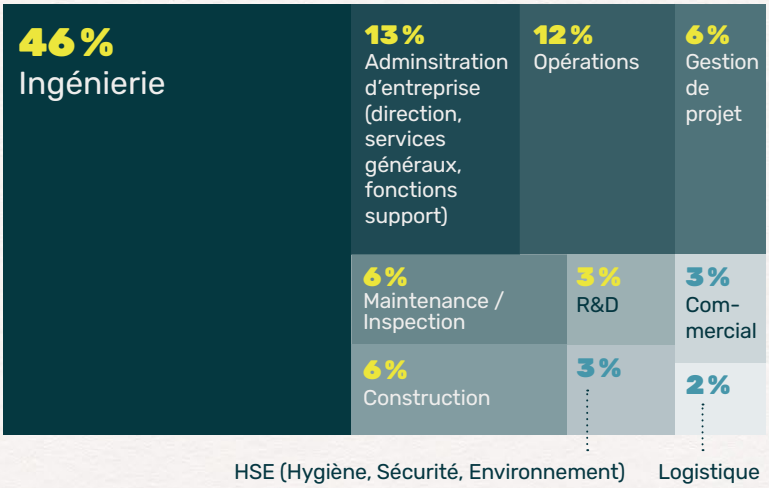
LA TAILLE DES ENTREPRISES



QUALIFICATIONS ET CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES



REPRÉSENTATIVITÉ DES MÉTIERS



Représentativité

En raison de l'absence d'uniformité des chiffres sur le secteur (voir p. 11), il est difficile d'évaluer la représentativité de notre échantillon. EVOLEN[18], une association professionnelle du secteur, qui offre la source la plus détaillée en la matière - mais ne concerne que les entreprises parapétrolières et paragazières - nous fournit cependant quelques éléments de décryptage.

Par rapport aux entreprises parapétrolières et paragazières, on constate une surreprésentation des personnes à haut niveau de diplômes[19] et une sous-représentation des petites et des moyennes entreprises[20].

Enfin, bien que nous ne disposions pas de données sur les classes socioprofessionnelles du secteur, on observe que 77 % des personnes interrogées sont des CPIS (Cadres et professions intellectuelles supérieures), contre seulement 2 % d'ouvriers. Nous avons donc affaire à des personnes plutôt haut placées dans la hiérarchie, avec des rôles d'encadrement et qui, pour beaucoup, ne travaillent pas sur des sites industriels.

Enfin, bien qu'aucune donnée ne permette de comparer ces résultats, on relève une forte sensibilité aux enjeux de transition écologique parmi les répondant•es. Il est possible que le sujet et l'origine du questionnaire (les Amis de la Terre ont mené cette enquête publiquement[21] et n'ont jamais caché leur identité) aient attiré des personnes déjà en questionnement sur les enjeux de la transition écologique et la transformation de leur secteur. Néanmoins, cette forte sensibilité reflète celle observée au sein de la population globale, et ne paraît pas étonnante au regard des incertitudes que connaît le secteur. ▪

MÉTHODOLOGIE

Cette enquête se fonde sur la diffusion d'un questionnaire en ligne à des travailleur•ses de l'industrie française du pétrole et du gaz, ainsi que la conduite d'entretiens durant l'année 2021.

Le questionnaire a été élaboré par les Amis de la Terre France, l'Institut Rousseau et l'Institut Veblen en collaboration avec des travailleur•ses du secteur.

Les résultats publiés dans ce rapport sont la synthèse des réponses au questionnaire et aux entretiens. L'intégralité des résultats est disponible sur les sites internet des Amis de la Terre, de l'Institut Rousseau et de l'Institut Veblen[22].

Une méthodologie détaillée est disponible en annexe[23], avec le détail des résultats.

Comprendre le secteur pétro-gazier français

UNE INDUSTRIE FAÇONNÉE PAR L'ÉTAT ET LES INTÉRÊTS STRATÉGIQUES NATIONAUX

Le territoire français ne disposant pas d'importantes réserves d'hydrocarbures, l'État a instauré à l'issue de la Seconde Guerre mondiale une politique de maîtrise de l'accès aux ressources énergétiques. Un dispositif industriel et financier a ainsi été mis en place pour faire **émerger une industrie nationale compétitive** au niveau mondial.

Il visait à créer des **entreprises de production et fourniture pétrolières et gazières nationales** qui ont donné naissance à Total et Gaz de France[24], devenues aujourd'hui TotalEnergies et Engie, ainsi que des entreprises pour soutenir les opérateurs pétroliers et gaziers français dans le monde. Les compagnies pétrolières et gazières agissent en maîtres d'ouvrage et réalisent rarement elles-mêmes les importants travaux entrepris dans le cadre de leurs investissements ou de l'exploitation de leurs installations. C'est pourquoi une industrie au service de ces compagnies a émergé : **les entreprises parapétrolières et paragazières,** qui se désignent désormais comme « au service des énergies » (voir encadré p. 11). Ces entreprises exportent essentiellement des services, peu d'unités manufacturières sont situées en France[25].

Le secteur parapétrolier et paragazier français est positionné sur une variété d'activités[26] :

AMONT PÉTROLIER ET GAZIER : EXPLORATION ET PRODUCTION

Études, conseils, fournitures de logiciels, traitement des données sismiques, fourniture d'équipements de géophysique, de tuyaux, services aux puits, forage profond, construction *offshore*, diagraphie des boues de forage (*mudlogging*), récupération assistée du pétrole, fourniture d'additifs, etc.

TRANSPORT ET STOCKAGE

Méthaniers, fourniture de systèmes de mesure et d'automatisation, de conduites flexibles pour le transport des hydrocarbures offshore, de tubes gaziers, etc.

AVAL PÉTROLIER : RAFFINAGE ET PÉTROCHIMIE

Management de projet, ingénierie, achats, tubes en acier sans soudures, procédés, catalyseurs, adsorbants, désulfuration, gazéification et craquage catalytique, inertage, soudage, etc.

UN SECTEUR DIFFICILE À CARACTÉRISER

Nos recherches et échanges avec des salarié•es nous ont conduits à deux conclusions : premièrement, **il n'y a aucune uniformité des chiffres sur le secteur pétrolier et gazier en France** (effectifs, chiffres d'affaires…). Chaque source a un découpage différent de la filière : on peut par exemple séparer les emplois liés au pétrole de ceux liés au gaz, ou comptabiliser uniquement les emplois des entreprises parapétrolières et paragazières sans faire de distinction entre pétrole et gaz, exclure une partie des activités de la pétrochimie, etc. Par ailleurs, une partie de la statistique nationale est soumise au secret statistique[27].

Deuxièmement, on constate une **forte invisibilisation de la chaîne de sous-traitance**. Certaines sources comptabilisent les emplois directs et indirects sans que la frontière soit clairement définie. La difficulté à avoir des chiffres clairs s'explique également par le fait que certaines entreprises n'exercent pas uniquement dans le secteur pétro-gazier.

À titre d'exemple, selon l'Opco 2i, l'extraction, le raffinage et une partie des activités de la pétrochimie et de la distribution des carburants regroupent 33 200 emplois[28], tandis que l'Union française des industries pétrolières (UFIP) comptabilise 200 000 emplois directs et indirects dans le pétrole[29].

EVOLEN, association professionnelle regroupant des entreprises du secteur, estime quant à elle qu'en 2020, 32 000 personnes travaillaient au service des énergies (pétrole, gaz et « énergies nouvelles »)[30].

LE NOUVEAU VOCABULAIRE DE L'INDUSTRIE

Depuis peu, EVOLEN n'utilise plus le terme de « parapétrolier » ou « paragazier » comme c'était le cas encore en 2018[31], mais parle désormais d'entreprises « au service des énergies pétrole, gaz et énergies nouvelles » à l'instar de l'Institut français du pétrole, devenu l'IFP*EN*. Ces nouvelles appellations ont pour but de **signaler une certaine diversification des activités,** mais entretiennent le flou sur la nature exacte des nouvelles activités. Le dernier rapport EVOLEN est très opaque quant à sa définition des énergies « nouvelles ».

La **part réelle des activités** des entreprises dans ces « énergies nouvelles » par rapport à la part des activités historiques que sont le pétrole et le gaz **n'est pas indiquée.** Le seul chiffre dont on dispose indique que 71 % des entreprises ont répondu à EVOLEN exercer dans les énergies nouvelles - 73 % dans l'amont et 49 % dans l'aval pétrolier, puisqu'il s'agissait d'une question à choix multiples.

Ces chiffres rendent très difficile l'évaluation de la diversification des activités réellement mise en œuvre par les entreprises « au service des énergies ».

UN SECTEUR AFFAIBLI PAR DES CRISES SUCCESSIVES

Familier des cycles d'expansion et de contraction, le secteur connaît depuis 2009 une succession de crises qui l'ont affaibli. Suite à la crise économique et financière de 2008, le chiffre d'affaires a chuté de 10 % entre 2008 et 2019. Alors que l'activité était repartie à la hausse, elle a connu un autre ralentissement en 2015-2017, une période marquée par des prix du pétrole bas. Le cours du pétrole est ensuite remonté en 2018 et 2019 avant de chuter en raison de la baisse de la consommation mondiale de produits pétroliers dans les transports et dans l'industrie, engendrée par la pandémie de Covid-19.

L'indice principal des cours boursiers du secteur a chuté de 59 % entre le 1er janvier 2020 et le second semestre 2021[32] et les dépenses mondiales en exploration et production ont chuté de plus de 30 %[33]. Selon une étude d'EVOLEN, **les revenus** des sociétés parapétrolières françaises **ont diminué de 10 % par rapport à 2019**[34].

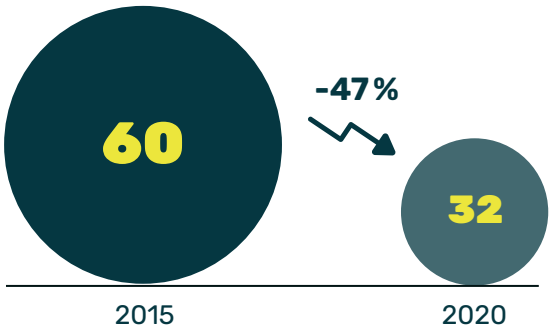
Conséquences sur l'emploi

Cette contraction inédite de l'activité a entraîné une **réduction radicale des coûts** opérationnels et des investissements, avec des **conséquences importantes sur l'emploi.** On peut citer notamment l'annonce de CGG en mai 2020 de la réduction de ses coûts 2020 de l'ordre de 110 millions de dollars par rapport aux prévisions initiales et de 75 millions de dollars pour ses investissements[35]. Après avoir supprimé 1/3 de ses effectifs aux États-Unis en 2020[36], Vallourec a annoncé en 2021 la mise en vente de ses activités en Allemagne et l'arrêt de la fabrication en Europe de tubes pour l'industrie[37], provoquant de vives inquiétudes chez les salarié•es français[38]. Le Conseil général de l'économie (CGE) estime que plusieurs milliers d'emplois sont menacés à court-terme en France[39].

Selon une enquête mondiale, **40 % des travailleur•es de l'industrie énergétique mondiale ont perdu leur emploi en 2020 ou 2021** en raison de la pandémie, en particulier dans la fourniture d'équipements, la diagraphie des boues de forage (*mud logging*), l'ingénierie des coûts, l'ingénierie des projets électriques, le forage et la livraison des puits.[40]

En France, **les effectifs** des entreprises parapétrolières et paragazières **sont en constante baisse depuis 2015 :** alors qu'ils étaient encore 48 600 avant la pandémie[41], on ne compte plus que 32 000 emplois en 2021, soit une chute de 34 % entre 2018 et 2021 et de 47 % depuis 2015[42]. Quant à leur chiffre d'affaires, il est estimé à 27 milliards d'euros en 2020, en baisse de 10 % par rapport à 2019, de 25 % par rapport à 2015, et en constante baisse depuis 2014[43].

Évolution du nombre d'emplois dans le secteur parapétrolier et paragazier (en milliers)



Anticiper la transition : une nécessité

Depuis 2021, **la hausse des cours boursiers, le retour de l'offre et de la demande en pétrole, et l'augmentation nette des bénéfices laissent présager un rebond à court-terme.** Les crises successives depuis 2009 témoignent cependant de la **vulnérabilité du secteur aux chocs externes** et présagent un sombre avenir pour les salarié•es si les évolutions, nécessaires et inévitables, ne sont pas anticipées.

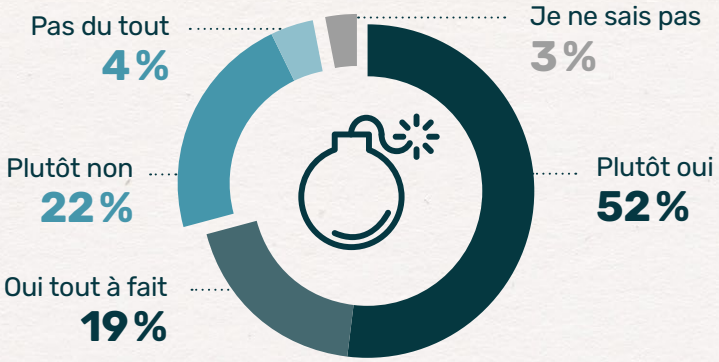
Les auteur•es du rapport EVOLEN invitent eux-même à la prudence : l'avenir des sociétés parapétrolières et paragazières « suscite des **inquiétudes persistantes** » et « le rôle de ces entreprises dans un monde d'énergie à faible émission de carbone ou zéro carbone reste à définir »[44] (voir notre encadré « L'industrie pétrogazière face au changement climatique » p. 17). EVOLEN mentionne notamment « **l'impréparation des compétences** » qui menace le développement des nouvelles énergies. ▪

Les enseignements de l'enquête

→ Estimez-vous que le secteur du pétrole et du gaz est en crise ?

71 %

des personnes interrogées estiment que le secteur du pétrole et du gaz est en crise.



UNE CONSCIENCE PARTAGÉE DE LA CRISE DU SECTEUR

71 % des personnes interrogées estiment que le secteur du pétrole et du gaz est en crise. Cette perception varie en fonction du domaine d'activités des répondant•es ou du type d'entreprises pour lesquelles ils et elles travaillent. Ainsi **le sentiment de la crise est plus élevé chez les salarié•es des entreprises parapétrolières et paragazières** (73 %) que chez leurs homologues des entreprises de production et de fourniture d'énergie (66 %).

Le raffinage, sujet d'inquiétudes

Le sentiment de crise est également plus prononcé chez les salarié•es du raffinage et de la pétrochimie (75 %) que dans l'exploration-production (68 %) ou dans le transport-stockage-distribution (69 %). **L'inquiétude des salarié•es du raffinage** est régulièrement apparue dans les réponses ouvertes ainsi que lors des entretiens, certaines personnes soulignant la dégradation des conditions de travail, d'autres pariant sur la fin du raffinage en France d'ici 20 ans. Interrogé•es sur les problèmes préexistants à la pandémie, plusieurs personnes dénoncent un manque d'investissements et de maintenance de l'appareil existant et la concurrence de pays moins développés, surtout dans le raffinage.

De fait, le pays ne compte plus que six raffineries en activité contre 24 en 1975 et les fermetures ou conversions des raffineries de Dunkerque, La Mède et Grandpuits ont fait l'objet de critiques et d'importantes contestations sociales (voir l'encadré p. 15).

Certaines personnes dénoncent par ailleurs le fait que **la conjoncture est un prétexte pour délocaliser :** « *Il n'y a pas de crise. Fermer les outils de raffinage en France pour les ouvrir ailleurs dans le monde est une démagogie de politique économique* ». D'autres estiment qu'elle est utilisée comme prétexte pour baisser les salaires, dans tous les domaines d'activités : « *À chaque fois les coupes budgétaires associées demeurent après la crise.* »

La crise n'est pas une nouveauté

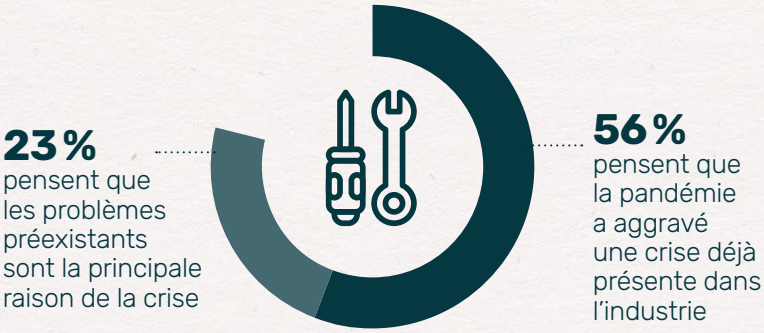
La crise n'est pas perçue comme étant uniquement le fait de la conjoncture économique liée à la pandémie mondiale de Covid-19. Ainsi, 79 % des personnes interrogées jugent qu'il existait des problèmes avant la pandémie : 56 % pensent que la

pandémie a aggravé une crise déjà présente dans l'industrie et 23 % que les problèmes préexistants sont la principale raison de la crise.

Avant même d'être interrogées sur les problèmes préexistants à la crise, certaines personnes ont justifié leur sentiment de crise par le **manque d'anticipation** de la reconversion écologique, par la perception que les dirigeants privilégient les profits à court-terme ou encore par le fait que les entreprises de production et de fourniture d'énergie resteraient assises sur leurs acquis et leur domination.

79 %

des répondant•es jugent qu'il existait des problèmes avant la pandémie.



Interrogé•es plus spécifiquement sur les problèmes préexistants à la pandémie, les répondant•es mentionnent, outre les éléments précédemment cités, les exigences écologiques de sortie du pétrole et du gaz, des facteurs conjoncturels et des tensions géopolitiques qui rendent les cours très volatiles et les orientent tendanciellement à la baisse, ainsi que la concurrence des énergies renouvelables et du nucléaire. Certain•es dénoncent d'ailleurs une focale excessive du gouvernement français sur l'électricité et le nucléaire, tandis que d'autres soulignent un aveuglement face aux impacts négatifs de ces nouveaux secteurs (minerais, terres rares).

Un quart des travailleur•ses relativisent la crise

Les personnes qui estiment au contraire que le secteur n'est pas en crise (26 %) invoquent essentiellement une forte demande subsistant dans les prochaines décennies, notamment dans le gaz et la pétrochimie, avec un secteur pétro-gazier qui resterait bien positionné car il y aura encore besoin d'hydrocarbures (véhicules hybrides, pays en développement, pétrochimie). Elles invoquent également le fait que les majors auront la capacité de s'orienter progressivement vers les renouvelables.

> **« La crise est devant nous. On fait des annonces, des discours, de la communication, mais tout le secteur traîne des pieds. Plus on retarde le changement, plus celui-ci sera abrupt : un changement lent est une évolution, un changement brutal est et sera une crise. »**

Ingénieur en raffinage-pétrochimie, société parapétrolière, 35-50 ans

> **« La crise actuelle est réelle : baisse du cours du pétrole et des investissements, plans sociaux et retard pris sur des années dans l'exploration. Cependant, les projets *Oil & Gas* sont sur 10-20 ans donc il y a une résilience et les nouveaux projets à horizon 2025-2030 sont encore nombreux. En revanche, les problématiques à surmonter pourront accélérer la transition. »**

Ingénieur dans l'exploration-production, société parapétrolière, 18-25 ans

RAFFINAGE : DE DUNKERQUE À GRANDPUITS, DES PRÉCÉDENTS QUI INQUIÈTENT

Alors qu'on comptait encore douze raffineries en France avant la crise de 2009, elles ne sont aujourd'hui plus que six. Si tout le secteur européen a été durement touché (la capacité de raffinage en Europe a baissé de 10 % en dix ans[45]), la filière française a été particulièrement affectée. Rien qu'entre 2009 et 2013, quatre raffineries ont été fermées. Parmi elles : la raffinerie des Flandres située à Dunkerque, dont la fermeture avait causé un tollé national.

LE FIASCO DE DUNKERQUE

En 2010, Total prend la décision d'arrêter l'activité de raffinage sur le site. Justifié par la surcapacité de production, l'annonce déclenche une grève massive des salarié•es du raffinage et l'indignation du ministre de l'Industrie, Christian Estrosi, qui déclare « *nous ne pouvons pas comprendre, lorsque Total dégage 8 milliards d'euros de marge en 2009* », que « *les choix se fassent au détriment des salariés* »[46]. Les syndicats dénoncent une délocalisation : le groupe ferme la raffinerie des Flandres mais en ouvre une gigantesque en Arabie Saoudite[47] (dont le financement a été finalisé quelques mois après l'annonce de la fermeture de Dunkerque)[48].

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, NOUVELLE JUSTIFICATION DE LA DESTRUCTION D'EMPLOIS

Depuis le « fiasco de Dunkerque », comme l'a nommé l'un•e des répondant•es à notre enquête, TotalEnergies a cessé les activités de raffinage sur deux autres sites. À la Mède en 2015, seuls 250 emplois sont conservés sur 460. À Grandpuits, les syndicats estiment que 700 emplois directs et indirects sont menacés par la conversion du site en « plateforme zéro pétrole »[49].

Dans les deux cas, la multinationale a justifié ces reconversions par les impératifs écologiques, un vernis vert dénoncé par de multiples associations environnementales, dont les Amis de la Terre[50,51]. TotalEnergies a même été sanctionnée par les tribunaux pour ne pas avoir évalué l'impact climatique de l'utilisation d'huile de palme pour sa bioraffinerie de la Mède[52].

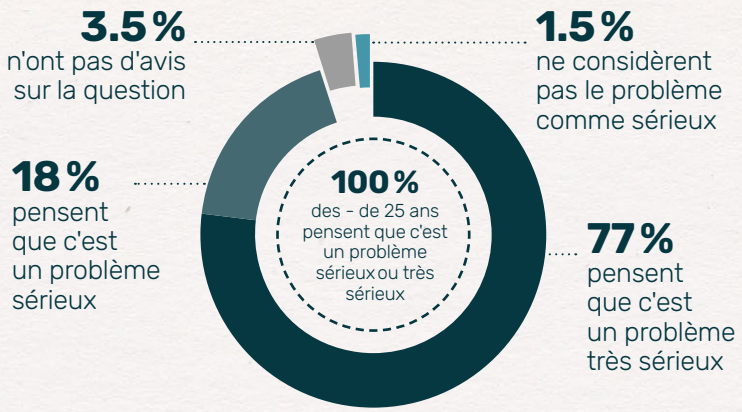
LA SOUFFRANCE DES SALARIÉ•ES

Entre la fermeture « provisoire » de la raffinerie des Flandres en septembre 2009 et les premières mutations fin 2010, plus d'un an s'est écoulé. Un salarié déclarait à la presse : « *Plus d'un an sans rien avoir à faire, c'est très long et ça tape sur le moral* »[53]. La situation se reproduit aujourd'hui à Grandpuits : la raffinerie est à l'arrêt depuis février 2019, les mutations ont commencé en mars 2021 et les nouvelles activités sur site ne commenceront qu'en 2024. Combiné à l'instabilité du projet et l'absence de perspectives, cela produit, selon la CGT, des risques psychosociaux pour 10 % des salarié•es.

Pour celles et ceux qui restent, la reconversion à de nouvelles activités qu'ils et elles n'ont pas choisies peut être difficile. À Dunkerque, une partie du site est utilisée comme dépôt pétrolier. Une soixantaine d'ancien•nes salarié•es de la raffinerie y travaillent mais « *c'est un peu comme passer du pilotage d'un Airbus A380 à celui d'un ULM, c'est une régression technique assez difficile à vivre* »[54]. Des salarié•es de Grandpuits nous indiquent que celles et ceux qui ont décidé de rester ne sont « pas très motivé•es » par le recyclage de plastique, le plastique biosourcé et les biocarburants, car ils ont la sensation que leurs hautes compétences techniques ne seront pas exploitées.

Les exemples de la raffinerie des Flandres, de la Mède et de Grandpuits sont emblématiques du manque d'anticipation de la transition du secteur et de la poursuite de la rentabilité à court-terme, au détriment des salarié•es.

95 %
pensent que
le changement climatique
est un problème.



UNE CONSCIENCE AIGUË DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Une grande majorité des personnes interrogées (95 %) considère le changement climatique comme un problème. Les travailleur•ses de l'industrie pétro-gazière ayant répondu à notre questionnaire affichent donc un **fort degré de conscience des problèmes liés au changement climatique,** quasi identique au reste de la population. Selon une enquête de la Commission européenne, 93 % des Européen•nes considèrent le changement climatique comme un problème sérieux (78 % comme « très sérieux »)[55].

Cette conscience est plus forte chez les jeunes salarié•es : 100 % des moins de 25 ans et 99 % des 25-35 ans estiment qu'il s'agit d'un problème sérieux ou très sérieux.

Des salarié•es à l'initiative de réflexions internes

Dans leurs réponses écrites et entretiens, plusieurs répondant•es ont témoigné du caractère plus ou moins prononcé de la sensibilité au changement climatique au sein de leurs entreprises et auprès de leurs collègues. Si quelques-un•es se sentent isolé•es dans leurs convictions ou ont l'impression que leurs collègues sont « dans le déni », d'autres ont mis en avant des initiatives collectives dont les salarié•es sont moteurs. Par exemple, une « cellule développement durable » a été créée chez Axens, suivie par le « Réseau planète » qui réunit 230 salarié•es sur 900 au siège de Rueil-Malmaison et organise un cycle de conférences avec des acteurs et actrices engagé•es de l'action climatique. Il s'agit là d'une impulsion des salarié•es : la direction est peu impliquée, bien qu'elle sponsorise désormais l'initiative. D'autres répondant•es ont souligné le rôle que les salarié•es jouent et peuvent jouer pour faire pression sur la direction, afin de la voir prendre un tournant plus écologique.

L'INDUSTRIE PÉTRO-GAZIÈRE FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Différents sondages menés auprès des entreprises du secteur montrent que le changement climatique est clairement identifié par les entreprises comme un enjeu important pour l'avenir du secteur.

Ainsi, à l'échelle mondiale, le *Energy Outlook Report* de Brunel et O&G Job Search[56] révèle que les plus grands défis identifiés par les entreprises du secteur sont :

- « l'éloignement de la société du pétrole et du gaz en raison des craintes liées au changement climatique » ;
- la réduction de la demande en pétrole et gaz due à l'intérêt croissant pour les énergies renouvelables.

À l'échelle européenne, ces enjeux n'arrivent qu'en deuxième position derrière les craintes liées au vieillissement des effectifs et la perte des compétences associées - un constat également cité dans les résultats de la présente enquête et qui suscite **des craintes quant à la sécurité des infrastructures.**

À l'échelle française, les entreprises interrogées pour le panorama 2021 de EVOLEN[57] identifient la diversification de leurs activités et la décarbonation comme l'enjeu le plus important. Au-delà de l'enjeu climatique en tant que tel, le rapport mentionne la pression croissante de la société civile et des investisseurs. Ainsi, **71 % des entreprises interrogées pensent que la pression sera plus forte** sur les enjeux climatiques qu'avant la pandémie mondiale.

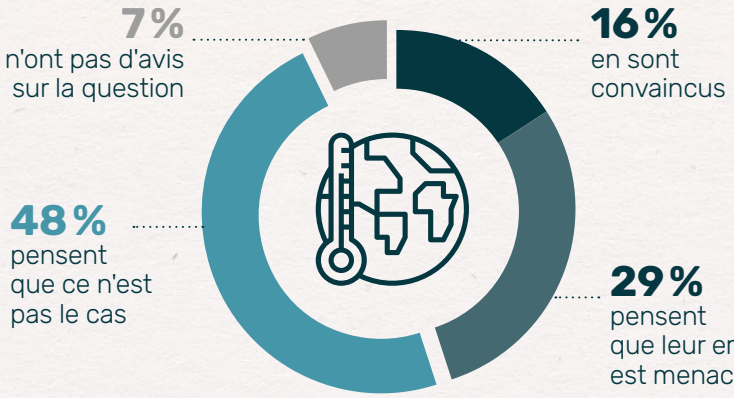
Trois événements liés à l'activisme climat ont en effet **« secoué le paysage pétro-gazier mondial »**[58] en 2021 :

- la condamnation de Shell par un tribunal aux Pays-Bas à réduire ses émissions de carbone, y compris celles provenant de la production de gaz naturel[59] ;
- l'élection au conseil d'administration de Exxon de membres désigné•es par un investisseur activiste, qui se sont engagés à adopter une stratégie de décarbonation de l'entreprise[60] ;
- l'adoption d'une résolution par les actionnaires de Chevron obligeant l'entreprise à disposer d'objectifs d'émissions de gaz à effet de serre pour ses activités de scope 3[61].

Enfin, interrogées sur les secteurs qui feront l'objet de la plus grande attention de la part de leurs **investisseurs,** les entreprises attribuent à la décarbonation (32 %), à la production issue des énergies renouvelables (29 %) et aux émissions de gaz à effet de serre (18 %) les premières positions.

45 %

des salarié•es pensent que leur emploi est menacé par le changement climatique et les politiques menées pour lutter contre celui-ci.



Des ouvrier•es et employé•es plus inquiet•es pour leur emploi

Les travailleur•ses de l'industrie interrogé•es sont très partagé•es quant au risque que le changement climatique et les politiques menées pour lutter contre celui-ci menacent leur emploi. 45 % d'entre elles et eux pensent que leur emploi est menacé par ces transformations (16 % en sont même convaincus), tandis que presque la moitié (48 %) pense que ce n'est pas le cas.

Cette crainte est beaucoup plus forte chez les employé•es et ouvrier•es : 57 % d'entre elles et eux pensent que leur emploi est menacé par le changement climatique, ce qui est de **12 points supérieur à la moyenne des répondant•es.** Lors des entretiens, de nombreuses personnes nous ont fait part de leurs inquiétudes concernant les différences de capacités et d'opportunités de reconversion entre les ingénieur•es et cadres par rapport aux ouvrier•es. Ces dernier•es sont d'ailleurs moins enclin•es à se reconvertir que la moyenne.

DES SALARIÉ•ES LARGEMENT PRÊT•ES À LA RECONVERSION

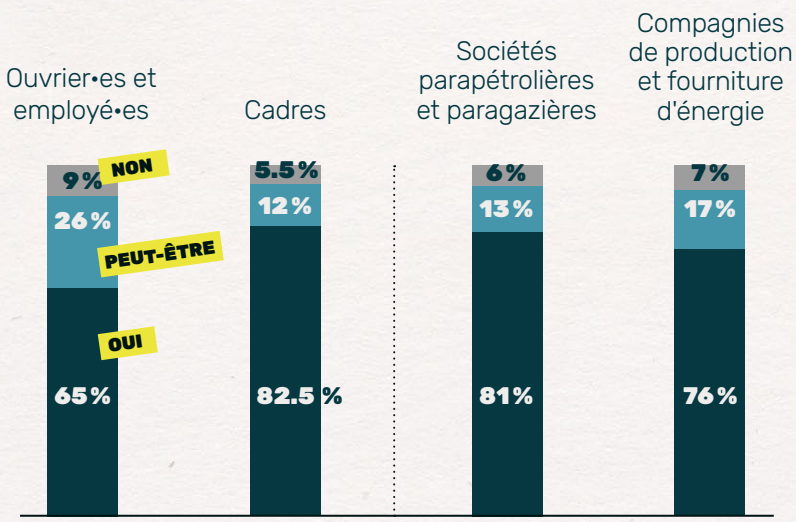
Une vaste majorité (79 %) des répondant•es se disent prêt•es à se reconvertir hors du secteur pétrolier et gazier. Seul•es 6 % des répondant•es excluent cette possibilité tandis que 15 % sont incertain•es. Les personnes prêtes à se reconvertir semblent majoritairement intéressées par une reconversion dans un secteur lié à l'énergie.

Seriez-vous prêts à vous reconvertir dans un autre domaine que le secteur pétrolier ou gazier ?

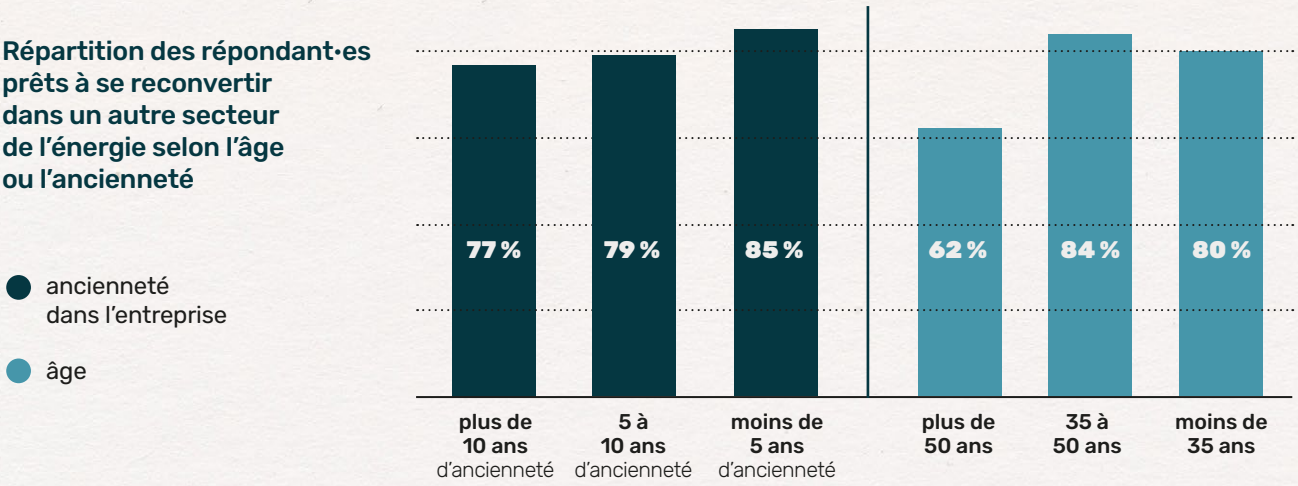
79 % OUI

15 % PEUT-ÊTRE

6 % NON



Répartition des répondant•es prêts à se reconvertir dans un autre secteur de l'énergie selon l'âge ou l'ancienneté



Des aspirations différentes en fonction des profils

Des différences notables sont à noter en fonction du niveau hiérarchique, du type d'entreprise, de l'âge et de l'ancienneté dans le secteur.

La proportion d'ouvrier•es et employé•es prêt•es à se reconvertir est également élevée (65 %), mais est inférieure de 14 points à la moyenne générale et de 17,5 points à la moyenne des cadres. Les personnes qui sont moins haut placées dans la hiérarchie et moins qualifiées sont donc moins enclines à se reconvertir.

Les personnes travaillant dans le **parapétrolier et paragazier** sont un peu **plus nombreuses à être prêtes à se reconvertir** (81 %) que celles issues des entreprises de production et de fourniture d'énergie (76 %), une variation qui s'explique par un différentiel de personnes indécises.

Enfin, **l'aspiration à la reconversion professionnelle tend à baisser avec l'âge et l'ancienneté,** mais reste élevée dans toutes les catégories. Les personnes qui sont dans l'industrie depuis plus de 10 ans (77 %) sont moins nombreuses à se sentir prêtes à se reconvertir que celles qui y sont depuis moins de 5 ans (85 %). On retrouve peu ou prou cette répartition concernant les âges.

On observe une relative corrélation entre le sentiment d'absence de crise sectorielle et le fait de ne pas se sentir prêt à se reconvertir : seulement 2 % des personnes qui estiment que le secteur est tout à fait en crise excluent la possibilité de se reconvertir.

À titre de comparaison, à l'échelle mondiale, 43 % des travailleur•ses souhaitent quitter le secteur pétrolier et gazier dans les cinq prochaines années[62]. Parmi les raisons les plus citées pour justifier le souhait de départ, 22 % évoquent un changement de mode de vie personnel. Les jeunes salarié•es (entre 25 et 29 ans) ont 25 fois plus de chances de vouloir quitter le secteur.

Un fort attrait pour les secteurs de l'énergie

8 répondant•es prêt•es à se reconvertir hors du pétrole et du gaz sur 10 ont indiqué un intérêt pour au moins une des énergies proposées dans le questionnaire, ou mentionnent spontanément une autre énergie dans la question ouverte. Par ailleurs, 19 % n'adhèrent à aucun domaine suggéré hors des énergies, ce qui peut laisser entendre qu'ils et elles envisagent exclusivement une reconversion dans les énergies.

8 sur 10
sont intéressé•es par un autre secteur de l'énergie

D'autre part, de nombreux•ses enquêté•es ont mentionné spontanément d'autres domaines liés à l'énergie et la transition dans lesquels ils et elles souhaiteraient se reconvertir : méthanisation, hydrogène, recyclage, biocarburants, chimie bio-sourcée, hydroélectricité, développement durable et RSE (comptabilité carbone, analyses de cycle de vie, conseil et stratégie, analyses prospectives, scénarios énergétiques et économiques).

Sept secteurs évalués

Sept possibilités de reconversion ont été suggérées aux répondant•es, dans l'éventualité où ils et elles pourraient être formé•es et accompagné•es vers une nouvelle activité. Toutes ces propositions ont suscité l'intérêt d'un nombre non négligeable de répondant•es, allant d'un quart à 60 % des répondant•es.

Les trois secteurs ayant suscité la plus forte adhésion (géothermie, capture et le stockage du carbone, éolien en mer) semblent correspondre aux activités actuellement privilégiées par les entreprises du secteur pour leur diversification, selon les entretiens que nous avons mené et ce qui transparaît du panorama 2021 d'EVOLEN[63]. La capture et stockage de carbone fait, par ailleurs, l'objet d'efforts de communication et d'investissements importants de la part des entreprises pétro-gazières. Cela pourrait expliquer une projection plus aisée dans ces activités pour les salarié•es. Par ailleurs, les entretiens nous ont permis d'identifier des passerelles en termes de transferts de compétences relativement évidentes entre les activités pétro-gazières et ces trois secteurs (voir encadré p. 22).

L'éolien terrestre, le photovoltaïque, les batteries et le renforcement des réseaux électriques ont également suscité l'intérêt d'un nombre non négligeable de répondant•es : de 23 à 36 % en moyenne, avec de fortes variations en fonction de la profession et du domaine d'activités. Par exemple, 1 chef•fe de projet sur 2 est intéressé•e par l'éolien terrestre.

Une diversité d'aspiration en fonction des profils

Quand on segmente par domaine d'activité dans la chaîne de valeur du pétrole et gaz, on constate plusieurs singularités, bien que les tendances de fond restent relativement similaires (voir notre tableau).

Par exemple, l'exploration-production contient la plus grande proportion de personnes envisageant une reconversion dans l'éolien en mer (62 %). Les salarié•es du domaine du transport, stockage et distribution ont en moyenne une propension plus limitée que leurs collègues des autres branches à imaginer une reconversion dans les énergies proposées. Cela peut s'expliquer par le fait que les passerelles soient moins évidentes avec les secteurs proposés.

Quand on segmente par type de métiers, on voit que les ingénieur•es et les chef•fes de projet sont globalement plus ouvert•es à une reconversion dans les technologies proposées que les personnes exerçant dans les opérations ou la maintenance et inspection. On note également des variations dans les intérêts pour les différents secteurs en fonction de la profession.

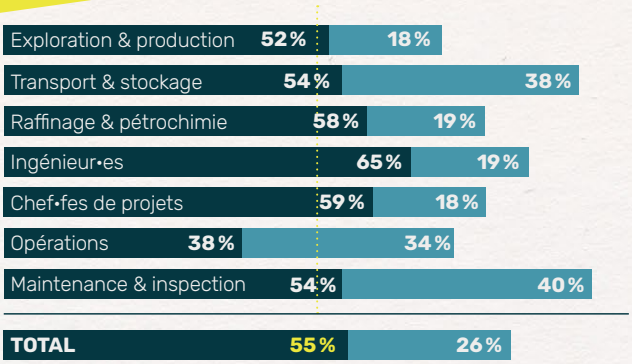
Intérêt par secteur en fonction du domaine d'activités et de la profession

● Prêt•es ● Pas prêt•es

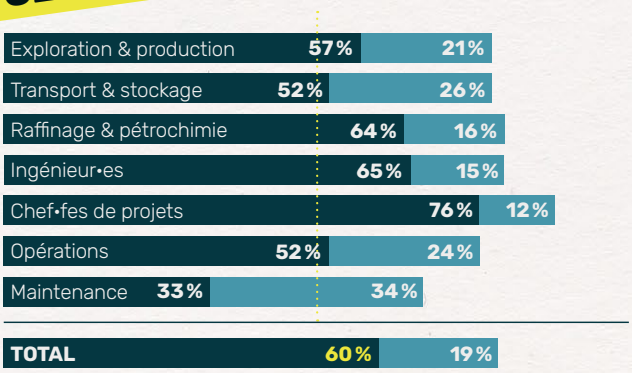
CCS Secteur de reconversion

Pour chaque catégorie, sont classées comme « prêtes » les personnes ayant répondu 5/5 (« très intéressé ») ou 4/5 à la question : « Si vous pouviez être formé et accompagné pour travailler dans un autre secteur de l'énergie, le domaine suivant vous intéresserait-il ? ». À l'inverse, sont classées comme « pas prêtes » les personnes ayant répondu 1/5 (« pas intéressé ») ou 2/5.

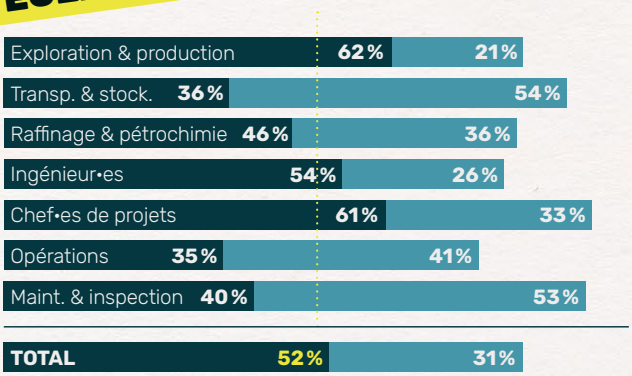
CCS



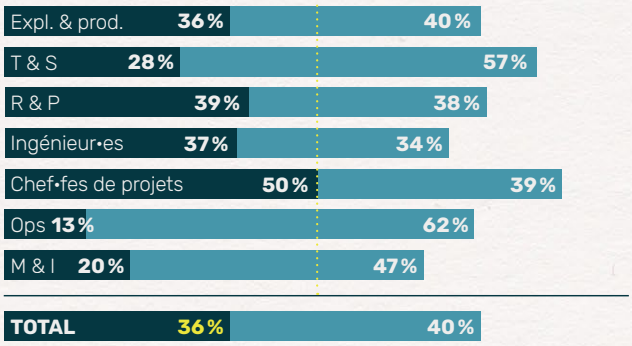
GÉOTHERMIE



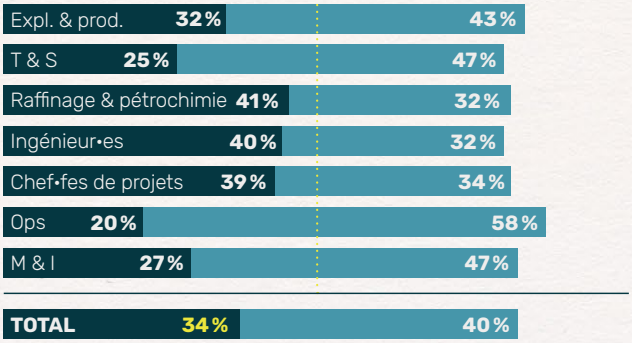
ÉOLIEN EN MER



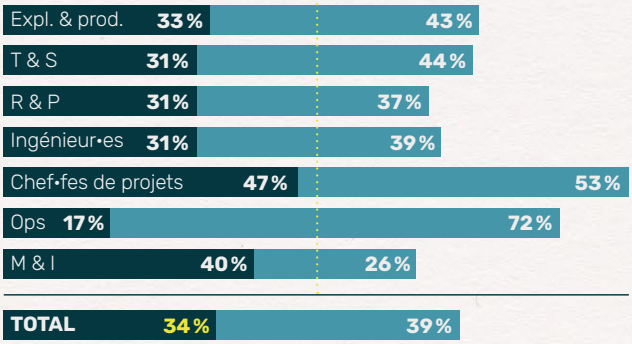
ÉOLIEN SUR TERRE



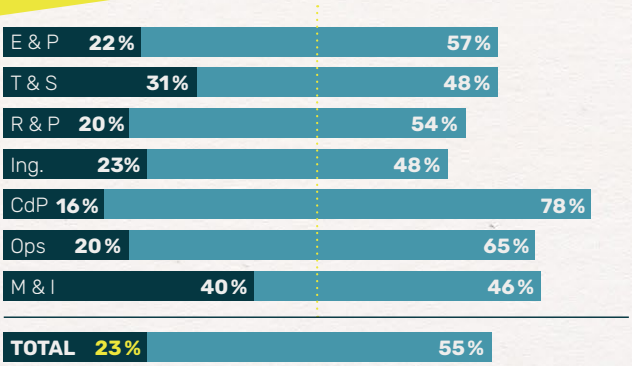
BATTERIES



PHOTOVOLTAÏQUE



RENFORCEMENT DES RÉSEAUX ÉLECTRIQUES



QUELLES PASSERELLES ENTRE LE SECTEUR PÉTRO-GAZIER ET D'AUTRES SECTEURS ?

Les entretiens menés avec les quinze répondant•es volontaires, couplés aux résultats du questionnaire nous ont permis d'identifier quelques passerelles évidentes. Ainsi, compte tenu des similarités des compétences nécessaires et des contraintes techniques, de nombreux•ses répondant•es ont évoqué la passerelle possible entre **l'exploitation d'énergies fossiles en offshore et l'éolien en mer.** De même, des similitudes existent entre les **métiers du forage et de la géothermie.** D'autres compétences plus « généralistes » ont été évoquées, à l'instar de la gestion de projets, de la gestion informatique d'infrastructures ou même la gestion foncière.

De premières études répertoriées dans le rapport Parisot[64] identifient certaines compétences nécessaires au développement des nouvelles énergies, avec lesquelles des passerelles depuis les métiers du pétrole et du gaz pourraient être construites. Ainsi, une étude de l'APEC[65] évoque le **besoin important en ingénieur•es et chef•fes de projets** spécialisé•es dans les énergies renouvelables, chargé•es de développer et coordonner des projets d'installation d'équipements d'énergies renouvelables. Un rapport du CNEFOP[66] indique que l'activité de production d'éoliennes fait appel à de nombreux **métiers de la métallurgie** non spécifiques mais qui peinent à recruter. Ainsi les métiers de soudeurs et de chaudronniers, que l'on retrouve par exemple dans la fabrication d'échangeurs thermiques et de pompes sont à ce titre « particulièrement stratégiques. »

Cette démarche nous a permis de conclure que des passerelles plus ou moins évidentes existent, mais que **rien n'est pensé à l'échelle systémique** pour organiser la reconversion des entreprises ou des travailleurs. Il est nécessaire de mener une évaluation précise des compétences à l'échelle de chaque entreprise et du secteur dans son ensemble, ainsi que des compétences nécessaires aux nouveaux domaines de la transition énergétique afin d'identifier plus clairement les passerelles existantes et les besoins en formation.

Hors énergies, un intérêt pour la recherche et l'industrie

Interrogé•es sur l'éventualité de se reconvertir dans un autre secteur que l'énergie au cas où elles et ils bénéficieraient de formation et d'accompagnement, les répondant•es envisagent plus aisément la recherche-innovation ou l'industrie-construction que l'agriculture-pêche, l'artisanat ou les services et le commerce.

La recherche et l'innovation suscitent la plus forte approbation, avec 48 % des personnes interrogées qui sont intéressées par une reconversion dans ce domaine, la moitié étant même très stimulée par cette perspective. Seul•es 28 % des répondant•es se voient peu ou pas évoluer dans ce domaine. Ce chiffre peut probablement s'expliquer par la forte dominante d'ingénieur•es dans notre échantillon. L'industrie et la construction semblent également être des domaines de reconversion plutôt attirants pour les répondant•es. 40 % sont intéressé•es par ces secteurs, qui génèrent toutefois un rejet supérieur, avec 36 % des personnes se disant peu ou pas intéressées par une reconversion dans cette voie.

Celles et ceux qui veulent rester

> **« Il est plus intéressant de travailler sur la transition énergétique de l'intérieur du système que de rester à l'extérieur sans levier pour faire changer les choses »**

Responsable HSE, entreprise de production et fourniture d'énergie, transport-stockage-distribution, 35-50 ans

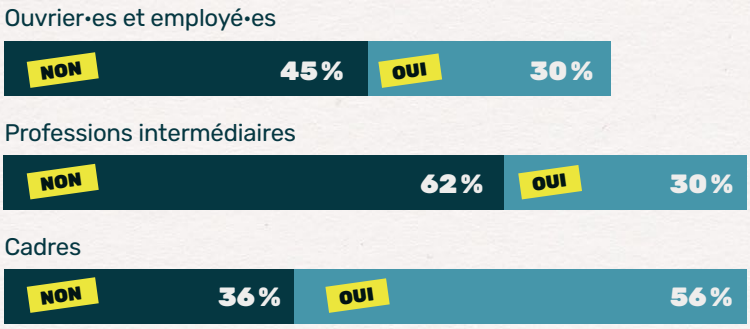
Parmi les 21 % personnes n'étant pas prêtes à se reconvertir, 66 personnes ont accepté de préciser leurs motivations à rester dans l'industrie pétrogazière. Les arguments qui reviennent le plus fréquemment sont les suivants, par ordre décroissant :

- L'industrie pétrogazière dispose des **moyens les plus appropriés** pour réaliser la transition, à la fois en termes de compétences techniques et de taille économique.
- Le secteur est **passionnant techniquement.** Un•e répondant•e a par exemple écrit : « *J'ai choisi ce secteur parce qu'il est fascinant, de complexité, de grandeur, de but à portée mondiale.* »
- Les **salaires et conditions de travail** sont très favorables et il y a beaucoup d'opportunités professionnelles, notamment en lien avec la transition énergétique du secteur.
- Le pétrole et le gaz seront encore demandés pendant des années.

43 %

des répondant•es estiment devoir changer d'entreprise pour pouvoir se reconvertir hors du secteur pétrolier et gazier.

Confiance en la possibilité de se reconvertir en interne :



Des salarié•es mitigé•es sur la possibilité d'une reconversion en interne

Les répondant•es sont très partagé•es quant à la possibilité de se reconvertir dans d'autres énergies au sein de leur entreprise actuelle. 48 % des personnes interrogées sont confiantes concernant cette possibilité tandis que 43 % estiment plutôt devoir changer d'entreprise.

Les salarié•es des parapétroliers et paragaziers moins confiant•es

Les personnes travaillant pour des entreprises de production et de fourniture d'énergie sont beaucoup plus confiantes en leurs capacités de reconversion interne (62 %) que celles travaillant pour des parapétroliers et paragaziers (45 %). Chez TotalEnergies, le niveau de confiance en l'entreprise est beaucoup plus élevé que la moyenne : 77 % pensent pouvoir se reconvertir en interne contre 19 % qui pensent devoir partir. Il est aussi relativement élevé chez Axens : 60 % contre 30 %.

Des inquiétudes plus prononcées en fonction du niveau hiérarchique

Une fois de plus, on constate d'importantes différences en fonction du niveau hiérarchique. Les employé•es et ouvrier•es ne sont que 30 % à penser qu'il est possible de se reconvertir en interne tandis que 45 % d'entre elles et eux estiment devoir partir et 25 % ne savent pas. Chez les professions intermédiaires, le constat est encore plus sévère : 61 % pensent devoir partir. Au sein de ces deux populations, on compte donc davantage de personnes convaincues de devoir quitter leur entreprise que l'inverse. De l'autre côté, les cadres et ingénieur•es sont nettement plus confiant•es en leur possibilité de se reconvertir en interne (56 % pensent pouvoir le faire).

Des freins à la reconversion multiples et bien identifiés

Le constat dressé par les répondant•es est le suivant : actuellement, les reconversions de salarié•es du secteur pétrolier et gazier sont principalement le fait de **démarches individuelles.** Rien n'est pensé de façon systémique. Il existe certes quelques initiatives, mais elles ne concernent qu'un nombre réduit d'entreprises, et semblent insuffisantes. Dans les questions ouvertes, les répondant•es identifient plusieurs freins à leur reconversion :

- Le **manque de formation** est l'un des principaux freins identifiés. Il est possible que ces formations existent mais soient difficilement accessibles. Ainsi, le rapport Parisot[67] a conclu que des formations aux métiers nécessaires à la transition énergétique existent mais qu'aucun outil ne permet de les recenser d'une manière consolidée. Leur attrait est également « diminué par l'usage d'acronymes inintelligibles et par des plateformes informatiques peu conviviales et peu ergonomiques ».

- Les reconversions actuelles étant principalement le fait de démarches individuelles, **le coût doit en être supporté par les salarié•es eux-mêmes.** Des répondant•es ont par exemple indiqué que les formations qui les intéressaient n'étaient pas éligibles au compte personnel de formation (CPF). Pour se reconvertir dans les projets qui les intéressent, certain•es se mettent à leur compte, mais cela nécessite de l'expérience et du réseau. Les salarié•es ont besoin de garanties en termes de revenus, de conditions de travail et de bonne utilisation de leurs compétences.

- Le **cloisonnement entre les unités** travaillant dans les activités historiques de pétrole et de gaz et celles travaillant sur les énergies nouvelles rend difficile la mise en place de passerelles. La majorité des recrutements dans les nouveaux domaines d'activités, notamment les renouvelables, se fait en externe ou par le rachat d'entreprises préexistantes. Ce cloisonnement ne fait que renforcer le caractère individuel de la démarche de reconversion.

- Plusieurs ont le sentiment que leur profil, en tant que salarié•es du secteur pétrolier et gazier, suscite une forme de **défiance de la part des recruteurs** dans d'autres secteurs, et notamment celui des énergies renouvelables qui privilégient des personnes issues de formations spécialisées. Ils et elles jugent pourtant que leurs compétences et expériences seraient utiles, et estiment que des formations permettraient de rassurer les recruteurs.

- Les **passerelles ne sont pas si évidentes.** Des inquiétudes ont également été exprimées en ce qui concerne les ouvrier•es et ingénieur•es spécialisé•es, pour qui une reconversion pourrait s'avérer plus compliquée que pour des métiers plus généralistes.

« Aujourd'hui, les salariés de l'O&G sont soit dans le déni, soit dans la résignation /la crainte de l'avenir, soit essaient de se réorienter tant bien que mal en interne - c'est mon cas - mais les opportunités sont rares. Le problème est que bon nombre de salariés (les ingénieurs dans mon cas) ne sont plus à jour car ce qu'on enseigne aujourd'hui dans les écoles a changé par rapport à ce que nous avons appris : il y a des choses à rattraper, une tournure d'esprit à revisiter... »

Ingénieure, raffinage-pétrochimie, société parapétrolière/paragazière, 35-50 ans

« J'essaie de rester "employable", d'apprendre des nouvelles choses, j'ai des idées et des envies : je me dis que je vais utiliser mes nombreuses heures de CPF mais malheureusement rien de ce qui m'intéresse n'est éligible au CPF (formations au bilan carbone, à l'analyse de cycles de vie...). Il me faut donc me tourner vers l'OPCO de mon entreprise mais je sais que faire une demande sera compliqué, pas forcément bien vu, et surtout pas du tout sûr d'aboutir. »

Ingénieure, raffinage-pétrochimie, société parapétrolière/paragazière, 35-50 ans

PRÈS DE

4 salarié•es sur 10

estiment que leur entreprise ne prend pas le changement climatique et la lutte contre celui-ci au sérieux.

Pensez-vous que votre entreprise prend le changement climatique et la lutte contre celui-ci au sérieux ?

PERCEPTION DES STRATÉGIES D'ENTREPRISE

Sur 10 salarié•es interrogé•es, près de 4 (38 %) estiment que leur entreprise ne prend pas le changement climatique et la lutte contre celui-ci au sérieux. 4 autres adhèrent à l'idée qu'elle les prend au sérieux avec nuance (« plutôt »), et seul•es 2 en sont tout à fait convaincu•es.

Les jeunes, les parapétroliers et paragaziers plus critiques

Plus inquiet•es quant au changement climatique, les jeunes salarié•es sont aussi plus critiques des actions de leur entreprise : seul•es 50 % des 25-35 ans jugent que leur entreprise prend le changement climatique au sérieux contre 61 % des 35-50 ans et 60 % des plus de 50 ans.

Les personnes travaillant pour des entreprises parapétrolières et paragazières sont également plus critiques des efforts de leur entreprises que celles des entreprises de production et de fourniture d'énergie. 43 % des personnes travaillant pour un parapétrolier ou paragazier pensent que leur entreprise ne prend pas cela au sérieux (28 % dans les entreprises de production et fourniture d'énergie).

Il existe une nette corrélation entre l'opinion des salarié•es quant à la prise au sérieux du changement climatique de la part de l'entreprise et la possibilité ou non de se reconvertir au sein de ladite entreprise. Les répondant•es qui pensent que leur entreprise prend le changement climatique au sérieux sont plus nombreux•es à penser pouvoir se reconvertir en interne que l'inverse. De même, les personnes confiantes dans la possibilité de se reconvertir en interne sont plus promptes à évaluer positivement l'action de leur entreprise face au changement climatique[68].

Une valorisation des solutions technologiques « vertes »

Les personnes qui estiment que leur entreprise prend au sérieux la lutte contre le dérèglement climatique citent les actions suivantes :

- Le développement des **énergies renouvelables** (éolien, solaire, conversion de biomasse de deuxième génération) ;
- Le développement **du gaz vert, gaz renouvelable, biogaz et/ou de l'hydrogène ;**
- L'amélioration de **l'efficacité des procédés** (usage réduit ou recyclage de l'eau, valorisation des coproduits, recyclage du plastique, conception pétrolière plus responsable dans le contrôle des émissions de gaz à effet de serre) ;
- Le développement de **technologies de capture et stockage de carbone (CCS) ;**
- L'engagement à la neutralité carbone ;
- Les investissements en recherche et développement.

Elles mettent donc en avant le développement de solutions technologiques « alternatives » au pétrole et au gaz fossile ou visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre (efficacité des procédés, CCS). Cela correspond aux actions mises en avant par les entreprises du secteur, centrées sur les technologies « vertes ». En revanche, elles ne font pas mention de mesures sur la sortie des énergies fossiles, ou d'accompagnement de leurs salarié•es en ce sens - qui sont très limitées, voire inexistantes.

Une dénonciation du court-termisme, cloisonnement et double-discours des entreprises

À l'inverse, les personnes estimant que leur entreprise ne prend pas le sujet au sérieux évoquent :

- **Une vision centrée sur la rentabilité à court-terme et un manque d'anticipation du long-terme.** Cette critique revenait déjà souvent dans l'analyse des facteurs de crise du secteur. Ainsi, un•e salarié•e d'Engie regrette que l'entreprise ait renoncé à des activités durables (rénovation thermique) par « manque de perspective de marges ». Un salarié de la raffinerie de Grandpuits, qui fait l'objet d'un plan de reconversion depuis septembre 2020, nous indique qu'il a la sensation que TotalEnergies « navigue à vue » (voir encadré p.15).
- **Le cloisonnement entre les activités historiques et les nouvelles activités**, déjà cité dans les freins à la reconversion, rend difficiles les passerelles. Un•e répondant•e écrit ainsi : « les majors sont devenues des holdings multi-énergies qui assurent leur reconversion dans les énergies nouvelles en revendant leurs activités dans le pétrole, mais elles ne font pas cas des salariés historiques ».
- **Certains dénoncent aussi du « greenwashing » ou des « double discours »** arguant que les entreprises ont avant tout compris l'enjeu de communication vis-à-vis du public, et pour attirer de nouveaux travailleur•ses, ou soigner les salarié•es qui pourraient être sensibles aux problématiques climatiques et environnementales.

Interrogé•es sur leur vision de la transition, indépendamment de leur avis sur la stratégie de leur entreprise, les répondant•es recommandent plusieurs pistes : mesures de reconversion et de transition des compétences, diminution de l'empreinte directe de l'industrie, développement massif des énergies renouvelables, développement de la capture et stockage de carbone, ou encore arrêt net de certains secteurs (GNL, gaz de schiste…).

Une vision systémique

Point intéressant, outre les mesures spécifiques au secteur, les répondant•es insistent sur la dimension systémique du problème et réclament des mesures générales, en particulier pour **réduire la consommation**, notamment par la taxation sur certains biens. Ces demandes reviennent en particulier lorsqu'on les interroge sur leurs attentes envers l'État.

> **« Le problème dépasse le secteur, c'est toute la "civilisation" qui est basée sur le pétrole et le capitalisme, pour s'en passer il faut tout réinventer »**
>
> *Ingénieure, raffinage-pétrochimie, société parapétrolière/paragazière, 35 - 50 ans*

2/3

des répondant•es pensent que les pouvoirs publics n'agissent pas suffisamment pour leur secteur.

Pensez-vous que les pouvoirs publics (État, Régions) agissent suffisamment pour votre secteur ?

LES AUTORITÉS PUBLIQUES, ATTENDUES, MANQUENT AU RENDEZ-VOUS

Plus des ⅔ des personnes interrogées estiment que les pouvoirs publics (État, Régions) n'agissent pas suffisamment pour leur secteur. La proportion de personnes insatisfaites par l'action des pouvoirs publics est plus forte dans les entreprises parapétrolières et paragazières (71 %) que chez les entreprises de production et de fourniture d'énergie (64 %).

Des attentes claires envers l'État…

Si certain•es répondant•e n'attendent rien de l'État ou estiment que le secteur n'en a pas besoin, de nombreux•ses autres ont formulé les besoins suivants :

1) Des aides à la reconversion individuelle, avec une focale sur les ouvrier•es et sur le personnel d'exploitation qui se reconvertissent moins facilement que les ingénieur•es. La transition pourrait être favorisée via le compte personnel de formation (CPF) et un soutien financier et matériel durant la transition. En effet, les répondant•es demandent à l'État de s'assurer que le coût de la mutation du secteur ne se fasse pas au détriment des salarié•es.

2) Un soutien à la reconversion des entreprises, à la fois dans la conversion de leur outil de production (économie d'énergie, baisse des polluants, ou reconversion profonde de l'outil de production) et dans la conversion de leur modèle économique. Des répondant•es suggèrent ainsi qu'une réflexion soit menée avec tous les acteurs et l'État afin d'identifier les secteurs à développer en France.

D'une façon générale, les répondant•es expriment la nécessité d'anticiper davantage la transition du secteur pétro-gazier que ce qui a été fait par le passé pour d'autres secteurs.

En particulier, les répondant•es demandent un soutien direct au développement des énergies nouvelles, notamment le soutien au développement d'une « vraie filière éolienne offshore » en agissant sur les tarifs de rachat d'électricité ou en facilitant les permis de construction. Le soutien financier demandé va des incitations (subventions publiques, récompenses aux entreprises, etc.) à la pénalisation (pénaliser financièrement si le taux de contrat vers les énergies fossiles dépasse un certain seuil, limiter les abus du crédit impôt-recherche).

3) Ne pas abandonner le secteur du pétrole et du gaz, « assurer la fin du pétrole », notamment pour éviter des accidents. Les répondant•es demandent le maintien de l'emploi, la sécurisation des fins de carrière et des garanties de revenus de façon à anticiper les problèmes de sécurité des installations liés aux pertes de compétences.

> **« Nous avons beaucoup de mal à recruter. Si on perd trop de compétences, on va finir par avoir des accidents graves (incendies, accidents, pollutions, ruptures d'approvisionnement stratégique, etc.). Il ne faut pas abandonner le secteur pétrolier, sinon l'état des installations va devenir problématique. »**

Ingénieur, major pétrolière ou gazière, transport-stockage-distribution, 25 - 35 ans

Plusieurs répondant•es mentionnent les difficultés de recrutement, ce qui est confirmé par l'étude de Brunel et O&G Job Search[69] : à l'échelle mondiale, 31 % des recruteur•ses estiment que le plus grand défi de l'industrie de l'énergie est le vieillissement des effectifs et les pertes de compétences associées, un chiffre qui monte à 46 % au niveau européen. 82 % des recruteur•ses indiquent qu'une offre d'emploi sur dix n'a pas trouvé preneur pendant plus de 3 mois. 10 % des employeur•es ont dû payer des retraité•es pour pallier les manques d'effectifs et les pertes de compétences.

4) Une réponse systémique de l'État. Un grand nombre de réponses se rapporte à une analyse du défi climatique qui dépasse le seul secteur du pétrole et du gaz et demande à l'État de mener des politiques de réduction de la demande et des politiques volontaristes pour développer les nouveaux secteurs énergétiques. Les personnes insistent sur la nécessité d'avoir une stratégie claire et prévisible de la transition énergétique ainsi qu'une stratégie d'indépendance énergétique, et de coordonner les efforts aux échelles européenne et internationale. Certain•es estiment que c'est le seul rôle que l'État a à jouer et que les entreprises s'adapteront, d'autres que cela doit se combiner avec une politique d'aide au secteur pétrolier et gazier.

> **« J'attends surtout de l'État de consulter largement sur l'évolution de l'économie, du système politique, sur le nouveau paradigme de société à inventer, comme il l'a déjà fait avec la consultation citoyenne pour le climat. Mais cette fois en concrétisant réellement les propositions faites par la consultation citoyenne, même quand celles-ci sont difficiles à prendre. »**

Manager de projet (H), société parapétrolier/paragazière, raffinage-pétrochimie, 35 - 50 ans

> **« Je n'attends pas de l'État qu'il sauve mon emploi ou aide mon secteur d'activité. J'attends de l'État qu'il prenne des décisions radicales pour ralentir le changement climatique. Les entreprises s'adapteront d'elles-mêmes. L'argument de la sauvegarde de l'emploi ou de l'activité est à mon avis trop souvent une excuse pour ne rien faire. »**

Cadre (H) dans la maintenance et inspection, société parapétrolière/ paragazière, exploration-production, 35 - 50 ans

Plusieurs répondant•es demandent ainsi à l'État de mener une vraie **politique de diminution de la consommation.** Pour beaucoup, cela passe par des taxations plus fortes sur les biens et services émetteurs de gaz à effet de serre. Certain•es mentionnent des secteurs spécifiques comme l'aviation ou les industries polluantes, et proposent des pistes d'utilisation des recettes. Ainsi, un•e répondant•e décrit « *une taxe carbone juste sans dérogations, sans le système des quotas européen défaillant, et avec une redistribution des gains vers les citoyens directement ou de vrais investissements (isolation des logements, transports en commun performants...)* ». Pour d'autres, diminuer la consommation de produits pétroliers passe par la mise en place d'une « vraie politique de transports », avec le déploiement des transports en commun et des mobilités douces.

La nécessité d'une **stratégie claire et prévisible** de la part de l'État revient régulièrement dans les réponses, associée notamment à de grands appels d'offres pour des réalisations concrètes susceptibles d'intéresser les entreprises du pétrole et du gaz. Un•e répondant•e détaille sa vision : « *Sans plan global, il n'y a pas d'appel d'offre ; sans appel d'offre, les entreprises n'ont aucun intérêt à chercher à se reconvertir, et on continue à proposer le même modèle basé sur le pétrole-gaz. L'État doit exprimer un besoin précis et contraignant pour que les entreprises doivent trouver une réponse nouvelle à apporter.* »

5) Imposer davantage de contraintes à l'industrie : un nombre plus réduit de répondant•es estime que les entreprises n'évolueront pas sans contraintes. En particulier, ces personnes évoquent le besoin de contrôles fiables des émissions, à condition qu'elles soient bien appliquées de la même façon partout. D'autres évoquent le besoin d'une obligation de résultats en matière d'émissions de gaz à effet de serre et l'arrêt des subventions aux énergies fossiles.

… comme envers les Régions

Interrogé•es sur leurs attentes envers leur Région, les répondant•es font des suggestions qui se rapprochent de celles adressées à l'État :

- **Aides à la reconversion et à l'entrepreneuriat.** Aide aux entreprises qui restent sur le territoire, incitation à l'innovation et mise en place des dispositions de R&D…
- Mise en place d'une **politique régionale de transition :** appels d'offres, marchés et partenariats locaux, exemplarité, développer les transports alternatifs…
- **Soutien aux nouveaux secteurs énergétiques :** remédiation à la lenteur de validation des projets d'énergies renouvelables, aménagement du réseau électrique pour accueillir d'autres énergies (hydrogène, biogaz), aides aux investissements des clients finaux, implication dans les projets d'éolien offshore (compétences déléguées)… Un•e salarié•e écrit ainsi : « *Les Régions peuvent proposer des visions sur l'aménagement de leur réseau électrique pour accueillir d'autres énergies : biogaz / hydrogène. Aujourd'hui il n'y a pas d'objectif clair d'aménagement avec des projets en cours, le moindre projet éolien en France met 10 ans à aboutir.* »
- Encouragement à la **sobriété énergétique** et à **l'information citoyenne :** mesures d'accompagnement aux économies d'énergie, financements de l'isolation des bâtiments pour les ménages dont le pouvoir d'achat ne leur permet pas de le faire, campagnes de sensibilisation « contre la désinformation des grandes entreprises sur la pseudo énergie verte… ». ▪

LES ENJEUX D'UNE RECONVERSION DES TRAVAILLEUR•SES DES INDUSTRIES FOSSILES : LE CAS DES APPALACHES ET DE LA RUHR

Les expériences du déclin du charbon dans la Ruhr, en Allemagne, et dans les Appalaches, aux États-Unis, donnent à voir les difficultés posées par la reconversion des industries fossiles.

LES APPALACHES : L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ DANS LES « EMPLOIS VERTS »

Face aux conséquences sociales de la fermeture des mines du charbon dans les Appalaches, l'administration Obama lance en 2015 le plan POWER+ (Partnerships for opportunity and workforce and economic revitalization plan).

Les 300 millions de dollars directement investis depuis 2016 ont notamment financé des programmes de reconversion professionnelle. Ceux-ci consistent en des programmes d'apprentissage dans les métiers du photovoltaïque, la rénovation thermique et la construction, le recyclage de matériaux et les métiers du numérique. Ils sont mis en place par des entreprises d'insertion.

Si les études de cas[70,71] présentent des expériences positives en matière de réinsertion des travailleur•ses du charbon, aucune évaluation globale n'existe à ce jour. Les difficultés sociales de la région restent importantes et sur le plan environnemental, le secteur du gaz de schiste s'y développe très rapidement. En effet, bien que POWER+ cible des secteurs généralement qualifiés de « verts » et ne finance pas le secteur fossile, il n'est pas articulé à une stratégie claire de sortie de ces énergies. Aussi, il a été mis en place tardivement, dix ans après le déclin du charbon. Les promesses de redéveloppement du charbon sous l'administration Trump ont par ailleurs nui à sa crédibilité.

LA RUHR : DÉVELOPPEMENT D'UN SYSTÈME DE FORMATION AU-DELÀ DU CHARBON

Par rapport aux Appalaches, le déclin de l'extraction de houille (type de charbon le plus commun) dans la Ruhr s'étale sur un temps long : il commence dans les années 1960 et se termine en 2018, avec la fermeture de la dernière mine. En 1968, est lancé un plan visant à diversifier l'économie et compenser le déclin du secteur, le « Programme de développement de la Ruhr ». C'est le premier d'une longue série qui reprendront les éléments suivants :

1. réduction concertée de l'emploi dans le secteur ;
2. investissement dans les infrastructures de transport et de communication ;
3. valorisation patrimoniale des mines ;
4. investissement dans l'enseignement et la recherche.

Le développement de nouvelles compétences hors du charbon semble avoir porté ses fruits. On passe d'une région sans universités dans les années 1960 à un taux d'emploi dans des secteurs comme les énergies renouvelables supérieur à la moyenne nationale en 2010[72]. Il reste toutefois difficile de parler de reconversion des travailleur•ses à proprement parler, car ce sont surtout les jeunes générations ayant accès aux études supérieures qui bénéficient de ces débouchés. Ces secteurs restent inaccessibles pour les travailleur•ses du secteur du charbon les moins qualifié•es.

(...)

(...)

La plupart des emplois directs dans le charbon ont été orientés vers des plans de pré-retraite, et le gouvernement lui-même a contenu la fermeture des mines par des subventions. Ce n'est qu'en 2007 que l'Allemagne annonce la fin du soutien public à la houille d'ici 2018, avec un accord conclu entre syndicats, secteur privé, Länder et État fédéral qui prévoit :

- un plan de pré-retraite pour celles et ceux qui ont au moins 20 ans d'ancienneté et plus de 49 ans ;
- un accord de gel des salaires et de réduction du temps de travail afin d'étaler le plus possible dans le temps les réductions d'effectifs.

En 2018, l'Allemagne forme une commission en vue d'une sortie totale du charbon, c'est-à-dire de la fermeture des centrales et des mines de lignite, d'ici 2030. L'accord se distingue par sa forme multipartite et sa territorialisation, avec l'articulation entre des objectifs nationaux et des politiques locales. Toutefois, la commission charbon reste très critiquée par la société civile, notamment par le poids que le secteur privé y occupe.

Organiser la transition du secteur pétro-gazier : recommandations

Les salarié•es du secteur pétrolier et gazier sont bien informé•es et volontaires pour exprimer leur point de vue sur les dynamiques actuelles du secteur, le changement climatique, l'avenir de la filière et les stratégies de leur entreprises, mais **leur expérience et leur expertise sont inexploitées.** Ils et elles sont nombreux•ses à être prêt•es à se reconvertir dans un autre domaine, et sont particulièrement intéressé•es par d'autres secteurs liés à l'énergie. Ils et elles sont donc prêt•es à participer à la nécessaire transition énergétique. Si les salarié•es sont ouvert•es au changement, ils et elles font néanmoins état de **nombreux freins à leur reconversion** et formulent des besoins clairs.

Alors que la question de l'emploi est régulièrement présentée comme un obstacle à la transition et est trop souvent utilisée pour justifier le *statu quo*, la propension à la reconversion des répondant•es à notre enquête montre qu'au contraire, **les salarié•es peuvent être moteurs** de celle-ci, à condition que leur avis soit pris en compte.

Il est grand temps de mettre en débat la transition de secteurs industriels critiques dans la transition écologique, tel que le secteur pétrolier et gazier, et de placer ses salarié•es au cœur du débat. Au vu des résultats de cette enquête et de notre analyse, nous formulons plusieurs recommandations :

1. Il est impératif et urgent d'anticiper la transition du secteur pétro-gazier français. Les impératifs écologiques et les besoins sociaux doivent en être les boussoles.

- Mener **une évaluation précise des compétences** à l'échelle des entreprises et du secteur, ainsi que des compétences nécessaires à la transition énergétique afin d'identifier précisément les passerelles existantes et les besoins en formation. Mettre en place un dialogue inter-branches professionnelles.

- **Lever les freins à la reconversion :** créer des dispositifs permettant d'anticiper la transition d'entreprises ou de secteurs entiers, et ne pas se limiter aux dispositifs individuels ou pensés pour des fermetures[73]. Rendre plus lisibles et connus les dispositifs[74] et formations existantes[75]. Assurer l'accessibilité aux formations via des dispositifs financiers existants (CPF) ou nouveaux.

- Porter une attention particulière aux **entreprises parapétrolières et paragazières,** plus exposées aux risques, ainsi qu'aux personnes **les moins qualifiées et les moins haut placées** dans la hiérarchie, pour lesquelles les possibilités de reconversion semblent moins évidentes et plus compliquées.

- **Assurer une transition progressive et juste du secteur du raffinage.** Ne pas compenser les fermetures de raffineries en France par des importations de produits pétroliers raffinés. Assurer une fermeture sécurisée des infrastructures existantes, sans pour autant utiliser ce prétexte pour prolonger la durée de vie des infrastructures ou l'utilisation d'énergies fossiles.

- **Fonder la planification de la transition sur les connaissances scientifiques et les impératifs climatiques et écologiques :** prioriser les solutions efficaces à court-terme (énergies renouvelables, efficacité et rénovation énergétiques) au lieu de parier sur des technologies immatures et très coûteuses.

2. L'État a un rôle central à jouer pour **ne pas laisser les seuls intérêts privés guider la transition.**

- Mettre en place et piloter **une stratégie de transition énergétique claire,** ainsi qu'une **politique de transition industrielle d'envergure** et qui ne se limite pas à quelques appels à projets, comme dans le cadre de France Relance[76].

- L'État doit exiger **une vraie stratégie de transition de la part de chaque entreprise.** Il dispose d'importants leviers d'action publique, en particulier pour les entreprises dont il est actionnaire ou qui bénéficient d'aides publiques, par exemple en imposant **des conditionnalités écologiques et sociales** pour la recapitalisation ou les sauvetages financiers en cas de crise. L'État doit également **cesser de soutenir les projets liés aux énergies fossiles via les garanties à l'export** et réorienter ces soutiens vers les énergies renouvelables.

3. La transition doit se faire avec les travailleur•ses. Ils et elles doivent être impliqué•es dans un processus démocratique, où leurs voix sont réellement prises en compte, et non instrumentalisées à des fins de communication.

- L'État doit consulter **les premières personnes concernées** par les transformations inévitables que le secteur va subir. La consultation ne peut se limiter à quelques grandes entreprises du secteur et aux instances dirigeantes. Elle doit impliquer activement **les syndicats et les salarié•es,** et s'étendre **aux petites entreprises,** qui constituent un tissu économique dense mais sont aussi plus vulnérables aux chocs qui s'annoncent.

- Il est nécessaire de mettre en place **des espaces de dialogue** pour débattre de la stratégie de transition et des reconversions **au sein des entreprises.**

La transition énergétique est avant tout une question politique. Elle ne peut reposer uniquement sur la volonté des entreprises privées et des solutions technologiques supposées remplacer les technologies existantes. Alors qu'il est condamné pour inaction climatique[77], l'État doit relever de toute urgence l'ambition de sa politique climatique et la mettre en cohérence avec des politiques industrielles et de l'emploi.

Notes

1 Brunel, Oil and Gas Job Search, *Energy Outlook Report 2021/2022, Key hiring and employment trends for the energy industry*. Téléchargeable sur cette page.

2 Les chiffres clés relatifs aux emplois ont été établis à partir des réponses des 75 sociétés membres d'EVOLEN et des données renseignées dans Infogreffe par les sociétés parapétrolières et paragazières immatriculées en France (222 entreprises). EVOLEN, EY, « Panorama des entreprises françaises au service des acteurs du pétrole, du gaz et des énergies nouvelles », édition 2021.

3 SEI, IISD, ODI, E3G, and UNEP. (2021). *The Production Gap Report 2021.*

4 International Energy Agency, *Net Zero by 2050. A roadmap for the global energy sector*, octobre 2021, p. 103.

5 *Ibid.*, p. 102.

6 « Technip, le parapétrolier qui trace son avenir dans le gaz et la décarbonation », *Les Échos*, 23 décembre 2021.

7 International Energy Agency, *Net Zero by 2050. A roadmap for the global energy sector*, octobre 2021, p. 157.

8 *Idem.*

9 TotalEnergies, « Vers la neutralité carbone », septembre 2020.

10 Greenpeace, « La pseudo neutralité carbone de TotalEnergies. Décryptage de la stratégie net zéro de TotalEnergies et du mythe de la compensation », février 2022.

11 Friends of the Earth International, "The Big Con. How Big Polluterus are advancing a "net zero" climate agenda to delay, deceive, and deny", juin 2021.

12 Par rapport à la moyenne 2019-2021.

13 Reclaim Finance, "Is TotalEnergies on track for net zero?", février 2022.

14 Conseil général de l'économie (CGE), « Les garanties à l'exportation dans le secteur énergétique », juin 2020.

15 Les Amis de la Terre, « Plan climat » sur les financements export - Décryptage, octobre 2020.

16 *Idem.*

17 Laurence Parisot, *Plan de programmation des compétences*, dit « Rapport Parisot », février 2019.

18 EVOLEN, *Enquête sur l'activité de l'industrie parapétrolière et paragazière française,* période 2016-2017.

19 Dans le secteur parapétrolier, elles sont 45 % à avoir un niveau master et 28 % à avoir un BAC ou un diplôme inférieur. EVOLEN, *Enquête sur l'activité de l'industrie parapétrolière et paragazière française, période 2016-2017.*

20 Selon EVOLEN, les petites entreprises représentent 59 % du secteur parapétrolier et les moyennes entreprises, 25 %. EVOLEN, *Enquête sur l'activité de l'industrie parapétrolière et paragazière française, période 2016-2017.*

21 Les Amis de la Terre, « Avenir du secteur pétrolier et gazier : la parole aux travailleurs », communiqué de presse, 1er avril 2021.

22 Les Amis de la Terre, «Enquête sur les visions et attentes des travailleur•ses du secteur pétrolier et gazier en France : méthodologie et résultats complets», février 2022.

23 *Idem.*

24 Voir Olivier Appert, « Le parapétrolier français : une aventure industrielle à succès », juillet 2009 ; Conseil général de l'économie (CGE), « Les garanties à l'exportation dans le secteur énergétique », juin 2020.

25 Selon le CGE, les exportations de biens évoluent entre 0,5 Mds € et 1,2 Mds € entre 2000 et 2019, et les exportations de services entre 1,4 et 6,3 Mds € entre 2013 et 2018. Conseil général de l'économie (CGE), « Les garanties à l'exportation dans le secteur énergétique », juin 2020.

26 Pour une description complète, voir EVOLEN, *Enquête sur l'activité de l'industrie parapétrolière et paragazière française, période 2016-2017.*

27 Laurence Parisot, *Plan de programmation des compétences*, dit « Rapport Parisot », février 2019.

28 Opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i), « Panorama 2020 des branches professionnelles de l'industrie », 2020.

29 UFIP, *L'industrie pétrolière française en 2018 et perspectives 2019*, mars 2019.

30 Note : bien que TotalEnergies et Engie soient adhérentes de l'association, elles ne sont pas considérées comme des entreprises au service des acteurs du pétrole, du gaz et des énergies nouvelles et ne font donc pas partie du périmètre retenu pour le calcul des chiffres clés de leurs rapports. EVOLEN, EY, « Panorama des entreprises françaises au service des acteurs du pétrole, du gaz et des énergies nouvelles », édition 2021.

31 EVOLEN, *Enquête sur l'activité de l'industrie parapétrolière et paragazière française, période 2016-2017.*

32 EVOLEN, EY, « Panorama des entreprises françaises au service des acteurs du pétrole, du gaz et des énergies nouvelles », édition 2021.

33 IFPEN, « Investissements, activités et marchés en exploration-production (2020) », 11 février 2021.

34 EVOLEN, EY, « Panorama des entreprises françaises au service des acteurs du pétrole, du gaz et des énergies nouvelles », édition 2021.

35 « CGG creuse ses pertes, annonce des mesures d'économies », *Le Figaro*, 12 mai 2020.

36 « Vallourec se prépare pour affronter la tempête qui s'annonce », *Les Échos*, 6 avril 2020.

37 « Vallourec cède ses activités allemanges et stoppe la fabrication de tubes pour l'industrie eu Europe », *Le Figaro*, 17 novembre 2021.

38 « Un cimetière symbolique des salariés de la tuberie Vallourec au rond-point de Saint-Saulve », France bleu, 14 janvier 2022.

39 Conseil général de l'économie (CGE), « Les garanties à l'exportation dans le secteur énergétique », juin 2020.

40 Brunel, Oil and Gas Job Search, *Energy Outlook Report 2021/2022, Key hiring and employment trends for the energy industry.* Téléchargeable sur cette page.

41 EVOLEN, *Enquête sur l'activité de l'industrie parapétrolière et paragazière française, période 2016-2017*.

42 Les chiffres clés relatifs aux emplois ont été établis à partir des réponses des 75 sociétés membres d'EVOLEN et des données renseignées dans Infogreffe par les sociétés parapétrolières et paragazières immatriculées en France (222 entreprises). EVOLEN, EY, « Panorama des entreprises françaises au service des acteurs du pétrole, du gaz et des énergies nouvelles », édition 2021.

43 *Idem.*

44 *Idem.*

45 Union française des industries pétrolières, « Un outil de raffinage en constante évolution », n.d.

46 « Grève massive dans les raffineries Total », *Libération*, 18 février 2010.

47 *Idem.*

48 TotalEnergies, « Raffinerie de Jubail : SAUDI ARAMCO TOTAL Refining and Petrochemical Company (SATORP) finalise le financement pour un montant de 8,5 milliards de dollars », 25 juin 2010.

49 Les Amis de la Terre, « Décryptage du plan de reconversion de la raffinerie de Grandpuits », 26 janvier 2021.

50 Les Amis de la Terre, « Huile de palme : quel avenir pour la raffinerie de La Mède ? », 14 avril 2014.

51 Les Amis de la Terre, « Décryptage du plan de reconversion de la raffinerie de Grandpuits », 26 janvier 2021.

52 Les Amis de la Terre, « Total La Mède : prise en compte des impacts climatiques, le tribunal ordonne à Total de revoir sa copie », 1er avril 2021.

53 « À Dunkerque, la vie après la raffinerie », *Les Échos*, 15 avril 2015.

54 *Idem.*

55 European Commission, "Citizen support for climate action", 2021 survey.

56 Brunel, Oil and Gas Job Search, *Energy Outlook Report 2021/2022, Key hiring and employment trends for the energy industry.* Téléchargeable sur cette page.

57 EVOLEN, EY, « Panorama des entreprises françaises au service des acteurs du pétrole, du gaz et des énergies nouvelles », édition 2021.

58 *Idem.*

59 « Climat : Shell sommé par la justice néerlandaise de respecter l'accord de Paris », *Les Échos*, 26 mai 2021.

60 "Exxon loses board seats to activist hedge fund in landmark climate vote", *Reuters*, 27 mai 2021.

61 "Chevron investors back proposal for more emissions cuts ", *Reuters*, 26 mai 2021.

62 Brunel, Oil and Gas Job Search, *Energy Outlook Report 2021/2022, Key hiring and employment trends for the energy industry.* Téléchargeable sur cette page.

63 EVOLEN, EY, « Panorama des entreprises françaises au service des acteurs du pétrole, du gaz et des énergies nouvelles », édition 2021.

64 Laurence Parisot, *Plan de programmation des compétences*, dit « Rapport Parisot », février 2019.

65 APEC, *Transition énergétique : impacts sur les métiers cadres*, 2015, cité dans Laurence Parisot, *Plan de programmation des compétences*, dit « Rapport Parisot », février 2019.

66 CNEFOP, *Propositions de priorités nationales de formation liées à la transition écologique et recommandations pour les futurs CPRDFOP*, février 2015, cité dans Laurence Parisot, *Plan de programmation des compétences*, dit « Rapport Parisot », février 2019.

67 Laurence Parisot, *Plan de programmation des compétences*, dit « Rapport Parisot », février 2019.

68 77 % des personnes qui estiment qu'il est possible de se reconvertir au sein de leur entreprise pensent que leur entreprise prend au sérieux la lutte contre le changement climatique. À l'inverse, 65 % qui pensent qu'il est impossible de se reconvertir dans leur entreprise estiment qu'elle ne prend pas la lutte contre celui-ci au sérieux. Parmi les gens qui estiment que leur entreprise prend le changement climatique au sérieux, 69 % pensent pouvoir se reconvertir en interne contre 20 % qui pensent devoir partir. Parmi ceux qui estiment que leur entreprise ne prend pas le changement climatique au sérieux, 29 % pensent pouvoir se reconvertir en interne contre 64 % qui pensent devoir partir.

69 Brunel, Oil and Gas Job Search, *Energy Outlook Report 2021/2022, Key hiring and employment trends for the energy industry.* Téléchargeable sur cette page.

70 Bottino, Tiziana. 2018. "*Retraining Programs for Coal Workers in Transition: Lessons from Appalachia*." Johns Hopkins University.

71 Chamberlin, M and Dunn, N M.P.A. 2019. *Success Factors, Challenges, and Early Impacts of the POWER Initiative: An Implementation Evaluation.* Appalachian Regional Commission et Chamberlin, M and Dunn, N M.P.A. 2021. *The Power of Change : Stories of results for individuals, businesses and communities.* Appalachian Regional Commission.

72 "Just transition for regions and generations: experiences of structural change in the Ruhr area", WWF Germany, 2019.

73 Congés de reclassement, Contrat de sécurisation professionnelle, Congé de mobilité… Voir Réseau Action Climat, « Des dispositifs publics de reconversion professionnelle morcelés et encore peu mis en débat dans le cadre de la transition écologique », février 2022.

74 Voir Réseau Action Climat, « Des dispositifs publics de reconversion professionnelle morcelés et encore peu mis en débat dans le cadre de la transition écologique », février 2022.

75 Laurence Parisot, *Plan de programmation des compétences*, dit « Rapport Parisot », février 2019.

76 France Relance, « Décarbonation de l'industrie », 15 novembre 2021.

77 « Affaire du siècle : l'État condamné pour inaction climatique, et après ? », *Le Parisien*, 14 octobre 2021.

POUR UNE TRANSITION JUSTE :

visions et attentes des travailleur•ses du secteur pétrolier et gazier en France

FÉVRIER 2022 | TERRAIN AVRIL-NOVEMBRE 2021

AUTEUR•ES Guillaume Compain (sociologue) et Anna-Lena Rebaud (Les Amis de la Terre)
RECHERCHES ET RÉDACTION SUR LA TRANSITION DU CHARBON Julien Hallak (Institut Veblen)
CONTRIBUTEUR•ICES Julien Hallak et Wojtek Kalinowski (Institut Veblen), Anastasia Magat et Théophile Protat (Institut Rousseau), Frédéric Amiel, Marion Cubizolles, et Lorette Philippot (Les Amis de la Terre)
MAQUETTE Zelda Mauger

REMERCIEMENTS Les Amis de la Terre, l'Institut Rousseau et l'Institut Veblen remercient chaleureusement les 266 participant•es à l'enquête ainsi que toutes les personnes et syndicats ayant participé à l'élaboration et la diffusion du questionnaire.

Les Amis de la Terre France

La fédération des Amis de la Terre France, créée en 1970, est une association de protection des droits humains et de l'environnement, à but non lucratif, indépendante de tout pouvoir politique ou religieux. Nous militons pour une transition juste vers des sociétés soutenables au Nord comme au Sud. Notre approche intègre à la fois des problématiques sociales, économiques et environnementales.

Les Amis de la Terre France

Mundo M
47, avenue Pasteur 93100 Montreuil

+33 (0)1 48 51 32 22

france@amisdelaterre.org

amisdelaterre.org

INSTITUT ROUSSEAU

L'Institut Rousseau est une association à but non lucratif, un groupe de réfléxion, un laboratoire d'idées. Il porte des propositions ambitieuses en faveur de la reconstruction écologique, sociale et démocratique de nos sociétés. Notre conviction que ces défis s'appuieront sur l'implication des citoyen•nes se prolonge dans ce rapport qui donne la parole aux travailleur•ses pour envisager l'avenir de leur secteur.

Institut Rousseau

4, rue Louis Codet 75007 Paris

oriane.wegner@institut-rousseau.fr

institut-rousseau.fr

Institut Veblen pour les réformes économiques

L'Institut Veblen pour les réformes économiques est une association à but non lucratif. Nous promouvons les idées économiques et les politiques publiques qui font avancer la transition écologique. À travers nos publications et nos actions nous œuvrons pour une économie plus juste et respectueuse des limites physiques de la planète.

Institut Veblen

38, rue Saint Sabin 75011 Paris

hallak@veblen-institute.org

veblen-institute.org