



PANORAMA

**BRANCHE PROFESSIONNELLE DU NEGOCE
ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES**

Edition 2022

Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers

SOMMAIRE

PÉRIMÈTRE DE LA
BRANCHE

EMPLOI

ALTERNANCE

ENJEUX

01

02

03

04

05

06

07

08

ÉCONOMIE

MARCHÉ DU
TRAVAIL

DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES

RESSOURCES

Edition 2022

Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers

MÉTHODE

Thématique	Indicateurs	Source	Année	Nomenclature	Indicateurs
Économie	Nombre d'établissements et de salariés	URSSAF	N-2	APE	estimés
	Nombre de création et de radiation des entreprises	INFOGREFFE	N-3	APE	estimés
	Chiffre d'affaire des entreprises	INSEE-ESANE	N-3	APE	estimés
Emploi	Secteurs d'activité, taille de l'établissement employeur et sa localisation	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Profil des salariés (âge, sexe, catégorie socio-professionnelle)	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Contrats de travail, temps de travail	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Accidents de travail	CARSAT	N-3	APE	réels
Marche du travail	Projets de recrutement	Opco EP	N-1	IDCC	réels
Alternance	Dispositifs d'alternance et profil des alternants (âge, sexe, niveau de formation)	Opco EP	N-2	IDCC	réels
Actions individuelles et collectives	Répartition des actions par secteurs d'activité, taille de l'établissement demandeur et sa localisation	Opco EP	N-2	IDCC	réels

Edition 2022

Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers



PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DU NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES *



1408
IDCC



1 425
entreprises
adhérentes



2 378
établissements
employeurs



15 032
salariés



751
alternants

4 PRINCIPALES ACTIVITÉS

Quelles sont les activités principales ? de la branche *

Commerce de gros de combustibles et de produits annexes (4671Z)

Commerce de détail de charbons et combustibles (4778B)

Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé (4730Z)

Distribution de combustibles gazeux par conduites (3522Z)

Quels sont les produits et services associés dans ces activités ?

Le commerce de gros de carburants, de graisses, de lubrifiants, d'huiles, tels que :

- charbon de bois, charbon, coke, bois de chauffage, naphta.
- Pétrole brut, gasoil, essence, mazout, kérosène.
- Gaz de pétrole liquéfié, butane et propane.
- Huile de graissage et graisses lubrifiantes, produits pétroliers raffinés.

- Le commerce de détail de mazout, de gaz en bonbonnes, de charbon et de bois pour usages domestiques.

- Le commerce de détail de carburants pour véhicules automobiles et motos.
- Le commerce de détail de lubrifiants et de produits de refroidissement pour véhicules automobiles.

- La distribution par conduite de combustibles gazeux de tous types.

Quel est le poids de la branche dans ces activités* ? (en nombre de salariés)

57 %

93 %

8 %

Non communiqué

* Poids de la branche dans le secteur en 2016.

* Les indicateurs de la branche du négoce et de la distribution des combustibles sont définis à partir des codes de la nomenclature d'activité française (NAF) rattachés à la convention collective IDCC 1408 : 4671Z, 4778B, 4730Z et 3522Z. Afin de dresser le panorama le plus proche de la réalité du marché de l'emploi, ont été intégrées les activités suivantes à proportion des établissements et des salariés de la branche qui y sont présents : 3514Z, 4612B, 4618Z, 4675Z, 4725Z, 4752A, 4799A, 8292Z

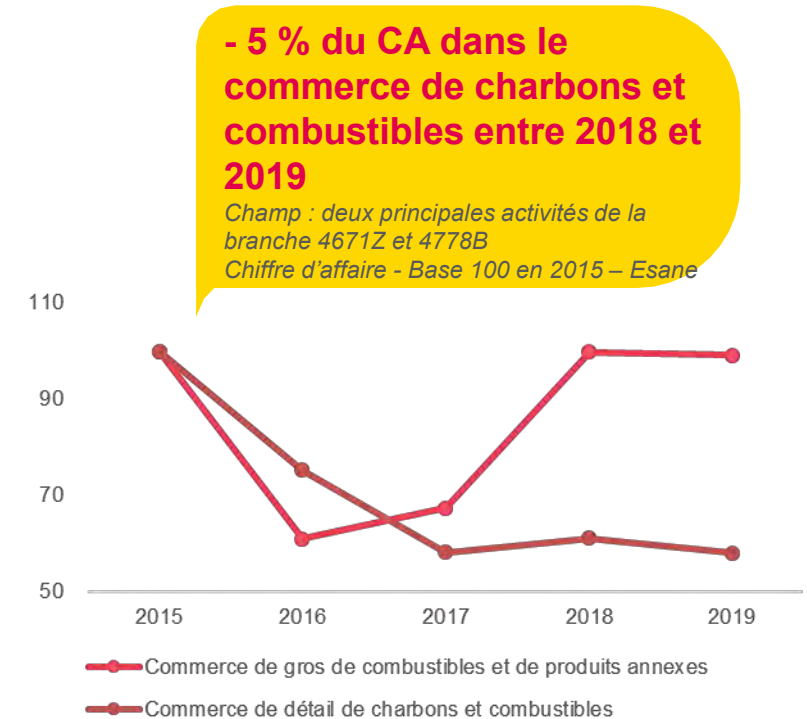
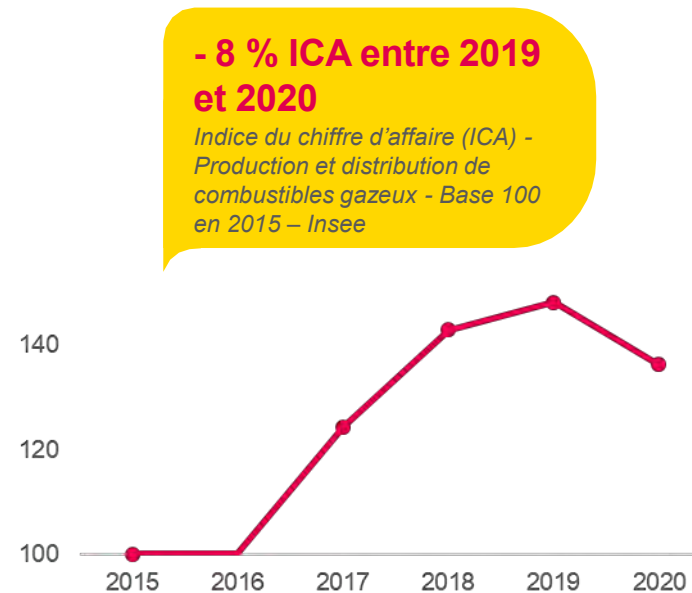
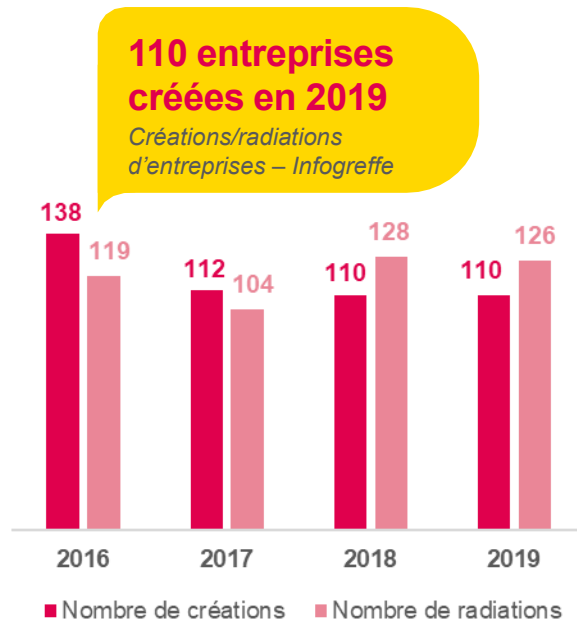


INDICATEURS ECONOMIQUES

1 425 ENTREPRISES ADHÉRENTES AVEC SALARIÉS (*)

(*) Nb d'entreprises adhérentes à l'Opco EP – Base des adhérents Opco EP 2020

(*) Le nombre des entreprises employant au moins un salarié était estimé à 1 510 (Insee – DADS 2019) et celles sans salariés à 3 998 (Insee - REE 2019)



Crise sanitaire : quels impacts ?

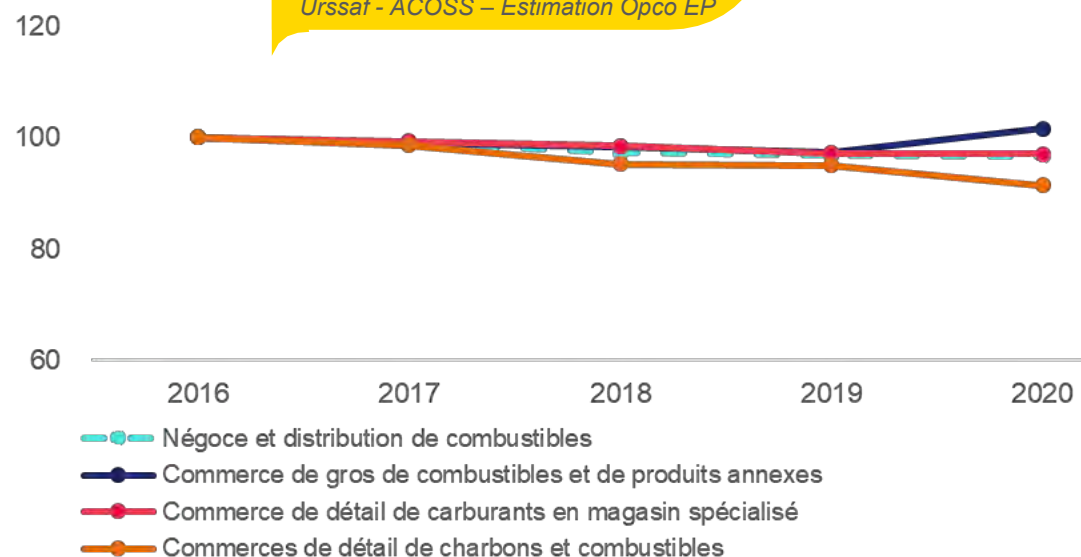
Les activités de la branche sont très sensibles aux fluctuations de la conjoncture et du cours de pétrole. En 2010, l'indice du chiffre d'affaire dans le commerce des combustibles et des produits des industries extractives a chuté en raison d'un effondrement de la consommation de carburants (confinement, télétravail, restrictions de déplacements) conjugué à une baisse des prix du baril de pétrole.

Pendant la crise sanitaire, les représentants de la branche professionnelle ont témoigné d'une poursuite des activités liées au transport et à la livraison de combustibles et d'un arrêts des activités relatives à l'installation, entretien et maintenance de chauffage. Ils ont également fait part des difficultés en termes de gestion des ressources humaines (réorganisation des équipes, roulement, travail à distance...).

LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

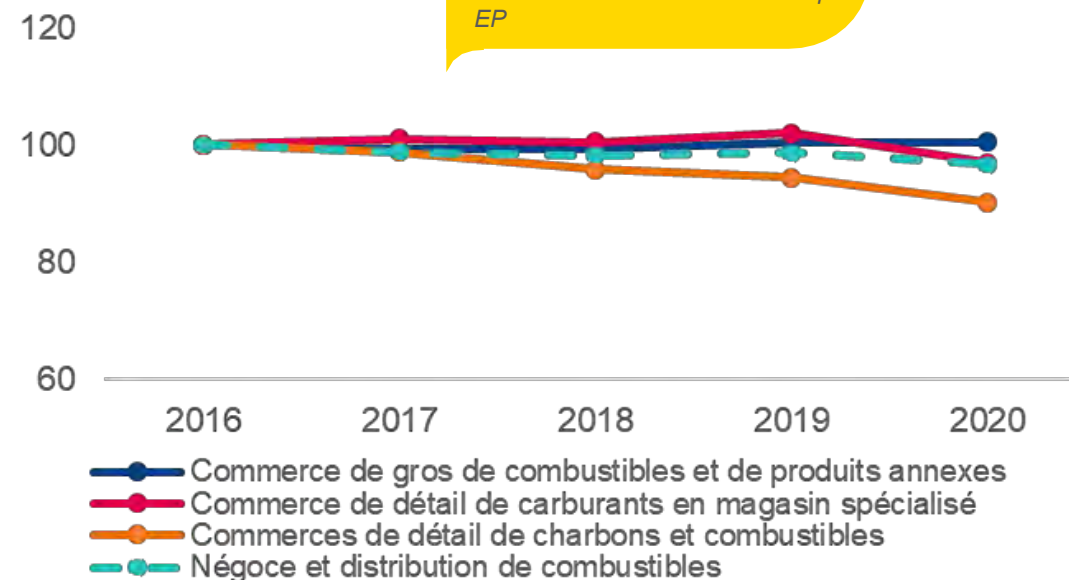
**2 378 établissements
employeurs**

Évolution des établissements
employeurs (base 100 en 2016) –
Urssaf - ACOSS – Estimation Opco EP



15 032 salariés

Évolution de l'emploi salarié (base
100 en 2016) –
Urssaf - ACOSS – Estimation Opco
EP



Les établissements employeurs du négoce et de la distribution des combustibles ont été également fortement impactés par les mesures gouvernementales liées à la réduction des énergies fossiles et s'inscrivant dans le contexte de la transition écologique. Entre 2016 et 2020, ils ont perdu 3 % de leurs effectifs salariés, tirés vers le bas par les activités de « Commerce de détail de charbons et de combustibles » (- 10 %).

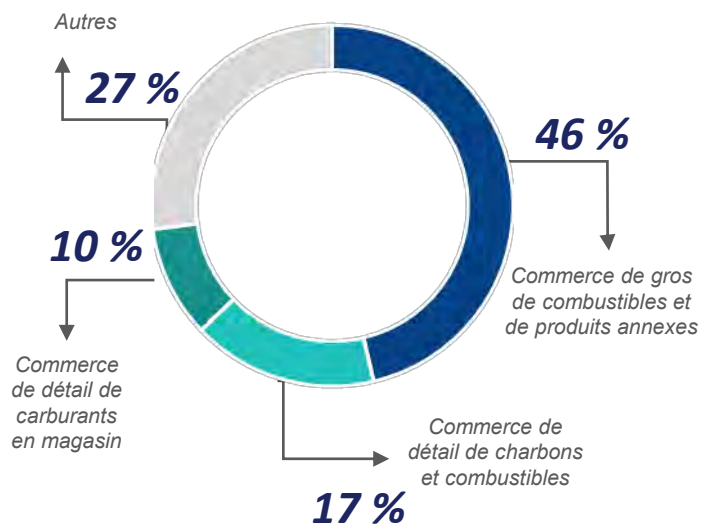


EMPLOI

LES SALARIÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

43 % dans le commerce de gros de combustibles et produits annexes

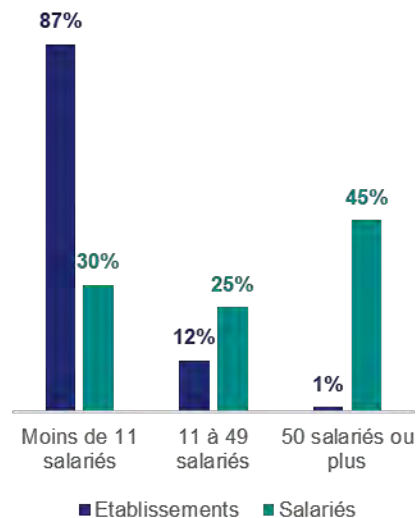
Répartition des salariés par secteur d'activité – DADS2019



Les deux secteurs « Commerce de gros de combustibles et de produits annexes » et « Commerce de détail de charbons et de combustibles » concentrent un peu plus des deux tiers des salariés.

55 % dans des TPE et PME

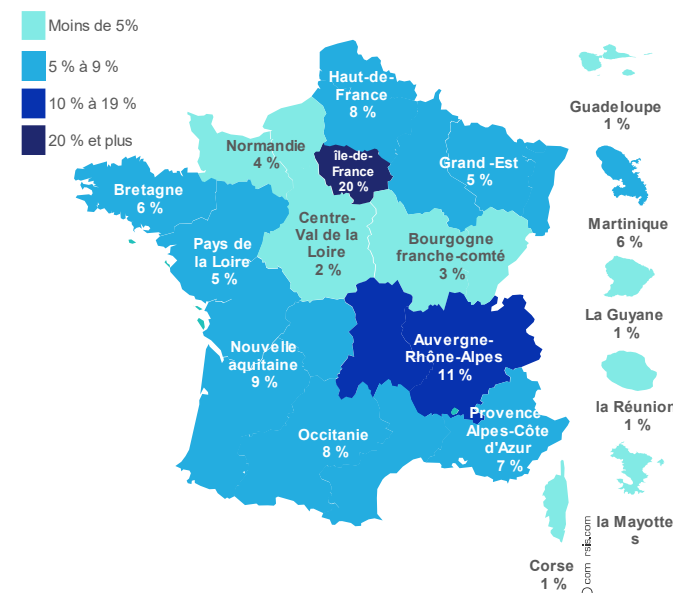
Par des salariés / établissements employeurs – DADS 2019



Un salarié sur trois travaille dans une TPE. Bien qu'ils ne représentent que 13 % des établissements employeurs, ceux de 11 salariés et plus rassemblent les deux tiers des salariés de la branche professionnelle.

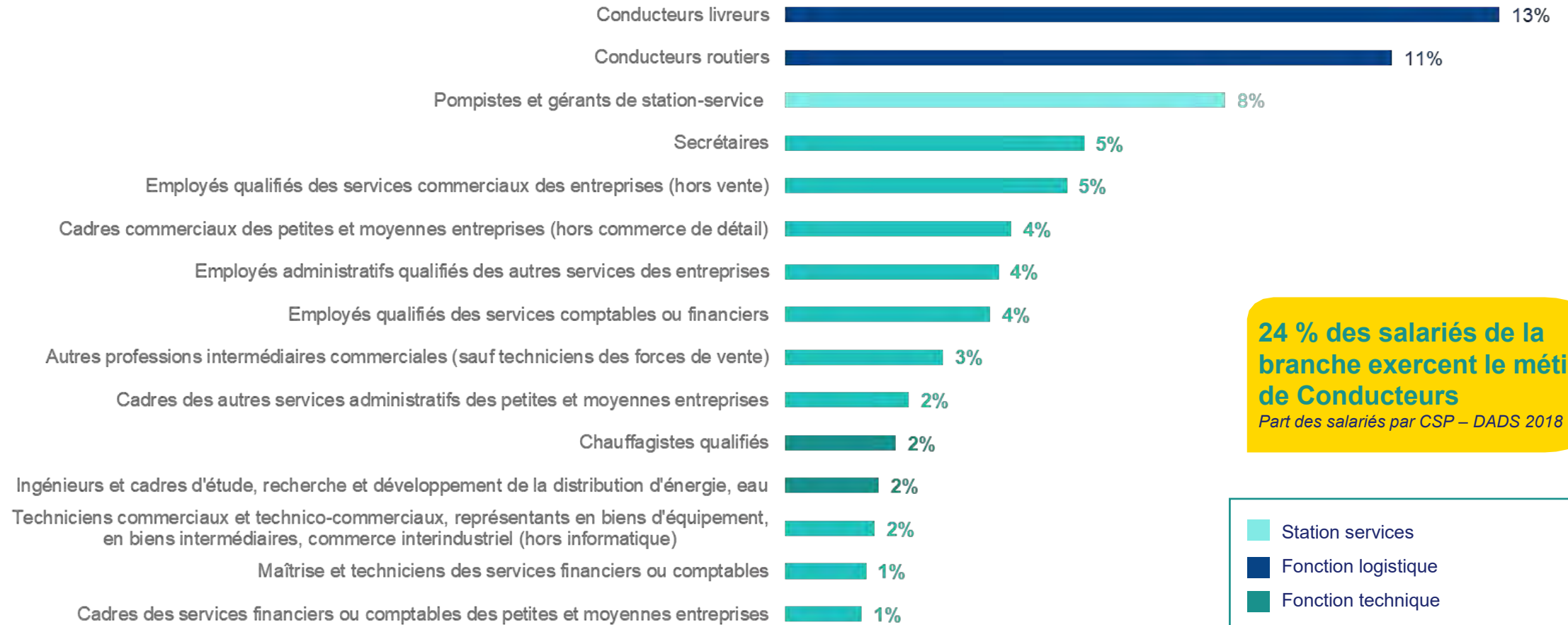
31 % répartis dans 2 régions

Nb salariés par région – DADS 2018



L'île de France et l'AURA sont en tête en termes d'effectif salarié. Ces deux régions rassemblent plus d'un tiers des salariés.

15 PREMIERS MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



24 % des salariés de la branche exercent le métier de Conducteurs

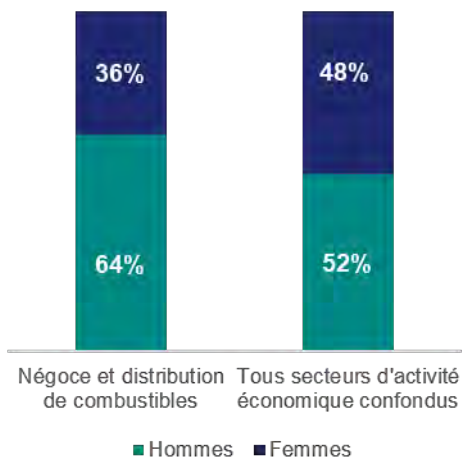
Part des salariés par CSP – DADS 2018



LE PROFIL DES SALARIÉS

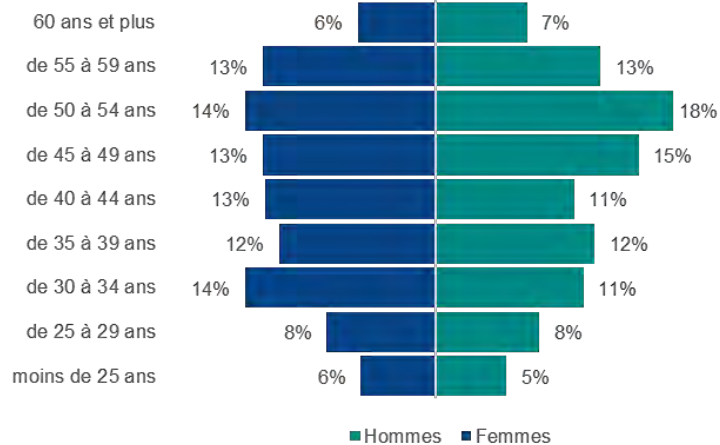
36 % de femmes

Part des salariés par sexe – DADS 2018



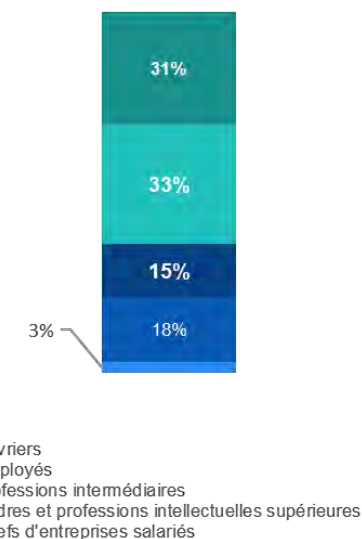
19 % âgés de 55 ans ou plus

Part des salariés par âge – DADS 2018



64 % d'ouvriers et d'employés

Part des salariés par CSP – DADS 2018



Les femmes ne représentent qu'un peu plus d'un tiers des salariés. Stable depuis plusieurs années, cette part est nettement moins élevée qu'en moyenne tous secteurs d'activité économique confondus (36 % contre 48 %).

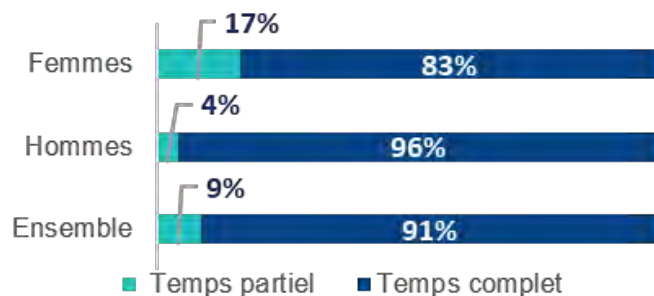
La pyramide des âges à la forme d'un champignon, marquée par une surreprésentation des salariés seniors. La branche semblerait plus exposée à d'éventuels problèmes d'attractivité ou de gestion anticipée des départs à la retraite : le taux de renouvellement (ratio des moins de 30 ans sur les plus de 55 ans) est seulement de 1.

Les deux tiers des salariés de la branche occupent des postes d'ouvriers ou d'employés.

LES CONDITIONS D'EMPLOI

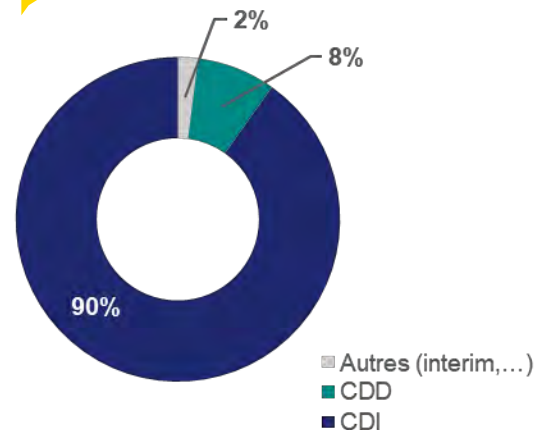
9 % de temps partiel

Répartition des salariés par temps travail – DADS 2018



90 % de CDI

Répartition des salariés par type de contrat – DADS 2018



AT et TJ

Champ : deux principales activités de la branche 4671Z et 4778B
Nb de salariés – CNAM DRP 2019

	Accidents de travail		Accidents de trajet	
	Nombre	IF*	Nombre	IF*
Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	198	16	34	3
Commerces de détail de charbons et combustibles	192	39	13	3

La part des salariés à temps partiel est moins importante dans la branche professionnelle qu'en moyenne toutes activités économiques confondues. Les temps partiels restent particulièrement féminins : la part des femmes à temps partiel est quatre fois plus élevée que celle des hommes (17 % contre 4 %).

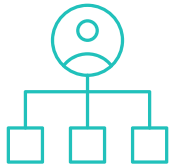


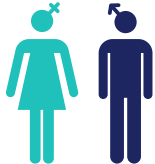
La grande majorité des salariés de la branche occupent des emplois stables : 90 % ont un CDI. La stabilité des contrats de travail est plus marquée dans la branche professionnelle qu'en moyenne toutes activités économiques confondues.

Dans le secteur de commerce de détail de charbons et de combustibles (où la branche professionnelle représente 93 % de la part du marché), l'indice de fréquence (IF) des accidents de travail (le nombre d'accidents de travail pour 1 000 salariés) atteint un score plus élevé qu'en moyenne toutes activités économiques confondues (39 contre 33).

LES CONDITIONS D'EMPLOI

Les deux tiers des salariés gagnent environ 1 965 euros par mois

Répartition du salaire mensuel net moyen (en ETP) par CSP – DADS 2019

	Répartition	Part des femmes	Salaire Mensuel Net Moyen (En Etp)	Écart femmes-hommes
				
Ouvriers	31 %	2 %	2 020	-13 %
Employés	33 %	68 %	1 910	-1 %
Professions intermédiaires	15 %	44 %	2 670	-9 %
Cadres et chefs d'entreprises	21 %	33 %	4 470	-19 %
Ensemble	100 %	36 %	2 590	-11 %

En 2019, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 2 590 euros. Un peu plus des deux tiers des salariés de la branche sont des employés et des ouvriers qui perçoivent un salaire mensuel net moyen de 1 965 euros. L'écart entre les femmes et les hommes sur ces catégories socioprofessionnelles est de 13 % pour les ouvriers et de 1 % pour les employés. Mais pour les cadres cet écart est plus marqué avec un salaire mensuel net moyen des femmes inférieur de 19 % à celui des hommes.

* chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.



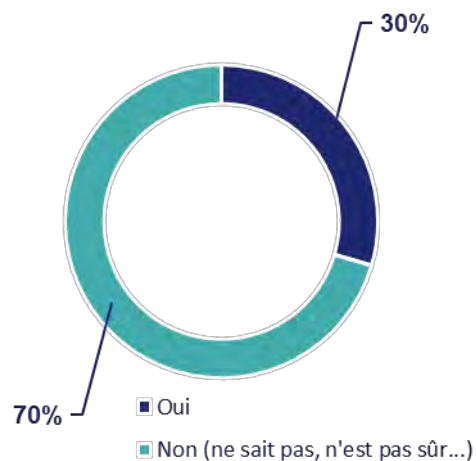
MARCHÉ DU TRAVAIL



LES PROJETS DE RECRUTEMENT

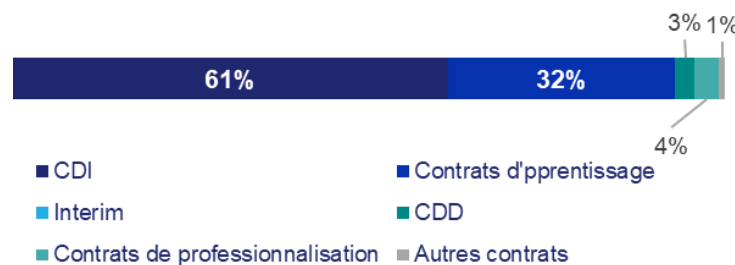
30 % des établissements ont l'intention de recruter

REFLEx – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



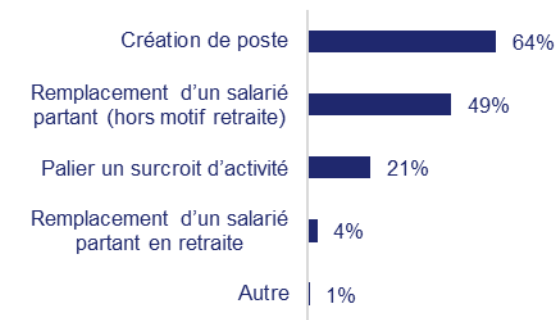
113 postes sont à pourvoir

REFLEx – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



64 % concernent des créations de postes (*)

Reflex – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



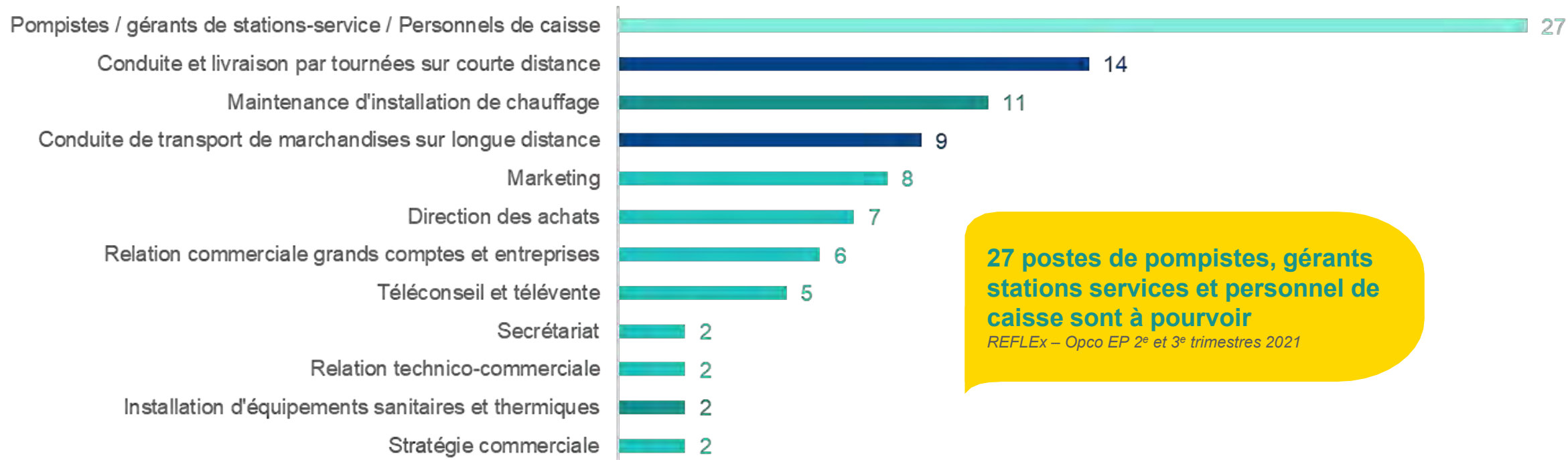
(*) question à choix multiples, pour un même poste à pourvoir, il peut y avoir un ou plusieurs motifs de recrutement.

Au cours du 2^e et 3^e trimestres 2021, 176 entreprises de la branche professionnelle (sur 1 425 entreprises adhérentes à l'Opco EP) ont été interviewées dans le cadre des enquêtes REFLEx. Parmi eux, une entreprise sur trois projette de réaliser des recrutements au cours des six prochains mois.

Les projets de recrutement sont estimés à 113 postes. Les deux tiers de ces postes correspondent à des CDI (61 %) et un peu plus d'un tiers à des contrats d'apprentissage (32 %). L'Île-de-France et la Réunion sont les deux régions ayant exprimé le plus de projets de recrutement (56 sur 113).

Plus des deux tiers des intentions d'embauche concernent des créations de postes (64 %). Exprimé par près d'un établissement sur deux (49 %), le remplacement d'un salarié partant (hors motifs de retraite) est le deuxième motif de recrutement le plus cité par les employeurs.

LES POSTES À POURVOIR



27 postes de pompistes, gérants stations services et personnel de caisse sont à pourvoir

REFLEx – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021





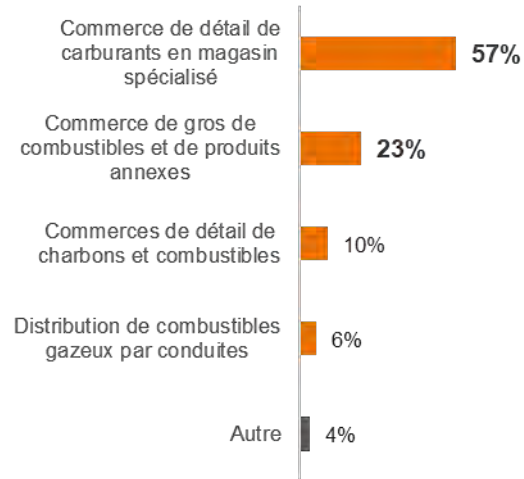
ALTERNANCE



LES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS

751 contrats d'alternance

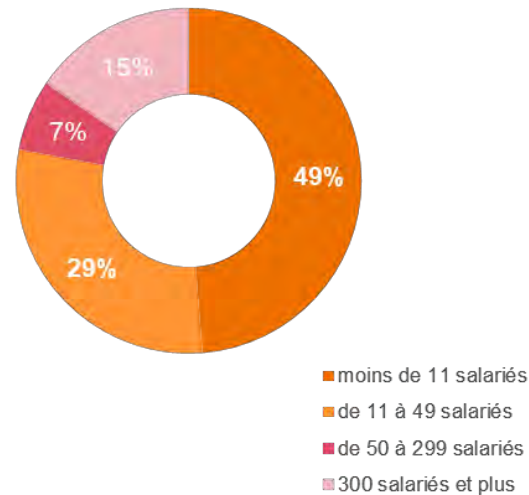
Part des alternants selon le secteur d'activité de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Huit contrats sur dix sont des contrats d'apprentissage (soit 600 sur 751). Plus d'un contrat sur deux a été enregistré dans le « Commerce de détail et de carburant en magasin spécialisé ».

49 % dans des TPE

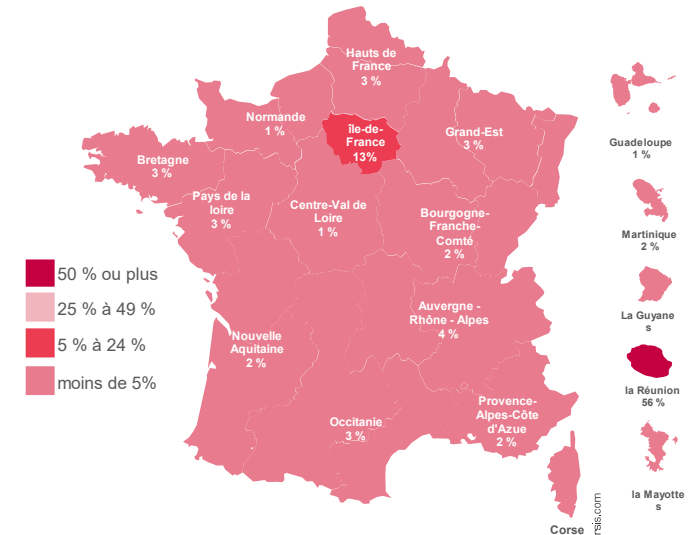
Part des alternants selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Les TPE de moins de 11 salariés concentrent près de la moitié des contrats d'alternance. Viennent ensuite les établissements de moins de 50 salariés avec près d'un contrat sur trois.

57 % dans la réunion

Nb d'alternants selon la région de l'établissement employeur – Opco EP 2020

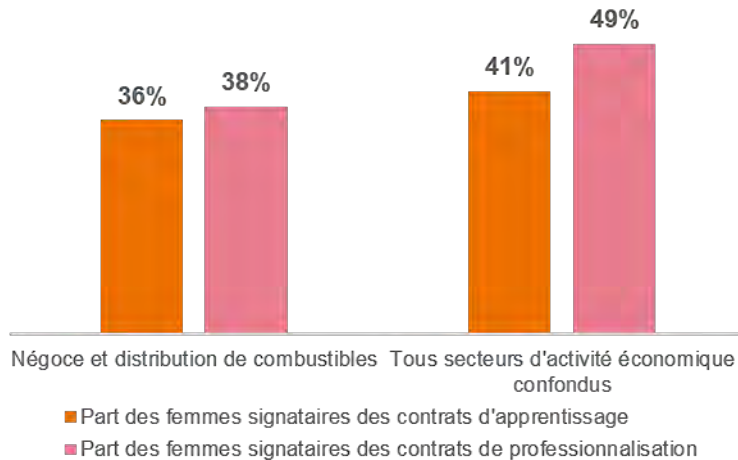


Les entreprises de la Réunion rassemblent plus de la moitié des contrats en alternance. Vient ensuite l'île de France avec plus d'un contrat sur dix.

LE PROFIL DES ALTERNANTS

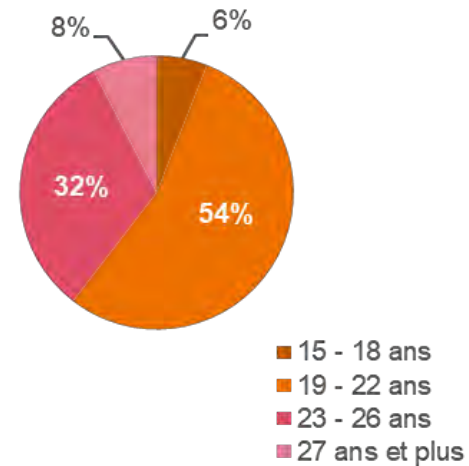
37 % des femmes

Part des alternants par sexe – Opco EP 2020



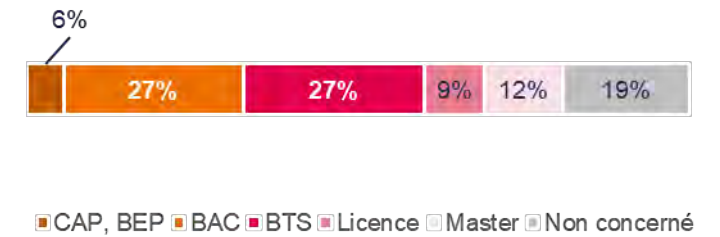
60 % âgés de moins de 23 ans

Part des alternants par âge – Opco EP 2020



33 % préparent un diplôme d'enseignement secondaire

Part des alternants par niveau de diplôme – Opco EP 2020



Les femmes ont moins recours aux dispositifs d'alternance qu'en moyenne tous secteurs d'activité économique confondus (- 5 points des apprenties et - 9 points des salariées en contrat de professionnalisation).

Les deux tiers des salariés en alternance sont âgés de moins de 23 ans.

Près d'un salarié en alternance sur trois prépare un diplôme de l'enseignement secondaire (CAP BEP ou Bac).



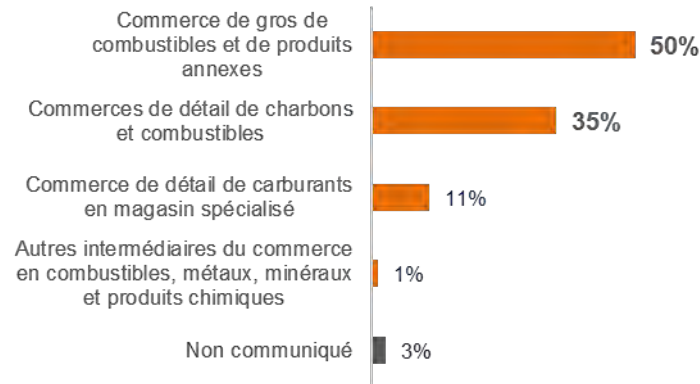
ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

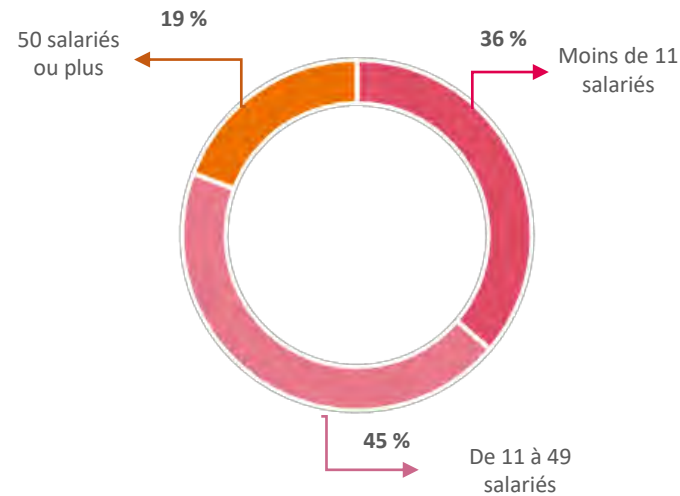
2 227 actions de formation

Répartition des actions de formation selon le secteur d'activité – Opco EP 2020*



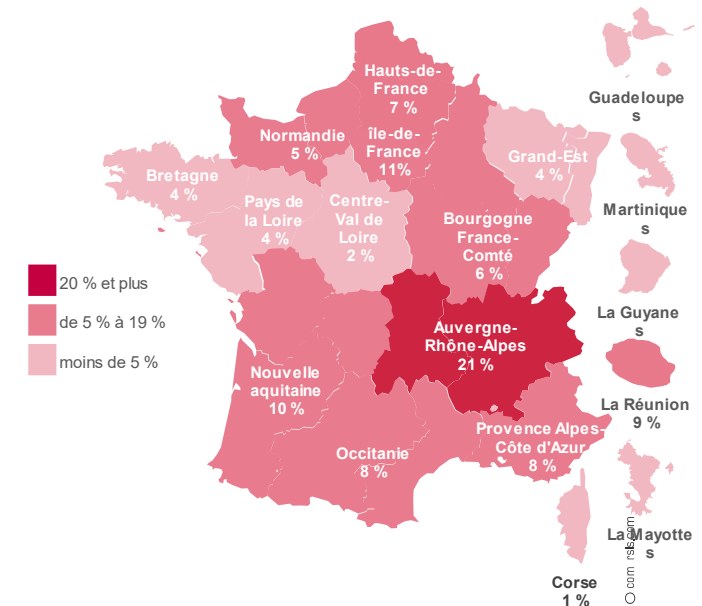
81 % dans des établissements de moins de 50 salariés

Répartition des actions de formation selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2020



21 % en AURA

Répartition des actions de formation selon la région de l'établissement employeur – Opco EP 2020



* Actions de formation individuelles ou collectives, tous types de financement (versement volontaire, plan de développement des compétences etc).

Une action de formation sur deux a été recensée dans le « Commerce de gros de combustibles et de produits annexes » et une sur trois dans le « Commerce de détail de charbons et de combustibles ».

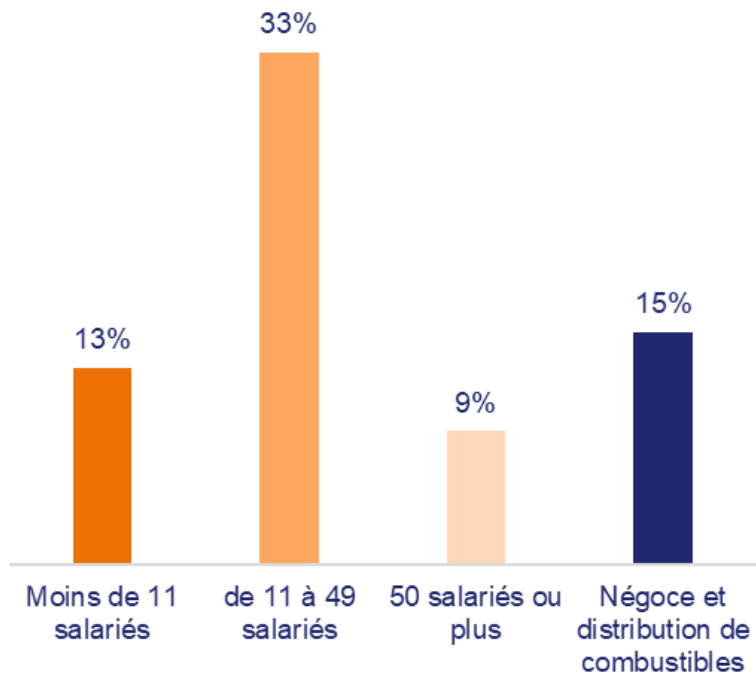
Plus de huit actions de formation sur dix ont été comptabilisées dans des établissements de moins de 50 salariés.

Les établissements de la branche qui ont le plus recours aux actions de formation se situent en Auvergne-Rhône-Alpes : 21 % des actions ont été recensées dans cette région. Vient ensuite l'Île de France et la Nouvelle Aquitaine.

LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

Un taux d'accès à la formation estimé à 15 %

*nb de stagiaires formés / nb de salariés –
Opco EP 2020 et DADS 2019*



- 15 % des salariés de la branche ont suivi une action de formation en 2020 (moins de deux salariés sur dix). Cette proportion est de 13 % dans les TPE de moins de 11 salariés et de 33 % dans les entreprises de 11 à 49 salariés.
- Le recours des salariés aux actions de formation est très limité et se résume aux obligations légales et réglementaires :
 - ADR- Formation conducteurs - Transport de matières dangereuses
 - Formation continue obligatoire (FCO) – Transport de marchandises
 - Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)
 - Habilitation électrique
 - Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) – Transport de marchandises



PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPETENCES



○ LES ENJEUX DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LEUR TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- Le secteur est encadré par des politiques publiques (exemple : dispositif des certificats d'économies d'énergie)
- La transition écologique en cours va considérablement influencer sur les projets d'investissement des entreprises de la branche. Elles peuvent être amenées à élargir leur offre de services ou à proposer de nouvelles prestations (exemple : le diagnostic de cuve).

RENOUVELLEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE ET LES BESOINS EN COMPÉTENCES

- Les entreprises de la branche devraient relever le défi du renouvellement de leur population salariée du fait d'important départ à la retraite dans les années à venir et de la diversification de leurs activités dans un contexte de transition écologique.
- Les entreprises de la branche témoignent des difficultés pour recruter plusieurs profils comme conducteur, chauffagiste ou encore technico-commercial.

○ LES ENJEUX DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

ACCOMPAGNEMENT DE ENTREPRISES DANS LEUR TRANSITION DIGITALE

- La transformation numérique rend indispensable une adaptation plus rapide des compétences des salariés et leur accompagnement dans la prise en main de nouveaux appareils (cuves, chaudières avec autodiagnostic...).
- L'évolution des pratiques avec les outils interconnectés modifie les relations avec les clients. Les besoins en formation sur les nouveaux produits et sur la relation client vont augmenter.

PROMOTION DE LA MIXITÉ ET DES ACTIONS D'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

- Les femmes sont peu présentes dans les métiers au cœur des activités de la branche, notamment les métiers techniques, de transports et de la logistique.
- Les représentants de la branche souhaitent agir sur l'attractivité des métiers et favoriser le recours aux dispositifs d'apprentissage et de sourcing.
- La branche professionnelle soutient les actions promouvant les métiers au cœur de son activité (exemple : plateforme bouge ton avenir).



RESSOURCES DOCUMENTAIRES

BRANCHE PROFESSIONNELLE – RESSOURCES DOCUMENTAIRES

- Le plan anti-crise pour la branche professionnelle du négoce et de la distribution des combustibles, Opco EP, 2020
- Situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises du négoce et de la distribution des combustibles, Opco EP, 2019
- Cartographie de l'alternance dans la branche du négoce et de la distribution de combustibles, Opco EP, 2019
- Actualisation de la cartographie des métiers et des fiches métier, Opco EP, 2017
- Cartographie des organismes de formation et liste des certifications relevant du périmètre de la branche du négoce et de la distribution des combustibles, Opco EP, 2017



MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

INDICATEURS ÉCONOMIQUES

- Nombre de création et radiation des entreprises et leur évolution entre 2015 et 2019 - Infogreffe
- Chiffre d'affaire des entreprises et son évolution de 2015 à 2019 – Insee ESANE / Insee ICA et son évolution de 2015 à 2020
- Nombre d'entreprises adhérentes en 2021 – Base adhérents Opco EP
- Évolution du nombre d'établissements employeurs entre 2016 et 2020 - Acooss Urssaf
- Évolution du nombre de salariés entre 2016 et 2020 - Acooss Urssaf

MARCHÉ DU TRAVAIL

- Part des intentions d'embauche au 2^e et 3^e trimestre 2021 – Opco EP REFLEx
- Nombre de postes à pourvoir et leur répartition selon le type de contrat de travail et le motif de recrutement au 2^e et 3^e trimestre 2021 – Opco EP REFLEx
- Répartition des postes à pourvoir selon les métiers recherchés au 2^e et 3^e trimestre 2021 – Opco EP REFLEx

EMPLOI

- Répartition des salariés en 2019 selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Insee DADS
- Répartition des salariés en 2018 selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle – Insee DADS
- Conditions de travail des salariés : type de contrat, temps de travail, rémunération - Insee DADS
- Nombre d'accidents de travail et de trajet en 2019 – CNAM DRP

ALTERNANCE

- Répartition des salariés en alternants en 2020 selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Opco EP contrats d'alternance
- Répartition des salariés en alternance en 2020 selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme préparé – Opco EP contrats d'alternance

MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Répartition des actions de formation individuelles et collectives en 2020 (actions engagées tous dispositifs confondus y compris les versements volontaires) selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et sa localisation géographique – Opco EP
- Estimation du taux de recours à la formation – Opco EP 2020 / DADS 2019

PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

- Enjeux principaux en termes d'emploi et de compétence exprimés par les représentants de la branche professionnelle et/ou recensés par le biais d'une revue de la littérature.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE ET PRÉCAUTIONS STATISTIQUES

Les données issues de la statistique publique relatives à l'emploi, au marché du travail et à la formation utilisent rarement une entrée par branche professionnelle. La plupart sont détaillées au niveau des secteurs d'activité (Nomenclature d'activité française – NAF/APE). De ce fait, une démarche méthodologique a été appliquée pour estimer le nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle. Elle se décline en deux étapes. Tout d'abord, une table de passage a été créée par l'Opco EP permettant de déterminer le poids de la branche professionnelle dans les principaux secteurs d'activité. Ensuite, il a été possible de réaliser des estimations du nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle en multipliant la Base Sequoia Acooss/Urssaf par la table de passage créée par l'Opco EP. Les résultats de ces estimations ont été mis en cohérence avec les données statistiques des DADS – Insee de 2016 et des coefficients de corrections ont été appliqués.

www.opcoep.fr

Un travail réalisé par la Direction ABDOS et
son Département Observation et Evaluation

