



En partenariat
avec

AUXILIA

GroupesOS

LVDC

SERVICE PUBLIC



Opérateur de compétences
des Entreprises de Proximité



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle








Analyse des impacts de la transition écologique et énergétique

sur les métiers, les emplois et les
compétences des entreprises de
la branche du négoce et de la
distribution de combustibles

Rapport final

18 décembre 2024

SOMMAIRE

-  **Synthèse des principaux résultats de l'étude** p. 3
-  **01 Introduction** p. 20
-  **02 Le contexte : caractéristiques des entreprises et de la trajectoire économique du secteur** p. 25
 - 2.1 Panorama des entreprises, de l'emploi et des métiers
 - 2.2 La trajectoire économique du secteur et ses déterminants
-  **03. L'état des lieux : perceptions, stratégies, pratiques, difficultés et attentes des entreprises en lien avec la TEE** p. 45
 - 3.1 La perception par les entreprises de la TEE et de ses impacts
 - 3.2 Les stratégies actuelles des entreprises en réponse aux enjeux de la TEE
 - 3.3 Etat des lieux du recours à la formation professionnelle en lien avec les enjeux de la TEE
-  **04. La prospective : estimation des impacts de la TEE sur l'emploi, les métiers et les compétences, les besoins de formation** p. 90
 - 4.1 Les scénarii pris en compte pour l'analyse prospective
 - 4.2 Les impacts de la TEE sur les métiers
 - 4.3 Les impacts de la TEE sur l'emploi
 - 4.4 Les impacts de la TEE sur les besoins de formation
 - 4.5 La capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins des entreprises
-  **05. Recommandations (proposition de plan d'action)** p. 138
-  **06. Annexes** p. 146

SYNTHESE

des principaux résultats de l'étude

- Quels scénarii d'évolution de la branche dans le cadre de la TEE ?
- Quelles stratégies d'adaptation pour les entreprises de la branche ?
- Quels impacts de la TEE sur les métiers ?
- Quels impacts de la TEE sur l'emploi ?
- Quelle capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins des entreprises ?
- Quelles propositions pour accompagner les entreprises et leurs salariés ?

Quels scénarii d'évolution de la branche ?

Une restructuration inéluctable et déjà engagée, mais dont les paramètres, l'ampleur, et le calendrier sont particulièrement difficiles à appréhender

- La transition écologique et énergétique **suppose une diminution progressive de la demande et de la consommation d'énergies fossiles, et une évolution du mix énergétique au profit de sources d'énergies décarbonées au détriment des énergies fossiles.**
- **Cette évolution débouchera nécessairement – mais à une échéance et dans une ampleur incertaines – sur une diminution du volume et de la part des énergies fossiles commercialisées auprès de clients professionnels ou particuliers.**
- La complexité du système déterminant la demande, l'offre, le prix et la consommation des combustibles, génère **de nombreuses incertitudes, et autant de questions concernant le calendrier et l'ampleur des impacts de la transition écologique et énergétique sur le secteur.**
- L'ampleur de ces questionnements, et les incertitudes associées, **compromet la visibilité nécessaire pour permettre aux entreprises de planifier leurs stratégies à long terme.** Également, elle alimente l'idée chez certaines entreprises que la baisse de la vente de combustibles pourrait ralentir ou s'arrêter en atteignant un palier minimal.

Quels scénarii d'évolution de la branche ?

Des « macro-scénarii » qui peuvent différer fortement

SCENARIO	« Résistance des fossiles »	« Décroissance progressive des fossiles » (scénario tendanciel)	« Crise et abandon des fossiles »
Synthèse	En 2040, les énergies fossiles cohabitent avec les ENR mais continuent de jouer un rôle central, en lien notamment avec leurs compétitivité prix, et des réglementations favorables.	En 2040, la France a connu une transformation graduelle de son économie, la transition vers les ENR est une réalité, du fait des efforts conjugués des pouvoirs publics, entreprises, et citoyens. Mix énergétique dominé par ENR et nucléaire, recours aux fossiles persistant pour certains usages.	En 2040, des réponses radicales ont été développées pour faire face aux défis climatiques, et ont remodelé la société. Les énergies fossiles sont largement abandonnées, avec des réglementations drastiques.
Gouvernance / réglementation	Régulations indulgentes, recul des échéances de neutralité carbone, et de la fin de vente des voitures thermiques.	Réglementations ambitieuse, bien que non totalement respectée (ex : fin de la vente voitures thermiques repoussée).	Fin vente voitures thermiques atteinte en 2035, nvelles réglementations : quota sur importations comb. fossiles, etc.
Conjoncture économique	Cadre fiscal reste avantageux pour les fossiles (crédits d'impôt sur les investissements verts, etc. peu attractifs) Financements toujours abondants des projets fossiles.	Politique fiscale en faveur de la TE (bonus-malus, etc.), investissements très importants dans les ENR, pratiques RSE des entreprises qui tournent de + en + le dos aux fossiles.	Fiscalité très défavorable aux énergies fossiles (crédit d'impôts, etc.). Acteurs financiers diminuent drastiquement leurs financements au secteur.
Système socio-économique	Opinion publique reste favorable à l'utilisation énergies fossiles, car campagne com' + prix compétitifs. Attractivité emploi branche (salaires, etc.)	Désaffection population, surtout jeunes générations. Pression croissante sur gvrnmt, qui renforcent les réglementations sur émission CO2, élection écologistes.	Rejet massif énergies fossiles par la population, mobilisation citoyenne importante. Effondrement de l'attrait des métiers de la branche.
Système énergétique	Systèmes de chauffage traditionnels restent prédominants car facilité d'utilisation / installation et moins chers. Faible élec. parc auto : pas de progrès techno, manque infra recharge, coûts.	Transformation syst. énergétiques avec normes renforcées sur performance énergétique bâtiments. Accélération électrification véhicule, avec invest. dans infra de recharge et meilleures batteries.	Normes drastiques pour performance énergétique bâtiments. Plus d'alimentation par énergies fossile des chauffages. Les véhicules électriques sont la norme.

Quels scénarii d'évolution de la branche ?

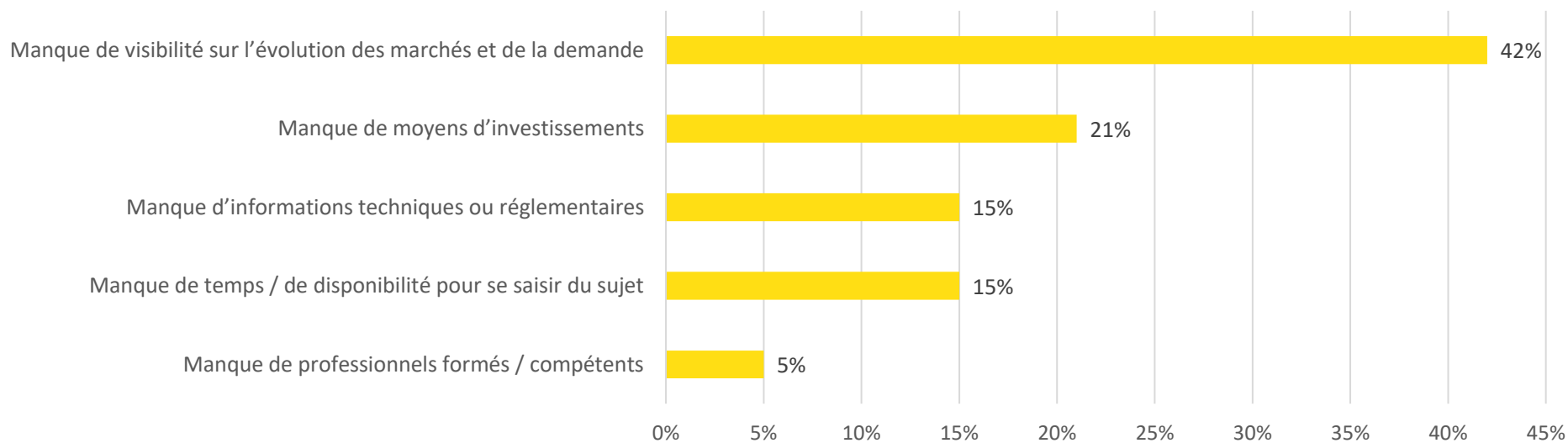
Pour les entreprises et les salariés, un exercice de projection particulièrement difficile

L'enquête auprès des entreprises de la branche montre que **de nombreux obstacles freinent l'anticipation et l'adaptation des entreprises et des salariés aux enjeux de la transition écologique et énergétique.**

Ces freins ont principalement trait au manque de visibilité sur l'évolution des marchés et de la demande (pour 42% des entreprises) ou, dans une moindre mesure, aux difficultés d'investissement (21%).

Les entreprises de la branche évoluent dans un « **brouillard stratégique** » qui rend particulièrement complexes les exercices de projection stratégique et les arbitrages conditionnant des démarches d'investissement.

Freins rencontrés par les entreprises pour se préparer à la transition écologique et ses conséquences (en %)



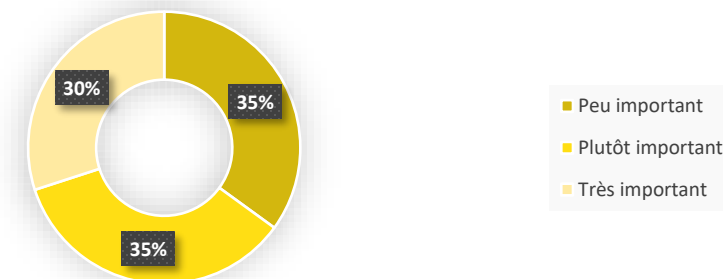
Quels scénarii d'évolution de la branche ?

Une perception très contrastée de l'importance, des risques et opportunités attachés à la TEE

Face à la difficulté à se projeter dans des scénarios, les entreprises de la branche ont *une perception particulièrement contrastée* des enjeux relatifs à la transition écologique et énergétique (TEE).

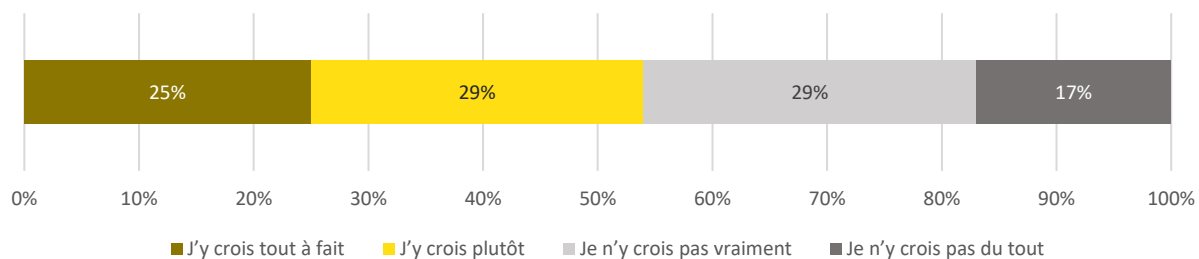
- Plus du tiers des entreprises (35%) la considèrent comme **un sujet « peu important »**.
- Une majorité d'entreprises (61%) associe la transition écologique et énergétique à une **source de risques** pour leur activité.
- Seule une courte majorité (55%) des entreprises s'estiment **capables de bien se préparer à la TEE**.

Importance du sujet de la transition écologique et énergétique pour les entreprises (en %)



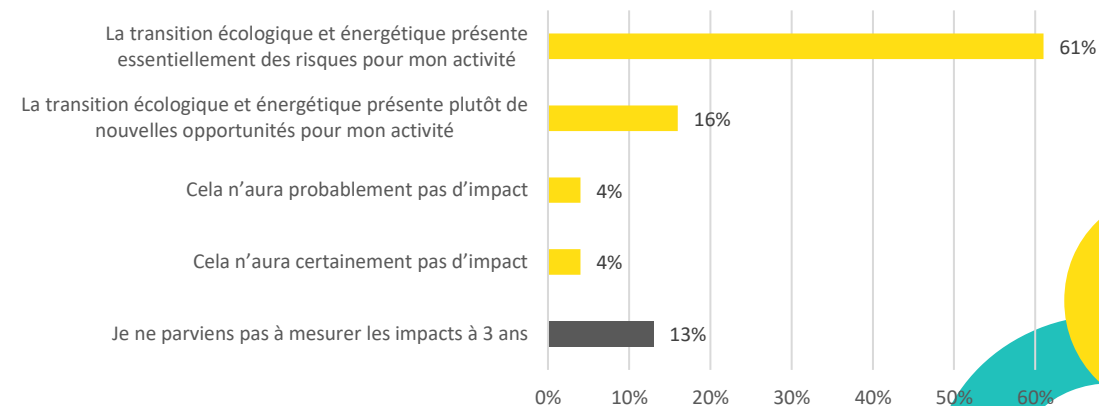
Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (124 répondants ; 8 ne se prononçant pas).

Part des entreprises en accord avec l'affirmation selon laquelle "Dans 15 ans, au moins un-tiers des combustibles ou carburants vendus seront issus des énergies renouvelables" (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (126 répondants, 6 non-réponses).

Manière dont sont perçus les impacts liés à la transition écologique et énergétique par les entreprises sur un horizon de trois ans (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

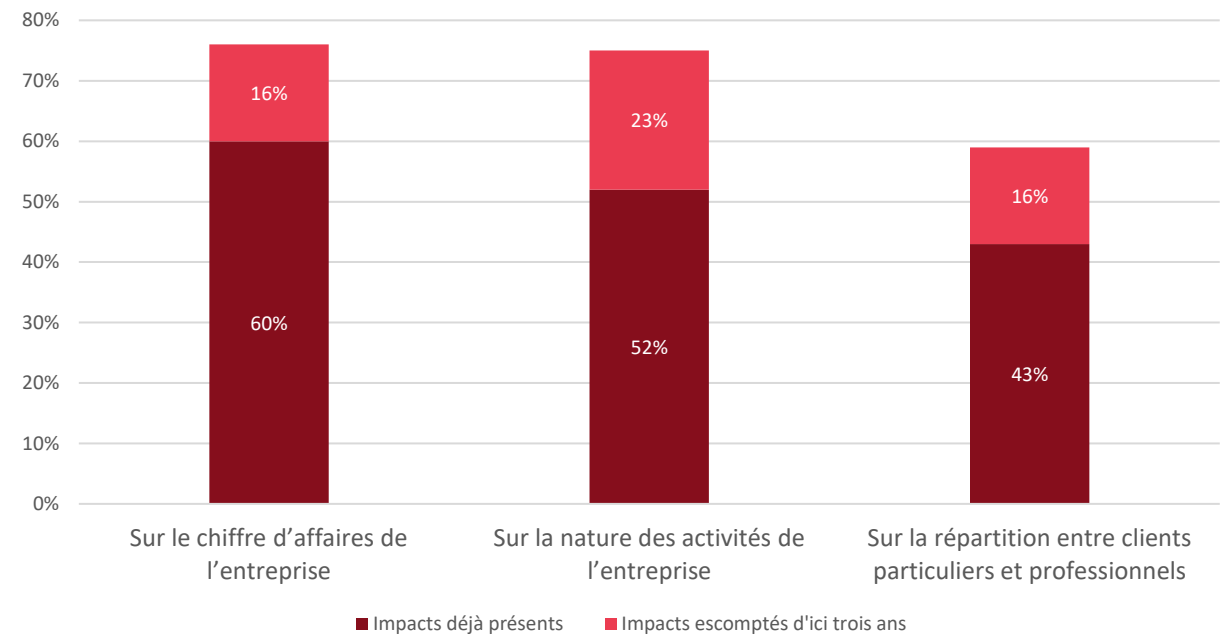
Quels scénarii d'évolution de la branche ?

L'attente de mutations profondes du marché

Dans un contexte où les entreprises de la branche ont de longue date été conduites à s'interroger sur les moyens de diversifier leurs activités (en réponse notamment à leur saisonnalité), les entreprises se projettent malgré tout.

A un horizon de trois ans, la majorité des entreprises anticipent des impacts profonds de la TEE sur leur chiffre d'affaires (d'après 76% des entreprises), sur la nature de leur activité (75%) et/ou sur la composition de leur clientèle (entre professionnels et particuliers) (69%).

Part des entreprises dont l'activité est d'ores-et-déjà impactée ou devrait l'être d'ici trois ans (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

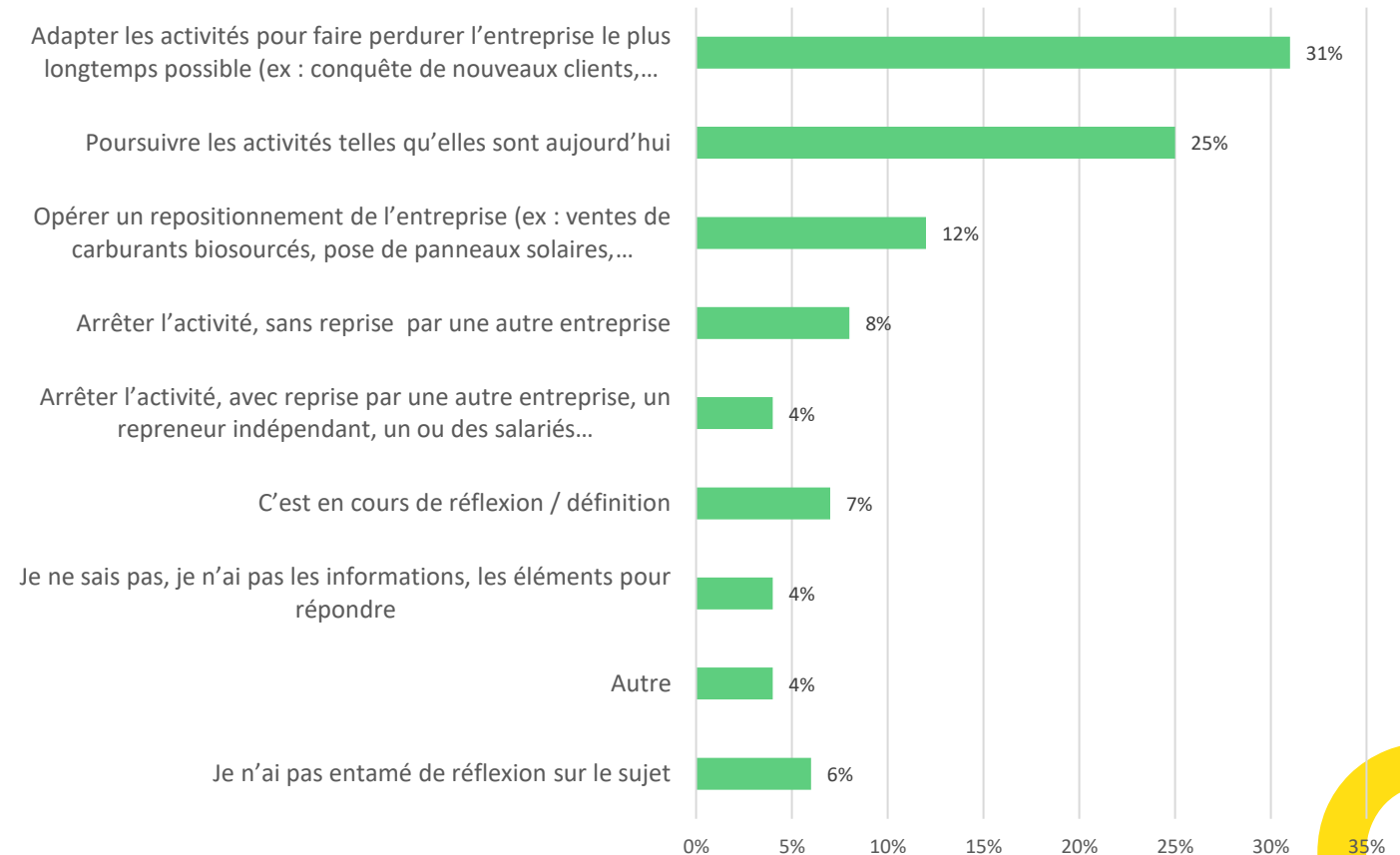
Quelles stratégies d'adaptation pour les entreprises de la branche ?

Un large éventail de stratégies envisagées

En réaction aux impacts (constatés ou anticipés) de la TEE, les entreprises de la branche adoptent un éventail contrasté d'approches et de stratégies.

- 31% des entreprises misent sur une **adaptation de leurs activités** (conquête de nouveaux clients, commercialisation d'autres produits, *etc.*) et 12% tablent sur un **repositionnement en profondeur de la nature de leurs activités** (vente de carburants biosourcés, pose de panneaux solaires, diagnostics et conseil en consommation énergétique, entretien et maintenance des nouveaux systèmes de production de chaleur, *etc.*).
- Mais un quart des entreprises entendent poursuivre leurs activités telles qu'elles existent actuellement, 12% envisagent de mettre un terme à leur activité et 15% n'ont pas, à la date de l'enquête, défini d'orientation.

Pistes stratégiques des entreprises pour s'adapter à la transition écologique et énergétique (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (102 répondants ; 30 non-réponses).

Quelles stratégies d'adaptation pour les entreprises de la branche ?

La diversification des produits et des services comme réponse stratégique de référence

	Options stratégiques des entreprises	Logique dominante	Impacts sur les activités	Impacts sur les métiers	Impacts sur l'emploi (effectifs)	Impacts sur le recrutement, l'évolution pro.	Impacts sur les besoins de formation
<i>Version atténuée du scénario de référence</i>	Attentisme	Absence de stratégie en lien avec la TEE, en misant sur des impacts limités ou différés	Nul ou déclin	Nul	Négatif	Nul	Pas de besoin nouveau
	Maintien par la diversification des clients	Stratégie défensive dans une logique de maintien de l'activité de l'entreprise a minima, visant une diversification clients.	Retardement du déclin	Filière commerciale essentiellement	Négatif à plus ou moins brève échéance	Remplacement en cas de départ (à court moyen terme)	Pas de besoin nouveau
<i>Scénario de référence *</i>	Diversification des produits et services	Choix de la diversification des produits et services dans une logique de compensation des baisses sur certains produits par des produits plus porteurs, en restant dans un périmètre intra-branche	Enrichissement et diversification des activités	Enrichissement et développement des compétences Toutes filières	Incertain (stabilité, pas de perspective d'augmentation forte)	Remplacement, création de poste ou rachat,	Besoins nouveaux dans les entreprises mais pas nécessairement nouveaux dans la branche
<i>Version accentuée du scénario de référence</i>	Refonte du modèle	Refonte du modèle, par une diversification profonde des produits et services et un repositionnement stratégique de l'entreprise pouvant la conduire à exercer des activités relevant d'autres branches professionnelles	Enrichissement et diversification des activités accentués	Idem que ci-dessus + élargissement à des métiers initialement peu représentés dans la branche	Incertain	Idem que ci-dessus	Besoins nouveaux liés aux partis-pris de diversification + refonte

* Le scénario de référence s'inscrit dans le contexte du macro-scénario tendanciel « Décroissance progressive des fossiles », auquel il intègre les options stratégiques retenues par les entreprises.

Quelles stratégies d'adaptation pour les entreprises de la branche ?

Une hétérogénéité des approches qui restera marquée, en écho à la diversité des entreprises

La branche professionnelle du négoce et de la distribution de combustibles compose ainsi **un paysage relativement atomisé** si l'on considère la variété des types d'entreprises, des produits commercialisés, des clientèles, des territoires couverts.

L'enquête apporte un éclairage spécifique sur la **grande variété des approches des entreprises face à la TEE**, et le contraste qui existe entre différents types d'entreprises dans la branche.

Pour schématiser, on peut distinguer :

Des entreprises de taille plus importante, connaissant une **évolution favorable de leur CA**, davantage engagées dans une **démarche d'anticipation stratégique des impacts de la TEE** et **d'investissement** pour s'y préparer.

On trouve parmi elles **davantage d'entreprises du commerce de gros** de combustibles et de produits annexes (Code NAF 46.71Z).

≠

Des entreprises **plus petites**, à la fois **particulièrement confrontées aux impacts de la transition écologique et énergétique** et **plus en difficulté pour s'y préparer** (à commencer par la **plus faible importance accordée au sujet**), et **plus inquiètes**.

Les entreprises du **commerce de détail de charbons et combustibles** (code NAF 47.78B) sont davantage représentées parmi ce second groupe : elles sont ainsi plus nombreuses que les entreprises du commerce de gros à considérer le sujet de la transition écologique et énergétique comme peu important (38% contre 26%) et l'associent plus régulièrement à un facteur de risque pour leur activité (74% contre 46%). Elles sont plus nombreuses que celles du commerce de gros à **anticiper une réduction des effectifs salariés**.

Quels impacts de la TEE sur les métiers ?

Disparates selon les familles de métiers, les impacts se traduiront avant tout dans l'évolution des activités associées existants et la diversification des métiers

Dans le scénario de référence, les entreprises de la branche devraient être davantage confrontées à une évolution des activités associées aux métiers existants, voire à une diversification des métiers représentés dans la branche, qu'à l'émergence de nouveaux métiers spécifiques à la branche.

Les investigations auprès des entreprises permettent en effet d'anticiper :

- **Avant tout une évolution des activités associées à certains des métiers déjà présents dans les entreprises, en écho à la stratégie de diversification des activités exercées et des services proposés par ces entreprises.** C'est le cas par exemple :
 - des métiers de la **filière technique**, lorsque l'entreprise fait le choix du développement d'activités d'installation mais aussi d'entretien des nouveaux modes de production de chaleur (pompes à chaleurs, poêles, etc.) et d'énergie (panneaux photovoltaïques, hydrogène, bornes électriques, etc.).
 - des métiers de la **filière logistique**, en lien avec les exigences du transport et de la manipulation des nouvelles énergies et l'évolution des modes de transport.
 - des métiers de la **filière technique ou commerciale**, en lien avec le développement d'activités de conseil et d'accompagnement des clients quant à la consommation d'énergie et l'adaptation aux nouvelles énergies.
- **Lorsque le choix de diversification conduit l'entreprise à développer des activités et des services ne relevant pas de son cœur de métier historique sur le combustible et les énergies, l'entreprise peut être amenée à développer de l'emploi sur des métiers qui sont nouveaux pour elle et pour la branche, sans être de nouveaux métiers pour autant.** Cette diversification des métiers représentés dans la **branche** se rencontrera par exemple pour des entreprises qui proposent des matériaux de travaux publics, ou qui investissent l'amont de la filière bois (sylviculture), l'entretien des haies...
- **L'évolution des activités ne devrait conduire que marginalement à l'émergence de nouveaux métiers dans la branche.** Selon la taille critique des entreprises et le positionnement de marché qu'elles choisiront, elles pourront opter :
 - **soit pour une diversification des activités et une poly-compétence accrue sur les emplois correspondant aux métiers existants** (en jouant par exemple sur la diversité des technologies maîtrisées par les techniciens en charge des activités d'installation, ou sur la capacité des techniciens à intervenir en maintenance autant qu'en installation) ;
 - **soit pour une organisation reposant sur des emplois spécialisés** (par exemple en positionnant un salarié sur des activités de conseil des clients à mi-chemin de la filière technique et commerciale).

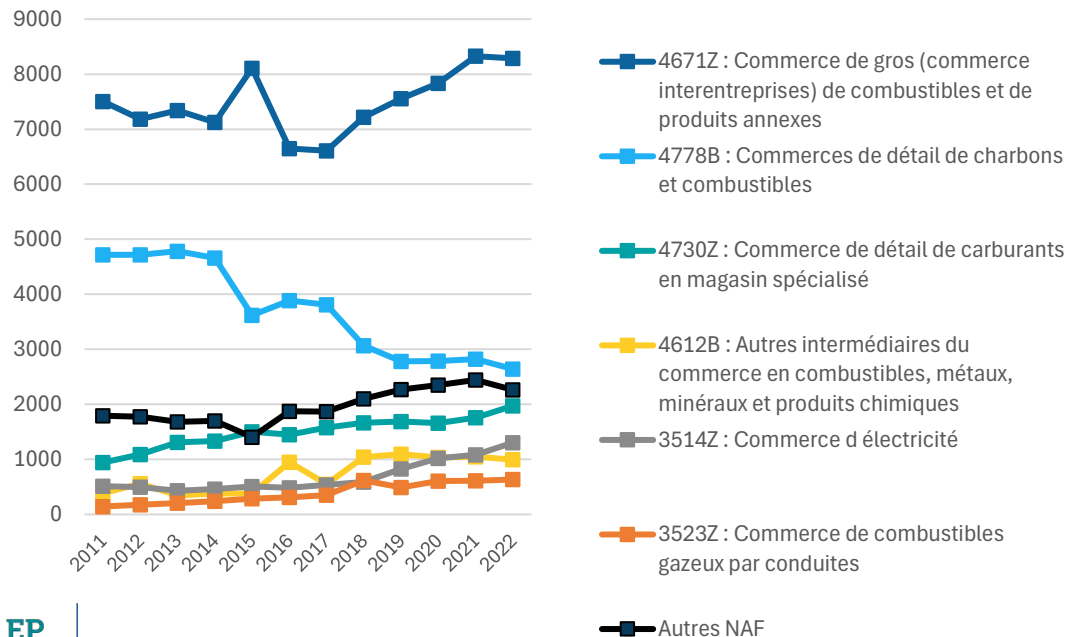
Quels impacts de la TEE sur l'emploi ?

La perspective de fortes disparités intra-branche pouvant conduire à une stabilité générale des effectifs

Approche rétrospective : une dynamique de l'emploi fragile, marquée par un tassement ces dernières années et de fortes disparités

Le Panorama de branche 2023 pointait une **légère diminution du nombre de salariés** entre 2017 et 2022, à nuancer par le constat d'une évolution intrabranche contrastée

Evolution des effectifs salariés par code NAF entre 2011 et 2022



Prospective : en projection tendancielle, l'estimation d'une *quasi-stabilité de l'emploi à 10 ans*

On estime à + 0.5 % et + 1,5 % l'évolution globale des effectifs salariés de la branche à 10 ans, ce qui revient donc à une quasi-stabilité de l'emploi *.

Il convient de prendre en compte le fait que ce chiffre moyen sera le **produit d'évolutions contrastées**, d'une part **entre les secteurs d'activité** des différentes NAF représentées dans la branche, et d'autre part **entre les différentes familles de métier**.

* Méthode :

Un **exercice de projection tendancielle** a été réalisé en complément à la construction des macro-scénarii.

A partir d'un modèle économétrique reposant sur une hypothèse de prolongation tendancielle des facteurs explicatifs de l'évolution de l'emploi constatée depuis 2011, nous avons procédé à une **projection de l'évolution des effectifs de la branche sur les prochaines années**.

Compte tenu du faible volume d'effectifs, le modèle statistique ne permet pas d'établir de projections fiables par NAF ou par familles de métier.

Quels impacts de la TEE sur l'emploi ?

Des évolutions et des enjeux différenciés selon les familles de métiers

Filières	Tendance constatée et prévisionnelle *	Enjeux sur l'emploi : recrutement / réallocation
Logistique	Evolution à la baisse, du fait de la diminution importante des effectifs de chauffeur-livreur (3540 emplois en 2021), appelée à se poursuivre.	Double enjeu : préparer les reconversions de chauffeurs-livreurs dont l'activité évolue ou est appelée à disparaître progressivement ; dans le même temps, envisager des solutions pour assurer la continuité de l'activité (à plus ou moins long terme) des chauffeurs-livreurs partant en retraite (par du recrutement ou le choix de l'externalisation) Les éventuels d'emplois de recrutement sur des postes d'agents de dépôts / dispatcheurs (420 emplois en 2021) devraient rester limités en volume.
Technique	Hausse particulièrement marquée des effectifs de la filière (> 25 % entre 2017 et 2021), tirée par le développement des emplois de chauffagiste (684 emplois en 2021) et de responsable technique (564 emplois), dans une dynamique que les entreprises pensent relativement durable.	Perspectives de recrutement à accompagner, en tenant compte de la variété des <i>profils visés selon les choix stratégiques des entreprises (solutions techniques privilégiée, mix installation / maintenance, choix de complémentarité de produits...), et du caractère relativement limité des volumétries</i> Enjeu d'attractivité des métiers dans un contexte structurel de difficultés de recrutement sur ces métiers
Commerciale	Augmentation modeste, fragile aux yeux des entreprises, tirée par l'augmentation des effectifs sur les emplois de responsable et d'assistant commercial , alors que les effectifs de commerciaux diminuent.	Recrutement de commerciaux capables d'alimenter la diversification du modèle, sur des profils variables selon la taille / l'organisation et les choix stratégiques de l'entreprise Enjeu de construction de mobilités professionnelles au sein des fonctions commerciales.
Stations-services	Croissance des effectifs d'employés dans les stations-services (2100 en 2021), avec le paradoxe d'une activité qui demeure dynamique aujourd'hui alors que l'échéance de sa disparition paraît relativement lointaine et incertaine aux entreprises.	Besoins de recrutement et de fidélisation d'employés de station polyvalents Besoins spécifiques sur le territoire de la Réunion.
Support	Augmentation sensible et renforcement du poids relatif dans la branche , mais les entreprises misent plutôt sur une diminution des effectifs.	

Quels impacts de la TEE sur les besoins de formation ?

Cinq familles de besoins de formation en lien avec la TEE

L'exercice de prospective qui a été réalisé souligne que **les besoins de formation professionnelle des entreprises résulteront à la fois :**

- **de tendances structurelles impactant à l'identique toutes les entreprises** sur les activités relevant du cœur de métier historique de la branche (distribution de carburant et activités liées aux systèmes de chauffage)
- **de décisions stratégiques que prendront les entreprises de la branche pour s'adapter et faire face à la TEE.**

L'étude a ainsi permis de mettre en évidence **cinq familles de besoins en formation** en lien avec la mise en œuvre de la transition écologique et énergétique par les entreprises de la branche (cf. schéma ci-contre).

(1) Formation et accompagnement des décideurs de l'entreprise pour leur permettre de **définir et de mettre en œuvre des orientations stratégiques d'adaptation de l'entreprise à la TEE**

(2) Formations des collaborateurs des filières logistiques et techniques sur les **connaissances et savoir-faire nécessaires aux activités de stockage, livraison, installation et entretien de nouvelles énergies ou de nouveaux équipements de CVC.**

Dans le champ des formations obligatoires (en partie)

(3) Formation des collaborateurs de l'ensemble des filières métiers pour les doter des connaissances et savoir-faire en matière **d'information, de conseil et d'accompagnement des clients et consommateurs**

(4) Formation des collaborateurs des différentes filières métiers de l'entreprise à la **mise en œuvre volontariste de pratiques éco-responsables**

(5) Formation de collaborateurs sur des **métiers ne relevant pas du cœur d'activité historique de la branche**, concrétisant une stratégie de diversification / restructuration des activités de l'entreprise

Quels impacts de la TEE sur les besoins de formation ?

Principaux besoins de formation identifiés en lien avec la TEE

(1) Formation et accompagnement des décideurs de l'entreprise pour leur permettre de **définir et de mettre en œuvre des orientations stratégiques d'adaptation de l'entreprise à la TEE**

(2) Formations des collaborateurs des filières logistiques et techniques sur les **connaissances et savoir-faire nécessaires aux activités de stockage, livraison, installation et entretien de nouvelles énergies ou de nouveaux équipements de CVC.**

Dans le champ des formations obligatoires (en partie)

(3) Formation des collaborateurs de l'ensemble des filières métiers pour les doter des connaissances et savoir-faire en matière **d'information, de conseil et d'accompagnement des clients et consommateurs**

(4) Formation des collaborateurs des différentes filières métiers de l'entreprise à la **mise en œuvre volontariste de pratiques éco-responsables**

(5) Formation de collaborateurs sur des **métiers ne relevant pas du cœur d'activité historique de la branche**, concrétisant une stratégie de diversification / restructuration des activités de l'entreprise

Exemples de besoins emblématiques

- Connaissance actualisée de l'éventail des solutions technologiques de CVC et capacité de comparaison
- Connaissance du cadre réglementaire et des aides publiques du secteur
- Diagnostic, élaboration, mise en œuvre de la stratégie d'entreprise
- Conduite du changement dans l'entreprise

- Stockage et transport des nouvelles sources d'énergies
- Installation et entretien des nouveaux systèmes de CVC
- Désinstallation, nettoyage ou dépollution d'anciens systèmes
- Nouveau cadre réglementaire du stockage, du transport, de l'installation et de l'entretien

- Connaissance actualisée de l'éventail des solutions technologiques de CVC et capacité de comparaison
- Connaissance du cadre réglementaire, des aides publiques, de la réglementation fiscale
- Relation client
- Réalisation de ventes additionnelles
- Diagnostic énergétique

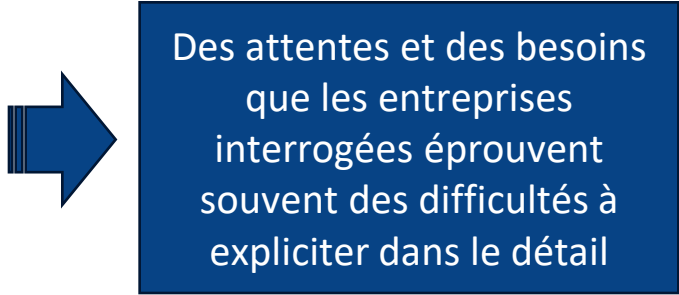
- Mise en œuvre de démarches qualité
- Eco-conduite

Besoins potentiellement très variés selon la stratégie de diversification de l'entreprises : métiers de l'artisanat du bâtiment, du bois, de l'entretien paysager, du transport...

Quelle capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins ?

Les attentes en lien avec la TEE exprimées par les entreprises vis-à-vis de la branche et de l'OPCO EP

- (1) Première attente des entreprises (39 %) : **l'information des dirigeants sur les enjeux, aides et dispositifs s'adressant aux entreprises** afin de s'adapter aux effets de la transition écologique et énergétique. NB. Ce sont **les entreprises les moins convaincues à date de l'importance du sujet de la TEE** qui expriment le plus d'attentes à ce sujet.
- (2) Viennent ensuite des attentes ayant directement trait à **l'offre de formation** :
 - **adaptation de l'offre existante** afin qu'elle intègre de manière plus prononcée les enjeux de la transition écologique et énergétique (27%)
 - **création d'une offre de formation** portant spécifiquement sur les enjeux de la TEE (24%). NB. Les entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (code NAF 46.71Z) sont plus souvent attentives à ces deux aspects.
- (3) Des attentes sont exprimées également en termes
 - de **prestations de conseil et d'accompagnement des dirigeants et des collaborateurs des entreprises** (20 %),
 - d'actions de **sensibilisation et d'information des collaborateurs** sur les enjeux de la TEE (13 %)
- (4) Des attentes sont exprimées enfin sur la **mise en réseau des professionnels** (11 %), envisagée notamment comme un levier de renforcement de la capacité d'anticipation et de préparation aux mutations en cours et à venir.



Des attentes et des besoins que les entreprises interrogées éprouvent souvent des difficultés à expliciter dans le détail

Quelle capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins ?

Des besoins de formation que l'offre couvre relativement bien aujourd'hui

Compte tenu des évolutions attendues des métiers et des compétences, dans les prochaines années, **les besoins de formation des entreprises devraient rester liés en premier lieu à la mise en œuvre des formations obligatoires**, en lien avec les activités relevant du cœur de métier de la branche, sur la distribution de carburant et les activités liées au chauffage.

Les besoins de formation des entreprises, quand ils sont associés à la mise en œuvre de stratégies de diversification de leurs activités, renvoient à des **attentes particulièrement hétérogènes** compte tenu de la variété des options privilégiées en termes de produits et de services commercialisés.

Peu d'éléments attestent de besoins spécifiques liés à la transition écologique et énergétique de la branche que l'offre de formation existante ne couvrirait pas.

En revanche le **manque de connaissance de l'offre de formation** constitue un frein important à sa mobilisation, qui se conjugue avec des **difficultés dans le financement**.

Par ailleurs pour une part significative des entreprises, la **capacité à identifier précisément leurs besoins de formation** est entravée par l'absence de stratégie claire.

Cette catégorie d'entreprises pourrait avantageusement bénéficier d'informations générales sur l'environnement énergétique, les mutations techniques et réglementaires et d'un appui-conseil spécifique orientés pour les aider à revisiter leur stratégie, en amont de l'intervention de conseillers de l'OPCO ou d'une PCRH qui pourrait dans un second temps les aider à affiner leur stratégie de formation.

Quelles propositions pour accompagner les entreprises et leurs salariés ?

La proposition à l'OPCO EP et à la branche d'un plan d'action en 4 axes et 4 leviers d'action pour répondre à la variété des entreprises et de leurs besoins

(1) Equiper toutes les entreprises de la branche des ressources indispensables pour prendre le virage de la transition écologique et des énergies renouvelables

1.1 Valorisation des résultats de l'étude

1.1 bis Valorisation d'expériences inspirantes d'entreprises et mise en réseau

1.2 Diffusion de la cartographie des métiers et des fiches métiers

1.5 Révision des **priorités de la branche** en matière de formation professionnelle en lien avec la TEE?

1.3. Mise en lisibilité de l'offre de formation existante

1.3 bis Mise en lisibilité de l'offre d'accompagnement des entreprises existantes

1.3 ter Mise en lisibilité de l'offre d'accompagnement des salariés

1.4 Déploiement d'une **nouvelle offre d'information – formation** : panorama de l'environnement énergétique, des technologies de CVC, du cadre réglementaire et des aides publiques associés

(2) Aider les entreprises les moins avancées à définir leur stratégie d'adaptation à la TEE

2.1 Sensibilisation ciblée des décideurs aux enjeux de la TEE

2.2 Formation courte interentreprises sur des actions emblématiques de la bascule sur les ENR

2.3 Appui-conseil orienté **adaptation / restructuration** de la stratégie d'entreprise

(3) Soutenir les entreprises les plus avancées dans la mise en œuvre de leur stratégie d'adaptation à la transition écologique et aux énergies renouvelables

3.1 Appui-conseil orienté **RH, TEE et mobilité des salariés**

3.2 Veille et observation renforcée des besoins de formation non satisfaits en lien avec la TEE

(4) Appuyer les démarches de cession et de reprise des entreprises dont les dirigeants vont partir en retraite

4.1 Appui-conseil orienté **transmission-cession**

Actions de communication

Offre de formation

Offre d'appui-conseil

Politique de la branche

1. INTRODUCTION

- 1.1. Rappel des objectifs de la démarche
- 1.2. Rappel de la méthodologie
- 1.3. Investigations conduites et matériaux mobilisés
- 1.4. Présentation du rapport, suite des travaux

1.1. Rappel des objectifs de la démarche

Les entreprises de la Branche du Négoce et de la Distribution des Combustibles sont directement touchées par la transition écologique et énergétique (TEE) sur le cœur de leur activité. La TEE induit des enjeux forts pour ces entreprises, dont l'avenir de l'activité est en question.



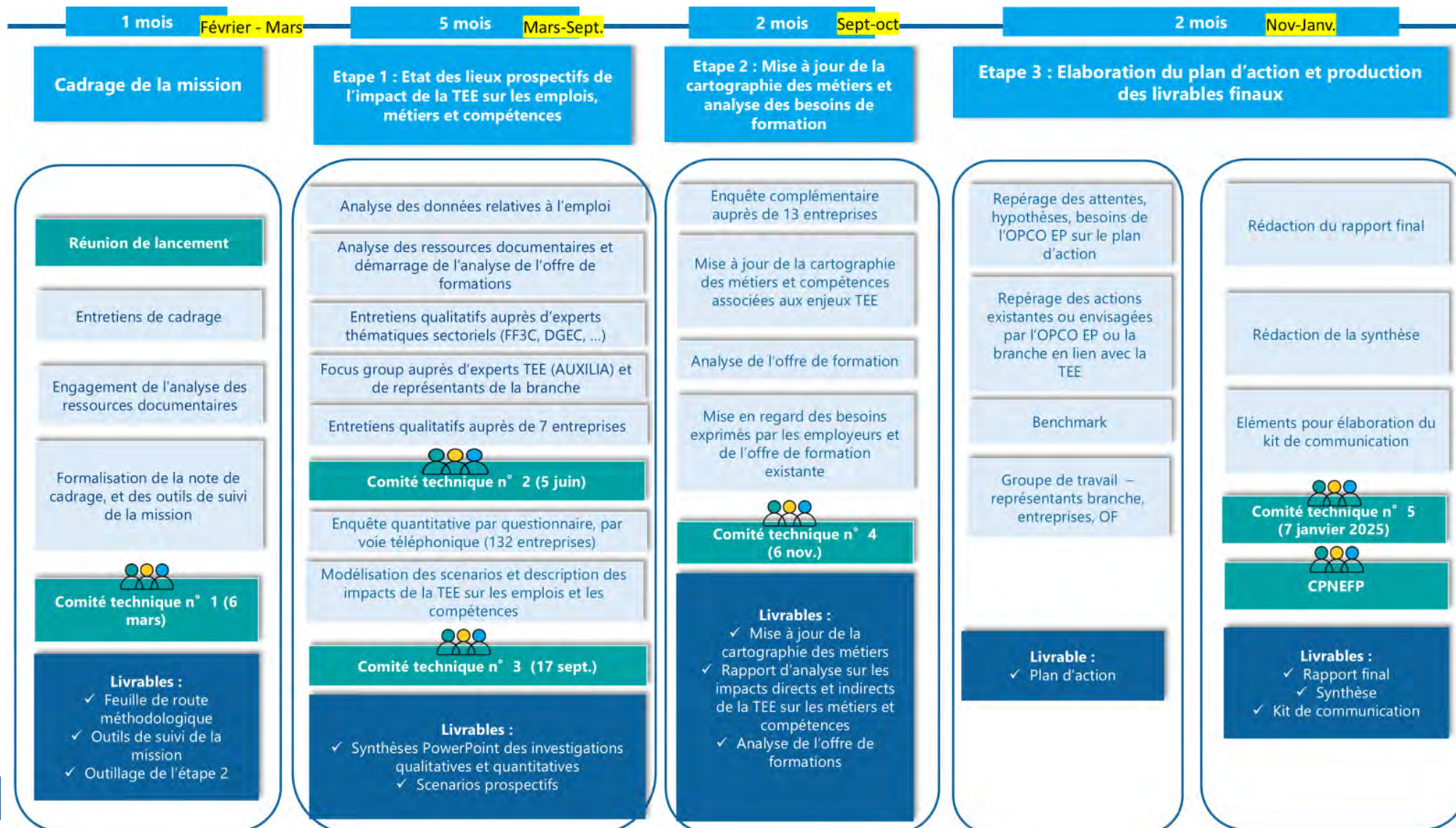
Le projet vise à accompagner la Branche dans l'élaboration d'un état des lieux sur l'impact de la transition écologique et énergétique sur les emplois, les métiers et les compétences des entreprises de la branche, et l'identification de pistes d'actions à mettre en œuvre pour accompagner les entreprises et les salariés de la branche face à ces enjeux, notamment en termes de formation.

La démarche vise plus précisément à :

- Définir l'exposition et le niveau d'impact de la TEE pour les métiers des quatre filières de métiers de la branche (technique, logistique, commerciale et stations-services), à court, moyen et long terme, en termes d'emploi et de compétences, dans une approche quantitative et qualitative
- Identifier les besoins en recrutement, en réallocation de main-d'œuvre et en formation qui découlent de ces impacts
- Évaluer dans quelle mesure l'offre de formation existante est en capacité de répondre aux besoins en formation identifiés.
- Mettre à jour, voire compléter, la cartographie des métiers et les référentiels d'activités et de compétences existants en cartographiant les nouvelles compétences liées aux enjeux écologiques et énergétiques et en intégrant si besoins les nouveaux métiers.
- Produire un plan d'actions opérationnel afin d'accompagner les représentants de la branche, les entreprises et les salariés pour anticiper ces impacts sur les emplois et les compétences, notamment en termes de formation et de passerelles vers d'autres métiers.

Pour atteindre ces objectifs, la démarche mise en œuvre a reposé sur la méthodologie schématisée ci-après.

1.2. Rappel du cadre méthodologique



1.3. Investigations conduites et matériaux mobilisés

Les investigations réalisées

- **Analyse documentaire**
- **8 entretiens experts, dans la phase de cadrage et au titre de la préparation des recommandations**
 - Le délégué général de la FF3C
 - Le directeur technique de la fédération belge (BrafcO)
 - 2 DRH de grands groupes
 - 2 Délégués syndicaux
 - La Direction générale de l'énergie et du climat (DGCE)
 - Le Secrétariat général à la planification écologique
 - La DGEFP
 - CMA France
- **Focus group du 30 avril 2024 dédié à l'ébauche de 3 « macro-scénarii »**
 - 4 représentants de la branche, 1 entreprise, 2 collaborateurs de l'Opco EP, 3 experts Auxilia, 2 consultants Amnyos
- **Enquête quantitative par questionnaire auprès des entreprises**
 - **132 réponses au questionnaire**
 - Représentativité de l'échantillon pour les deux NAF les plus importantes de la branche
- **Plusieurs vagues d'enquête qualitative par entretien semi-directifs auprès des entreprises**
 - 2 entreprises dans la phase de cadrage
 - 7 dans une première vague d'investigations qualitative conduite à l'été 2024
 - 14 dans une deuxième vague conduite en octobre 2024
 - Soit un total de **23 responsables d'entreprises** interrogés de manière qualitative.
- **Interrogation qualitative de 4 organismes de formation**

Portée et limites des matériaux mobilisés

- Des données très riches sur l'évolution des entreprises de la branche, leur approche de la TEE, les impacts qu'elles anticipent et les réponses qu'elles envisagent ou ont déjà engagées
- Des investigations qui ont mis en évidence le caractère particulièrement atomisé de la branche et l'existence de typologies d'entreprises dont les caractéristiques, l'approche de la TEE et les options stratégiques sont très contrastées
- Mise en évidence également d'une difficulté particulière des entreprises de la branche à envisager comment la TEE va impacter leur activité, l'emploi, les compétences.
- Des efforts importants pour recueillir des données qualitatives éclairant les transformations du travail, des métiers et les compétences.
- Limites essentielles : absence de mise en discussion collective avec les entreprises afin de valider et pondérer les données et leur analyse

En annexes

- Principales ressources documentaires mobilisées
- Liste des acteurs interrogés
- Caractéristiques des entreprises enquêtées sur les volet quantitatif et qualitatif

1.4. Les livrables et la suite des travaux

Présentation du document

- Ce rapport porte sur l'analyse des impacts de la transition écologique et énergétique sur les métiers, les emplois et les compétences des entreprises de la branche du négoce et de la distribution de combustibles
- La partie 2 rappelle les **principales caractéristiques des entreprises et des emplois de la branche, ainsi que les principaux déterminants de la trajectoire économique** du secteur
- La partie 3 présente un **état des lieux des perceptions, stratégies, pratiques et difficultés des entreprises de la branche face aux enjeux soulevés par la transition écologique et énergétique**, notamment s'agissant du recours à la formation professionnelle.
- La partie 4 présente le détail de **l'analyse prospective des impacts de la TEE sur l'emploi, les métiers et les compétences, ainsi que les besoins de formation**, établis à partir de l'établissement de scénarii.
- La partie 5 présente les **propositions des consultants** en vue de l'élaboration d'un **plan d'actions** destiné à accompagner les entreprises de la branche et les salariés dans le contexte de la TEE. Les éléments contenus dans ce document ont vocation à être discutés et travaillés dans le cadre d'un **groupe de travail** programmé le 12 décembre 2024
- Les **annexes** apportent des précisions sur les investigations réalisées et les offres de formation analysées

Une synthèse des principaux résultats de l'étude figure au début du document

NB. En complément à ce document est proposée une **version révisée de la cartographie et des fiches métiers**, modifiée en écho aux indications qui figurent dans la partie 4.2 du rapport, consacrée aux impacts du scénario de référence par filière et par métier.

2. CONTEXTE :

Caractéristiques des entreprises et de la trajectoire économique du secteur

2.1 Panorama des entreprises, de l'emploi et des métiers

2.2 La trajectoire économique du secteur et ses déterminants

2.1 Etat des lieux des entreprises, des métiers et de l'emploi au sein de la branche

- 2.1.1** Les entreprises de la branche
- 2.1.2.** Les métiers de la branche
- 2.1.3.** L'emploi et les effectifs salariés
- 2.1.4.** Précisions tirées de l'enquête sur le profil des entreprises

2.1.1. Les entreprises de la branche

Typologie des activités

La branche professionnelle du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers (IDCC 1408) représente les **entreprises chargées de la distribution de fioul domestique, gazole non-routier, carburants, bois énergie, gaz, lubrifiant, de l'exploitation de stations-service, et de l'installation, de l'entretien et de la maintenance d'appareils de chauffage.**

La branche professionnelle compte **1 645 entreprises (2 555 établissements)**, constituée à la fois de petites entreprises (**87% employaient 10 salariés ou moins**) et de grands groupes¹.

Les activités de la branche professionnelle couvrent les configurations suivantes² :

- **Le commerce de gros de combustibles et de produits annexes** (Code NAF 46.71Z) regroupe des entreprises qui commercialisent un assez large éventail de combustibles auprès d'entreprises ou de collectivités. Cette première catégorie d'entreprises concentre les plus grosses entreprises de la branche : 33 % des établissements et 45 % des salariés de la branche ;
- **Le commerce de détail de charbons et combustibles** (code NAF 47.78B) regroupe des entreprises qui vendent du combustible à des particuliers (fioul domestique, charbons, granules). Ce deuxième groupe d'entreprises représente 37 % des établissements et 16 % des salariés de la branche, avec beaucoup d'entreprises de taille modeste ;
- **Le commerce de détail de carburants en magasin spécialisé** (Code NAF 47.30Z) regroupe des stations-service indépendantes tournées vers le marché des particuliers. Ces stations-services, généralement de taille modeste, sont en dehors du réseau de stations-services des principaux groupes pétroliers ou des grandes surfaces alimentaires, qui relèvent d'autres branches professionnelles. Ce groupe représente 13 % des établissements et 10 % des salariés de la branche.
- **Le commerce d'électricité** (Code NAF 35.14Z), avec 1 % des établissements qui représentent 6% des salariés de la branche ;
- **La distribution de combustibles gazeux par conduites** (Code NAF 35.23Z), avec moins de 1 % des établissements qui représentent 4% des salariés de la branche
- **D'autres intermédiaires** (Code NAF 46-12B) représentent 1 % des établissements et 6 % des salariés de la branche.
- **D'autres codes NAF** représentent 13% des établissements et 14% des salariés de la branche.

Sources

1. **OPCO EP**, *Panorama Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers*, 2023, disponible en ligne ([lien](#)).
2. *Ibid.*, page 10.

2.1.1. Les entreprises de la branche

La répartition territoriale des établissements et des salariés

Les établissements de la branche sont présents **sur l'intégralité du territoire français, dans des proportions globalement équivalentes**, même si l'on note certains déséquilibres territoriaux. La **région Ile-de-France** apparait, dans le Panorama de branche 2023, comme la **région accueillant la part la plus importante de salariés** (19% des salariés) alors qu'elle ne représente que 9 % des établissements.

Les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle-Aquitaine, régions qui abritent le plus grand nombre d'établissements, comptent respectivement 11% et 9% des effectifs salariés de la branche. Aux côtés de ces régions, pèsent également la région Hauts-de-France, qui compte 9% des effectifs salariés de la branche pour 8 % des établissements, et la région Occitanie (8 % des salariés pour 10 % des établissements).

Une clientèle locale, des portefeuilles clients hybrides

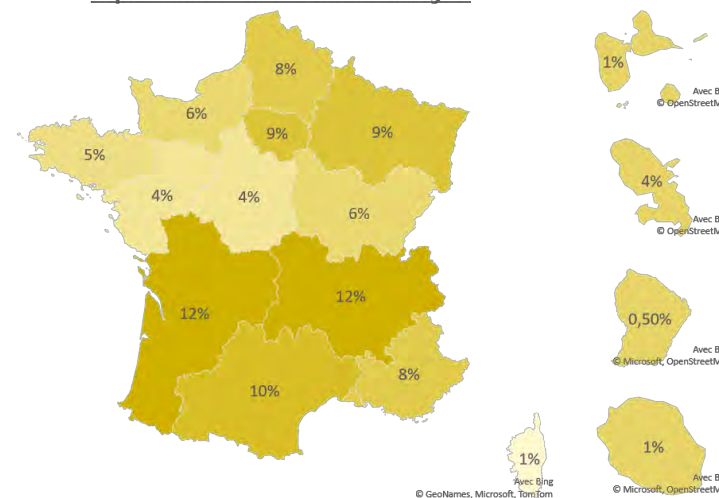
En 2016, **60.7% de la clientèle des entreprises de la branche étaient situées sur le même territoire que l'entreprise (au niveau local)**. Cet ancrage local est d'autant plus vrai pour les TPE ; dont 66% des clients sont situés sur le même territoire qu'elles. La clientèle des entreprises de la branche était en majorité des **clients urbains et ruraux** (en mixité – 54.9%). Plus du tiers de ces clients étaient **exclusivement des ruraux** (39%).

Enfin, 21.1% des entreprises disposaient d'une clientèle essentiellement composée de particuliers, quand **72.7% des entreprises disposaient d'une clientèle composée à la fois de particuliers et de professionnels** ².

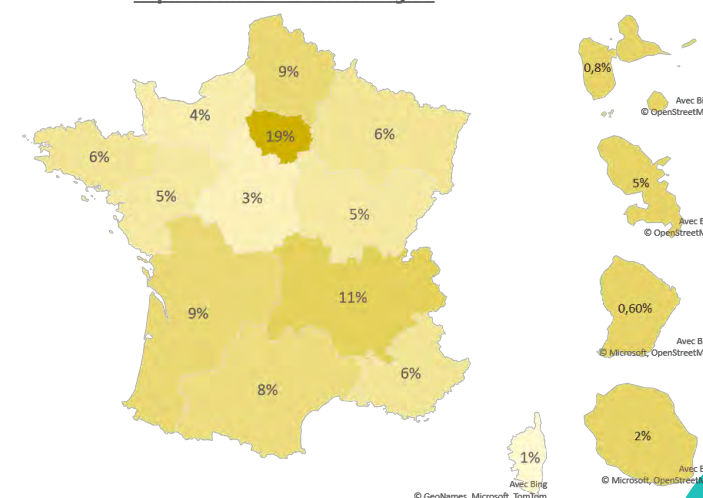
Sources

1. **OPCO EP**, *Panorama Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers*, Op cit., page 13.
2. **AGEFOS PME**, *Etat des lieux des activités secondaires et analyse de l'impact des projets de diversification*, 2016, page 9.

Répartition des établissements en région



Répartition des salariés en région



2.1.1. Les entreprises de la branche





Un paysage « atomisé »

La branche professionnelle du négoce et de la distribution de combustibles compose ainsi **un paysage relativement atomisé** si l'on considère la variété des types d'entreprises, des produits commercialisés, des clientèles, des territoires couverts.

Rappels sur le périmètre de la branche

Les entreprises adhérentes à la branche ne représentent qu'une partie du secteur d'activité regroupé dans les NAF concernés. Elles représentent en effet :

- 77 % des établissements employeurs, mais seulement 32% des effectifs des activités de commerce de gros de combustibles et de produits annexes (NAF 46.71Z)
- 86 % des établissements et 90% des effectifs activités de commerce de détail de charbons et combustibles (NAF 47.78B),
- 10 % des établissements et 11% des activités de commerce de détail de carburants en magasin spécialisé (stations-service) (NAF 35.22Z).

	% POIDS DE LA BRANCHE DANS LA NAF EN 2020 ¹		% POIDS DE LA NAF DANS LA BRANCHE EN 2020 ²	
	 % ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS	 % SALARIÉS	 % ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS	 % SALARIÉS
Commerce de gros de combustibles et de produits annexes (4671Z)	77%	32%	33%	45%
Commerces de détail de charbons et combustibles (4778B)	86%	90%	37%	16%
Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé (4730Z)	10%	11%	13%	10%
Distribution de combustibles gazeux par conduites (3522Z)	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué

Le champ d'application de la convention collective

Article 1

La présente convention collective est applicable en France métropolitaine et dans les DOM à tous les salariés des entreprises de distribution en gros ou en détail de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers relevant, à titre indicatif, des codes APE 46. 71Z, 47. 78B, 47. 30Z et 35. 22Z, à l'exclusion du personnel :

- des sociétés de raffinage, de celui de leurs activités directes de distribution et de fabrication de produits finis dérivés du pétrole relevant de la convention collective des industries du pétrole ;
- des entreprises relevant de la convention collective de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique ;
- des entreprises relevant de la convention collective des services de l'automobile (commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs) ;
- des entreprises relevant de la convention collective des industries chimiques.

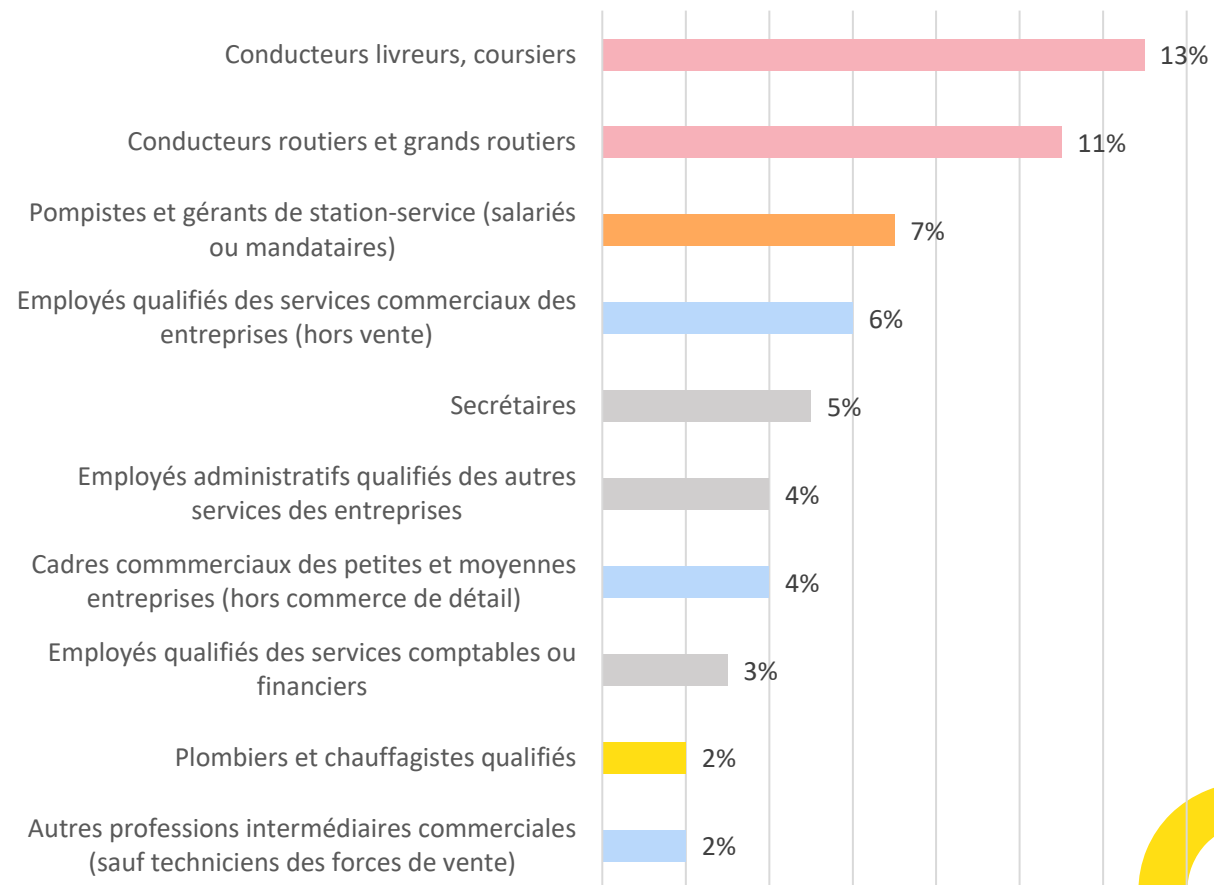
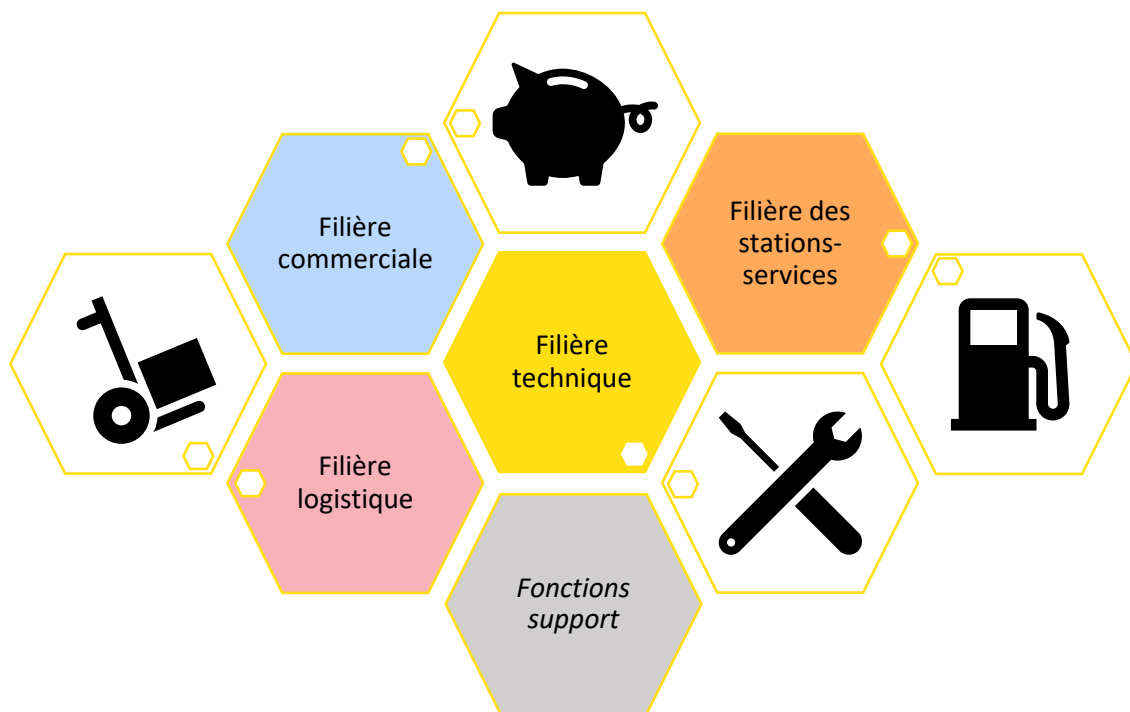
Sources

1. **OPCO EP**, *Panorama Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers*, Op cit., page 13.

2.1.2. Les métiers de la branche

La cartographie des métiers réalisée en 2017, distingue une quinzaine de métiers répartis en **quatre filières** (auxquelles on peut ajouter les fonctions support).

Près d'un quart des salariés de la branche exerce un métier de conducteur ou de chauffeur-livreur (24%)¹.



Sources

1. **OPCO EP**, *Panorama Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers*, Op cit., page 17.

2.1.3. L'emploi et les effectifs salariés

Un peu plus de 15 000 salariés

La branche professionnelle comptabilisait, d'après le panorama de branche 2023, **15 271 salariés**.

Les conditions d'emploi dans la branche du négoce et de la distribution de combustibles sont marquées par la **part importante de salarié en contrat à durée indéterminée (CDI)** - 92% - et la **faiblesse du temps partiel** (91 % de temps complet)¹.

Les salariés de la branche sont majoritairement des **hommes** (64%), **des ouvriers ou des employés** (respectivement 33% et 32%). Les emplois les plus féminisés se situent au niveau des fonctions support et de la filière commerciale.

En termes d'âge, **64% des salariés ont entre 30 et 54 ans** (une proportion équivalente à la moyenne des entreprises des commerces et services aux entreprises). Toutefois, la population des salariés de la branche est marquée par un certain vieillissement au sens où seuls 15% sont âgés de moins de 30 ans et 21% sont âgés de plus de 54 ans.



Focus sur le vieillissement de la population salariée de la branche²

Le non-remplacement des départs à la retraite constitue une problématique cruciale au sein de la branche. On observe une concentration des actifs sur les classes d'âge intermédiaires, avec une représentation moins importante des moins de 25 ans et des plus de 55 ans comparativement à l'ensemble des salariés français. Cependant, cette tendance présente des variations significatives selon les métiers. **Les catégories professionnelles telles que les « Chefs d'entreprises », et dans une moindre mesure, les « Chefs de station » et les « Conducteurs » seront particulièrement impactées par des départs en retraite imminents.**

D'ici 2030, on estime que les départs en retraite concerneront 20% des effectifs en poste en 2020, soit près de 3000 salariés. Un tiers de ces départs devrait affecter les emplois de chauffeurs-livreurs. Cette dynamique pose la question de la continuité des activités liées à ces métiers, car le remplacement des salariés concernés n'est pas une tendance marquée, pouvant ainsi interrompre temporairement ou durablement certaines activités.

Concernant la fin de carrière des dirigeants d'entreprises, plus de 40% des chefs d'entreprise et 27% des chefs de station en poste en 2020 étaient âgés de plus de 55 ans, représentant environ 150 chefs d'entreprise. Cette situation soulève des questions sur les stratégies adoptées par ces dirigeants en fin de carrière, notamment en ce qui concerne la reprise des entreprises et la poursuite des activités de la branche.

Deux stratégies principales se dessinent parmi ces dirigeants en fin de carrière : certains choisissent de mener leur entreprise vers une fin d'activité en maintenant, voire en réduisant progressivement leur activité. D'autres préfèrent négocier la reprise de leurs activités par une autre entreprise, s'efforçant de conserver au mieux les activités en cours ou de projeter l'entreprise à long terme, intégrant par exemple le développement de nouvelles activités.

Sources

1. **OPCO EP**, *Panorama Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers*, Op cit., page 15.
2. **INSEE**, *DADS, Traitements Amnyos*.

2.1.3. L'emploi et les effectifs salariés

Une dynamique de l'emploi fragile, marquée par un tassement ces dernières années et de fortes disparités infra-branche.

Le Panorama de branche 2023 pointait une **légère diminution du nombre de salariés** entre 2017 et 2022, à nuancer par le constat d'une évolution intrabranche contrastée, notamment entre la **hausse de l'emploi dans les entreprises du commerce de gros de combustibles et produits annexes**, alors que **celles du commerce de détail de charbon et combustibles accusaient une baisse marquée**.

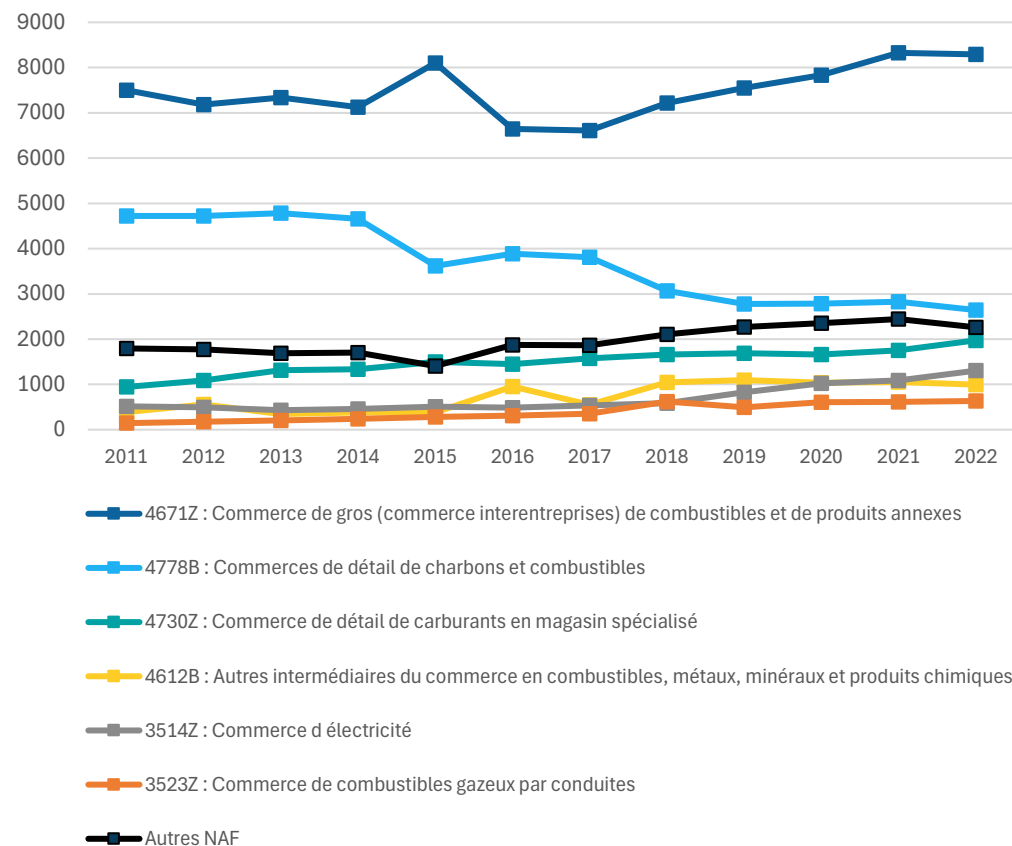
Pour alimenter une vision de plus longue durée (2011-2022) de nature à éclairer l'analyse prospective, nous avons exploité des données complémentaires (sur un périmètre sensiblement différent mais une structure infra-branche cohérente).

A cette échelle de temps plus longue, l'évolution de l'emploi est globalement positive (+13%). Mais la chronologie est marquée par des variations marquées, avec un creux entre 2014 et 2017, un redressement de 2018 à 2020, puis un nouveau coup d'arrêt post crise du COVID, à partir de 2021-2022.

Ces données confirment des évolutions contrastées selon les codes NAF des entreprises.

- Les entreprises du **commerce de gros de combustibles et produits annexes** (NAF 46.71Z) ont connu une augmentation de leurs effectifs salariés depuis 2017.
- En revanche, les entreprises **du commerce de détail de charbons et combustibles** (NAF 47.78B) ont connu une diminution marquée.
- Les autres secteurs, qui pèsent moins en volume d'emploi, connaissent globalement une stagnation du niveau de l'emploi, ou une légère augmentation ou diminution

Evolution des effectifs salariés par code NAF entre 2011 et 2022



Sources

1. Données DARES Portraits de Branche / DSN, Traitements Amnyos

2.1.3. L'emploi et les effectifs salariés

L'évolution des emplois par famille professionnelle

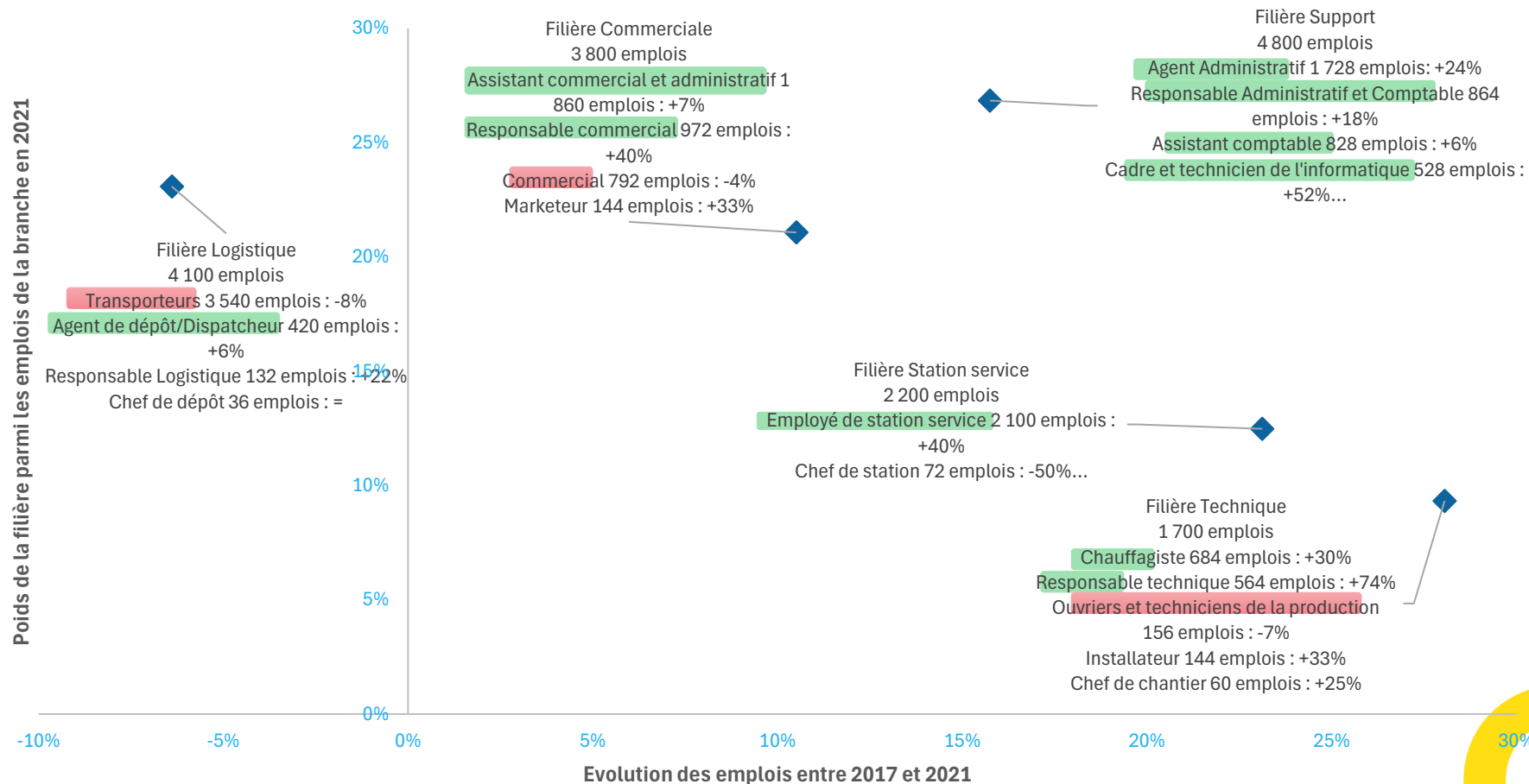
La **filière logistique** connaît une évolution difficile, du fait de la **diminution importante des effectifs de chauffeur-livreur**.

La **filière commerciale** connaît une **augmentation modeste**, tirée par **l'augmentation des effectifs sur les emplois de responsable et d'assistant commercial** d'autre part alors que les effectifs de commerciaux diminuent

Les effectifs de la **filière technique** connaissent une hausse particulièrement marquée, tirée par les emplois de **chauffagiste** et de **responsable technique**

Les effectifs **d'employés dans les stations-services** demeurent en croissance

L'emploi dans les **fonctions support** connaît une **augmentation sensible** et renforce son **poids relatif dans la branche**.



Sources

1. Données DARES Portraits de Branche / DSN, Traitements Amnyos

2.1.4. Précisions tirées de l'enquête sur le profil des entreprises

L'enquête par questionnaire apporte des précisions sur les caractéristiques des entreprises de la branche du négoce et de la distribution de combustibles.

Taille des entreprises

87% des entreprises emploient moins de dix salariés (un chiffre identique aux données présentées dans le Panorama de branche 2023).

Celles-ci sont **plus nombreuses parmi les entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles** (code NAF 47.78B) : 95% des entreprises étant des TPE et **moins nombreuses parmi les entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes** (code NAF 46.71Z).

78% des entreprises disposent d'un seul et unique établissement. Les entreprises ne disposant que d'un seul établissement sont plus présentes parmi celles du commerce de détail de charbons et de combustibles (85%). Tandis que celles du commerce de gros de combustibles et de produits annexes et des autres secteurs disposent plus fréquemment de plusieurs établissements (29%).

86% des entreprises sont des entreprises indépendantes. Les entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles le sont quasiment toutes (seulement 5% appartiennent à un groupe).

	Entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles (NAF 47.78B)	Entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (NAF 46.71Z)	Entreprises des autres secteurs (autres codes NAF)	Ensemble
Entreprises de moins de 10 salariés	95% (58 sur 61)	77% (27 sur 35)	83% (30 sur 36)	87% (115 sur 132)
Entreprises de 10 salariés et plus	5% (3 sur 61)	23% (8 sur 35)	17% (6 sur 36)	13% (17 sur 132)

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

Entreprises mono-établissements	85% (52 sur 61)	71% (24 sur 34)	71% (24 sur 34)	78% (100 sur 129)
Entreprises pluri-établissements	15% (9 sur 61)	29% (10 sur 34)	29% (10 sur 34)	22% (29 sur 129)

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (129 répondants ; 3 non-réponses).

Entreprises indépendantes	95% (58 sur 61)	77% (27 sur 35)	78% (28 sur 36)	86% (113 sur 132)
Entreprises membres d'un groupe	5% (3 sur 61)	23% (8 sur 35)	22% (8 sur 36)	14% (19 sur 132)

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

2.1.4. Précisions tirées de l'enquête sur le profil des entreprises

L'enquête par questionnaire apporte des précisions sur les caractéristiques des entreprises de la branche du négoce et de la distribution de combustibles.

Portefeuilles d'activités

Les activités des entreprises gravitent essentiellement autour de la vente de combustibles ou de carburants ; 86% des entreprises répondantes exercent effectivement une activité de vente de combustibles ou de carburants.

Derrière ce libellé et quel que soit le code NAF de rattachement des entreprises, il s'agit en général, d'une activité de vente de combustibles ou de carburants d'origine fossile (gaz, fioul, diesel, essence, etc.) ; **seulement 15% des entreprises commercialisent des combustibles ou carburants biosourcés et 11% vendent des produits autres que du combustible ou du carburant** (AD Blue par exemple).

Par ailleurs et en tendance, **les entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles semblent être les entreprises dont l'activité est la plus diversifiée** ; bien que 90% d'entre elles exercent dans le champ de la vente de combustibles ou de carburants, elles sont 13% à disposer d'une activité de vente, d'installation et/ou de maintenance d'équipements de production de chaleur (contre 10% en moyenne et 6% des entreprises des autres secteurs). Sur l'activité première de vente de combustibles ou de carburants, ce sont également ces entreprises qui proposent le plus fréquemment des carburants ou des combustibles biosourcés (20% des entreprises).

	Entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles (NAF 47.78B)	Entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (NAF 46.71Z)	Entreprises des autres secteurs (autres codes NAF)	Ensemble
Part des entreprises ayant une activité de vente de combustibles ou de carburants	90% (55 sur 61)	80% (28 sur 35)	83% (30 sur 36)	86% (113 sur 132)
Part des entreprises ayant une activité de vente, d'installation ou de maintenance d'équipements pour la production de chaleur	13% (8 sur 61)	9% (3 sur 35)	6% (2 sur 36)	10% (13 sur 132)
Part des entreprises ayant une activité de transport	3% (2 sur 61)	6% (2 sur 35)	1% (1 sur 36)	4% (5 sur 132)

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

2.1.4. Précisions tirées de l'enquête sur le profil des entreprises

L'enquête par questionnaire apporte des précisions sur les caractéristiques des entreprises de la branche du négoce et de la distribution de combustibles.

Filières métiers

Un peu plus des trois-quarts des entreprises répondantes (76%) emploient au moins une personne sur l'un des métiers de la filière logistique. Parmi ces métiers, se trouve celui de chauffeur-livreur qui est également le métier le plus présent au sein des entreprises de la branche. Les entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles sont celles qui en emploient le plus fréquemment (87%), suivis des entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (80%).

Les entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles se distinguent en partie par le fait qu'elles emploient plus que la moyenne des salariés sur des métiers de la filière technique. Cela s'explique notamment par le poids plus élevé des activités de vente, d'installation et d'entretien d'équipements de chauffage dans ces entreprises.

Les entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes disposent plus souvent de métiers commerciaux (51%).

Plus de la moitié des entreprises emploient au moins une personne sur une fonction dite « support ».

	Entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles (NAF 47.78B)	Entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (NAF 46.71Z)	Entreprises des autres secteurs (autres codes NAF)	Ensemble
Part des entreprises employant au moins un salarié de la filière logistique	87% (53 sur 61)	80% (28 sur 35)	53% (19 sur 36)	76% (100 sur 132)
Part des entreprises employant au moins un salarié de la filière commerciale	21% (13 sur 61)	51% (18 sur 35)	31% (11 sur 36)	32% (42 sur 132)
Part des entreprises employant au moins un salarié de la filière technique	20% (12 sur 61)	14% (5 sur 35)	6% (2 sur 36)	14% (19 sur 132)
Part des entreprises employant au moins un salarié de la filière des stations-services	3% (2 sur 61)	3% (1 sur 35)	31% (19 sur 36)	11% (14 sur 132)
Part des entreprises employant au moins un salarié sur une fonction support	56% (34 sur 61)	60% (21 sur 35)	44% (16 sur 36)	54% (71 sur 132)

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (130 répondants ; 2 non-réponses).

2.1.4. Précisions tirées de l'enquête sur le profil des entreprises

L'enquête par questionnaire apporte des précisions sur les caractéristiques des entreprises de la branche du négoce et de la distribution de combustibles.

Portefeuilles clients

Les clientèles de particuliers et de professionnels (du secteur privé) constituent les deux cibles majeures des entreprises de la branche. Respectivement 85% et 87% des entreprises disposent de tels clients.

La **clientèle publique** constitue, quant à elle, une clientèle de second plan (59% des entreprises).

Le caractère très mixte des portefeuilles de clients est une caractéristique majeure, l'essentiel des entreprises ayant à la fois des clients particuliers et professionnels, y compris parmi les entreprises du commerce de gros.

	Entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles (NAF 47.78B)	Entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (NAF 46.71Z)	Entreprises des autres secteurs (autres codes NAF)	Ensemble
Part des entreprises disposant d'une clientèle de particuliers	97% (59 sur 61)	74% (26 sur 35)	75% (27 sur 36)	85% (112 sur 132)
Part des entreprises disposant d'une clientèle de professionnels privés	85% (52 sur 61)	91% (32 sur 35)	86% (31 sur 36)	87% (115 sur 132)
Part des entreprises disposant d'une clientèle du secteur public	51% (31 sur 61)	63% (22 sur 35)	69% (25 sur 36)	59% (78 sur 132)

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

2.1.4. Précisions tirées de l'enquête sur le profil des entreprises

L'enquête par questionnaire apporte des précisions sur les caractéristiques des entreprises de la branche du négoce et de la distribution de combustibles.

Evolution du chiffre d'affaires

40% des entreprises ont vu, à l'échelle des deux dernières années, leur chiffre d'affaires augmenter. De plus près d'un tiers (32%) n'a pas constaté d'évolution de son chiffre d'affaires. Néanmoins 28% des entreprises constatent une diminution de leur chiffre d'affaires.

Les entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles (NAF 47.78B) semblent constituer la sous-population la plus en difficulté sur le plan économique. En effet, plus du tiers d'entre elles (36%) constatent une diminution de son chiffre d'affaires (contre 28% à l'échelle de l'ensemble des entreprises répondantes).

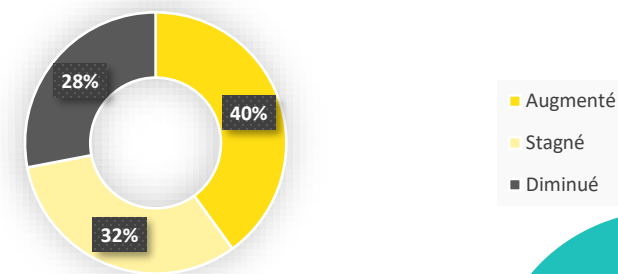
A l'inverse, **plus de la moitié des entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (53%) et des entreprises dépendant d'autres secteurs (62%) ont vu leur chiffre d'affaires augmenté.**

	Entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles (NAF 47.78B)	Entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (NAF 46.71Z)	Entreprises des autres secteurs (autres codes NAF)	Ensemble
Part des entreprises dont le chiffre d'affaires augmenté	21% (12 sur 58)	53% (18 sur 34)	62% (21 sur 34)	40% (51 sur 126)
Part des entreprises dont le chiffre d'affaires est stable	43% (25 sur 58)	32% (11 sur 34)	12% (4 sur 34)	32% (40 sur 126)
Part des entreprises dont le chiffre d'affaires diminue	36% (21 sur 58)	15% (5 sur 34)	26% (9 sur 34)	28% (78 sur 126)

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

NB : Si la part des entreprises dont le chiffre d'affaires a augmenté s'établit à un niveau relativement élevé, c'est également, au moins en partie, en lien avec l'inflation des prix des produits énergétiques. Les prix d'achats en gros de produits énergétiques et de revente aux consommateurs finaux ayant augmenté, le chiffre d'affaires des entreprises aurait eu tendance à croître mécaniquement ; ce qui n'est pas synonyme pour autant d'une amélioration du modèle économique de ces entreprises.

Evolution du chiffre d'affaires des entreprises au cours des deux dernières années (en %)



2.1.4. Précisions tirées de l'enquête sur le profil des entreprises

L'enquête par questionnaire apporte des précisions sur les caractéristiques des entreprises de la branche du négoce et de la distribution de combustibles.

Structuration de la fonction RH

En lien avec la petite taille des entreprises qui appartiennent au périmètre de la branche et des entreprises ayant répondu à l'enquête, elles sont **peu nombreuses à disposer d'un responsable ou d'un directeur des ressources humaines** (12%).

Dans ce panorama, les entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes sont les plus nombreuses à en disposer (24%).

	Entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles (NAF 47.78B)	Entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (NAF 46.71Z)	Entreprises des autres secteurs (autres codes NAF)	Ensemble
Part des entreprises disposant d'un DRH ou d'un RRH	3% (2 sur 61)	24% (8 sur 34)	17% (6 sur 35)	12% (16 sur 130)
Part des entreprises ne disposant pas d'un DRH ou d'un RRH	97% (59 sur 61)	76% (26 sur 34)	83% (29 sur 35)	88% (114 sur 130)

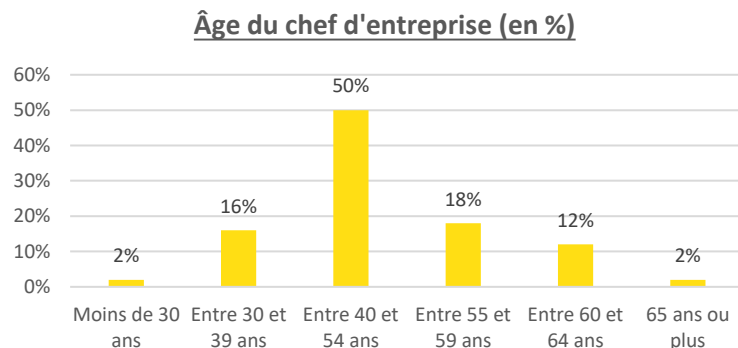
Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (130 répondants ; 2 non-réponses).

2.1.4. Précisions tirées de l'enquête sur le profil des entreprises

L'enquête par questionnaire apporte des précisions sur les caractéristiques des entreprises de la branche du négoce et de la distribution de combustibles.

Âge des dirigeants

Au-delà du vieillissement de la population salariée des entreprises de la branche, l'enquête par questionnaire conduite dans le cadre de cette étude met en relief le même phénomène concernant les dirigeants des entreprises. **Plus de 80% des entreprises répondantes sont effectivement dirigées par des individus ayant 40 ans ou plus et près d'un tiers (32%) par des individus ayant 55 ans ou plus.**



	Entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles (NAF 47.78B)	Entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (NAF 46.71Z)	Entreprises des autres secteurs (autres codes NAF)	Ensemble
Part des entreprises dont le dirigeant a moins de 30 ans	0% (0 sur 61)	3% (1 sur 35)	3% (1 sur 35)	2% (2 sur 131)
Part des entreprises dont le dirigeant a entre 30 et 39 ans	11% (7 sur 61)	14% (5 sur 35)	26% (9 sur 35)	16% (21 sur 131)
Part des entreprises dont le dirigeant a entre 40 et 54 ans	54% (33 sur 61)	51% (18 sur 35)	43% (15 sur 35)	50% (66 sur 131)
Part des entreprises dont le dirigeant a entre 55 et 59 ans	23% (14 sur 61)	17% (6 sur 35)	11% (4 sur 35)	18% (24 sur 131)
Part des entreprises dont le dirigeant a entre 60 et 64 ans	11% (7 sur 61)	11% (4 sur 35)	14% (5 sur 35)	12% (16 sur 131)
Part des entreprises dont le dirigeant a 65 ans ou plus	0% (0 sur 61)	3% (1 sur 35)	3% (1 sur 35)	2% (2 sur 131)

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (131 répondants ; 1 non-réponse).

2.2 *La trajectoire économique de la branche et ses déterminants*

2.2.1. La tendance à la baisse de la consommation de combustibles

2.2.2. Un niveau de consommation qui résulte de plusieurs facteurs explicatifs

2.2.1. La tendance à la baisse de la consommation de combustibles

A l'échelle de la branche professionnelle, deux produits constituent l'essentiel des ventes réalisées par les entreprises. En 2016, **la vente de fioul domestique et de gazole non-routier (GNR) était à l'origine de 60% du chiffre d'affaires de la branche professionnelle**. En termes d'offres de services, 80.5% des entreprises de la branche commercialisaient du fioul domestique et 70.8% commercialisaient du GNR¹.

Le modèle de la filière du combustible rend inéluctable l'impact de la transition écologique et énergétique sur l'activité des entreprises de la branche du négoce de combustibles.

Cette transition suppose une diminution progressive de la demande et de la consommation d'énergies fossiles, et une évolution du mix énergétique au profit de sources d'énergies décarbonées au détriment des énergies fossiles, débouchant concrètement – mais à une échéance et dans une ampleur incertaines – sur une **diminution du volume et de la part des énergies fossiles commercialisées auprès de clients professionnels ou particuliers**.

Les experts et les chefs d'entreprises interrogés tablent sur une diminution régulière des ventes des combustibles fossiles, que certains estiment à 5 à 10 % par an.

Les données disponibles sur la consommation de fioul ou de produits pétroliers raffinés illustrent cette tendance baissière, particulièrement perceptible depuis 2020 et le choc conjoncturel de la crise du COVID-19, mais dont les causes profondes sont à rechercher au niveau de facteurs structurels (cf. illustrations page suivante).

Dans le même temps, les besoins d'énergie relevant de la mobilité et du chauffage ne suivent pas nécessairement des tendances identiques, et l'évolution de la consommation des combustibles fossiles doit être rapprochée plus largement de l'évolution de la consommation totale d'énergie et de l'évolution du mix énergétique.

Ainsi, au-delà de la chute de consommation de produits pétroliers raffinés en France constatée en 2020 (au pic de la crise sanitaire de Covid-19) en raison d'une diminution des déplacements, celle-ci s'inscrit sur une **dynamique baissière depuis plusieurs années et semble se stabiliser**. *« Les besoins en mobilité ont repris mais les véhicules roulant au bioéthanol (qui contient une part minoritaire d'essence) ou à l'électricité montent en puissance limitant l'augmentation de la consommation de produits pétroliers. Cette stagnation globale cache des disparités selon les segments : la demande en kérosène a par exemple bondi tandis qu'elle a baissé pour le fioul (moindres dépenses pour se chauffer) ».*

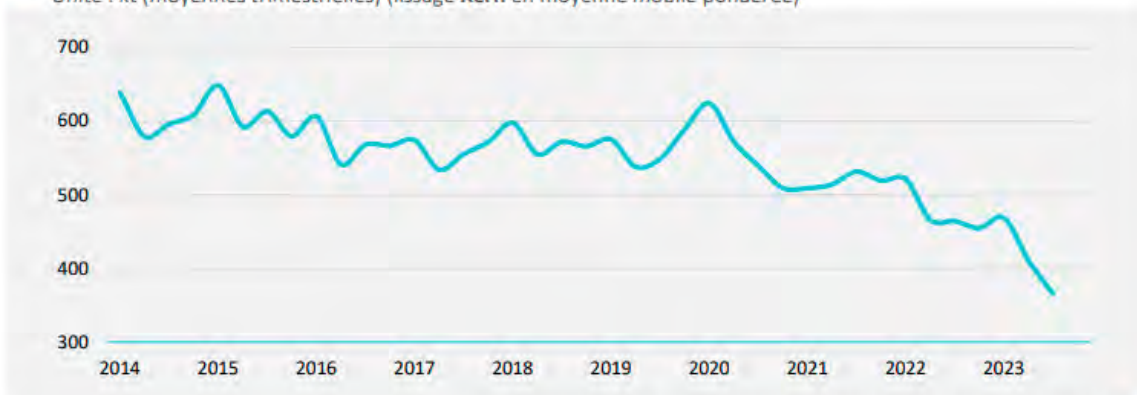
Sources

1. **AGEFOS PME**, *Etat des lieux des activités secondaires et analyse de l'impact des projets de diversification*, 2016, page 4.

2.2.1. La tendance à la baisse de la consommation de combustibles

■ Consommation de fioul (lourd et domestique) en France

Unité : kt (moyennes trimestrielles) (lissage Xerfi en moyenne mobile pondérée)

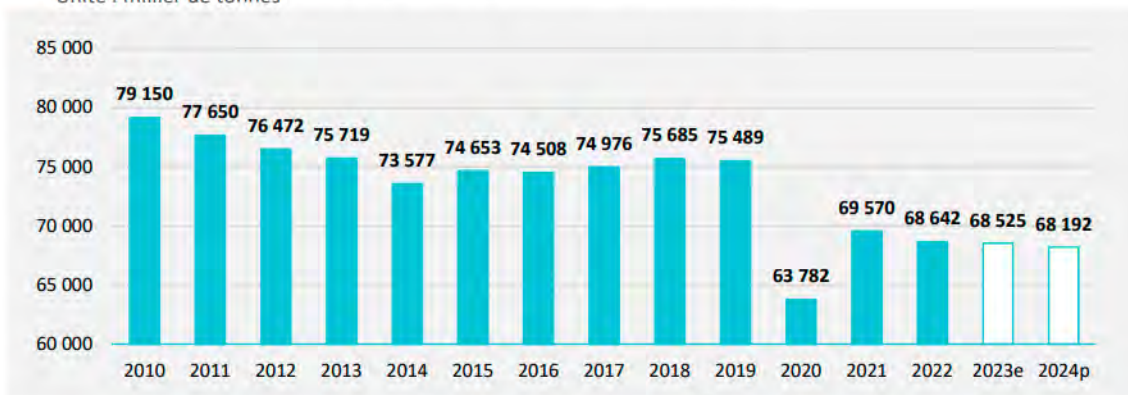


Traitement Xerfi / Source : SDES, dernière donnée disponible 09/2023

XERFI, Le négoce de combustibles, page 34.

■ Consommation française de produits pétroliers raffinés (*) (**)

Unité : millier de tonnes



(*) Champ : produits pétroliers raffinés, hors auto-consommation des raffineries

(**) y.c. produits pétroliers non énergétiques (pétrochimie) qui ne font pas parti du périmètre

Estimation et prévision Xerfi / Source : SDES

XERFI, Le négoce de combustibles, page 16.



« Parler chiffre d'affaires sur le fioul aujourd'hui et suivre son évolution années après années, ça n'a plus vraiment de sens. A une époque, les prix étaient encadrés et fixés par l'Etat, aujourd'hui c'est le prix du baril de pétrole qui donne le la, on essaie de spéculer mais on navigue à vue. Il serait plus juste de suivre l'évolution du litrage de consommation dont on voit qu'il évolue à la baisse. Dans notre relation client, on vise la moins mauvaise marge tant pour l'entreprise que pour nos clients qu'on cherche à fidéliser» (Entreprise du commerce de détail de charbons et combustibles, moins de 10 salariés).

2.2.2. Un niveau de consommation qui résulte de plusieurs facteurs explicatifs

L'évolution de la consommation des combustibles que commercialisent les entreprises de la branche est conditionnée par un nombre important de facteurs différents pesant sur la demande, mais aussi sur l'offre.

Citons en particulier :

- Le renforcement des contraintes attachées aux **réglementations environnementales** (par exemple, l'interdiction de l'installation de chaudières au fioul) ;
- La **sensibilité des acheteurs** à leur empreinte écologique, par exemple au niveau du verdissement de leurs modes de déplacements ou de leur système de chauffage ;
- L'effectivité de la **disponibilité des solutions alternatives** à celles recourant aux combustibles fossiles, par exemple remplacer le parc automobile essence et diesel, ou les chaudières au fioul ;
- Le constat d'une **augmentation des températures moyennes** qui réduit d'autant les besoins de chauffage ;
- Le contexte inflationniste qui impacte le **pouvoir d'achat des ménages** et des entreprises ;
- Le niveau des **aides publiques** soutenant la transition écologique et la réduction de l'empreinte carbone (par exemple les primes à la conversion) ;
- La situation géopolitique internationale, dans un contexte de **raréfaction des énergies fossiles** et de dépendance vis-à-vis des états exportateurs (Russie, Irak, Arabie Saoudite, etc.).

Cette énumération de facteurs souligne la complexité du système déterminant la demande, l'offre, le prix et la consommation des combustibles, qui génère de nombreuses incertitudes, et autant de questions concernant le calendrier et l'ampleur des impacts de la transition écologique et énergétique sur le secteur.

La capacité de production de biocarburants, de biogaz ou d'électricité verte sera-t-elle suffisante pour compenser la baisse prévue ? Quelle part de clients resteront attachés à leurs anciens systèmes de chauffage au fioul ?

L'accès à des solutions alternatives aux énergies fossiles sera-t-il garanti partout, notamment dans certaines zones rurales ne bénéficiant pas d'une distribution via les réseaux, ou lorsque l'altitude et les différences de températures extrêmes compromettent l'installation de certains types de chauffage à énergie électrique ? Comment s'articuleront la fin annoncée de la vente des véhicules thermiques neufs en 2035 et l'effectivité de l'électrification du parc automobile roulant (dans un contexte où à ce jour, les véhicules électriques représentent 25% des ventes de véhicules neufs, mais seulement 2 % du parc automobile total) ?...

L'ampleur de ces questionnements, et les incertitudes associées, compromet la visibilité nécessaire pour permettre aux entreprises de planifier leurs stratégies à long terme. Également, elle alimente l'idée chez certaines entreprises que la baisse de la vente de combustibles pourrait ralentir ou s'arrêter en atteignant un palier minimal.

Dans ce contexte complexe et incertains, **les enjeux associés à la transition écologique et énergétique font l'objet de perceptions particulièrement contrastées de la part des entreprises de la branche** (cf. infra, partie 3.1).

3. ÉTAT DES LIEUX :

Perceptions, stratégies, pratiques, difficultés et attentes des entreprises en lien avec la TEE

3.1 La perception par les entreprises de la TEE et de ses impacts

3.2 Les stratégies actuelles des entreprises en réponse aux enjeux de la TEE

3.3 Etat des lieux du recours à la formation professionnelle en lien avec la TEE

3.1. La perception par les entreprises de la transition écologique et de ses impacts

- 3.1.1.** Une perception très contrastée du sujet de la transition écologique et énergétique
- 3.1.2.** L'anticipation d'impacts majeurs sur l'activité
- 3.1.3.** L'anticipation d'impacts contrastés sur l'emploi
- 3.1.4.** Les impacts envisagés par filières et par métiers

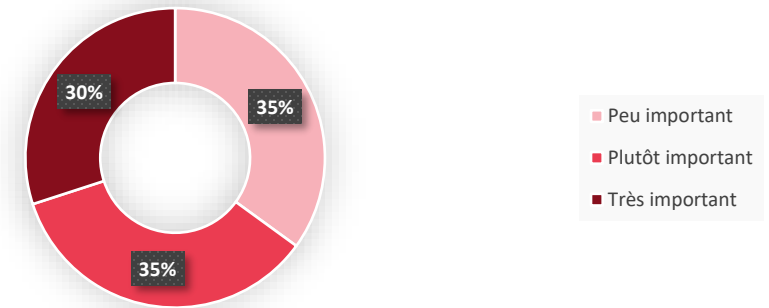
3.1.1. Une perception très contrastée du sujet de la TEE

Plus d'un tiers des entreprises de la branche considère que le sujet de la transition écologique et énergétique est peu important

Les entreprises de la branche professionnelle du négoce et de la distribution de combustibles interrogées se montrent ainsi **diversement concernées par le sujet de la transition écologique et énergétique**.

Si **65%** des entreprises de la branche considèrent que le sujet de la TEE est plutôt ou très important, elles sont plus d'un tiers toutefois (**35%**) à considérer que le sujet est plutôt important et **seulement 30%** à considérer qu'il est très important, ce qui compose une perception très contrastée du sujet.

Importance du sujet de la transition écologique et énergétique pour les entreprises (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (124 répondants ; 8 ne se prononçant pas).

3.1.1. Une perception très contrastée du sujet de la TEE

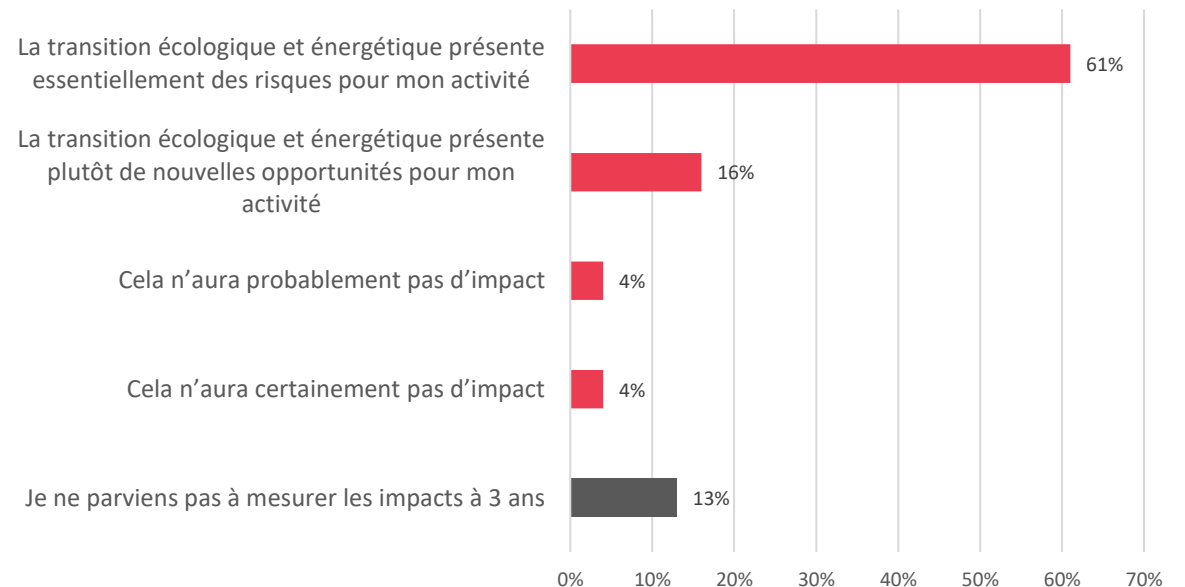
Une transition écologique et énergétique avant tout perçue comme un facteur de risques

Pour une majorité d'entreprises répondantes (61%) et sur un horizon de trois ans, **la transition écologique et énergétique est plutôt considérée comme un facteur de risque pesant sur leur activité** ; elle n'est, à l'inverse, considérée comme source de nouvelles opportunités que par 16% d'entre elles.

On note une corrélation entre l'importance accordée à la TEE et la perception d'opportunités ou de menaces : **la transition écologique et énergétique est d'autant plus identifiée comme porteuse de risques que les entreprises lui accordent une moindre importance.** A l'inverse, les entreprises qui envisagent les opportunités de la transition écologique et énergétique sont plus nombreuses parmi celles qui la considèrent comme un sujet très important.

Il est également à noter que 13% des entreprises affirment ne pas parvenir à appréhender les impacts de la transition écologique et énergétique sur un tel horizon.

Manière dont sont perçus les impacts liés à la transition écologique et énergétique par les entreprises sur un horizon de trois ans (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

3.1.1. Une perception très contrastée du sujet de la TEE

Deux manières d'appréhender la transition écologique et énergétique

Dans ce paysage général, et moyennant les nécessaires précautions de lecture liées au nombre de répondants limité, **certaines spécificités intra-branche** peuvent être identifiées. Moyennant les précautions de lecture liées au nombre de répondants concernés, on peut globalement distinguer **deux types d'entreprises**.

Les entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (NAF 46.71Z)

- 26% considèrent la transition écologique et énergétique comme un sujet peu important (contre 35% de l'ensemble des répondants) ;
- 46% considèrent la transition écologique et énergétique comme source de risques pour leur activité (contre 61% de l'ensemble des répondants) ;
- 26% identifient, dans la transition écologique et énergétique de nouvelles perspectives (contre 16% de l'ensemble de la population).

Les entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles (NAF 47.78B)

- 38% considèrent la transition écologique et énergétique comme un sujet peu important (contre 35% de l'ensemble des répondants) ;
- 74% considèrent la transition écologique et énergétique comme source de risques pour leur activité (contre 61% de l'ensemble des répondants) ;
- 10% identifient, dans la transition écologique et énergétique de nouvelles perspectives (contre 16% de l'ensemble de la population).

*On verra plus bas que les entreprises du Commerce de détail de charbons et combustibles se distinguent en même temps par le fait qu'elles anticipent des impacts plus prononcés que la moyenne des entreprises interrogées (notamment par rapport à celles du commerce de gros), esquissant **une typologie d'entreprises dont la maturité vis-à-vis du sujet serait moins avancée, mais qui seraient pour autant particulièrement exposées aux impacts des mutations en cours et à venir.***

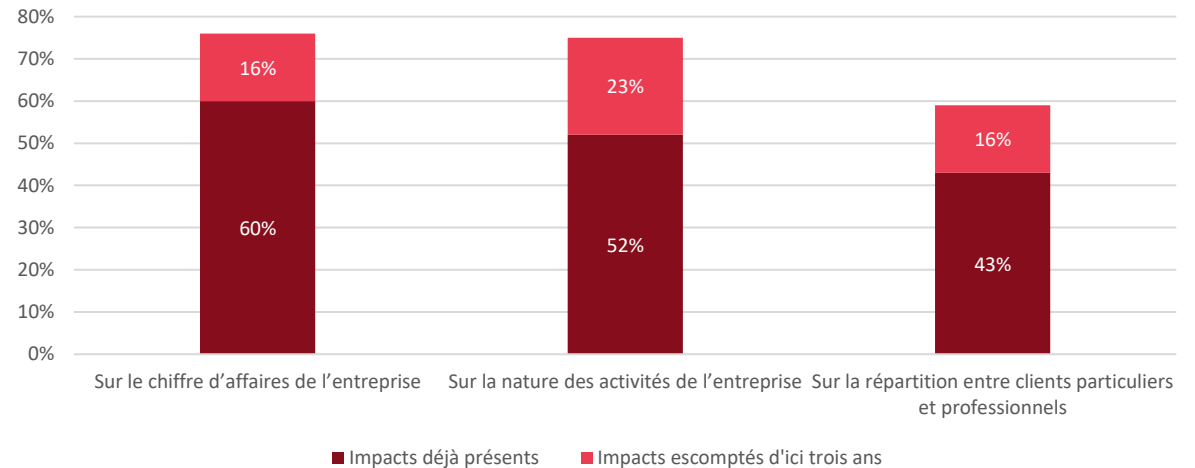
3.1.2. L'anticipation d'impacts majeurs sur l'activité

Même si ce n'est pas unanime, la majorité des entreprises anticipent des impacts majeurs sur l'activité

Selon les entreprises de la branche professionnelle du négoce et de la distribution de combustibles, la transition écologique sera source de changements majeurs.

- **76% des entreprises interrogées estiment que leur chiffre d'affaires sera impacté par la transition écologique et énergétique**, dont 60 % qui le constatent d'ores et déjà et 16% l'anticipent d'ici trois ans.
- **75% estiment que la TEE impactera la nature de leurs activités**, dont 52 % qui le constatent d'ores et déjà et 23 % qui l'anticipent d'ici trois ans. Les entreprises sont d'autant plus convaincues de cet impact qu'elles accordent de l'importance au sujet de la TEE.
- **59% estiment que la transition écologique et énergétique impactera la répartition entre clients particuliers et professionnels**, dont 43% qui le constatent d'ores et déjà et 16% qui l'anticipent d'ici trois ans.

Part des entreprises dont l'activité est d'ores-et-déjà impactée ou devrait l'être d'ici trois ans (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

3.1.2. L'anticipation d'impacts majeurs sur l'activité

A moyen terme, une baisse attendue de la vente de combustibles ou de carburants d'origine fossile

81% des entreprises anticipent que la vente de combustibles ou de carburants d'origine fossile constituera la principale activité impactée à la baisse par la transition écologique et énergétique, actant le caractère inéluctable de la disparition à terme du recours aux combustibles fossiles.

Dans le même temps, 65% des entreprises s'attendent également à ce que la vente des combustibles et carburants d'origine fossile puisse être impactée à la hausse par cette même transition écologique et énergétique. Cette anticipation apparemment paradoxale (anticipation de baisse mais aussi de hausse) illustre la difficulté d'un grand nombre d'entreprises interrogées à se projeter par rapport à l'évolution d'un marché et d'une demande dont les évolutions peuvent être contradictoires selon les échéances envisagées : diminution de l'activité anticipée à long terme, mais possibilité d'augmentations à court voire à moyen terme selon le comportement du marché, dans un contexte où les entreprises doutent fortement de la capacité des énergies alternatives à assurer un relai à moyen terme par rapport aux énergies fossiles.

Dans une moindre mesure, les entreprises identifient d'autres activités pouvant être impactées positivement, sans que l'ampleur de ces augmentations puisse à coup sûr assurer un relais de croissance:

- 6% misent sur une hausse de la vente de combustibles ou carburants biosourcés (biogaz, biofioul, bioéthanol, biodiesel, etc.).
- 4% évoquent une augmentation de l'activité sur la vente d'équipements pour la production de chaleur (pompe à chaleur par exemple).

« La diminution du fioul domestique est directement liée à la transition écologique. Cette baisse est principalement due au fait que nos clients partent vers d'autres énergies. Souvent, je rencontre des clients qui se sont tournés vers d'autres énergies » (Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, plus de 10 salariés).

« Le fioul c'est sûr, ça va continuer de baisser, mais ça ne disparaîtra pas. Nous, en tout cas, on continuera à en proposer jusqu'à ce que plus personne ne nous en demande. Et puis la suite on n'est pas trop sûr de ce qui prendra la relève. A ce stade les bio-combustibles on en parle beaucoup mais les clients ne nous en demandent pas. Ça coûte aujourd'hui plus cher que le fioul classique, et puis on ne sait pas si la production sera suffisante le moment venu ni si c'est réellement moins polluant. On fait le job en informant » (Entreprise du commerce de détail de charbons et combustibles, moins de 10 salariés).

3.1.2. L'anticipation d'impacts majeurs sur l'activité

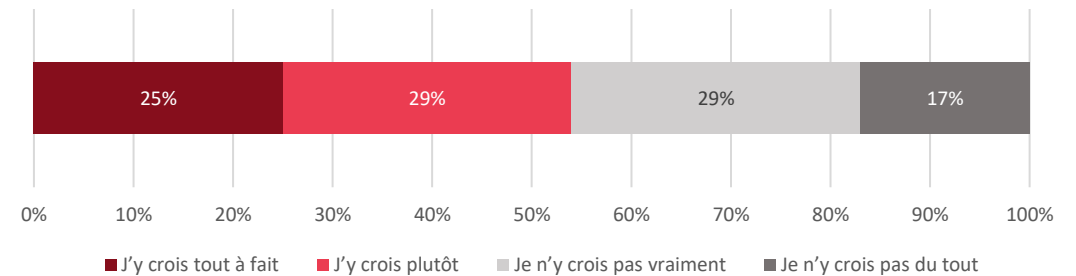
Les entreprises ont des visions très différentes de la part du renouvelable à quinze ans

Appelées à se projeter dans un scénario où, sur un horizon de quinze ans, au moins un tiers des combustibles ou carburants vendus seraient issus d'énergies renouvelables, les entreprises sont quasiment aussi nombreuses à croire en ce scénario qu'à ne pas y croire (54% contre 46%).

Les entreprises relevant du code NAF 46.71Z (« Commerces de gros de combustibles et de produits annexes ») sont plus nombreuses à abonder en faveur d'un tel scénario que les entreprises relevant du code NAF 47.78B (« Commerces de détail de charbons et combustibles ») : 64% contre 49%.

Indépendamment du code NAF, les entreprises dont l'essentiel de l'activité s'articule autour de la vente de combustibles ou de carburants d'origine fossile sont plus pessimistes que la moyenne à l'égard de ce scénario (53% n'y croient pas).

Part des entreprises en accord avec l'affirmation selon laquelle "Dans 15 ans, au moins un-tiers des combustibles ou carburants vendus seront issus des énergies renouvelables" (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (126 répondants, 6 non-réponses).

3.1.3. L'anticipation d'impacts contrastés sur l'emploi

Des anticipations particulièrement contrastées des impacts sur l'emploi

Une courte majorité d'entreprises considèrent que l'impact de la TEE sur l'activité aura des répercussions sur l'emploi au cours des trois prochaines années :

- 56 % des entreprises répondantes identifient un impact de la transition écologique et énergétique sur le nombre de salariés, 27 % le constatant d'ores et déjà, et 29% l'anticipant d'ici trois ans.
- Plus de la moitié (53%) pense que l'attractivité des emplois proposés et ouverts au recrutement est impactée, 36 % le constatant d'ores et déjà et 17% l'anticipant sur 3 ans.

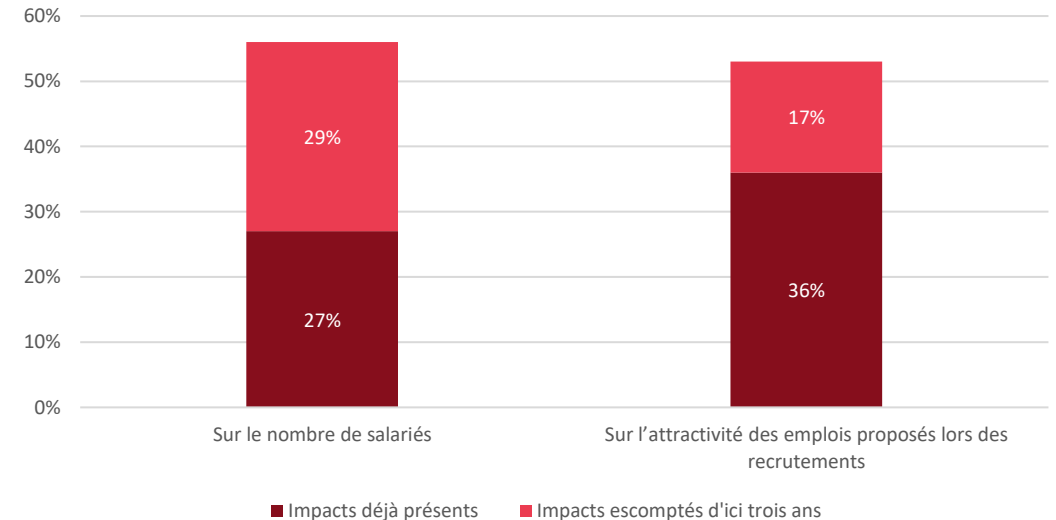
Ces chiffres soulignent en creux :

- Que plus de 40 % des entreprises de la branche considèrent que la transition écologique et énergétique n'aura pas de répercussion sur l'emploi ;
- Qu'une partie des entreprises qui anticipe un impact de la transition écologique et énergétique sur le chiffre d'affaires et la nature de leurs activités anticipe une absence d'incidence de ces évolutions sur l'emploi.



« La transition écologique et énergétique, ça nous percute de plein fouet et ça change notre environnement, ça nous oblige à réfléchir à faire évoluer nos activités et les produits qu'on vend, mais le chauffeur-livreur il fait toujours le même métier, ça, ça n'a pas changé » (Entreprise du commerce de détail de charbons et combustibles, moins de 10 salariés).

Part des entreprises les emplois sont d'ores-et-déjà impactés ou devraient l'être d'ici trois ans (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

3.1.3. L'anticipation d'impacts contrastés sur l'emploi

De forts écarts d'estimation des impacts sur l'emploi, entre les entreprises convaincues de l'enjeu de la TEE et celles qui le sont moins

Les entreprises considérant le sujet de la transition écologique et énergétique comme un sujet important sont également celles qui constatent ou anticipent à court terme des impacts sur le nombre de salariés.

Les entreprises les moins sensibles à l'égard de la transition écologique et énergétique anticipent des impacts sur les emplois à plus long terme ou considèrent que ces impacts seront inexistantes.

Il en est de même au sujet de l'attractivité des emplois proposés.

Anticipation de l'impact de la TEE sur le niveau de l'emploi (nombre de salariés)	Sujet de la TEE considéré comme très important	Sujet de la TEE considéré comme plutôt important	Sujet de la TEE considéré comme peu important	Ensemble
Part des entreprises anticipant un impact imminent de la TEE sur le nombre de salariés	67%	47%	57%	56%
Part des entreprises anticipant un impact à plus long terme (entre trois et dix ans) de la TEE sur le nombre de salariés	21%	35%	25%	28%
Part des entreprises n'anticipant aucun impact de la TEE sur le nombre de salariés quelle que soit l'échéance	12%	18%	19%	17%

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (115 répondants, 7 non-réponses).

Anticipation de l'impact de la TEE sur l'attractivité des emplois	Sujet de la TEE considéré comme très important	Sujet de la TEE considéré comme plutôt important	Sujet de la TEE considéré comme peu important	Ensemble
Part des entreprises anticipant un impact imminent de la TEE sur l'attractivité des emplois	71%	42%	48%	52%
Part des entreprises anticipant un impact à plus long terme (entre trois et dix ans) de la TEE sur l'attractivité des emplois	9%	25%	19%	19%
Part des entreprises n'anticipant aucun impact de la TEE sur l'attractivité des emplois quelle que soit l'échéance	19%	33%	32%	29%

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (103 répondants, 29 non-réponses).

3.1.3. L'anticipation d'impacts contrastés sur l'emploi



Focus : l'anticipation d'impacts plus marqués par les entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles

Si la proportion d'entreprises relevant des impacts immédiats de la transition écologique et énergétique ou en anticipant à court terme est globalement élevée, elle l'est **plus encore pour les entreprises relevant du code NAF 47.78B (« Commerces de détail de charbons et combustibles »)**.

On peut noter que chez ces entreprises, **l'anticipation d'impacts à 3 ans est particulièrement marquée sur la question de l'emploi (nombre de salariés)**.

	Impacts déjà présents	Impacts escomptés d'ici trois ans	Impacts imminents (somme des impacts déjà présents et anticipés d'ici trois ans)
Sur le chiffre d'affaires de l'entreprise	71% (contre 60% en moyenne)	13% (contre 16% en moyenne)	84% (contre 76% en moyenne)
Sur la nature des activités de l'entreprise	63% (contre 52% en moyenne)	20% (contre 23% en moyenne)	83% (contre 75% en moyenne)
Sur le nombre de salariés	23% (contre 27% en moyenne)	37% (contre 29% en moyenne)	60% (contre 56% en moyenne)
Sur la répartition des clients particuliers et professionnels	49% (contre 43% en moyenne)	17% (contre 16% en moyenne)	66% (contre 59% en moyenne)

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (52 entreprises appartenant au code NAF 47.78B).

3.1.4. Les impacts envisagés par filières et par métiers

Les entreprises s'attendent à ce que la transition écologique et énergétique impacte les volumes d'emploi et les activités associées aux métiers

Selon les entreprises interrogées, tous les métiers et familles de métiers présents devraient être **impacté par la TEE, à la fois en volume d'emplois et en termes d'activités associées à ces métiers.**

Les diapositives qui suivent apportent des précisions sur les disparités par filières et par métiers.

Métiers	Impact sur les effectifs et/ou sur les activités	Impact sur les <u>des effectifs</u>	Hausse des effectifs	Diminution des effectifs	Impacts sur les <u>activités associées au métier</u>	Aucun impact
Ensemble de la filière logistique	73.9% (85/115)	45.3% (52 sur 115)	7.0% (8 sur 115)	38.3% (44 sur 115)	31.3% (36 sur 115)	26.1% (30 sur 115)
Ensemble de la filière technique	74.1% (20/27)	36.0% (14 sur 27)	25.9% (11 sur 27)	11.1% (3 sur 27)	33.3% (9 sur 27)	25.9% (7 sur 27)
Ensemble de la filière commerciale	73.9% (34/46)	34.8% (16 sur 46)	15.2% (7 sur 46)	19.6% (9 sur 46)	39.1% (18 sur 46)	26.1% (12 sur 46)
Ensemble des fonctions supports et autres métiers	59.8% (53/87)	31% (27 sur 87)	8.0% (7 sur 87)	23.0% (20 sur 87)	32.2% (28 sur 87)	40.2% (35 sur 87)
Ensemble de la filière des stations-services	83.3% (10/12)	50% (6 sur 12)	-	50% (6 sur 12)	41.7% (5 sur 12)	16.7% (2 sur 12)

Lecture : Parmi les répondants qui ont déclaré avoir au moins un des métiers de la filière logistique dans leur entreprise, 73.9 % ont déclaré envisager un impact de la TEE sur la nature des activités associées à ces métiers et 45.3% sur les effectifs, dont 38.3 % à la baisse et 7 % à la hausse ; 26.1 % ont déclaré ne pas anticiper d'impact.

Les répondants avaient la possibilité d'identifier un impact à la fois sur les activités et sur l'évolution des effectifs.

3.1.4. Les impacts envisagés par filières et par métiers



La filière logistique

Selon les entreprises interrogées, **les effectifs salariés de la filière logistique devraient globalement être amenés à décroître en lien avec la transition écologique et énergétique.**

Les projections des entreprises sont particulièrement nettes concernant **le métier de chauffeur-livreur**, central au sein de la branche : 44% des entreprises employant à date des chauffeurs-livreurs anticipent une diminution des effectifs. L'augmentation des effectifs relevée dans quelques cas peut être corrélée à une extension de la zone de chalandise plus large (sans que le volume des ventes, lui, ne varie).

Pour 1/3 des entreprises, les **activités relevant des métiers de cette filière** seraient également amenées à évoluer, impactées en particulier par :

- les exigences associées à la **manipulation et au transport de nouvelles énergies telles que l'hydrogène** ;
- l'évolution vers de **nouveaux modes de transport**.

Métiers	Hausse des effectifs	Diminution des effectifs	Impacts sur les activités associées au métier	Aucun impact
Chauffeur-livreur	5% (4 sur 87)	44% (38 sur 87)	30% (26 sur 87)	25% (22 sur 87)
Dispatcheur	-	38% (3 sur 8)	25% (2 sur 8)	38% (3 sur 8)
Responsable logistique	13% (1 sur 8)	25% (2 sur 8)	38% (3 sur 8)	25% (2 sur 8)
Agent de dépôt	29% (2 sur 7)	14% (1 sur 7)	14% (1 sur 7)	43% (3 sur 7)
Chef de dépôt	20% (1 sur 5)	-	80% (4 sur 5)	-
Ensemble de la filière logistique	7.0% (8 sur 115)	38.3% (44 sur 115)	31.3% (36 sur 115)	26.1% (30 sur 115)

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (115 répondants : Entreprises employant au moins une personne sur l'un des métiers de la filière logistique).

3.1.4. Les impacts envisagés par filières et par métiers



La filière technique

Les métiers de la filière technique sont, selon les entreprises interrogées, davantage amenés à gagner qu'à perdre en effectifs salariés.

Les activités relevant des métiers de cette filière sont également amenées à évoluer.

Lorsqu'elles sont appelées à citer des métiers nouveaux ou en émergence dans la branche, les entreprises sont nombreuses à citer des métiers de cette filière, insistant sur les **besoins liés à l'installation et à l'entretien des nouveaux modes de production de chaleur** (pompes à chaleurs, poêles, etc.) et **d'énergie** (panneaux photovoltaïques, hydrogène, bornes électriques, etc.). Elles soulignent la nécessité d'intégrer des **activités de management de projet et d'encadrement**.

Ces besoins se prolongent autour d'activités relevant d'une **expertise sur les contraintes, les besoins et les solutions à la disposition des clients (étude, conseil, accompagnement)** en lien aussi avec les métiers de la filière commerciale.

Métiers	Hausse des effectifs	Diminution des effectifs	Impacts sur les activités associées au métier	Aucun impact
Installateur d'équipements de chauffage	50% (4 sur 8)	13% (1 sur 8)	38% (3 sur 8)	-
Chauffagiste-ramoneur	17% (2 sur 12)	8% (1 sur 12)	42% (5 sur 12)	33% (4 sur 12)
Responsable technique	14% (1 sur 7)	14% (1 sur 7)	29% (1 sur 7)	43% (3 sur 7)
Ensemble de la filière technique	25.9% (11 sur 27)	11.1% (3 sur 27)	33.3% (9 sur 27)	25.9% (7 sur 27)

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (35 répondants : Entreprises employant au moins une personne sur l'un des métiers de la filière technique).

3.1.4. Les impacts envisagés par filières et par métiers

La filière commerciale

Concernant la **filière commerciale**, les évolutions identifiées par les entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête par questionnaire portent davantage sur la nature des activités que sur l'évolution des effectifs.

39 % des entreprises employant au moins un salarié sur l'un des métiers de la filière commerciale anticipent en effet des impacts sur les activités de ces métiers.

Les besoins identifiés relèvent du renforcement de la capacité de commercialisation de l'offre, en lien avec

- des **activités d'étude des besoins, de conseil et d'accompagnement des clients** dans le choix et la mise en œuvre des solutions les mieux adaptées à leurs besoins ;
- des **activités de prospection et de fidélisation** à renforcer, en intégrant l'appropriation de nouveaux argumentaires commerciaux. Le levier de la fidélisation est un levier souvent privilégié par les entreprises du commerce de détail.

Métiers	Hausse des effectifs	Diminution des effectifs	Impacts sur les activités associées au métier	Aucun impact
Assistant commercial	8% (1 sur 13)	23% (3 sur 13)	38% (5 sur 13)	31% (4 sur 13)
Commercial	17% (4 sur 24)	21% (5 sur 24)	33% (8 sur 24)	29% (7 sur 24)
Chargé de mission marketing	25% (1 sur 4)	25% (1 sur 4)	25% (1 sur 4)	25% (1 sur 4)
Responsable commercial	20% (1 sur 5)	-	80% (4 sur 5)	-
Ensemble de la filière commerciale	15.2% (7 sur 46)	19.6% (9 sur 46)	39.1% (18 sur 46)	26.1% (12 sur 46)

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (46 répondants : Entreprises employant au moins une personne sur l'un des métiers de la filière commerciale).

3.1.4. Les impacts envisagés par filières et par métiers



La filière des stations-services

Avec les précautions requises liées au faible nombre de réponses collectées via l'enquête quantitative, **aucune entreprise n'anticipe de hausse des effectifs salariés sur les métiers d'employé de station-service et de chef de station.**

Les matériaux recueillis via l'enquête qualitative soulignent que les activités ne devraient évoluer qu'à la marge sur ces métiers, en lien avec le besoin d'accompagner l'utilisation des bornes de recharge électrique des véhicules, et la diversification des activités de vendeurs-conseils pour commercialiser certains services complémentaires.

Métiers	Hausse des effectifs	Diminution des effectifs	Impacts sur les activités associées au métier	Aucun impact
Employé de station-service	-	55% (6 sur 11)	36% (4 sur 11)	18% (2 sur 11)
Chef de station	-	-	100% (1 sur 1)	-
Ensemble de la filière des stations-services	-	50% (6 sur 12)	41.7% (5 sur 12)	16.7% (2 sur 12)

Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (12 répondants : Entreprises employant au moins une personne sur l'un des métiers de la filière des stations-services).

3.1.4. Les impacts envisagés par filières et par métiers



Les fonction supports

Enfin, **les fonctions supports**, qui représentent une part importante des effectifs salariés (mais ne constituent pas en tant que telles une filière dans la cartographie des métiers existante) **devraient plutôt connaître une diminution de leurs effectifs ces prochaines années.**

Une évolution des activités est en lien avec les exigences de **maîtrise des réglementations et normes et de leurs implications** (par exemple au niveau fiscal pour les clients), qui peut supposer y compris le développement d'activités de **veille réglementaire.**

Métiers	Hausse des effectifs	Diminution des effectifs	Impacts sur les activités associées au métier	Aucun impact
Fonctions supports (comptable, agent administratif, RH, technicien informatique, webdesigner, etc.)	3% (2 sur 62)	26% (16 sur 62)	31% (19 sur 62)	40% (25 sur 62)
Autre	20% (5 sur 25)	16% (4 sur 25)	28% (7 sur 25)	40% (10 sur 25)
Ensemble des fonctions supports et autres métiers	8.0% (7 sur 87)	23.0% (20 sur 87)	32.2% (28 sur 87)	40.2% (35 sur 87)

3.1.4. Les impacts envisagés par filières et par métiers



Une part importante des répondants envisagent l'apparition de nouveaux métiers dans leur entreprise

Près de la moitié (45%) des entreprises interrogées anticipent l'émergence d'un (ou plusieurs) nouveau(x) métier(s) en lien avec la transition écologique et énergétique. Cette estimation doit être relativisée. Concrètement, **les évolutions anticipées portent davantage sur l'évolution des activités associés à des métiers existants dans les entreprises, ou sur l'exercice, nouveau dans l'entreprise, d'activités relevant de métiers qui n'y étaient pas représentés jusqu'alors.**

Les entreprises identifient ainsi des évolutions aux niveaux suivants :

- des **métiers à mi-chemin de la filière technique et commerciale**, en lien avec le **conseil et l'accompagnement des clients quant à la consommation d'énergie et l'adaptation aux nouvelles énergies**,
- des **métiers de la filière technique**, pour **l'installation et l'entretien des nouveaux modes de production de chaleur** (pompes à chaleurs, poêles, etc.) **et d'énergie** (panneaux photovoltaïques, hydrogène, bornes électriques, etc.).
- des **métiers de la filière logistique**, en lien avec les **exigences du transport et de la manipulation** des nouvelles énergies et l'évolution des **modes de transport**.

« Nous sommes plutôt experts en tout ce qui sera conseil client sur l'énergie. Nous aurons de plus en plus un rôle de conseiller client, leur montrant les bénéfices de passer au carburant biomasse tout en faisant preuve de pédagogie. On ne passe pas à une énergie aussi simplement que ça. Quand vous passez à l'énergie, il y a beaucoup plus de maintenance, la qualité des produits a un impact. Nous sommes dépendants du climat, de la nature ; si la météo est pluvieuse, nous n'aurons pas la même qualité de produit. C'est un modèle bon pour la planète mais qui suppose de revoir sa façon de consommer et d'appréhender l'énergie. Les clients vont avoir besoin d'accompagnement et devront prendre conscience que oui, ce type d'énergie a des avantages, mais fonctionne aussi selon un modèle qui est différent » (Entreprise du commerce de détail de charbons et de combustibles, plus de 10 salariés).

FOCUS : les entreprises qui anticipent ces évolutions ont certains traits distinctifs

- **Le secteur d'activité** : Les entreprises relevant du code NAF 46.71Z (« **Commerces de gros de combustibles et produits annexes** ») sont presque deux fois plus nombreuses que celles relevant du code NAF 47.78B (« **Commerces de détail de charbons et de combustibles** ») à envisager l'apparition de nouveaux métiers ;
- **La clientèle** : Les entreprises qui travaillent auprès de **clients professionnels** (environ 50%) anticipent plus fréquemment l'apparition de nouveaux métiers.
- **La santé économique** : Les entreprises dont le **CA progresse** anticipent plus fréquemment l'émergence de nouveaux métiers que celles dont le CA stagne ou diminue (58% contre respectivement 57% et 23%) ;
- **La sensibilité au sujet de la TEE** : La moitié des entreprises **considérant la TEE comme un sujet très important** (47%) ou **plutôt important** (51%) anticipe l'émergence de nouveaux métiers (contre seulement 33% des entreprises considérant la TEE comme un sujet peu important)

3.2. Les stratégies actuelles des entreprises en réponse aux enjeux de la transition écologique et énergétique

3.2.1. Des approches stratégiques très contrastées

3.2.2. Les actions RH des entreprises pour faire face et s'adapter aux enjeux de la transition écologique et énergétique

3.2.3. Les difficultés rencontrées par les entreprises

3.2.1. Des approches stratégiques très contrastées

Un secteur contraint, de longue date, à l'adaptation et l'agilité

Les entreprises du secteur se distinguent par leur **capacité d'adaptation**. Historiquement, elles ont démontré une remarquable capacité de résilience et d'adaptation, pour faire face par exemple à la fin du charbon et au développement de l'électricité. Elles ont souvent diversifié leurs activités pour s'adapter à la **saisonnalité** des besoins, développant une culture de la polyvalence parmi leurs employés, qui est aujourd'hui profondément enracinée dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines.

La **forte proportion de très petites entreprises** (85%) leur confère une agilité précieuse face aux fluctuations du marché. Toutefois, il est essentiel de noter une tendance croissante : l'acquisition d'entreprises dont les dirigeants partent à la retraite par des entreprises de tailles équivalentes ou supérieures. Cette consolidation pourrait potentiellement compromettre l'agilité intrinsèque des plus petites structures.

C'est dans ce contexte que les entreprises doivent appréhender une stratégie d'adaptation à la transition écologique et énergétique et aux changements dont elle est porteuse pour leur modèle. Quelles orientations privilégier ?

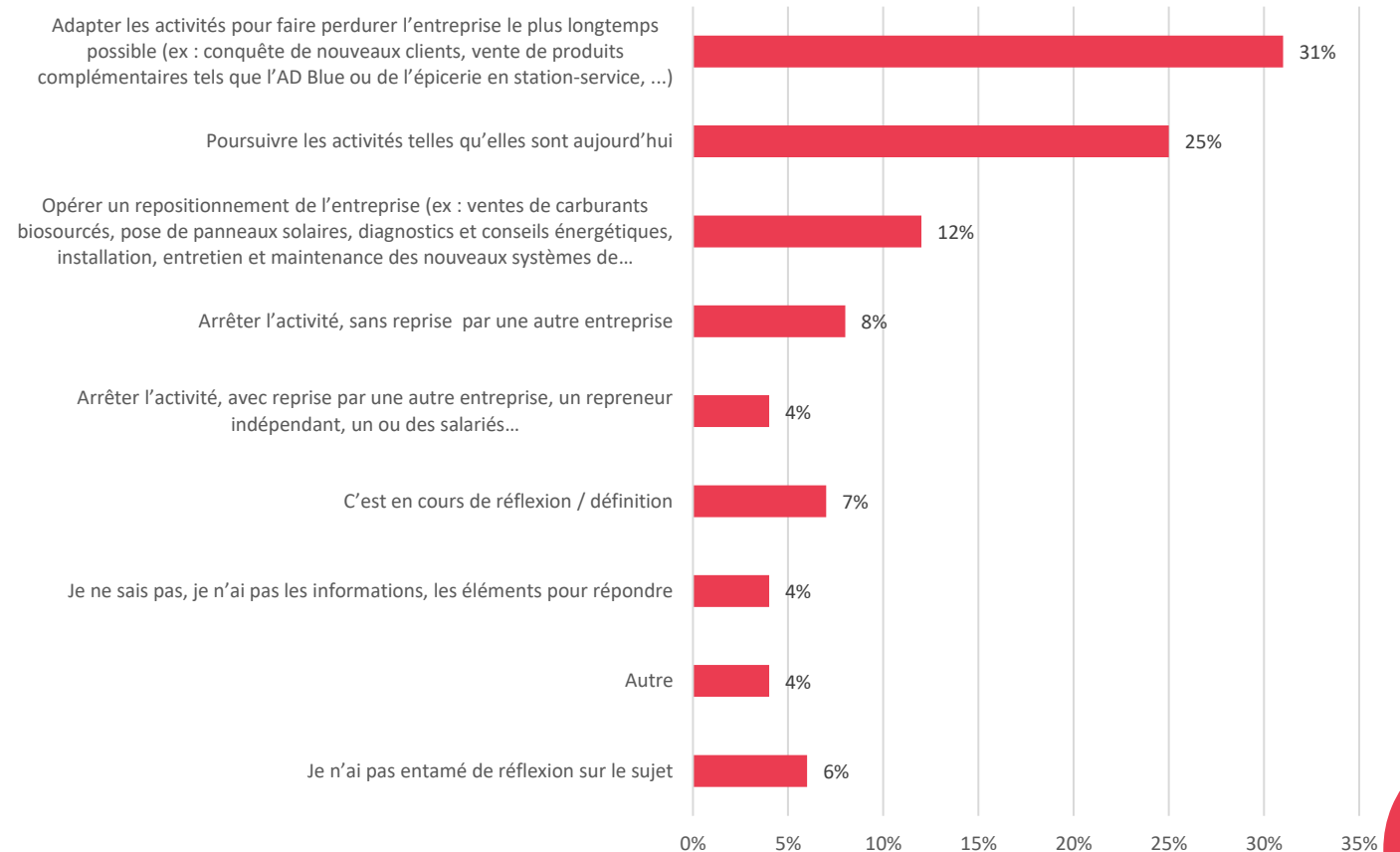
3.2.1. Des approches stratégiques très contrastées

Des orientations stratégiques particulièrement différentes selon les entreprises

Les entreprises de la branche ont des approches stratégiques très différentes :

- Elles sont 43 % à envisager une adaptation de leurs activités ou un repositionnement de leur stratégie ;
- 25 % envisagent de poursuivre les activités telles qu'elles sont aujourd'hui ;
- 12 % envisage un arrêt de l'activité, sans reprise pour l'essentiel ;
- 17 % estime n'avoir pas suffisamment mûri cette question stratégique.

Pistes stratégiques des entreprises pour s'adapter à la transition écologique et énergétique (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (102 répondants ; 30 non-réponses).

3.2.1. Des approches stratégiques très contrastées



Un quart des entreprises (25 %) envisage de poursuivre leurs activités telles qu'elles existent à l'heure actuelle

Poursuivre l'activité telle qu'elle existe à ce jour est une stratégie adoptée par une **part importante (29%) d'entreprise du commerce de détail de charbons et de combustibles** (code NAF 47.78B), alors que seulement 16% des entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (code NAF 46.71Z) envisagent de poursuivre leurs activités.

De plus et avec des précautions de lecture, les **entreprises employant moins de dix salariés (28%)** et **entreprises indépendantes (28% également)** semblent être plus nombreuses que la moyenne à envisager de poursuivre leurs activités telles qu'elles sont à l'heure actuelle. Parmi les répondants, aucune des entreprises de +10 et/ou membre d'un groupe n'envisagent de poursuivre, telle quelle, leur activité.

Enfin, la volonté de poursuivre leur activité telle qu'elle existe semble être plus présente parmi les **entreprises considérant la transition écologique et énergétique comme un sujet peu important (30% contre 21% des entreprises la considérant comme un sujet très important et 23% la considérant comme plutôt importante)**.

3.2.1. Des approches stratégiques très contrastées



Plus d'une entreprise sur dix (12%) envisage de mettre un terme à son activité

12% des entreprises envisagent de mettre un terme à leur activité ; dont 8% sans aucun repreneur.

Le nombre d'entreprises envisageant d'arrêter leur activité se révèle plus élevé que la moyenne parmi les **entreprises du commerce de détail de charbons et combustibles** (code NAF 47.78B) : 20%, dont 14% sans opportunité de reprise.

Les dirigeants interrogés qui se rapprochent de la retraite évoquent souvent la cessation de leur activité. Même dans les entreprises familiales, la conjoncture et les perspectives économiques semblent faire abandonner d'éventuels projets de transmission. La cession-vente de l'activité n'est pas exclue mais pas évidente pour les mêmes raisons.



Plus de 15% des entreprises n'ont pas défini de stratégie en écho à la transition écologique et énergétique

17 % des entreprises estime n'avoir pas suffisamment **muri cette question stratégique**. 10 % des répondants indiquent n'avoir pas entamé de réflexion sur le sujet ou ne pas avoir les informations ou les éléments pour le faire. 7 % des répondants sont en cours de définition / réflexion sur le sujet.

En tendance, les entreprises concernées sont toutes des **entreprises employant moins de dix salariés** et/ou des **entreprises indépendantes**.

Parmi les entreprises interrogées en phase qualitative, certaines qui avaient répondu ne pas avoir défini ont dans les faits ajusté leur activité ou les produits commercialisés, parfois même depuis plusieurs années. Les entreprises totalement attentistes et passives semblent rares, quand bien même certaines s'interrogent fortement aujourd'hui sur la stratégie à adapter / revisiter pour demain

3.2.1. Des approches stratégiques très contrastées

Moins d'une entreprise sur deux (43%) a engagé ou envisage une adaptation de ses activités à la TEE

On peut distinguer le degré de repositionnement stratégique envisagé :

- **31 % des entreprises envisagent une adaptation de leurs activités pour faire perdurer l'entreprise le plus longtemps possible** (par exemple, par la conquête de nouveaux clients, la vente de produits complémentaires tels que l'AD Blue ou de l'épicerie en station-service) (31%).
- **12% des entreprises interrogées envisagent un repositionnement stratégique plus profond de leur activité en s'appuyant sur les énergies renouvelables** (par exemple sur la vente de carburants biosourcés, pose de panneaux solaires, diagnostics et conseils énergétiques, installation, entretien et maintenance des nouveaux systèmes de chauffage).

Les **entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes** (code NAF 46.71Z), qui sont 48% à envisager une adaptation de leur activité (contre 31% en moyenne et contre 27% des entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles), sont plus nombreuses à s'engager dans ce type de repositionnement stratégique. Le repositionnement plus profond des activités des entreprises connaît moins de divergence entre entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (8%) et les entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles (6%).

En tendance et avec les précautions de lecture requises, **des stratégies d'adaptation de l'activité des entreprises sont plutôt envisagées par les entreprises employant plus de dix salariés** (6 entreprises sur 13 – 46%) **et/ou membres d'un groupe** (7 entreprises sur 14 – 50%) ; davantage que par les entreprises employant moins de dix salariés (29%) et/ou les entreprises indépendantes (28%).

« Je pense que les volumes de fioul de chauffage vont continuer à diminuer. Ils diminuent déjà depuis quelques années... Le but c'est de développer le bois, c'est-à-dire de rattraper les volumes de fioul perdus par le bois » (**Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, moins de 10 salariés**).

« Nous avons déjà d'autres activités très différentes de l'énergie puisque l'on est présent dans la vente d'accessoires et de pièces pour les bateaux, et on est dans le domaine de la formation. C'est une diversification qui fonctionne bien puisque par rapport au chiffre d'affaires, on doit être à 40% du chiffre d'affaires réalisé sur ces deux autres activités » (**Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, plus de 10 salariés**).

3.2.1. Des approches stratégiques très contrastées



Quelles stratégies d'adaptation de l'activité des entreprises ?

(1) La diversification des clients

Pour enrayer la diminution de la demande, certaines entreprises ont opté pour une stratégie défensive de diversification non pas de leurs produits mais de leurs clients, notamment auprès de segments de clientèle dont la demande vers les énergies renouvelables évolue plus lentement, comme les collectivités locales ou les agriculteurs. Cette stratégie leur permet de s'adapter aux demandes fluctuantes et de maintenir leur compétitivité.

Elle suppose de conjuguer fidélisation et prospection de nouveaux clients, et peut nécessiter des moyens de prospection, via des postes dédiés, que les plus petites entreprises, notamment dans le commerce de détail, auront plus de difficulté à mobiliser.

« Pour ne pas perdre trop, il faut aller chercher, il y a une démarche de prospection bien plus importante aujourd'hui qu'il y a quelques années et de fidélisation de nos clients. On se débat pour maintenir notre volume » **(Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, plus de 10 salariés).**

« Les particuliers ça reste encore majoritaire dans nos clients, mais c'est en baisse; Comment il peut en aller autrement à coup de primes à l'installation ? Côté professionnels, on a pas mal d'agriculteurs, d'artisans, d'entreprises de travaux publics et des activités de commerce et services. Aujourd'hui on fidélise plus qu'on ne prospecte » **(Entreprise du commerce de détail de charbons et combustibles, moins de 10 salariés).**

3.2.1. Des approches stratégiques très contrastées



Quelles stratégies d'adaptation de l'activité des entreprises ?

(2) La diversification des activités

- La diversification des activités est envisagée en premier lieu vers la commercialisation d'énergies renouvelables, dans une logique de compensation de l'activité en déclin par la nouvelle activité.

La solution du mix énergétique est désormais prônée par tous les acteurs du secteur, et les dirigeants des entreprises cherchent à se positionner sur de nouvelles sources d'énergie en capitalisant sur la polyvalence de leur personnel. Ils se projettent dans un marché en évolution rapide, tout en cherchant à exploiter les opportunités offertes par les nouvelles tendances énergétiques et technologiques. Cette approche n'est pas récente. Ainsi, les dirigeants interrogés dans l'enquête qualitative avaient tous déjà commencé, depuis 15 à 20 ans, à diversifier leur offre en introduisant la vente de granulés de bois et l'installation de poêles ou de pompes à chaleur (PAC). L'installation de PAC et poêle à granulés, en particulier, représente une opportunité d'emploi alternative dans la filière technique de la branche.

Mais cette logique de compensation ne fonctionne pas toujours de manière mécanique. Par exemple, la vente d'AD Blue, bien qu'elle se soit déjà répandue, présente des défis en termes de rentabilité en raison des investissements élevés requis (cuves, camions) et des livraisons de plus petites quantités.



« Mon activité est saisonnière et tourne plus de l'automne au printemps. En complément et de façon assez logique avec mon cœur d'activité dans le bois, j'ai développé la vente d'appareils à bois outdoor (planchas, braseros, décoration et aménagement cheminées, ...) »
(Entreprise du commerce de détail de charbons et combustibles, moins de 10 salariés).



« L'entreprise créée en 1985 distribuait du fioul, du gazoil et des lubrifiants, en 2012 on a lancé le GNR et les granulés de bois, en 2015 on a racheté un fonds de commerce complémentaire à notre activité, et depuis peu on propose une borne de recharge électrique sur notre site, on communique sur le bio-fioul et on lance le photovoltaïque »
(Entreprise du commerce de détail de charbons et combustibles, moins de 10 salariés).



« Mes clients historiques m'achètent du gaz, j'ai réfléchi à comment les fidéliser sur une chaîne plus longue: je leur propose en magasin des appareils à gaz (matériel soudure, chauffage d'appoint, anti-moustiques, lampes, barbecues, ...) et je peux donc développer la vente de consommables associés »
(Entreprise du commerce de détail de charbons et combustibles, moins de 10 salariés).



« Après le COVID où tout le monde était confiné, mes clients ont changé leur façon de consommer, j'ai dû m'adapter et proposer de nouveaux services: avant je passais par un revendeur chez lequel mes clients se servaient, désormais je livre directement le gaz au domicile de mes clients » ; « Je suis vendeur de bois: je propose différents services à mes clients: je vends en boutique, je livre mes clients, je stocke le bois de mes clients dans mon dépôt, je propose le recyclage des palettes »
(Entreprises du commerce de détail de charbons et combustibles, moins de 10 salariés).

3.2.1. Des approches stratégiques très contrastées



Quelles stratégies d'adaptation de l'activité des entreprises ?

(2) La diversification des activités (suite)

- D'autres entreprises envisagent la diversification de leur activité dans une logique de refonte plus poussée de leur modèle stratégique, en faisant le choix, de développer de nouvelles activités, qui ne sont pas liées directement à la distribution de combustibles.

Parmi les activités support de cette diversification, celles relevant du secteur du bâtiment peuvent se révéler porteuses, avec des métiers communs tels que plombiers-chauffagistes et électriciens. De plus, le conseil en matière de gestion de l'énergie devient un service sollicité, répondant à la demande accrue pour des solutions énergétiques efficaces et durables. D'autres entreprises se positionnent sur l'amont de la filière bois, le transport

« En 2015 on a repris le fonds de commerce de deux artisans plombiers chauffagistes qui partaient à la retraite: on vend du matériel de chauffage (chaudières, poêles à bois ou granules), on l'installe et on le répare. C'est complémentaire et logique avec notre activité historique. Et on fait de la plomberie classique également » **(Entreprise du commerce de détail de charbons et combustibles, moins de 10 salariés).**

« On existe depuis 1994 et on livre du fioul. Année après année on a perçu que le fioul allait décliner. En 1999 on a racheté un fonds de commerce de transport de matériaux et en 2004 on a créé une petite centrale béton. A partir de 2010 on a également lancé l'assainissement. Aujourd'hui, la majorité de nos salariés travaille sur l'activité béton et une minorité sur le fioul. Notre chiffre d'affaires est devenu supérieur sur l'activité béton » **(Entreprise du commerce de détail de charbons et combustibles, plus de 10 salariés).**

« Entreprise familiale créée dans les années 60 spécialisée dans la livraison de combustibles, on a cherché à ne pas mettre tous les œufs dans le même panier: à partir de 1995 on a lancé le ramonage de cheminée et dans la foulée le dépannage sur systèmes de chauffages: aujourd'hui la livraison de combustibles représente encore 70% de notre chiffre d'affaires, mais les 2 autres activités rapportent 30%. Et puis on a aussi, hors combustible, saisi une opportunité en assurant la sous-traitance d'une entreprise de transport: ça fait vivre deux salariés » **(Entreprise du commerce de détail de charbons et combustibles, moins de 10 salariés).**

3.2.1. Des approches stratégiques très contrastées

FOCUS : des entreprises qui font le pari de la diversification sur la distribution de bois de chauffage

Parmi les entreprises de la branche, **celles commercialisant du bois de chauffage se considèrent davantage épargnées par les impacts négatifs de la transition écologique et énergétique, voire se considèrent actrices de cette transition.**

Une des entreprises interrogées, spécialisée sur la distribution de bois de chauffage, estime que son activité sera épargnée des effets potentiellement négatifs de la transition énergétique. Du fait de son choix elle s'estime moins exposée à une réglementation toujours plus stricte quant à la consommation de produits énergétiques, d'origine fossile notamment. De surcroît, elle estime pouvoir tirer profit du déclin de la consommation des énergies fossiles, le bois étant considéré comme une source d'énergie plus vertueuse du point de vue de son empreinte carbone.

Une autre des entreprises interrogées, dans une approche volontariste pour être acteur et vecteur de la transition écologique et énergétique, a fait le choix au moment de sa création il y a 6 ans de miser sur le bois de chauffage haute performance (made in France et de proximité).

« Je n'ai pas l'impression que l'on soit très menacés par la transition écologique, au contraire, je dirais peut-être que l'on a le vent en poupe par rapport à d'autres modes de chauffage comme le fioul. Le bois de chauffage est peut-être l'une des sources d'énergie qui bénéficie le plus du déclin des énergies fossiles » **(Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, moins de 10 salariés).**

« Je pense que les volumes de fioul de chauffage vont continuer à diminuer... Ils diminuent déjà depuis quelques années... Le but pour nous c'est de développer le bois, c'est-à-dire de rattraper les volumes de fioul perdus par le bois. On sait que l'on va perdre du chiffre d'affaires parce que c'est un produit moins cher, mais sur le modèle économique global on ne devrait pas trop le ressentir » **(Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, plus de 10 salariés).**

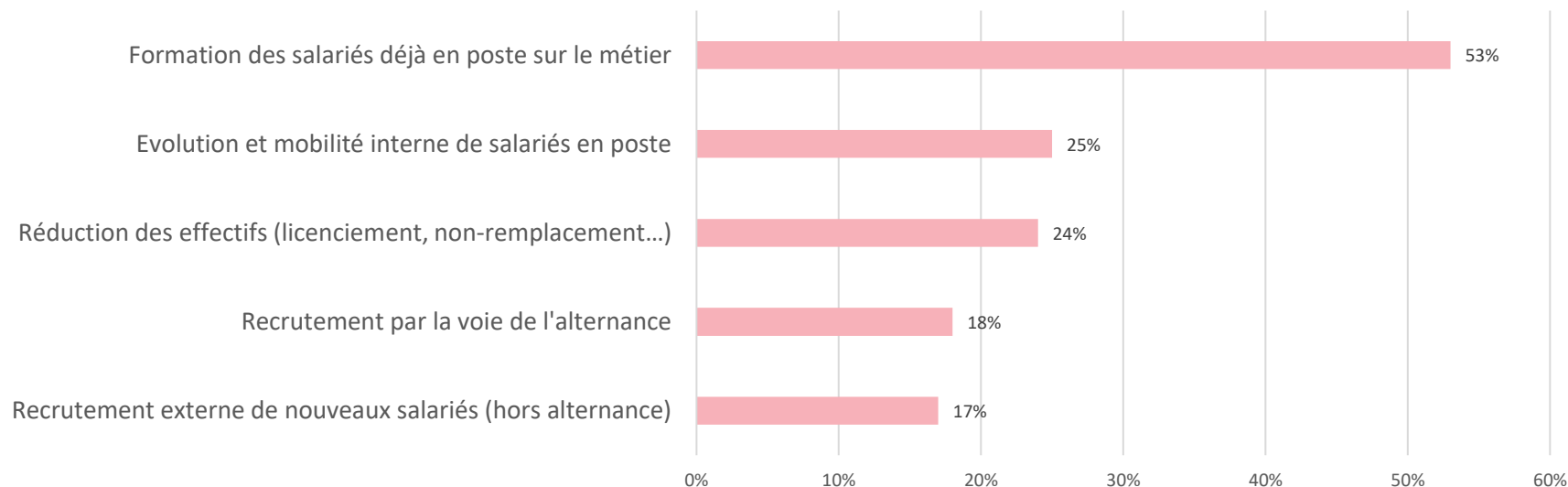
« Moi la transition écologique et énergétique j'y ai vu une opportunité. Regardez toutes les innovations qu'il y a eu ces dernières années avec le bois. Le granulé c'est carrément révolutionnaire. Le potentiel est énorme et ça ne va pas s'arrêter. L'avenir ce sera la bûche et le granulé. Aujourd'hui 90% des appareils fonctionnent à bûches, 4% à granulés, les granulés vont progresser. L'avantage c'est que l'approvisionnement peut être local, donc plus neutre en CO2, et on n'est pas dépendants des autres pays. Et puis le bois ça se renouvelle en 40 ans: Il y a une vraie place pour un "Opérateur du bois » **(Entreprise du commerce de détail de charbons et combustibles, moins de 10 salariés).**

3.2.2. Les actions RH des entreprises pour faire face et s'adapter aux enjeux de la TEE

Des leviers d'action divers

En réponse aux enjeux de la transition écologique et énergétique, **les entreprises enquêtées mobilisent ou envisagent de mobiliser une variété de leviers d'action**, qui peuvent se combiner.

Part des entreprises ayant entrepris et envisageant d'entreprendre des actions (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (116 répondants ; 16 non-réponses).

3.2.2. Les actions RH des entreprises pour faire face et s'adapter aux enjeux de la TEE



Parmi les entreprises enquêtées, plus d'une sur deux prévoit de s'appuyer sur la formation continue des salariés et un quart sur des mobilités internes en réponse aux enjeux de la TEE

Pour plus de la moitié des entreprises (53 %), la formation continue des salariés constitue **le premier levier de réponse actionné par les entreprises**. Environ un quart a déjà actionné ce levier (26%), et un autre quart compte l'actionner (27%).

En corollaire, 25 % des entreprises misent sur des parcours d'évolution et de mobilité interne au bénéfice de leurs salariés (dont 11 % se sont déjà engagées dans ce sens).

NB. infra, le chapitre 3.3 analyse de manière détaillée les pratiques de formation des entreprises et l'offre de formation en lien avec la TEE

3.2.2. Les actions RH des entreprises pour faire face et s'adapter aux enjeux de la TEE



Près d'un quart des entreprises (24%) envisage un ou plusieurs recrutements(s)

Environ un quart des entreprises (24%) a recruté ou envisage de recruter, dont :

- 17 % des entreprises envisagent des recrutements externes (hors alternance, dont 10 % ont engagé des actions sur ce registre ;
- 18 % des entreprises envisagent des recrutements en alternance, dont 9 % ont engagé des actions sur ce registre.

Contexte du recrutement¹

Les offres d'emploi recensées en 2022 concernaient principalement la filière « commerciale » (33% des offres d'emploi) ; la filière « station-service » (22% des offres d'emploi) et la filière « technique » (18% des offres d'emploi)



Un quart des entreprises envisage une réduction de leurs effectifs

24 % des entreprises envisagent une réduction de leurs effectifs (par le licenciement ou le non-remplacement des départs).

Les entreprises pour lesquelles cette réduction d'effectifs est imminente sont plutôt :

- Des entreprises du commerce de détail de charbons ou de combustibles (code NAF 47.78B) ; 14% ont déjà réduit leurs effectifs et 22% le prévoient ;
- Des entreprises dont le chiffre d'affaires diminue ; 17% se sont déjà engagées dans la réduction de leurs effectifs et 36% l'ont prévu.

Sources

1. OPCO EP, données Textkernel,

3.2.2. Les actions RH des entreprises pour faire face et s'adapter aux enjeux de la TEE

Au sein de la branche, deux configurations distinctes se dessinent en matière d'action RH

En proportion, les entreprises les **plus nombreuses à avoir entrepris et/ou à envisager d'entreprendre des actions de type formation continue, mobilité professionnelle, recrutement** relèvent essentiellement du **commerce de gros de combustibles et de produits annexes (NAF 46.71Z)**.

Les entreprises dont le chiffre d'affaires évolue à la hausse sont également celles qui sont les plus nombreuses à avoir entrepris ou à envisager de former leurs salariés en poste (66 %).

A l'inverse, celles du **commerce de détail de charbons et combustibles (NAF 47.78B)** sont en tendance moins nombreuses à envisager ou à avoir engagé des actions de formation ou en termes de mobilité, ou de recrutement, alors qu'elles sont **davantage concernées par les situations de réduction des effectifs**.

Les entreprises employant moins de dix salariés (52%) et/ou les entreprises indépendantes (49%) sont moins nombreuses à avoir entrepris des actions.

Entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles (NAF 47.78B)

Entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (NAF 46.71Z)

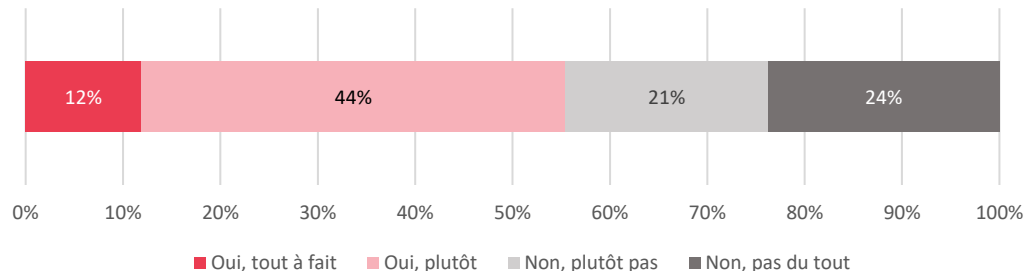
	Actions déjà engagées	Actions prévues	TOTAL Actions engagées ou prévues	Actions déjà engagées	Actions prévues	TOTAL Actions engagées ou prévues
Formation des salariés déjà en poste	18%	25%	43%	27%	30%	58%
Evolution et mobilité interne de salariés en poste	12%	10%	21%	10%	19%	29%
Recrutement par la voie de l'alternance	5%	5%	11%	15%	11%	26%
Recrutement externe de nouveaux salariés (hors alternance)	2%	4%	6%	16%	16%	31%
Réduction des effectifs (licenciement, non-remplacement)	14%	22%	36%	6%	6%	12%

3.2.3. Les difficultés rencontrées par les entreprises pour faire face et s'adapter aux enjeux de la TEE

La préparation à la transition écologique et énergétique pose des difficultés

Seules 55 % des entreprises de la branche estiment être en capacité de bien se préparer à la transition écologique et énergétique et à ses conséquences.

Part des entreprises estimant être en capacité de bien se préparer à la transition écologique et énergétique et à ses conséquences (en %)



Source : Enquête Amnyos-LVDC (119 répondants).

Quelles sont les entreprises qui s'estiment le plus en capacité de se préparer ?

Ce sont essentiellement les entreprises relevant du code NAF 46.71Z (« Commerces de gros de combustibles et de produits annexes ») qui se disent « en capacité » ou « tout à fait en capacité » de bien se préparer à la transition écologique et énergétique (respectivement 48% et 21%) ; bien plus que les entreprises relevant du code NAF 47.78B (« Commerces de détail de charbons et de combustibles ») (39% se disent « plutôt prêtes » et 4% « tout à fait prêtes »).

Les entreprises dont le chiffre d'affaires évolue à la hausse se montrent plus confiantes quant à leur capacité à se préparer à la transition écologique et énergétique ; c'est le cas de 78% des entreprises dont le chiffre d'affaires augmente, contre 33% des entreprises dont le chiffre d'affaires diminue.

Enfin, le degré de préparation des entreprises est corrélé à l'importance accordée au sujet de la transition écologique et énergétique : 59% des entreprises considérant la transition écologique et énergétique comme un sujet très important se disent préparées à la transition écologique et énergétique (contre 56% des entreprises considérant le sujet comme « plutôt important » et 51% des entreprises le considérant comme « peu important »).

3.2.3. Les difficultés rencontrées par les entreprises pour faire face et s'adapter aux enjeux de la TEE

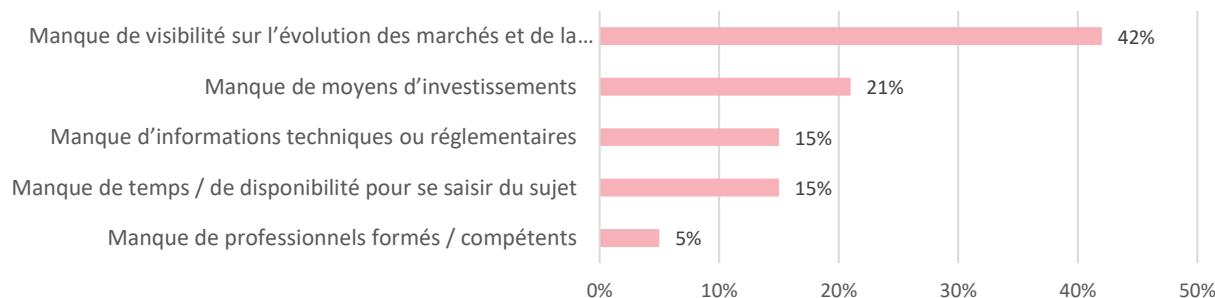
Les difficultés signalées par les entreprises

Lorsqu'elles ne s'estiment « plutôt pas » prêtes ou « pas du tout » prêtes, les entreprises renvoient, pour 42% d'entre elles, au **manque de visibilité des évolutions à l'œuvre sur les marchés et auprès de la demande**. Cette difficulté est particulièrement soulignée par les entreprises relevant du code NAF 46.71Z (« Commerces de gros de combustibles et de produits annexes ») ; 57% de ces entreprises partagent cette difficulté (contre 36% des entreprises du commerce de détail de charbons et de combustibles).

Dans une moindre mesure, les entreprises pointent des difficultés en termes de **capacités d'investissement** (21%), **d'accès aux informations techniques et réglementaires** (15%) et/ou en termes de **disponibilités pour se saisir du sujet** (15% également).

Le **manque de professionnels formés et compétents** n'est cité que par 5% des entreprises.

Freins rencontrés par les entreprises pour se préparer à la transition écologique et ses conséquences (en %)



Source : Enquête Amnyos-LVDC (112 répondants).

Les investigations qualitatives permettent d'éclairer certaines difficultés relevant du **processus d'adaptation des activités**, au niveau logistique, de la prise en main par la clientèle, de la concurrence à l'œuvre dans les « nouveaux » secteurs ou des investissements nécessaires :

« L'activité fioul et chauffage diminue. Il y a des installations qui disparaissent ou avec des technologies qui consomment beaucoup moins. La fédération souhaiterait que l'on bascule vers un fioul bio qui est composé de 70% de fioul et de 30% d'huile végétale, de colza. Ce produit, on tente de le développer, c'est assez compliqué parce que c'est nouveau, il faut que la logistique se mette en place. Chez nos clients c'est encore un peu flou parce qu'il y a l'idée que l'on ne peut plus installer de chaudière à fioul alors que celles-ci on peut » **(Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, moins de 10 salariés).**

« Tout ce qui est bois et granulés, c'est plus compliqué parce qu'il y a plus de concurrence. Les produits pétroliers et leur convoyage sont plus réglementés. Comme c'est un produit en perte de vitesse, il y a moins de concurrence » **(Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, moins de 10 salariés).**

« Le stockage est plus complexe, il nécessite des aménagements plus grands, plus vastes. On a déjà investi dans un hangar pour le stockage pour la qualité des produits de bois que l'on vend » **(Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, moins de 10 salariés).**

3.2.3. Les difficultés rencontrées par les entreprises pour faire face et s'adapter aux enjeux de la TEE



Développer des activités alternatives suppose de mobiliser et rentabiliser des moyens d'investissement importants

La transition des entreprises vers des solutions alternatives aux énergies fossiles est important, en particulier pour celles commercialisant du combustible et des carburants.

Le niveau d'investissement requis pour opérationnaliser des stratégies de repositionnement ou de diversification au niveau du stockage et de la distribution constituent un frein d'autant plus important pour :

- **des entreprises de taille modestes** : les entreprises de la branche professionnelle du négoce et de la distribution de combustibles sont très majoritairement de petites entreprises dont les capacités en investissement sont limitées (fonds propres, capacités d'emprunt, etc.).
- **des choix d'investissement qui supposent des arbitrages complexes entre différentes options de repositionnement ou de diversification des activités** : les sources d'énergie alternatives aux combustibles et carburants d'origine fossile sont nombreuses (bio-gaz, bio-fioul, photovoltaïque, bois de chauffage, granules, etc.) et les entreprises interrogées disent souvent manquer de visibilité sur les perspectives de développement qui y sont attachées. Pour les entreprises qui le pourraient, s'engager sur un nouveau segment constitue un parti-pris structurant, et souvent elles ne s'estiment pas suffisamment prêtes à engager un tel investissement.



« On est une toute petite entreprise, seul je ne fais pas le poids et je n'ai pas de latitude pour faire de la veille et innover. Pourtant c'est stratégique pour résister et se transformer. On est donc rattachés à un groupement de propaniers, fioulistes: tous ensemble on pèse pour 6% du marché du gaz en France et on est visibles depuis l'étranger. Ça permet à la fois de négocier des tarifs plus intéressants avec nos fournisseurs mais ça donne également une capacité à faire de la recherche et un potentiel à innover: la prochaine évolution pour mon entreprise on est déjà en train de travailler dessus dans le groupement » (**Entreprise du commerce de détail de charbons et combustibles, moins de 10 salariés**).

3.2.3. Les difficultés rencontrées par les entreprises pour faire face et s'adapter aux enjeux de la TEE



La maturité insuffisante du marché constitue un frein à la transformation

Certaines entreprises s'étant investies de manière volontariste et en lien direct avec la transition écologique et énergétique vers la commercialisation de produits alternatifs aux combustibles d'origine fossile se sont heurtées au **déficit de maturité du marché et de la demande concernant ce type de solutions énergétiques**.

- **La sensibilité à la TEE est inégale chez les clients.** Plusieurs des entreprises interrogées soulignent par exemple que les publics âgés sont moins enclins à s'équiper et à consommer des produits alternatifs aux combustibles fossiles ; *a contrario* des publics jeunes, supposément plus sensibles à la transition écologique, constitueraient une cible de premier choix pour la commercialisation de solutions alternatives.
- **Les clients et consommateurs finaux ont un manque de visibilité sur les solutions techniques, les réglementations qui les encadrent, les aides mobilisables** : l'essor de solutions alternatives aux combustibles d'origine fossile se heurte au fait que le sujet de la transition écologique et énergétique est relativement récent (quelques années) et que le cadre réglementaire se structure rapidement et incrémentalement. Aussi, certaines des entreprises sondées estiment qu'il est difficile, pour les clients et consommateurs finaux, d'identifier la manière dont ils peuvent être impactés (sur l'installation de chaudière au fioul, par exemple) et des opportunités qui se présentent à eux (visibilité des solutions alternatives et des conditions d'accès à celles-ci).

« Le biofioul, ça a été une réelle volonté de notre part, pour nous, c'est l'opportunité d'aller toucher une nouvelle clientèle, une clientèle qui serait plus sensible à ces sujets. Ce n'est clairement pas la même clientèle. Les clients qui attendent du biofioul sont peut-être un peu plus jeunes et ont fait le choix dès le départ de s'équiper de manière à pouvoir en consommer »
(Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, moins de 10 salariés).

« Chez nos clients c'est encore un peu flou parce qu'il y a l'idée que l'on ne peut plus installer de chaudière à fioul alors que celles qui fonctionnent avec du bio-fioul on peut »
(Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, moins de 10 salariés).

« La stratégie que l'on porte s'articule exclusivement sur le produit GNL que l'on commercialise. C'est un produit plus vertueux que le butane ou le propane [...]. La démocratisation du GNL, c'est assez long. D'abord pour des raisons économiques, parce que le butane et le propane coutent encore moins cher. Ensuite parce que les installations et équipements qui fonctionnent au butane et au propane ne sont pas compatibles pour fonctionner au GNL et que les équipements spécifiques au GNL coutent bien plus cher que ceux qui utilisent du butane ou du propane »
(Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, moins de 10 salariés).

3.2.3. Les difficultés rencontrées par les entreprises pour faire face et s'adapter aux enjeux de la TEE



Des indices de difficultés rencontrées par certains employeurs pour mobiliser les salariés dans la transition de l'activité

Plusieurs personnes interrogées dans le cadre de l'étude ont fait état de difficultés à mobiliser les salariés en poste dans l'engagement d'une démarche de transformation de l'entreprise.

Par exemple, une entreprise qui a engagé une stratégie de diversification des produits commercialisés reposant sur l'adjonction de biofioul à la commercialisation de fioul d'origine fossile s'est heurtée à des difficultés quant à la participation des salariés à cette stratégie. Des réticences ont été exprimées par certains salariés, en lien

- d'une part avec les contraintes associées à l'exercice d'activités nouvelles que supposait le développement de la nouvelle activité (vidange des citernes)
- d'autre part avec des doutes exprimés quant à la pertinence et la qualité écologique d'une telle solution.

Cet exemple illustre à la fois l'enjeu d'une sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes des entreprises aux questions soulevées par la transition écologique et énergétique dans la branche, et l'enjeu - bien connu - de la conduite du changement dans des démarches de transformation des entreprises qui peuvent supposer des évolutions professionnelles voire des démarches de reconversion.

« On a eu quelques difficultés à faire en sorte que tout le monde s'investisse dans la démarche, notamment chez les chauffeurs-livreurs. D'abord, parce que ça leur demande à vidanger leur camion quand ils transportent du fioul classique avant de charger et de livrer du biofioul... Ensuite, parce que ça ne leur parle pas... pour eux, il n'y a que l'ancien carburant qui prime. A l'heure actuelle, c'est encore très faible dans notre activité donc on n'insiste pas trop là-dessus et on mise sur le temps long pour qu'ils l'intègrent » (**Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, moins de 10 salariés**).

3.3. Etat des lieux du recours à la formation professionnelle en lien avec la TEE

- 3.3.1.** Le contexte du recours à la formation professionnelle dans la branche
- 3.3.2.** La perception par les entreprises de leurs besoins de formation en lien avec la TEE
- 3.3.3.** L'offre de formation identifiée et mobilisée en lien avec la TEE
- 3.3.4.** Les limites et difficultés rencontrées par les entreprises au niveau de l'offre de formation en lien avec la TEE
- 3.3.5.** Les attentes des entreprises vis-à-vis de la branche et de l'OPCO EP, en lien avec la TEE

3.3.1. Le contexte du recours à la formation professionnelle dans la branche

Le contexte de recours à la formation continue dans la branche : le PDC

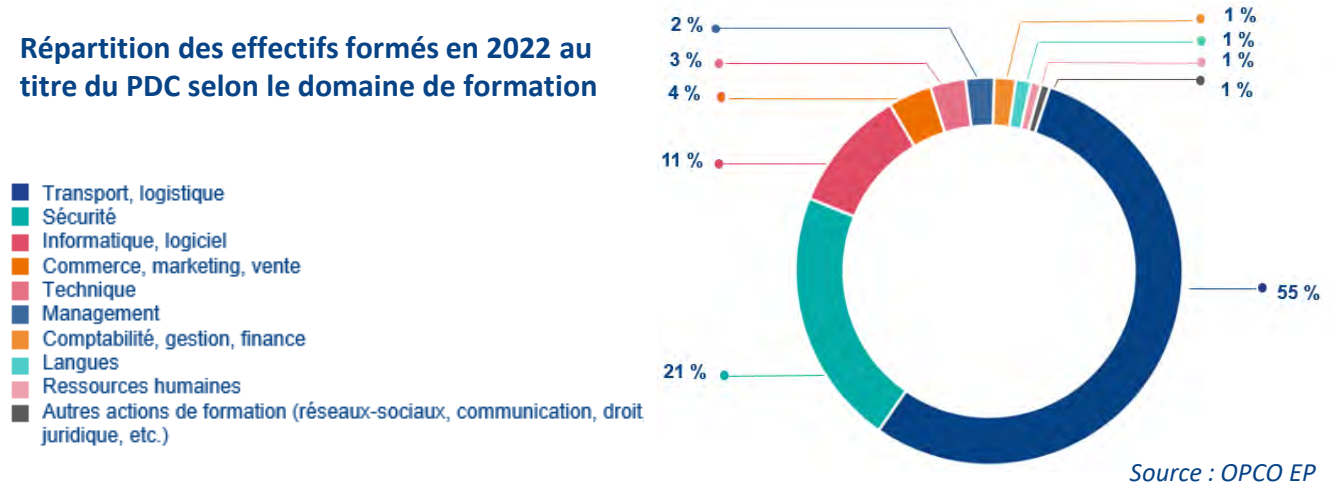
En 2022, le recours à la formation professionnelle continue a donné lieu à **1291 actions de formation financées par l'OPCO au titre du plan de développement des compétences (PDC)**.

Ces formations se concentrent pour 54 % d'entre elles dans des entreprises de moins de 11 salariés et bénéficient le plus souvent à un salarié par entreprise. **40 % des salariés formés relèvent du commerce de détail**, qui ne représente que 17 % des effectifs de la branche.

Les domaines de formations se caractérisent par le poids très dominant du **transport** (55 %), de la **sécurité** (21 %), de l'informatique et du logiciel (11%). Plus largement il faut noter la part très importante des **formations obligatoires**.

Les actions de formation ici comptabilisées ne correspondent pas à l'ensemble des actions que les entreprises mettent en œuvre mais uniquement à celles financées par l'OPCO. **Des actions de formation sont engagées en dehors des financements de l'OPCO**, en particulier pour mettre en œuvre des formations obligatoires ou pour des formations du domaine technique qui sont délivrées par des fournisseurs d'appareils de chauffage.

Répartition des effectifs formés en 2022 au titre du PDC selon le domaine de formation



Source : OPCO EP



« Dans notre activité, la formation de base c'est le transport de matières dangereuses (ADR) et aussi la Formation Continue Obligatoire (FCO): nos chauffeurs livreurs doivent tous les cinq ans obligatoirement suivre une formation dite « recyclage » (**Entreprise du commerce de détail de combustibles, moins de 10 salariés**).

Sources

1. **OPCO EP**, Panorama Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, 2023, disponible en ligne ([lien](#)).
2. **OPCO EP**, Les pratiques de formation dans les entreprises du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers (juillet 2024) ([lien](#)).

3.3.1. Le contexte du recours à la formation professionnelle dans la branche

Le contexte du recours à la formation dans la branche : l'alternance

- **975 recrutements en alternance** ont été réalisés en 2022, essentiellement au niveau de l'apprentissage (hausse de 21 % par rapport à 2021).
- La moitié des contrats en alternance signés relève du commerce de détail de carburants en magasin spécialisé, en lien avec la particularité géographique d'une concentration de ces contrats sur le territoire de La Réunion (58 %) où le service à la pompe perdure dans les stations services.
- Au-delà de la spécificité des stations services, l'alternance est essentiellement mobilisée pour des activités relevant de la filière **commerciale** et des **fonction support**.



« L'alternance c'est une super formule: ça permet une immersion complète dans l'entreprise à tous les postes. Moi j'y ai eu recours pour développer l'activité commerciale. Il est resté un an alternant chez nous et a validé un bac+3. Je viens de le recruter après son apprentissage, il est chargé de développer notre portefeuille de professionnels et d'assurer notre marketing digital » (**Entreprise du commerce de détail de combustibles, moins de 10 salariés**).

Sources

1. **OPCO EP**, *Panorama Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers*, 2023, disponible en ligne ([lien](#)).
2. **OPCO EP**, *Les pratiques de formation dans les entreprises du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers* (juillet 2024) ([lien](#)).

3.3.2. La perception par les entreprises de leurs besoins de formation en lien avec la TEE

Une difficulté répandue à identifier les besoins en formation en lien avec la TEE

Parmi les répondants à l'enquête, 50% des entreprises considèrent être en capacité d'identifier au moins une partie des besoins de formation en lien avec la transition écologique et énergétique, dont :

- 14% qui considèrent **être en capacité d'identifier les besoins (ou l'absence) de besoin de formation liés à la TEE.**
- 36% qui considèrent être **en capacité d'identifier au moins une partie de ces besoins.**

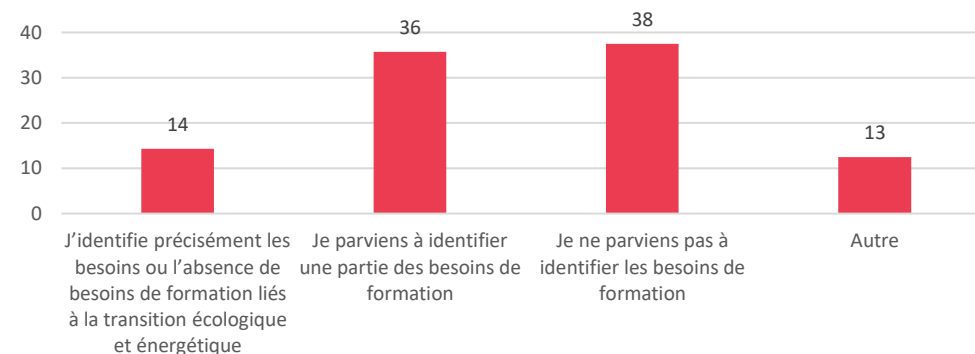
Par ailleurs, **38% ne parviennent pas à identifier les besoins** de formation.

Ce sont logiquement les entreprises dont la stratégie d'adaptation à la TEE est la moins mature qui éprouvent le plus de difficulté à identifier des besoins de formation associés à ces enjeux.

A nouveau, on relève **une différence marquée entre deux familles d'entreprises :**

- d'une part les entreprises relevant du **commerce de gros de combustibles et produits annexes** (code NAF 46.71Z) et les entreprises qui accordent le plus d'importance au sujet de la TEE, qui ont plus de facilité à appréhender les besoins de formation,
- et d'autre part les entreprises relevant du **commerce de détail de charbons et combustibles** (code NAF 47.78B), qui avec les entreprises de plus petite taille, les entreprises indépendantes et celles qui accordent le moins d'importance au sujet de la TEE, ont *a contrario* plus de difficulté à appréhender ces besoins.

Part des entreprises parvenant à identifier les besoins en formation en lien avec les impacts de la transition écologique et énergétique (en %)



Source : Enquête Amnyos-LVDC (56 répondants ; entreprises estimant disposer des éléments utiles à l'identification de leurs besoins en formation).

NB. Une part importante des répondants à l'enquête a considéré n'avoir pas d'éléments (ou n'être pas la bonne personne) pour répondre à la question sur l'identification des besoins de formation (58 %). Ce constat souligne l'importance d'aborder la définition du besoin de formation dans le cadre d'une discussion croisant approches du dirigeant, des RH le cas échéant, et des professionnels eux-mêmes (pour mémoire les répondants à l'enquête étaient le dirigeant ou la personne en charge du recrutement, dans un contexte où 21 % de ces entreprises disposent d'un DRH ou d'un RRH).

3.3.3. L'offre de formation mobilisée en lien avec la TEE

Parmi les formations mobilisées par les entreprises, peu sont *spécifiquement* dédiées à la TEE

Parmi les actions de formation mobilisées par les entreprises de la branche (on se base ici sur les formations financées par l'OPCO au titre du PDC 2023), il est difficile d'isoler celles qui couvrent des besoins spécifiquement en lien avec la transition écologique et énergétique.

On constate que **peu d'actions de formation sont *spécifiquement* dédiées à la transition écologique et énergétique**. Si on se borne à ces actions, elles n'ont concerné qu'une quarantaine d'établissements et moins d'une centaine de salariés, pour un total d'une cinquantaine d'actions de formation différentes (voir annexe D). **Mais les enjeux environnementaux sont présents de manière plus large dans les formations mobilisées par les entreprises. On peut ainsi esquisser une typologie d'actions de formation qui ont un lien direct ou indirect avec la TEE.**

Typologie d'actions	Domaines de formation concernés	Exemples
Des formations dans des domaines techniques et logistiques, qui intègrent pleinement des objectifs d' application des normes de protection de l'environnement .	Technique Logistique et transport	Formations obligatoires : conduite (CACES), transport de marchandises,, transport de matières dangereuses (ADR), sécurité des ICPE...
Des formations dans des domaines techniques, qui visent le développement d'activités plus écologiques , contribuant par leur nature à la réduction de consommation d'énergies et d'émission de gaz à effet de serre.	Technique	Formations à l'installation et la maintenance de systèmes de chauffage ou de climatisation alternatifs aux énergies fossiles : PAC, granulés de bois, biofioul, photovoltaïque...
Des formations qui visent l'adoption volontariste de pratiques éco-responsables au sein de l'entreprise	Transport surtout Tous domaines	Formations à l'écoconduite Formations sur des certifications qualité ISO 14 001 Formation sur la réduction des impacts environnementaux
Des formations qui visent à alimenter et éclairer les prises de décision et l'action de l'entreprise en matière de TEE , tant sur sa stratégie économique que sur son action commerciale	Management, stratégie Commercial	Maîtrise des enjeux de la transition vers de nouvelles énergies (ex : « du fioul au biofioul », cf. page suivante) Maîtrise des réglementations et des aides publiques
Des formations qui visent la maîtrise de connaissances et de savoir-faire connexes et alternatifs au cœur de métier de la branche , nécessaires pour concrétiser des stratégies de changement de modèle ou de restructuration des entreprises	Technique Logistique Support	Règles d'utilisation écologiques des produits phytosanitaires, Certifications en lien avec la rénovation énergétique des bâtiments

3.3.3. L'offre de formation mobilisée en lien avec la TEE

« Du fioul au biofioul » : focus sur une action de formation dédiée à la sensibilisation des entreprises sur les enjeux de la transition

Sur sollicitation de la fédération professionnelle de la branche professionnelle du négoce et de la distribution de combustibles (FF3C), un organisme de formation a conçu une action de formation dédiée à la transmission d'un **premier niveau d'information sur la transition du fioul vers le biofioul**. Sur un **format court d'une journée** (privilegié pour limiter la contrainte d'absence pour formation), cette formation a été dispensée auprès d'une **diversité de professionnels** entre 2023 et 2024 (200 bénéficiaires des différentes filières métiers, selon l'organisme de formation, en particulier en régions AURA et PACA).

L'action de formation a permis aux entreprises bénéficiaires d'**acquérir un premier niveau de connaissance sur les enjeux et les opportunités réglementaires et commerciales d'une transition de leur activité du fioul vers le biofioul**. Plus précisément la formation leur a permis de :

- Connaître la **réglementation** en vigueur quant aux installations fonctionnant au biofioul (rapport à l'interdiction des chaudières au fioul, aides incitatives à la conversion, etc.) ;
- Détecter les **opportunités commerciales** ;
- Préparer l'**information de leurs clients** et leur **accompagnement** dans la transition vers le biofioul (conseil sur les modifications des équipements et pièces pour la consommation).

A ce titre la formation a permis aux entreprises d'affiner leur appréhension de l'opportunité que représente la transition vers le biofioul et de préparer la mise en œuvre d'une stratégie en ce sens.

L'organisme de formation envisage le développement d'une offre de formation technique complémentaire, qui pourrait répondre à des besoins en compétences émergent à l'issue de la formation, et concernant différents métiers : commercialisation, distribution, entretien et maintenance des équipements.

« Dans l'ensemble, on avait beaucoup d'entreprises qui étaient en découverte complète du sujet et qui venaient participer à cette formation pour alimenter leur orientation stratégique. Dans leur organisation, ça leur parlait, parce que beaucoup se sont rendu compte que leurs chauffeurs-livreurs ne communiquaient pas avec les services commerciaux. Il est ressorti des enjeux pour eux en termes de communication entre les métiers de la logistique et de commercialisation. Le positionnement des professionnels vis-à-vis du fioul est assez compliqué, c'est un sujet sensible. Quand médiatiquement, on annonce que le produit qu'ils commercialisent est amené à disparaître... Certains sont effectivement partis vers d'autres énergies et d'autres se posent encore des questions » (Organisme de formation ayant développé et décliné une action de formation dédiée à la transition écologique).

« On a besoin de trouver les leviers à actionner pour augmenter le recours à la formation, parce qu'au-delà de la compréhension d'un produit, il y a de réels enjeux de compétences derrière » (Organisme de formation ayant développé et décliné une action de formation dédiée à la transition écologique).

3.3.4. Les limites et difficultés identifiées par les entreprises au niveau de l'offre de formation

Une partie des entreprises émettent des critiques à l'égard de l'offre de formation existante

Parmi les entreprises identifiant des besoins en formation en lien avec les effets de la TEE, 55% (soit 17 entreprises sur 31) estiment que **l'offre de formation existante ne garantit pas une couverture satisfaisante de leurs besoins.**

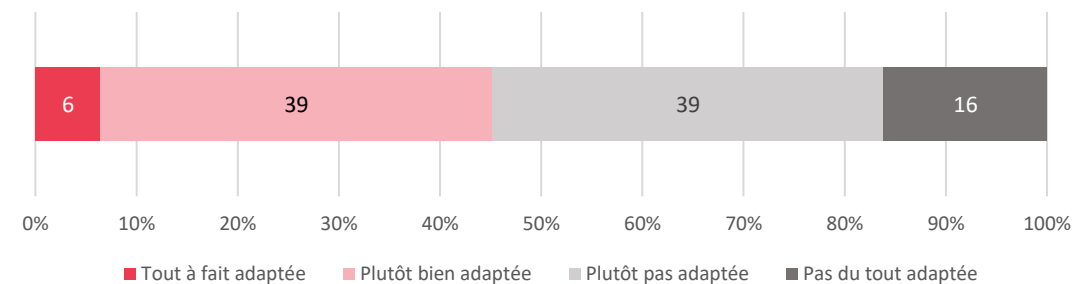
Les difficultés signalées relèvent en premier lieu selon les entreprises interrogées d'une prise en charge financière insuffisante de la formation, ce qui corrobore d'autres données dont dispose déjà l'OPCO.

Au-delà, l'enquête quantitative et qualitative ne fournit que peu d'éléments sur la nature des besoins de formation qui seraient à mieux satisfaire.

Certaines entreprises pointent toutefois les limites suivantes :

- Une relative **inadéquation du contenu de certaines formations par rapport aux compétences techniques** attendues (ex : entretien de poêles à granules)
- l'inadéquation entre le **format de la formation** et les contraintes de l'activité (attentes de formation en visio le matin ou en fin de journée) ;
- Des difficultés à **identifier l'offre de formation**, à trouver les organismes de formation (intérêt exprimé pour des propositions de formation via un catalogue de l'OPCO).

Part des entreprises estimant l'offre de formation existante comme étant adaptée à leurs besoins (en %)



Source : Enquête Amnyos-LVDC (31 répondants : entreprises identifiant au moins en partie des besoins en formation au sujet de la transition écologique et énergétique).

« Le besoin de technicité est de plus en plus élevé et peu de gens capables de tout comprendre. Avant, le ramonage c'était quelque chose de simple. Maintenant, un poêle à granulés est connecté à internet, il contient des cartes électroniques ... Le matériel de chauffage est de plus en plus complexe. Donc on a des ingénieurs capables de créer des appareils complexes mais les artisans ont du mal à recruter ensuite toutes ces compétences. Les centres de formation ont du matériel obsolète et les formateurs aussi sont des anciens professionnels habitués à travailler sur du matériel ancien. Les matériels récents ne sont pas pris en compte » **(Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, plus de 10 salariés).**

3.3.5. Les attentes des entreprises en matière de formation et d'accompagnement

Les attentes vis-à-vis de l'OPCO EP et de la branche en lien avec la TEE

La première attente des entreprises (39 %), porte sur **l'information des dirigeants sur les enjeux, aides et dispositifs s'adressant aux entreprises** afin de s'adapter aux effets de la transition écologique et énergétique. Ce sont **les entreprises les moins convaincues à date de l'importance du sujet de la TEE** qui expriment le plus d'attentes à ce sujet, ce qui témoigne d'un intérêt réel et de questionnements.

Viennent ensuite des attentes ayant directement trait à **l'offre de formation** :

- **adaptation de l'offre existante** afin qu'elle intègre de manière plus prononcée les enjeux de la transition écologique et énergétique (27%)
- **création d'une offre de formation** portant spécifiquement sur les enjeux de la TEE (24%).

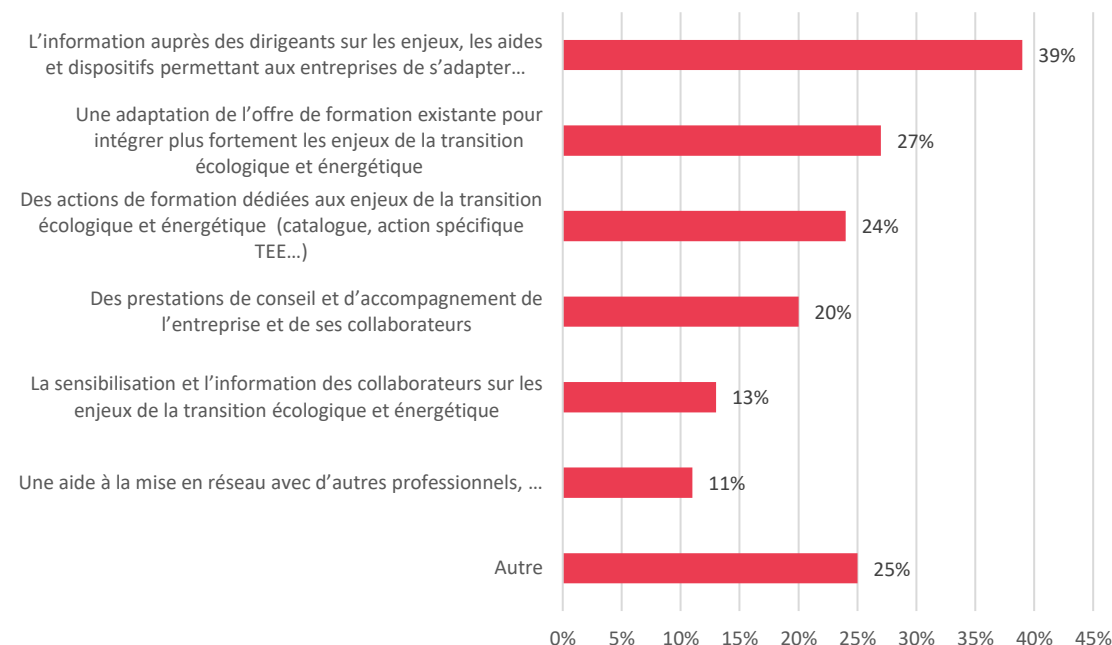
Les entreprises du commerce de gros de combustibles et de produits annexes (code NAF 46.71Z) sont plus souvent attentives à ces deux aspects.

Des attentes sont exprimées également en termes

- de **prestations de conseil et d'accompagnement des dirigeants et des collaborateurs des entreprises** (20 %),
- d'actions de **sensibilisation et d'information des collaborateurs** sur les enjeux de la TEE (13 %)

Des attentes sont exprimées enfin sur la **mise en réseau des professionnels** (11%), envisagée notamment comme un levier de renforcement de la capacité d'anticipation et de préparation aux mutations en cours et à venir.

Attentes exprimées par les entreprises en matière d'appui de l'OPCO EP et/ou de la branche professionnelle au sujet des adaptations à la transition écologique et énergétique (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (83 répondants).

« Même si nous faisons partie d'un syndicat, je nous trouve trop isolé, il n'y a pas assez de dialogue avec des revendeurs. On n'a peu de contacts entre distributeurs de produits pétroliers. Il y a une dizaine d'années, on se contactait régulièrement. On est confrontés à des problématiques similaires, on est dans un secteur qui est tendu, qui est en danger... Pourquoi est-ce que l'on ne se soude pas davantage ? » (Entreprise du commerce de gros de combustibles et de produits annexes, plus de 10 salariés).

4. PROSPECTIVE :

Estimation des impacts de la TEE sur l'emploi, les métiers et les compétences, les besoins de formation

- 4.1 Les scénarii pris en compte pour l'analyse prospective des impacts de la TEE
- 4.2 Les impacts sur les métiers
- 4.3 Les impacts sur l'emploi
- 4.4 Les impacts sur les besoins de formation
- 4.5 La capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins des entreprises

4.1. Les scénarii pris en compte pour l'analyse prospective

4.1.1. Les macro-scénarii

4.1.2. Les impacts sur l'emploi du macro-scénario tendanciel

4.1.3. Le scénario de référence de l'analyse prospective

4.1.1. Les macro-scénarii

La méthode élaborer les scénarii

Pour alimenter l'analyse prospective des besoins d'emploi, en compétences et de formation, 3 macro-scénarii ont été élaborés au printemps 2024

Le 30 avril 2024, un groupe de travail s'est tenu avec des représentants de la branche, des entreprises, des experts de la transition écologique et des compétences. Ce groupe de travail s'est attaché à hiérarchiser les facteurs d'évolutions appelés à avoir un impact sur les activités de la branche dans les années à venir, et à **construire des macro-scénarii prospectifs articulés ces différents facteurs dans le cadre de quatre grandes dimensions** : gouvernance et réglementation, conjoncture économique, système socio-économique, système énergétique.

Les 10 facteurs clés suivants ont été retenus (par ordre d'importance) :

1. Contraintes réglementaires
2. Politiques fiscales
3. Évolutions du prix des énergies concurrentes
4. Désaffection de l'opinion publique
5. Transformation des systèmes de chauffage et l'isolation des bâtiments
6. La logique RSE des entreprises
7. Manque d'attractivité métier
8. Rationalité économique d'investissement
9. Tensions géopolitiques
10. Transformation du parc automobile

NB. Les facteurs suivants, sans pour autant que leur impact soit réfuté, n'ont pas été conservés pour la construction des scénarios :

- Poids du lobbying de la filière
- Raréfaction des gisements de combustible fossiles
- Evolution des techniques d'extraction

À partir de ces facteurs, le groupe de travail s'est attaché à décrire 3 scénarii décrivant le contexte dans lequel les entreprises de la branche seraient appelées à exercer leur activité et à adapter leur stratégie à échéance de 2040. On parle de macro-scénarii.

4.1.1. Les macro-scénarii : vue d'ensemble

	Résistance des fossiles	Décroissance progressive des fossiles	Crise et abandon des fossiles
Synthèse	En 2040, les énergies fossiles cohabitent avec les ENR mais continuent de jouer un rôle central , en lien notamment avec leurs compétitivité prix , et des réglementations favorables .	En 2040, la France a connu une transformation graduelle de son économie, la transition vers les ENR est une réalité , du fait des efforts conjugués des pouvoirs publics, entreprises, et citoyens . Mix énergétique dominé par ENR et nucléaire, recours aux fossiles persistant pour certains usages .	En 2040, des réponses radicales ont été développées pour faire face aux défis climatiques , et ont remodelé la société. Les énergies fossiles sont largement abandonnées , avec des réglementations drastiques.
Gouvernance/ réglementation	Régulations indulgentes, recul des échéances de neutralité carbone, et de la fin de vente des voitures thermiques.	Réglementations ambitieuse, bien que non totalement respectée (ex : fin de la vente voitures thermiques repoussée).	Fin vente voitures thermiques atteinte en 2035, nvelles réglementations : quota sur importations comb. fossiles, etc.
Conjoncture économique	Cadre fiscal reste avantageux pour les fossiles (crédits d'impôt sur les investissements verts, etc. peu attractifs) Financements toujours abondants des projets fossiles.	Politique fiscale en faveur de la TE (bonus-malus, etc.), investissements très importants dans les ENR, pratiques RSE des entreprises qui tournent de + en + le dos aux fossiles.	Fiscalité très défavorable aux énergies fossiles (crédit d'impôts, etc.). Acteurs financiers diminuent drastiquement leurs financements au secteur.
Système socio-économique	Opinion publique reste favorable à l'utilisation énergies fossiles, car campagne com' + prix compétitifs. Attractivité emploi branche (salaires, etc.)	Désaffection population, surtout jeunes générations. Pression croissante sur gvrnmt, qui renforcent les réglementations sur émission CO2, élection écologistes.	Rejet massif énergies fossiles par la population, mobilisation citoyenne importante. Effondrement de l'attrait des métiers de la branche.
Système énergétique	Systèmes de chauffage traditionnels restent prédominants car facilité d'utilisation / installation et moins chers. Faible élec. parc auto : pas de progrès techno, manque infra recharge, coûts.	Transformation syst. énergétiques avec normes renforcées sur performance énergétique bâtiments. Accélération électrification véhicule, avec invest. dans infra de recharge et meilleures batteries.	Normes drastiques pour performance énergétique bâtiments. Plus d'alimentation par énergies fossile des chauffages. Les véhicules électriques sont la norme.

4.1.1. Les macro-scénarii : scénario « Résistance des fossiles »

En 2040, le monde est bâti sur un système énergétique où les énergies fossiles cohabitent avec les énergies renouvelables. Malgré les appels à une transition énergétique rapide face au changement climatique, un ensemble de facteurs convergents a permis aux combustibles fossiles de conserver leur place dans le paysage énergétique et économique.

Gouvernance mondiale et réglementation

Les pouvoirs publics, influencés par un lobbying efficace des industries fossiles, ont adopté des réglementations plus indulgentes envers les énergies fossiles. Les échéances pour atteindre la neutralité carbone et l'interdiction de vente de véhicules thermiques en Europe ont été amendées au profit d'un équilibre entre énergies fossiles et renouvelables et d'un système de compensation écologique reflétant un compromis entre développement durable et réalités économiques. Sur la scène géopolitique, une paix relative dans le monde et des alliances stratégiques entre pays producteurs et importateurs garantissent un flux d'échanges constant d'énergies fossiles.

Conjoncture économique

Le secteur des énergies fossiles bénéficie d'un cadre fiscal avantageux qui dissuade l'adoption d'alternatives renouvelables. Les politiques de bonus-malus restent inefficaces et les crédits d'impôt sur les investissements verts sont peu attractifs, rendant les investissements dans les fossiles plus intéressants. Parallèlement, les institutions financières continuent de canaliser des fonds abondants vers de nouveaux projets fossiles, confortées par leur rentabilité à court et moyen terme. Ces dynamiques maintiennent largement la compétitivité-prix des énergies fossiles par rapport aux énergies alternatives. Les entreprises, conscientes de l'importance de maintenir une image publique positive, parviennent à valoriser des stratégies RSE qui mettent en valeur leurs efforts de réduction des émissions, d'innovation technologique et de compensation écologique.

Système socio-économique

L'opinion publique reste favorable à l'utilisation des énergies fossiles, en grande partie grâce aux médias et à des campagnes de communication des acteurs du secteur qui soulignent leur rôle essentiel dans la vie quotidienne et leur compétitivité économique par rapport aux énergies alternatives. Malgré des préoccupations croissantes concernant le changement climatique, les emplois liés au secteur des énergies fossiles sont stables. Les entreprises continuent d'attirer de nombreux travailleurs grâce à des salaires attractifs, des opportunités de carrière, d'un secteur stable voire en croissance et de la mise en valeur de leurs efforts de compensation écologique.

Système énergétique

Malgré une transition énergétique amorcée, les énergies fossiles sont encore majoritaires dans les consommations d'énergie. Les systèmes de chauffage traditionnels demeurent prédominants en raison de leur coût initial inférieur et de leur installation plus facile par rapport aux systèmes alternatifs. Dans le secteur automobile, les véhicules thermiques continuent de dominer le marché. Les faibles progrès technologiques, les faibles incitations économiques à la conversion et le manque d'infrastructures de recharge freinent la démocratisation des véhicules électriques. Le paysage énergétique reste marqué par des infrastructures bien établies liées aux énergies fossiles.

Dans ce monde de 2040, les énergies fossiles continuent de jouer un rôle central, soutenues par un environnement réglementaire, économique et social qui favorise leur persistance. Bien que les défis environnementaux soient plus pressants, le cadre établi au cours des dernières décennies rend la transition vers des alternatives plus propres complexe et lente.

4.1.1. Les macro-scénarii : scénario tendanciel « Décroissance progressive des fossiles »

En 2040, le monde a connu une transformation graduelle de son économie en tournant progressivement le dos aux énergies fossiles et en favorisant une transition énergétique ambitieuse. Les efforts conjugués des pouvoirs publics, des entreprises et des citoyens ont pavé la voie à un avenir soutenable qui répond aux crises climatiques et géopolitiques.

Gouvernance mondiale et réglementation

Les objectifs réglementaires ambitieux ont partiellement transformé le paysage énergétique. En Europe, bien que l'interdiction totale de vente de voitures thermiques n'ait pas été entièrement réalisée, une grande partie du parc automobile s'est convertie à l'électrique. Des réglementations restreignent l'importation d'énergies fossiles avec un système de quotas. La montée des tensions géopolitiques notamment dans les régions productrices d'énergies fossiles oblige les pays à coopérer et trouver des accords. Dans ce cadre, le multilatéralisme climatique est devenu incontournable et source d'avancées majeures pour la transition énergétique.

Conjoncture économique

Le paysage économique est marqué par une accélération de la transition énergétique, soutenue par des politiques fiscales renforcées (système de bonus-malus, crédit d'impôt, etc.) et des investissements sans précédent du secteur privé envers les énergies renouvelables. Les entreprises ont progressivement adopté des pratiques RSE plus ambitieuses tournant le dos aux énergies fossiles (mobilité, investissement, système de chauffe, etc.). En raison de toutes ces dynamiques (fiscalité, demande, investissements), les énergies renouvelables sont devenues bien plus avantageuses économiquement que les fossiles renforçant continuellement sa baisse de production.

Système socio-économique

Le secteur des combustibles fossiles connaît une désaffection croissante de la part de la population, surtout parmi les jeunes générations. Elles sont particulièrement sensibles aux défis climatiques et se détournent des industries fossiles au profit de secteurs plus verts tels que les énergies renouvelables et les technologies vertes. Une prise de conscience écologique de la population provoque une pression croissante sur les gouvernements les obligeant à renforcer les réglementations sur les émissions de carbone et à accélérer la transition vers des énergies plus propres. Ce soutien de la population se concrétise également dans l'adoption de modes de vie plus durables et dans l'élection de nouveaux partis écologistes et citoyens prônant une production d'énergie locale.

Système énergétique

Le système énergétique connaît une transformation majeure grâce à des réglementations plus strictes et des avancées technologiques. Les normes renforcées pour la performance énergétique des bâtiments boostent la demande pour des solutions de chauffage et d'isolation plus durables. Les gouvernements imposent le remplacement des anciennes chaudières par des alternatives écologiques. Parallèlement, l'adoption des véhicules électriques s'accélère, soutenue par une réglementation européenne contraignante qui réduit progressivement la vente de voitures thermiques. Des investissements significatifs dans les infrastructures de recharge et des innovations en matière de batteries améliorent l'accessibilité et la fonctionnalité des véhicules électriques, les rendant plus compétitifs face aux thermiques. Ces changements marquent un engagement des pouvoirs publics, de la population et des entreprises où l'efficacité énergétique et la réduction des émissions de carbone sont devenus prioritaires.

Dans ce scénario à horizon 2040, le monde ne s'est pas entièrement détourné des énergies fossiles, mais la transition vers des sources d'énergie plus propres et plus durables est devenue une réalité. Le recours aux énergies fossiles concerne encore certains usages mais le mix énergétique est dominé par les énergies renouvelables et le nucléaire.

4.1.1. Les macro-scénarii : scénario « Résistance des fossiles »

En 2040, le monde a traversé une révolution énergétique. Les énergies fossiles, autrefois pilier de l'économie mondiale, sont désormais largement abandonnées, suite à une série de crises environnementales et géopolitiques et des évolutions réglementaires drastiques.

Gouvernance mondiale et réglementation

L'Europe, à l'avant-garde, a interdit non seulement la vente de voitures thermiques mais aussi l'importation de combustibles fossiles répondant à des exigences climatiques urgentes. En réponse à la multiplication des tensions géopolitiques et la raréfaction des ressources fossiles, le multilatéralisme climatique a acté la sortie des énergies fossiles. Tous les pays du monde ont signé cet accord contraignant.

Conjoncture économique

Pour accompagner cette transition énergétique, les pouvoirs publics ont mis en place une fiscalité très défavorable aux énergies fossiles, rendant ces énergies économiquement non viables, et des mesures très incitatives (crédit d'impôt, primes à la conversion, etc.) pour accélérer le développement des énergies renouvelables. Face à une fiscalité défavorable, une réglementation contraignante et des risques climatiques prégnants, les acteurs privés désinvestissent massivement dans les combustibles fossiles provoquant un effondrement financier des entreprises du secteur. Une révolution majeure dans les pratiques RSE, les valeurs et la raison d'être des entreprises produit une rupture des relations avec l'industrie fossile.

Système socio-économique

Un rejet massif des énergies fossiles par la population a été catalysé par des catastrophes liées au changement climatique. Une mobilisation citoyenne sans précédent a exigé des politiques énergétiques très ambitieuses accélérant le passage à des sources d'énergie alternatives. Cette désaffection des énergies fossiles est concomitante à l'effondrement de l'attrait pour les métiers de la branche stimulé par un phénomène de « petrol shame » et la perte de confiance en la pérennité des industries fossiles. L'ensemble de la population a adopté de nouveaux modes de vie basés sur la sobriété et l'usage de l'électricité issue d'énergies renouvelables pour la mobilité et le chauffage domestique.

Système énergétique

Les pouvoirs publics ont imposé des normes strictes pour la performance énergétique des bâtiments, favorisant une rapide transition grâce à des systèmes de chauffage et d'isolation plus écologiques. Aucun chauffage domestique et tertiaire n'est désormais alimenté par les énergies fossiles. L'adoption massive des véhicules électriques a transformé le paysage automobile. La réglementation stricte, l'innovation rapide dans les technologies de batterie, et les investissements conséquents dans les infrastructures de recharge ont fait des véhicules électriques la norme. Les constructeurs automobiles traditionnels ont été contraints de revoir complètement leurs stratégies pour survivre dans ce nouvel environnement.

Ce scénario, "Crise et Abandon des Fossiles", décrit un monde où les réponses radicales aux défis climatiques ont remodelé la société, l'économie et les infrastructures mondiales, marquant la fin d'une ère et le début d'une nouvelle, centrée sur la soutenabilité et le respect de l'environnement.

4.1.2. Les impacts sur l'emploi du macro-scénario tendanciel

En projection tendancielle, l'estimation d'une quasi-stabilité de l'emploi à 10 ans

Un **exercice de projection tendancielle** a été réalisé en complément à la construction des macro-scénarii. A partir d'un modèle économétrique reposant sur une hypothèse de prolongation tendancielle des facteurs explicatifs de l'évolution de l'emploi constatée depuis 2011 (cf. précisions infra), nous avons procédé à une **projection de l'évolution des effectifs de la branche sur les prochaines années**.

Ce modèle permet d'estimer à + 0.5 % et + 1,5 % l'évolution globale des effectifs salariés de la branche à 10 ans, ce qui revient donc à une quasi-stabilité de l'emploi. Il convient de prendre en compte le fait que ce chiffre moyen sera **le produit d'évolutions contrastées**, d'une part **entre les secteurs d'activité** des différentes NAF représentées dans la branche, et d'autre part **entre les différentes familles de métier**.

Précisions sur la méthode de projection mobilisée

Nous nous sommes attachés à définir, tester et fiabiliser un modèle économétrique pour estimer le volume d'emplois à venir dans la branche, afin d'éclairer quantitativement les scénarii prospectifs de l'évolution des emplois, des métiers et de la composition de la population salariée.

Nous avons procédé par les étapes suivantes :

- Identification qualitative des facteurs explicatifs des variations de l'activité du secteur
- Mise en correspondance des facteurs explicatifs avec des indicateurs quantitatifs disposant d'une antériorité au moins équivalente sur les séries d'emploi
- Estimation économétrique des relations de corrélations à partir des séries chronologiques passées entre ces facteurs explicatifs et les séries d'emplois du secteur
- Calcul des impacts marginaux des facteurs explicatifs sur les variables d'intérêt et estimation du modèle
- Projection/estimation des facteurs explicatifs à 10 ans
- Calcul des projections des séries d'emploi à partir du/des modèle(s) établi(s) et des valeurs des variables explicatives projetées.

La méthodologie de modélisation **repose ainsi sur les données disponibles** en termes d'emploi et de facteurs explicatifs des variations de l'emploi dans le secteur, et doit s'accommoder de **contraintes importantes** :

- La **taille de la branche**. La faiblesse relative du volume d'effectifs salariés de la branche rend difficile les estimations économétriques.
- La nécessaire **disponibilité de données en série longue** sur l'emploi. Nous nous sommes appuyés sur les séries d'emplois issues de données DADS/DSN des portraits de branche de la DARES sur le secteur (CCN 1408 - Négoce combustibles solides liquides gazeux) à partir de 2011 jusqu'en 2022, dernière actualisation des données d'emploi. Ces données ont été retenues pour la modélisation car elles sont moins partielles et sur des séries plus longues que les autres séries disponibles auprès de l'INSEE ou de l'OPCO (les données mises à disposition par l'OPCO sont sur un périmètre plus fiable, mais la série est trop courte pour envisager une analyse économétrique).
- La **disponibilité de données sur des facteurs macroéconomiques** auxquels l'évolution de l'emploi peut être corrélée, sur la même période que les données de l'emploi disponibles.

4.1.2. Les impacts sur l'emploi du macro-scénario tendanciel

Précisions sur la méthode de projection mobilisée (suite)

Afin de réaliser nos modèles nous avons recherché des corrélations entre l'évolution de l'emploi de ces séries et une batterie d'indicateurs notamment extraits du rapport sur les chiffres clés de l'énergie ¹, mais également d'autres facteurs macroéconomiques.

6 facteurs ont été testés :

- Contraintes réglementaires (Part des énergies renouvelables dans la consommation d'énergie ...)
- Prix des énergies (Prix du Brent ; Prix spot du gaz ; Prix hors TVA des énergies pour les entreprises ; Prix TTC des énergies à usage domestique ; Prix du Gazole ; Prix de l'essence ; dépenses d'énergie des ménages ...)
- Consommation d'énergie (Intensité énergétique par secteur ; Consommation d'énergie primaire (CVC) Pétrole ...)
- Electrification du parc automobile (% des véhicules électriques dans le parc français ; Nombre de nouveaux véhicules thermiques sur le marché ...)
- Production chaleur (% des sources d'énergie pour la production de chaleur)
- Facteurs macroéconomiques (PIB ; évolution de l'emploi au niveau national ; évolution de l'emploi sectoriel ...)

Les analyses de corrélations n'ont permis d'établir que 3 corrélations stables dans un modèle économétrique :

- Prix hors TVA pour les entreprises du Fioul Lourd
- Prix hors TVA pour les entreprises du Gaz Naturel
- Prix hors TVA pour les entreprises de l'Électricité

Le modèle dispose « économétriquement » d'un bon facteur explicatif et permet d'expliquer une grande partie des variations d'emploi dans le secteur de façon quantitative.

Une réelle prudence s'impose toutefois par rapport à un modèle économétrique qui comporte une certaine fragilité et demeure limité. Les indices de prix ne sont a priori pas suffisants pour permettre d'expliquer de manière robuste la totalité de la variabilité de l'emploi du secteur qui est le fruit d'évolutions complexes. Les indicateurs liés au prix sont en outre très sensibles au contexte géopolitique

Pour établir la projection, nous avons estimé une prolongation tendancielle de l'évolution des prix des 3 facteurs explicatifs (prix du fioul lourd, du gaz naturel et de l'électricité) sur les 10 dernières années et avons reporté cette évolution moyenne sur les 10 prochaines années. La projection permet, à partir du modèle économétrique, de déduire l'emploi salarié à 5 ans et 10 ans

En recourant à ce modèle, nous pouvons tout de même établir une projection « tendancielle / business as usual » de l'emploi à 10 ans, hors facteurs externes de transformation de l'activité, de l'ordre de + 0.5% à +1,5% d'évolution global.

Sources

1. Chiffres clés de l'énergie, édition 2023, SDES ; DGEC ; Insee

4.1.3. Le scénario de référence de l'analyse prospective

Un scénario de référence qui doit intégrer la variété des options stratégiques des entreprises

Au-delà de la construction des macro-scénarii de prospective et de l'exercice de projection de scénarios tendanciels, l'enquête conduite auprès des entreprises (dans son volet quantitatif comme dans son volet qualitatif) souligne à quel point **l'impact emploi-compétences de la transition écologique et énergétique sera dépendant des choix stratégique que les entreprises adopteront**, en même temps qu'il met en évidence **l'existence d'approches stratégiques particulièrement variées et contrastées** qu'il convient de pouvoir appréhender dans la démarche prospective.

Les investigations permettent de dégager **quatre grands types d'options stratégiques**.

Options stratégiques	Caractéristiques de l'option stratégique retenue
Attentisme	L'entreprise n'a pas de stratégie spécifique en lien avec la TEE. Son approche repose sur une prolongation la plus lointaine possible du modèle existant, en misant sur des impacts différés de la TEE. L'entreprise ne réalise pas d'investissement significatif, tant pour le développement commercial (où la fidélisation est privilégiée) que pour le développement de nouveaux produits ou services, ou encore au niveau RH. Cette configuration se rencontre notamment lorsque le dirigeant est proche de l'âge de la retraite et peut hésiter ou renoncer à engager une démarche de transmission ou de cession.
Maintien par la diversification des clients	L'entreprise est engagée dans une approche défensive visant le maintien de son niveau d'activité. La stratégie n'est pas forcément très structurée au-delà d'actions visant à diversifier la clientèle pour maintenir le chiffre d'affaires, sans bouleverser la structure des produits et services mobilisés.
Diversification des produits et services	L'entreprise est engagée dans une approche offensive de diversification des produits et services vendus en faisant le pari d'une évolution du mix énergétique plus favorable aux carburants biosourcés. La stratégie repose sur une logique de compensation de la baisse de l'activité sur les produits fossiles par le développement de combustibles ou services plus porteurs, en proposant un panel de produits et de services relevant du cœur de métier de la branche.
Refonte du modèle	L'entreprise est engagée dans un virage stratégique conduisant à une refonte de son business model. Elle envisage et met en œuvre une diversification profonde de la gamme des produits et services proposés, en allant jusqu'à se positionner sur des activités qui relèvent du cœur de métier d'autres branches professionnelles, par exemple dans le secteur du BTP, de l'amont de la filière bois, des transports.

4.1.3. Le scénario de référence de l'analyse prospective

L'option stratégique de la diversification des produits et services comme centre de gravité de l'analyse prospective

Les investigations conduites auprès des entreprises de la branche nous amènent à considérer que **l'option stratégique d'une diversification des produits et services, déclinée dans le macro-scénario « Décroissance progressive des fossiles », constitue le scénario de référence le plus probable** pour envisager l'évolution des activités, des besoins en emploi, en compétences et en formation associés.

C'est en effet **dans ce scénario que se projettent spontanément la plupart des entreprises engagées dans une stratégie volontariste en lien avec la TEE**. En faisant le pari d'une diversification des produits et services vendus en lien avec une évolution du mix énergétique plus favorable aux carburants biosourcés, les entreprises font le choix d'une évolution des activités associées à la diversité du panel de combustibles et d'appareils proposés, des solutions techniques maîtrisées, et de la gamme des services commercialisés auprès de leurs clients.

Les autres configurations rencontrées illustrent des variantes de ce scénario de référence.

- D'un côté les options stratégiques de la diversification client ou de l'attentisme correspondent à des **approches défensives**, misant sur des impacts atténués ou différés de la TEE, et peuvent constituer des étapes dans un processus de maturation de la réflexion stratégique et des choix d'investissement vers la transition énergétique. On les considèrera donc comme **une variante atténuée du scénario de référence**, qui donnera lieu à une **pondération (--)** des évolutions attendues.
- A l'opposé, l'option stratégique de la refonte du modèle correspond à **une approche offensive plus marquée**, moins fréquente mais traduisant un choix stratégique parfois ancien de certaines entreprises pour repositionner l'activité et le business model. On considèrera ce type d'option comme **une variante accentuée** du scénario de référence, qui donnera lieu à une **pondération (++)** des évolutions attendues.

Le tableau qui suit présente une **vue d'ensemble des impacts associés à ce scénario de référence et à ses variantes**.

4.1.3. Le scénario de référence de l'analyse prospective

Les impacts du scénario de référence

	Options stratégiques des entreprises	Logique dominante	Impacts sur les activités	Impacts sur les métiers	Impacts sur l'emploi (effectifs)	Impacts sur le recrutement, l'évolution pro.	Impacts sur les besoins de formation
<i>Version atténuée du scénario de référence</i>	Attentisme	Absence de stratégie en lien avec la TEE, en misant sur des impacts limités ou différés	Nul ou déclin	Nul	Négatif	Nul	Pas de besoin nouveau
	Maintien par la diversification des clients	Stratégie défensive dans une logique de maintien de l'activité de l'entreprise a minima, visant une diversification clients.	Retardement du déclin	Filière commerciale essentiellement	Négatif à plus ou moins brève échéance	Remplacement en cas de départ (à court moyen terme)	Pas de besoin nouveau
<i>Scénario de référence *</i>	Diversification des produits et services	Choix de la diversification des produits et services dans une logique de compensation des baisses sur certains produits par des produits plus porteurs, en restant dans un périmètre intra-branche	Enrichissement et diversification des activités	Enrichissement et développement des compétences Toutes filières	Incertain (stabilité, pas de perspective d'augmentation forte)	Remplacement, création de poste ou rachat,	Besoins nouveaux dans les entreprises mais pas nécessairement nouveaux dans la branche
<i>Version accentuée du scénario de référence</i>	Refonte du modèle	Refonte du modèle, par une diversification profonde des produits et services et un repositionnement stratégique de l'entreprise pouvant la conduire à exercer des activités relevant d'autres branches professionnelles	Enrichissement et diversification des activités accentués	Idem que ci-dessus + élargissement à des métiers initialement peu représentés dans la branche	Incertain	Idem que ci-dessus	Besoins nouveaux liés aux partis-pris de diversification + refonte

* Le scénario de référence s'inscrit dans le contexte du macro-scénario tendancier « Décroissance progressive des fossiles », auquel il intègre les options stratégiques retenues par les entreprises.

4.2. Les impacts du scénario de référence sur les métiers de la branche

- 4.2.1. Tendances générales
- 4.2.2. Les métiers de la filière logistique
- 4.2.3. Les métiers de la filière technique
- 4.2.4. Les métiers de la filière commerciale
- 4.2.5. Les métiers des stations services
- 4.2.6. Les métiers des fonctions support

PRECISION

En complément à cette partie, est proposée une **version révisée de la cartographie et des fiches métiers**, modifiée en écho aux indications qui figurent dans les diapositives qui suivent.

4.2.1. *Tendance générale*

Dans le scénario de référence, les entreprises devraient être davantage confrontées à une évolution des activités associées aux métiers existants, voire à une diversification des métiers représentés dans la branche, qu'à l'émergence de nouveaux métiers spécifiques à la branche.

Les investigations auprès des entreprises permettent en effet d'anticiper :

- **Avant tout une évolution des activités associées à certains des métiers déjà présents dans les entreprises, en écho à la stratégie de diversification des activités exercées et des services proposés par ces entreprises.** C'est le cas par exemple :
 - des métiers de la **filière technique**, lorsque l'entreprise fait le choix du développement d'activités d'installation mais aussi d'entretien des nouveaux modes de production de chaleur (pompes à chaleurs, poêles, *etc.*) et d'énergie (panneaux photovoltaïques, hydrogène, bornes électriques, *etc.*).
 - des métiers de la **filière logistique**, en lien avec les exigences du transport et de la manipulation des nouvelles énergies et l'évolution des modes de transport.
 - des métiers de la **filière technique ou commerciale**, en lien avec le développement d'activités de conseil et d'accompagnement des clients quant à la consommation d'énergie et l'adaptation aux nouvelles énergies.
- **Lorsque le choix de diversification conduit l'entreprise à développer des activités et des services ne relevant pas de son cœur de métier historique sur le combustible et les énergies, l'entreprise peut être amenée à développer de l'emploi sur des métiers qui sont nouveaux pour elle et pour la branche, sans être de nouveaux métiers pour autant.** Cette diversification des métiers représentés dans la branche se rencontrera par exemple pour des entreprises qui proposent des matériaux de travaux publics, ou qui investissent l'amont de la filière bois (sylviculture).
- **L'évolution des activités ne devrait conduire que marginalement à l'émergence de nouveaux métiers dans la branche.** Selon la taille critique des entreprises et le positionnement de marché qu'elles choisiront, elles pourront opter :
 - **soit pour une diversification des activités et une poly-compétence accrue sur les emplois correspondant aux métiers existants** (en jouant par exemple sur la diversité des technologies maîtrisées par les techniciens en charge des activités d'installation, ou sur la capacité des techniciens à intervenir en maintenance autant qu'en installation) ;
 - **soit pour une organisation reposant sur des emplois spécialisés** (par exemple en positionnant un salarié sur des activités de conseil des clients à mi-chemin de la filière technique et commerciale).

4.2.2. Les impacts sur les métiers de la filière logistique

Responsable logistique

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services)	Veille sur les évolutions réglementaires, techniques et technologiques	<ul style="list-style-type: none">• Optimisation des tournées de livraison (distance, types clients, quantités), dans la perspective de réduire les dépenses et des émissions de gaz à effet de serre ;• Veille sur les évolutions réglementaires, techniques et technologiques et identification de leurs implications sur les activités de la filière logistique
Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte	Investissement dans des équipements pour le stockage de nouveaux combustibles Veille sur les évolutions réglementaires, techniques et technologiques	<ul style="list-style-type: none">• Gestion et optimisation simultanée de différents flux ;• Identification des besoins en compétences des collaborateurs de la filière logistique pour se conformer aux évolutions du secteur et/ou décliner la stratégie de repositionnement des activités de l'entreprise
Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien		

4.2.2. Les impacts sur les métiers de la filière logistique

Dispatcheur

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
<p>Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services)</p>	Renouvellement de la flotte de véhicules	<ul style="list-style-type: none"> • Optimisation des tournées de livraison (distance, types clients, quantités), dans la perspective de réduire des dépenses et des émissions de gaz à effet de serre ; • Intégration dans la planification des livraisons des temps nécessaires à la vidange de la citerne (lorsque les entreprises commercialisent différents types de combustibles) et au transport de nouveaux combustibles (sans intermédiaire entre l'achat et la livraison lorsque le dépôt ne dispose pas des équipements de stockage) ; • Adaptation des tournées de livraison selon les différents types de véhicules composant la flotte (thermiques, hybrides, électriques) et des contraintes associées (autonomie, temps de rechargement, ZFE, etc.).
<p>Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte</p> <p>Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien</p>	Renouvellement de la flotte de véhicules	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation des tournées de livraison selon les différents types de véhicules composant la flotte (thermiques, hybrides, électriques) et des contraintes associées (autonomie, temps de rechargement, ZFE, etc.).

4.2.2. Les impacts sur les métiers de la filière logistique

Chauffeur-livreur

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services)	Commercialisation de combustibles « alternatifs » (bio-fioul par exemple)	<ul style="list-style-type: none">• Vidange de la citerne de manière à ne pas mélanger deux types de combustibles ;• Conduite du véhicule selon les principes de l'éco-conduite
Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte		<ul style="list-style-type: none">• Conduite du véhicule selon les principes de l'éco-conduite
Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien		<ul style="list-style-type: none">• Conduite du véhicule selon les principes de l'éco-conduite

4.2.2. Les impacts sur les métiers de la filière logistique

Chef de dépôt

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services)	Veille sur les évolutions réglementaires, techniques et technologiques	<ul style="list-style-type: none">• Veille sur les évolutions réglementaires, techniques et technologiques et identification de leurs implications sur les activités du dépôt
Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte	Repositionnement des activités sur le bois de chauffage	<ul style="list-style-type: none">• Définition de nouvelles conditions de stockage et contrôle de leur respect de manière à garantir la qualité et la conformité du produit vendu (taux d'humidité dans le bois de chauffage)
Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien		

4.2.2. Les impacts sur les métiers de la filière logistique

Agent de dépôt

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services)		
Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte	Repositionnement des activités sur le bois de chauffage	<ul style="list-style-type: none">• Contrôle du taux d'humidité dans le bois de chauffage avant son chargement et sa livraison de manière à se conformer à la réglementation en vigueur• Traçabilité de l'information relative au taux d'humidité dans le bois de chauffage auprès des services commerciaux et/ou administratifs (devant la faire figurer sur la facture)
Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien		

4.2.3. Les impacts sur les métiers de la filière technique

Responsable technique

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services)	Veille sur les évolutions réglementaires, techniques et technologiques	<ul style="list-style-type: none">• Identification des besoins en compétences des collaborateurs de la filière technique pour se conformer aux évolutions du secteur et/ou décliner la stratégie de repositionnement des activités de l'entreprise• Identification des besoins en investissement de l'entreprise pour décliner sa stratégie (achat de matériels, etc.)
Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte	Veille sur les évolutions réglementaires, techniques et technologiques	<ul style="list-style-type: none">• Identification des besoins en compétences des collaborateurs de la filière technique pour se conformer aux évolutions du secteur et/ou décliner la stratégie de repositionnement des activités de l'entreprise• Identification des besoins en investissement de l'entreprise pour décliner sa stratégie (achat de matériels, etc.)
Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien		

4.2.3. Les impacts sur les métiers de la filière technique

Installateur d'équipements de chauffage

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services) Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien	Evolution des installations et équipements de chauffage (équipements connectés par exemple)	<ul style="list-style-type: none">• Programmation de l'installation de chauffage en tenant compte des besoins et attentes de l'utilisateur final et des enjeux de réduction de la consommation énergétique.

4.2.3. Les impacts sur les métiers de la filière technique

Chauffagiste-ramoneur

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services)	Evolution des installations et équipements de chauffage (équipements connectés par exemple)	<ul style="list-style-type: none">• Ajustement de la programmation des installations et équipements de chauffage, en tenant compte des besoins et attentes de l'utilisateur final et des enjeux de réduction de la consommation énergétique
	Intervention sur différents types d'installations et d'équipements de chauffage	<ul style="list-style-type: none">• Réalisation d'interventions d'entretien et de maintenance sur différents types d'équipements (polyvalence)
Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte	Evolution des installations et équipements de chauffage (équipements connectés par exemple)	<ul style="list-style-type: none">• Ajustement de la programmation des installations et équipements de chauffage, en tenant compte des besoins et attentes de l'utilisateur final et des enjeux de réduction de la consommation énergétique
	Activités d'entretien et de maintenance d'anciens équipements de chauffage	
Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien		

4.2.4. Les impacts sur les métiers de la filière commerciale

Responsable commercial

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services)	Veille sur les évolutions réglementaires, techniques et technologiques	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des besoins en compétences des collaborateurs de la filière commerciale pour se conformer aux évolutions du secteur et/ou décliner la stratégie de repositionnement des activités de l'entreprise • Identification des besoins en investissement de l'entreprise pour décliner sa stratégie (achat de matériels, <i>etc.</i>)
Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte	Veille sur les évolutions réglementaires, techniques et technologiques	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des besoins en compétences des collaborateurs de la filière commerciale pour se conformer aux évolutions du secteur et/ou décliner la stratégie de repositionnement des activités de l'entreprise • Identification des besoins en investissement de l'entreprise pour décliner sa stratégie (achat de matériels, <i>etc.</i>)
Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien	Développement d'une activité de diagnostic et de conseil relatif à la consommation énergétique	<ul style="list-style-type: none"> • Formalisation d'une démarche d'accompagnement de la clientèle au diagnostic de sa consommation énergétique et des opportunités d'orientation vers de nouvelles sources d'énergie.

4.2.4. Les impacts sur les métiers de la filière commerciale

Commercial

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services) Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien	Prospection et fidélisation de la clientèle	<ul style="list-style-type: none">• Sollicitation de nouveaux prospects afin d'élargir sa clientèle• Relance des clients de l'entreprise dans la perspective d'entretenir les services et ventes auprès d'eux
	Développement d'une activité de diagnostic et de conseil relatif à la consommation énergétique	<ul style="list-style-type: none">• Application de la démarche d'accompagnement de la clientèle au diagnostic de sa consommation énergétique et des opportunités d'orientation vers de nouvelles sources d'énergie.
	Fidélisation de la clientèle	<ul style="list-style-type: none">• Relance des clients de l'entreprise dans la perspective d'entretenir les services et ventes auprès d'eux

4.2.4. Les impacts sur les métiers de la filière commerciale

Assistant commercial

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services)	Repositionnement des activités sur le bois de chauffage	• Traçabilité de l'information relative au taux d'humidité dans le bois de chauffage sur le devis / facture
Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte	Repositionnement des activités sur le bois de chauffage	• Traçabilité de l'information relative au taux d'humidité dans le bois de chauffage sur le devis / facture
Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien		

4.2.4. Les impacts sur les métiers de la filière commerciale

Chargé de mission marketing / Marketeur

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services)	<ul style="list-style-type: none">• Enjeu de verdissement de l'image de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Valorisation de l'image et des actions de l'entreprise en faveur de l'environnement
Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte	<ul style="list-style-type: none">• Promotion des énergies alternatives aux combustibles d'origine fossile	<ul style="list-style-type: none">• Communication en faveur des nouvelles énergies alternatives aux combustibles d'origine fossile
Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien		

4.2.5. Les impacts sur les métiers des stations-services

Employé de station services

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services) Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien	Installation de bornes de recharge pour véhicules électriques	<ul style="list-style-type: none">• Conseil et accompagnement des clients sur l'utilisation des bornes de recharge

4.2.5. Les impacts sur les métiers des stations-services

Chef de station

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services)		
Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte	Installation de bornes de recharge pour véhicules électriques	<ul style="list-style-type: none">• Identification des opportunités de développement commercial permis par l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques, en identifiant les besoins de la clientèle• Argumentation des besoins en investissement et des opportunités en faveur de l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques
Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien		

4.2.6. Les impacts sur les métiers des fonctions support

Autre

	Enjeux ou orientations stratégiques de l'entreprise	Prospective d'évolution des activités
Evolution tendancielle (stratégie de diversification des produits et services)	Veille sur les évolutions réglementaires, techniques et technologiques	<ul style="list-style-type: none">• Identification des besoins en compétences des collaborateurs de la filière technique pour se conformer aux évolutions du secteur et/ou décliner la stratégie de repositionnement des activités de l'entreprise• Sensibilisation, formation et information de ses collaborateurs sur les enjeux et les opportunités en lien avec la transition écologique et énergétique
Pondération (++) dans le cas d'une stratégie offensive de refonte	Veille sur les évolutions réglementaires, techniques et technologiques	<ul style="list-style-type: none">• Identification des besoins en compétences des collaborateurs de la filière technique pour se conformer aux évolutions du secteur et/ou décliner la stratégie de repositionnement des activités de l'entreprise• Sensibilisation, formation et information de ses collaborateurs sur les enjeux et les opportunités en lien avec la transition écologique et énergétique
Pondération (--) dans le cas d'une stratégie défensive de maintien		

4.3. Les impacts de la TEE sur l'emploi

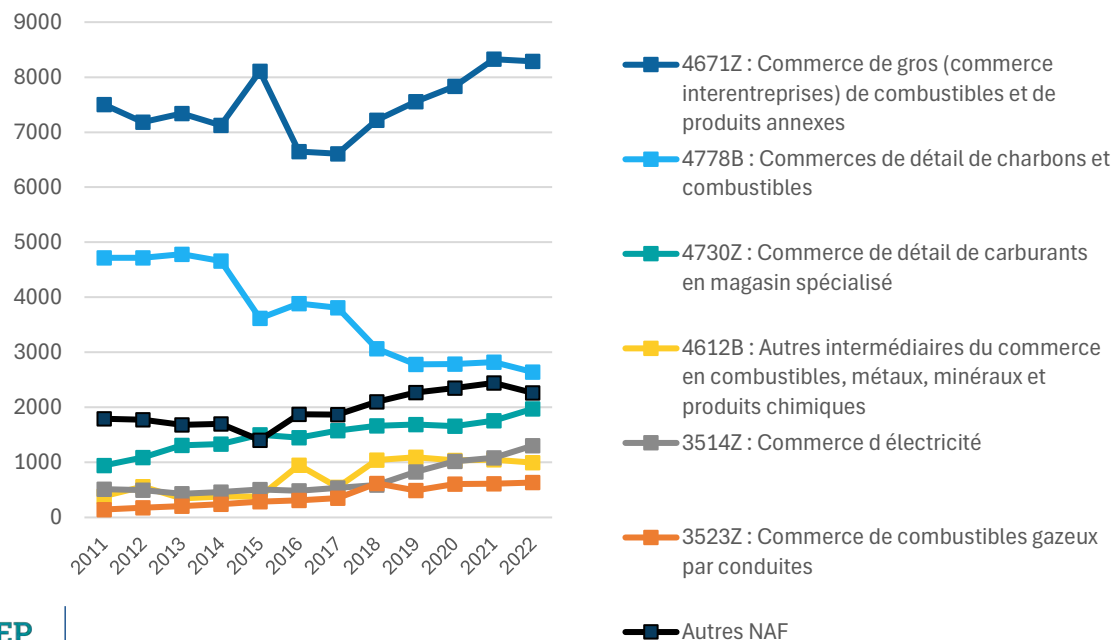
- 4.3.1.** Des disparités intra-branches importantes mais difficiles à anticiper
- 4.3.2.** Des impacts emploi différenciés par familles de métier
- 4.3.3.** Un vieillissement des effectifs porteur de menaces

4.3.1. Des disparités intra-branches importantes mais difficiles à estimer

Approche rétrospective : une dynamique de l'emploi fragile, marquée par un tassement ces dernières années et de fortes disparités

Le Panorama de branche 2023 pointait une **légère diminution du nombre de salariés** entre 2017 et 2022, à nuancer par le constat d'une évolution intrabranche contrastée

Evolution des effectifs salariés par code NAF entre 2011 et 2022



Prospective : en projection tendancielle, l'estimation d'une *quasi-stabilité de l'emploi à 10 ans*

On estime à + 0.5 % et + 1,5 % l'évolution globale des effectifs salariés de la branche à 10 ans, ce qui revient donc à une quasi-stabilité de l'emploi *.

Il convient de prendre en compte le fait que ce chiffre moyen sera **le produit d'évolutions contrastées** :

- d'une part **entre les secteurs d'activité** des différentes NAF représentées dans la branche,
- d'autre part **entre les différentes familles de métier.**

* Méthode :

Comme expliqué plus haut, un **exercice de projection tendancielle** a été réalisé en complément à la construction des macro-scénarii. A partir d'un modèle économétrique reposant sur une hypothèse de prolongation tendancielle des facteurs explicatifs de l'évolution de l'emploi constatée depuis 2011, nous avons procédé à une **projection de l'évolution des effectifs de la branche sur les prochaines années.**

Compte tenu du faible volume d'effectifs, le modèle statistique ne **permet pas d'établir de projections fiables par NAF ou par familles de métier.**

4.3.2. Des impacts emploi différenciés par familles de métier

Filières	Tendance constatée et prévisionnelle *	Enjeux sur l'emploi : recrutement / réallocation
Logistique	Evolution à la baisse, du fait de la diminution importante des effectifs de chauffeur-livreur (3540 emplois en 2021), appelée à se poursuivre.	Double enjeu : préparer les reconversions de chauffeurs-livreurs dont l'activité évolue ou est appelée à disparaître progressivement ; dans le même temps, envisager des solutions pour assurer la continuité de l'activité (à plus ou moins long terme) des chauffeurs-livreurs partant en retraite (par du recrutement ou le choix de l'externalisation) Les éventuels d'emplois de recrutement sur des postes d'agents de dépôts / dispatcheurs (420 emplois en 2021) devraient rester limités en volume.
Technique	Hausse particulièrement marquée des effectifs de la filière (> 25 % entre 2017 et 2021), tirée par le développement des emplois de chauffagiste (684 emplois en 2021) et de responsable technique (564 emplois), dans une dynamique que les entreprises pensent relativement durable.	Perspectives de recrutement à accompagner, en tenant compte de la <i>variété des profils visés selon les choix stratégiques des entreprises (solutions techniques privilégiée, mix installation / maintenance, choix de complémentarité de produits...), et du caractère relativement limité des volumétries</i> Enjeu d'attractivité des métiers dans un contexte structurel de difficultés de recrutement sur ces métiers
Commerciale	Augmentation modeste, fragile aux yeux des entreprises, tirée par l'augmentation des effectifs sur les emplois de responsable et d'assistant commercial , alors que les effectifs de commerciaux diminuent.	Recrutement de commerciaux capables d'alimenter la diversification du modèle, sur des profils variables selon la taille / l'organisation et les choix stratégiques de l'entreprise Enjeu de construction de mobilités professionnelles au sein des fonctions commerciales.
Stations-services	Croissance des effectifs d'employés dans les stations-services (2100 en 2021), avec le paradoxe d'une activité qui demeure dynamique aujourd'hui alors que l'échéance de sa disparition paraît relativement lointaine et incertaine aux entreprises.	Besoins de recrutement et de fidélisation d'employés de station polyvalents Besoins spécifiques sur le territoire de la Réunion.
Support	Augmentation sensible et renforcement du poids relatif dans la branche , mais les entreprises misent plutôt sur une diminution des effectifs.	

* Les estimations prévisionnelles sont établies à partir d'une hypothèse de prolongation dans le scénario tendanciel des tendances constatées ex post, et des informations recueillies via l'enquête par questionnaire et les entretiens.

4.3.3. Un vieillissement des effectifs porteur de risques

D'ici 2030, on estime que les départs en retraite concerneront 20% des effectifs en poste en 2020, soit près de 3000 personnes.

Un tiers de ces départs devrait affecter les emplois de chauffeurs-livreurs. Cette prévision pose la question de la continuité des activités liées à ces métiers, car le remplacement des salariés concernés n'est pas une tendance marquée, pouvant ainsi interrompre temporairement ou durablement certaines activités.

Concernant les dirigeants d'entreprises : plus de 40% des chefs d'entreprise et 27% des chefs de station en poste en 2020 étaient âgés de plus de 55 ans, représentant environ 150 chefs d'entreprise. Cette situation soulève des questions sur les stratégies adoptées par ces dirigeants en fin de carrière, notamment en ce qui concerne la **poursuite des activités**, la perspective d'une **diversification**, l'existence d'un **projet de cession de l'entreprise** le cas-échéant

4.4. Les impacts de la TEE sur les besoins de formation

4.4.1. Cinq familles de besoins de formation

4.4.2. Besoins liés à la définition et la mise en œuvre de stratégies d'entreprise en lien avec la TEE

4.4.3. Besoins en lien avec les activités techniques et logistiques de stockage, livraison, installation, maintenance

4.4.4. Besoins en lien avec la relation et le conseil au client

4.4.5. Besoins en lien avec le développement de pratiques éco-responsables

4.4.6. Besoins en lien avec la diversification des métiers

4.4.1. Cinq familles de besoins de formation

Des besoins de formation dépendant avant tout des choix stratégiques des entreprises

L'exercice de prospective qui a été réalisé souligne que **les besoins de formation professionnelle des entreprises résulteront à la fois :**

- **de tendances structurelles impactant à l'identique toutes les entreprises** sur les activités relevant du cœur de métier historique de la branche (distribution de carburant et activités liées aux systèmes de chauffage)
- **de décisions stratégiques que prendront les entreprises de la branche pour s'adapter et faire face à la TEE.**

L'étude a ainsi permis de mettre en évidence **cinq familles de besoins en formation** en lien avec la mise en œuvre de la transition écologique et énergétique par les entreprises de la branche (cf. schéma ci-contre).

(1) Formation et accompagnement des décideurs de l'entreprise pour leur permettre de **définir et de mettre en œuvre des orientations stratégiques d'adaptation de l'entreprise à la TEE**

(2) Formations des collaborateurs des filières logistiques et techniques sur les **connaissances et savoir-faire nécessaires aux activités de stockage, livraison, installation et entretien de nouvelles énergies ou de nouveaux équipements de CVC.**

Dans le champ des formations obligatoires (en partie)

(3) Formation des collaborateurs de l'ensemble des filières métiers concernées pour les doter des connaissances et savoir-faire en matière **d'information, de conseil et d'accompagnement des clients et consommateurs**

(4) Formation des collaborateurs des différentes filières métiers de l'entreprise à la **mise en œuvre volontariste de pratiques éco-responsables**

(5) Formation de collaborateurs sur des **métiers ne relevant pas du cœur d'activité historique de la branche**, concrétisant une stratégie de diversification / restructuration des activités de l'entreprise

4.4.2. Besoins liés à la définition et la mise en œuvre de stratégies d'entreprise en lien avec la TEE

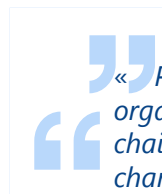
(1) Des besoins de formation et d'accompagnement associés à la définition et la mise en œuvre des orientations stratégiques permettant l'adaptation de l'entreprise à la TEE

Pour les entreprises les moins matures sur le sujet de la transition écologique et énergétique et ne disposant pas d'une orientation stratégique stabilisée, un premier **besoin porte sur la formation et l'accompagnement des dirigeants dans le processus qui permet la définition et la mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation de l'entreprise à la TEE.**

Ce besoin concerne davantage les **décideurs** et les **fonctions supports** des entreprises.

La réponse au besoin peut passer par l'accès à :

- Des connaissances sur les mutations du secteur : évolutions techniques et technologiques, cadre réglementaire, aides et incitations publiques, tendances de la consommation et des attentes des clients / consommateurs, concurrence *etc.*
- Des outils, un savoir-faire et un appui en matière d'analyse stratégique de la situation et des perspectives de l'entreprise, de révision du « business model », de définition d'une stratégie de transformation dans ses composantes commerciales, financières, RH,
- Des outils, un savoir-faire et un appui en matière de préparation et de conduite opérationnelle du changement, en impliquant les collaborateurs de l'entreprise, *etc.*



« Pour qu'une formation soit utile à une organisation il faut que tous les maillons de la chaîne se sentent investis et acteurs du changement. On commence par le haut, d'une certaine manière, il y a des aspects qui descendent assez logiquement aux maillons les plus opérationnels. Ce qui ne veut pas dire qu'ils n'ont pas besoin d'être formés » (**Organisme de formation**).

4.4.3. Besoins en lien avec les activités techniques et logistiques de stockage, livraison, installation, maintenance

(2) Des besoins en formation liés au développement des connaissances et savoir-faire nécessaires aux activités de stockage, livraison, installation et entretien pour de nouvelles énergies ou de nouveaux équipements de chauffage, ventilation, climatisation.

La deuxième familles de besoins en formation identifiés concerne des compétences d'ordre « logistique » et « technique » utiles à l'installation, l'entretien et la maintenance des équipements de chauffage (constituant une alternance aux énergies fossiles), ainsi qu'au stockage des matériaux ou combustibles concernés.

La nature plus précise des besoins dépendra de différents facteurs :

- De l'émergence de **nouvelles sources d'énergie** (type photovoltaïque, HVO, hydrogène, *etc.*) ;
- De l'émergence de **nouvelles technologies CVC** (poêles à granules, pompes à chaleur, *etc.*) ;
- De l'évolution du **cadre réglementaire et de son évolution** quant au stockage, au transport ou aux conditions d'entretien de ces nouvelles énergies et nouveaux équipements.

L'ampleur des besoins sera conditionnée par la **taille du marché** et sera sensible au niveau des **aides publiques** pouvant soutenir la demande.

Ces besoins concerneront essentiellement les métiers de la **filière technique et logistique**, voire ceux de la filière des stations-service.

Exemples de besoins pour les métiers de la filière logistique	Exemples de besoins pour les métiers de la filière technique
<ul style="list-style-type: none">• Techniques de vidange et de nettoyage des cuves de fioul• Stockage et transport des nouvelles sources d'énergies	<ul style="list-style-type: none">• Connaissances et compétences techniques relatives à l'installation, l'entretien et la maintenance des nouveaux équipements de production de chaleur (solaire, pompe à chaleur, bornes de recharge pour véhicules électriques...)

4.4.4. Besoins en lien avec la relation et le conseil au client

(3) Des besoins en formation liés à la maîtrise des connaissances et savoir-faire nécessaires à l'information, au conseil et à l'accompagnement des clients et consommateurs

Cette famille de besoins se décline autour de plusieurs enjeux pour les entreprises et professionnels de la branche :

- **Activités de veille**
 - Sur le cadre réglementaire en vigueur concernant les différentes énergies et équipements de production de chaleur (normes, aides publiques...)
 - Veille technique et technologique (avantages et inconvénients des différentes énergies et différents équipements)
- **Activités de conseil et d'orientation-client**
 - Promotion des solutions et leviers de financement mobilisables par les clients / consommateurs finaux (nature, montant et conditions associées aux aides incitatives) ;
 - Information et conseil visant une réduction de la consommation d'énergie par les clients / consommateurs finaux
 - Voire diagnostic énergétique

Par leur nature, ces besoins en formation concerneront, à des degrés divers, **l'ensemble des filières métiers dès lors que l'exercice du métier se caractérise par une interface avec des prospects et/ou des clients** : technique, commerciale, et support en premier lieu, potentiellement logistique également, selon les choix que feront les entreprises

Métiers de la filière logistique	Métiers de la filière technique	Métiers de la filière commerciale	Métiers des fonctions supports
<ul style="list-style-type: none">• Sensibilisation et information des clients sur les énergies alternatives aux fossiles• Orientation des clients vers l'offre de service de son entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Connaissances générales sur les équipements de production de chaleur et de CVC (solaire, pompe à chaleur, bornes de recharge pour véhicules électriques...)• Promotion de bonnes pratiques pour une gestion optimale de l'énergie• Diagnostic énergétique le cas échéant	<ul style="list-style-type: none">• Conseil client et réalisation de ventes additionnelles ;• Connaissance des nouveaux carburants et combustibles et des différentes technologies de chauffage / climatisation• Maîtrise des nouvelles réglementations et la fiscalité (certificats de carbone)	<ul style="list-style-type: none">• Connaissance des nouveaux carburants (HVO par ex), des différentes technologies, des nouvelles activités et des nouveaux métiers associés• Maîtrise des nouvelles réglementations et de la fiscalité (certificats de carbone)

4.4.5. Besoins en lien avec le développement de pratiques éco-responsables

(4) Besoins de formation liés à l'instauration de pratiques éco-responsables au sein de l'entreprise (de manière volontariste et autonome des démarches de formation obligatoires)

Le quatrième registre de besoins en formation relève de la politique de mise en œuvre, au sein-même des entreprises, de pratiques volontaristes en termes d'éco-responsabilité.

Associant potentiellement l'ensemble des familles de métiers au sein des entreprises concernées, les besoins en formation peuvent se décliner autour :

- De pratiques d'éco-conduite concernant spécifiquement des chauffeurs-livreurs ;
- De la définition, du déploiement et du suivi de démarches qualité embarquant l'ensemble des composantes de l'entreprise.

Exemples de besoins pour les métiers de la filière logistique	Exemples de besoins pour les métiers de la filière technique	Exemple de besoins pour les métiers de la filière commerciale	Exemples de besoins pour les métiers des fonctions supports
<ul style="list-style-type: none">• Eco-conduite• Application des démarches qualité	<ul style="list-style-type: none">• Application des démarches qualité	<ul style="list-style-type: none">• Promotion et application de démarches qualité	<ul style="list-style-type: none">• Mise en place et suivi de démarches qualité

4.4.6. Besoins en lien avec la diversification des métiers

(5) Des besoins de formation associés à la formation de collaborateurs sur des métiers ne relevant pas du cœur d'activité historique de la branche, concrétisant une stratégie de diversification / restructuration des activités de l'entreprise

La dernière catégorie de besoins de formation identifiée renvoie à la diversité des stratégies de diversification ou de restructuration des activités que retiendront les entreprises, qui peut les conduire à positionner et former des collaborateurs sur des métiers qui ne correspondent pas du tout au cœur d'activité de la branche

Cette diversité peut renvoyer à des situations et des besoins *particulièrement hétérogènes* compte tenu de la variété des options envisageable par les entreprises, qui dans certains cas pourront être porteuse d'une stratégie **adossée à des activités et des métiers relevant d'autres branches professionnelles**, pouvant même conduire l'entreprise à se réinterroger sur son activité principale.

Quelques exemples :

- Artisanat du bâtiment pour l'installation et la maintenance d'appareils de chauffage / ventilation / climatisation
- Travaux publics pour la vente et la livraison de béton
- Filière bois pour l'intervention sur la culture et la transformation du bois en amont de la livraison du bois de chauffage

4.4.6. Synthèse des besoins

(1) Formation et accompagnement des décideurs de l'entreprise pour leur permettre de **définir et de mettre en œuvre des orientations stratégiques d'adaptation de l'entreprise à la TEE**

(2) Formations des collaborateurs des filières logistiques et techniques sur les **connaissances et savoir-faire nécessaires aux activités de stockage, livraison, installation et entretien de nouvelles énergies ou de nouveaux équipements de CVC.**

Dans le champ des formations obligatoires (en partie)

(3) Formation des collaborateurs de l'ensemble des filières métiers pour les doter des connaissances et savoir-faire en matière **d'information, de conseil et d'accompagnement des clients et consommateurs**

(4) Formation des collaborateurs des différentes filières métiers de l'entreprise à la **mise en œuvre volontariste de pratiques éco-responsables**

(5) Formation de collaborateurs sur des **métiers ne relevant pas du cœur d'activité historique de la branche**, concrétisant une stratégie de diversification / restructuration des activités de l'entreprise

Exemples de besoins emblématiques

- Connaissance actualisée de l'éventail des solutions technologiques de CVC et capacité de comparaison
- Connaissance du cadre réglementaire et des aides publiques du secteur
- Diagnostic, élaboration, mise en œuvre de la stratégie d'entreprise
- Conduite du changement dans l'entreprise

- Stockage et transport des nouvelles sources d'énergies
- Installation et entretien des nouveaux systèmes de CVC
- Désinstallation, nettoyage ou dépollution d'anciens systèmes
- Nouveau cadre réglementaire du stockage, du transport, de l'installation et de l'entretien

- Connaissance actualisée de l'éventail des solutions technologiques de CVC et capacité de comparaison
- Connaissance du cadre réglementaire, des aides publiques, de la réglementation fiscale
- Relation client
- Réalisation de ventes additionnelles
- Diagnostic énergétique

- Mise en œuvre de démarches qualité
- Eco-conduite

Besoins potentiellement très variés selon la stratégie de diversification de l'entreprises : métiers de l'artisanat du bâtiment, du bois, de l'entretien paysager, du transport...

4.5. La capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins des entreprises

La capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins

Familles de besoins de formations	Constats sur les formations mobilisées à date <i>(source : formations financées par l'OPCO au titre du PDC ou de l'alternance, déclarations des entreprises interrogées)</i>	Constats sur l'offre de formation existante <i>(source : base France compétences, base RCO)</i>
(1) Formation et accompagnement des décideurs de l'entreprise pour leur permettre de définir et de mettre en œuvre des orientations stratégiques d'adaptation de l'entreprise à la TEE	<ul style="list-style-type: none">• Pas de formation mobilisée par les entreprises sur ce sujet• Exception notable : la formation « du fioul au biofioul » financée au titre du FNE	<ul style="list-style-type: none">• Il n'existe pas de formation développant des compétences spécifiques en lien avec la définition et la mise en œuvre d'orientations stratégiques d'entreprises adaptées aux enjeux de la TEE dans la branche du négoce et de la distribution de combustible.• Pour autant, la réponse à ce besoin ne passe pas nécessairement par de la formation. Il semblerait plus adapté d'envisager un accompagnement individualisé à destination des chefs d'entreprise, orienté sur la prise de décision sur des orientations stratégiques répondant à la situation spécifique de chaque entreprise. Un tel dispositif d'accompagnement pourrait être articulé à une action de formation de format assez court ou un dispositif d'information type information, qui permettrait en préalable de disposer d'une vision globale des sources d'énergie, des solutions techniques existantes en termes de carburant et systèmes CVC, de cadre réglementaire et d'aides publiques. NB. Ce besoin recoupe en partie celui identifié infra pour la formation des collaborateurs de l'ensemble des filières métiers pour les doter des connaissances et savoir-faire en matière d'information, de conseil et d'accompagnement des clients et consommateurs

La capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins

Familles de besoins de formations	Constats sur les formations mobilisées à date <i>(source : formations financées par l'OPCO au titre du PDC ou de l'alternance, déclarations des entreprises interrogées)</i>	Constats sur l'offre de formation existante <i>(source : base France compétences, base RCO)</i>
(2) Formations des collaborateurs des filières logistiques et techniques sur les connaissances et savoir-faire nécessaires aux activités de stockage, livraison, installation et entretien de nouvelles énergies ou de nouveaux équipements de CVC.	<ul style="list-style-type: none">• Mobilisation en premier lieu des formations obligatoires liées au transport et au stockage des combustibles.• Mobilisation des nombreuses formations techniques en lien avec le déploiement des différentes énergies alternatives aux fossiles et les systèmes et appareils associés (installation et entretien) : PAC, poêles à granules, photovoltaïque, biofioul, chaleur thermique, isolation...• Une part de ces formations sont dispensées par des fournisseurs de systèmes CVC et ne font pas l'objet de prise en charge par l'OPCO	<ul style="list-style-type: none">• De manière générale, dans les domaines techniques, de la sécurité et des transports, l'offre de formation existante intègre des objectifs liés à la protection de l'environnement, qui sont très largement intégrés dans les référentiels de formation et de certification, en résonance avec le respect obligatoire des réglementations environnementales en vigueur.• L'offre de formation certifiante (formations enregistrées au RNCP essentiellement, RS à la marge), paraît suffisamment développée pour répondre aux besoins (cf. annexe D).• L'offre de formations obligatoires est très étoffée (transport de combustibles en particulier)• L'offre de formation reste par ailleurs très liée aux fournisseurs (sur le fonctionnement et les procédures d'intervention d'entretien ou de maintenance sur leurs équipements)

La capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins

Familles de besoins de formations	Constats sur les formations mobilisées à date <i>(source : formations financées par l'OPCO au titre du PDC ou de l'alternance, déclarations des entreprises interrogées)</i>	Constats sur l'offre de formation existante <i>(source : base France compétences, base RCO)</i>
(3) Formation des collaborateurs de l'ensemble des filières métiers pour les doter des connaissances et savoir-faire en matière d'information, de conseil et d'accompagnement des clients et consommateurs	<ul style="list-style-type: none">• Recours à des formations générales sur la relation client et la vente qui n'intègrent pas a priori de contenus sur la spécificité des produits et services sur les énergies alternatives aux fossiles et les systèmes et appareils associés• Exception notable : la formation « du fioul au biofioul » financée au titre du FNE	<ul style="list-style-type: none">• Une offre de formation émergente (principalement sur des formats courts d'une journée notamment et éligible au FNE)• Une offre de formation qui couvre de manière inégale les différentes énergies et les différents équipements de production de chaleur (offre développée sur le photovoltaïque et plus rare sur les biocombustibles)• Des formations dédiées, plutôt généralistes permettent de développer des compétences d'accompagnement et de conseil énergétique auprès des clients.• Il manque aujourd'hui une offre de formation (ou d'information-formation) qui permettrait aux entreprises (dirigeants et salariés) de disposer dans un format court d'une vue d'ensemble sur l'éventail des sources d'énergie et des solutions techniques existantes en termes de carburant et de chauffage, couvrant également la réglementation et les aides publiques existantes, alors que nombre d'entreprises disent éprouver des difficultés à se tenir au courant pour asseoir les réflexions stratégiques relatives à leur business model à partir de connaissances actualisées en continu.

La capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins

Familles de besoins de formations	Constats sur les formations mobilisées à date <i>(source : formations financées par l'OPCO au titre du PDC ou de l'alternance, déclarations des entreprises interrogées)</i>	Constats sur l'offre de formation existante <i>(source : base France compétences, base RCO)</i>
(4) Formation des collaborateurs des différentes filières métiers de l'entreprise à la mise en œuvre volontariste de pratiques éco-responsables	<ul style="list-style-type: none">• Formations à l'éco-conduite• Découverte de la norme ISO 14001	<ul style="list-style-type: none">• Une offre de formation assez abondante sur l'éco-conduite et souvent intégrée aux formations obligatoires en lien avec le transport de matières dangereuses• Une offre de formation développée concernant les normes qualité environnementales à la fois en lien avec l'application (pour les opérationnels) et également le déploiement de ces normes.

La capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins

Familles de besoins de formations	Constats sur les formations mobilisées à date <i>(source : formations financées par l'OPCO eu titre du PDC ou de l'alternance, déclarations des entreprises interrogées)</i>	Constats sur l'offre de formation existante <i>(source : base France compétences, base RCO)</i>
(5) Formation de collaborateurs sur des métiers ne relevant pas du cœur d'activité historique de la branche, concrétisant une stratégie de diversification / restructuration des activités de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Usage des produits phyto-sanitaires• Isolation des combles• FEEBAT (rénovation énergétique)• Gestion durable des haies• Travail en hauteur	<ul style="list-style-type: none">• Lorsque ces besoins de formation sont adossés à des métiers relevant d'autres branches comme celles du BTP par exemple, les offres de formation paraissent suffisantes également - quand bien même certaines difficultés de recrutement restent structurellement fortes par ailleurs (par exemple pour des emplois qualifiés d'installation-maintenance de systèmes de chauffage).

La capacité de l'offre de formation à répondre aux besoins

En synthèse

Dans la confrontation des besoins en compétences et de l'offre de formation existante, peu d'éléments attestent de besoins spécifiques liés à la transition écologique et énergétique de la branche que l'offre de formation existante ne couvrirait pas.

Alors que l'évolution des activités associées aux métiers de la branche en lien avec la transition écologique et énergétique ne débouche pas sur l'émergence de nouveaux métiers, il apparaît que l'offre de formation certifiante et non certifiante à disposition des entreprises de la branche **couvre globalement les besoins en formation** attachés à ces métiers et à leur évolution, en particulier pour les familles professionnelles technique et logistique.

On fait toutefois le constat d'un manque spécifique de solution de formation permettant aux décideurs et aux salariés des entreprises de la branche de **bénéficier en continu d'informations actualisées sur l'environnement énergétique, technique et technologique de la branche, la réglementation et les aides publiques accessibles aux clients ou aux entreprises. Cette offre permettrait aux** décideurs qui ne l'ont pas encore fait de revisiter leur stratégie, et aux salariés des différentes familles de métier de renforcer leur capacité à informer, conseiller et accompagner les clients dans le cadre des stratégies de développement et de diversification des activités de leur entreprise. Au-delà et en complément du besoin de formation et d'information, le besoin porte également sur des **prestations d'appui et de conseil sur la stratégie de l'entreprise** en lien avec la TEE. Pour une part importante des entreprises de la branche, ce point constitue un préalable en amont de l'intervention de conseillers de l'OPCO ou d'une PCRH qui pourrait dans un second temps les aider à affiner leur stratégie de formation et à identifier précisément les besoins de compétences et en formation associés.

Par ailleurs et plus largement, le **manque de connaissance de l'offre de formation** constitue un frein important à sa mobilisation par les entreprises, qui se conjugue avec les **difficultés qu'elles rencontrent dans le financement.**

5. RECOMMANDATIONS :

Propositions de plan d'action à destination de la branche professionnelle

Propositions des consultants présentées, discutées et enrichies lors de la réunion du 12 décembre 2024.

Précisions sur le statut et l'objet des recommandations

Les pages qui suivent présentent les **propositions de recommandations adressées par le cabinet AMNYOS** à la branche professionnelle du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers.

Ces propositions ont été discutées et enrichies lors de la réunion du 12 décembre 2024.

Elles sont destinées à alimenter la stratégie de réponse aux besoins d'accompagnement des entreprises et des salariés de la branche du négoce et de la distribution de combustible dans le contexte de la TEE.

Elles ont été élaborées dans la perspective :

- **D'apporter des réponses différenciées à la diversité des entreprises** qui composent le paysage de la branche et dont les besoins sont hétérogènes (4 axes qui ciblent 4 segments d'entreprises)
- **De cibler prioritairement les sujets** qui concernent le plus grand nombre d'entreprises et de salariés ou dont le traitement constitue un préalable à l'évolution des entreprises et des emplois.
- **D'alimenter les réflexions et les échanges** entre les partenaires sociaux de la branche professionnelle, l'OPCO EP et leurs partenaires (Etat, partenaires institutionnels et opérationnels en régions...), afin de repérer les conditions à réunir pour **une optimisation des interventions de chaque acteur, dans une recherche d'articulation et de subsidiarité au regard des résultats visés et des moyens mobilisables.**

Pour chaque action proposée, les éléments initialement **prévus dans l'EDEC** sont signalés et distingués des éléments **hors EDEC** (qui peuvent *pour partie* renvoyer à des actions pouvant bénéficier de l'appui de l'OPCO EP).

Un plan d'action structuré autour de 4 axes et 4 leviers d'actions

Actions de communication

Offre de formation

Offre d'appui-conseil

Politique de la branche

(1) Equiper toutes les entreprises de la branche des ressources indispensables pour prendre le virage de la transition écologique et des énergies renouvelables

1.1 Valorisation des résultats de l'étude

1.1 bis Valorisation d'expériences inspirantes d'entreprises et mise en réseau

1.2 Diffusion de la cartographie des métiers et des fiches métiers

1.5 Révision des **priorités de la branche** en matière de formation professionnelle en lien avec la TEE?

1.3. Mise en lisibilité de l'offre de formation existante

1.3 bis Mise en lisibilité de l'offre d'accompagnement des entreprises existantes

1.3 ter Mise en lisibilité de l'offre d'accompagnement des salariés

1.4 Déploiement d'une **nouvelle offre d'information – formation** : panorama de l'environnement énergétique, des technologies de CVC, du cadre réglementaire et des aides publiques associés

(2) Aider les entreprises les moins avancées à définir leur stratégie d'adaptation à la TEE

2.1 Sensibilisation ciblée des décideurs aux enjeux de la TEE

2.2 Formation courte interentreprises sur des actions emblématiques de la bascule sur les ENR

2.3 Appui-conseil orienté *adaptation / restructuration de la stratégie d'entreprise*

(3) Soutenir les entreprises les plus avancées dans la mise en œuvre de leur stratégie d'adaptation à la transition écologique et aux énergies renouvelables

3.1 Appui-conseil orienté *RH, TEE et mobilité des salariés*

3.2 Veille et observation renforcée des besoins de formation non satisfaits en lien avec la TEE

(4) Appuyer les démarches de cession et de reprise des entreprises dont les dirigeants vont partir en retraite

4.1 Appui-conseil orienté *transmission-cession*

Axe 1 : Equiper toutes les entreprises de la branche des ressources indispensables pour prendre le virage de la transition écologique et des énergies renouvelables

Actions	Résultats visés	Modalités opérationnelles	Échéance	Points d'attention
1.1 Valoriser les principaux résultats de l'étude	Permettre aux entreprises et aux acteurs qui les accompagnent (branche professionnelle, organisation patronale, conseillers de l'OPCO, OF, acteurs de la promotion des métiers...) de s'approprier les principaux enseignements de l'étude concernant les impacts à attendre de la TEE et les actions à conduire pour s'y préparer	<p>Prévu dans l'EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'un webinaire court de présentation des résultats (avec possibilité d'un replay) Diffusion d'éléments de communication écrits (synthèse rédigée, chiffres clés...) <p>Hors EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaboration et diffusion de capsules vidéo ad hoc Présentation des résultats de l'étude dans des AG régionales des OP et OS 	Court terme : Premier semestre 2025	<ul style="list-style-type: none"> Point de départ : validation et appropriation des résultats par la branche professionnelle Intérêt pour des capsules vidéo de format court (découpage en chapitres du replay du webinaire par ex)
1.1 bis Valoriser des expériences inspirantes d'entreprises et favoriser leur mise en réseau	Permettre aux entreprises et aux acteurs qui les accompagnent de s'approprier des expériences d'entreprises inspirantes	<p>Prévu dans l'EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> Repérage d'expériences d'entreprises et de parcours de mobilités de salariés dans le cadre de l'étude <p>Hors EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> Repérage en continu d'expériences d'entreprises et de parcours de mobilités de salariés Diffusion de témoignages Organisation d'échanges entre entreprises 	Moyen terme : Deuxième semestre 2025	<ul style="list-style-type: none"> Condition de repérage et d'implication des entreprises susceptibles de partager leur expérience (ex : intérêt convergent d'un cédant et d'un repreneur d'entreprise)
1.2 Diffuser la cartographie et les fiches métiers actualisés	Permettre aux entreprises et salariés de la branche, mais aussi aux acteurs de la formation et de l'orientation professionnelle qui les accompagnent, de s'approprier les changements à l'œuvre	<p>Prévu dans l'EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> Valorisation et promotion de la cartographie actualisée, possible avec l'appui de l'OPCO sur demande de la CPNEFP 	Moyen terme : Deuxième semestre 2025	<ul style="list-style-type: none"> Diffusion en prenant appui sur des canaux / supports

De manière transversale, installation et animation par les partenaires sociaux de la branche d'une discussion sur les résultats de l'étude et les enjeux d'adaptation pour les entreprises et les salariés de la branche

Axe 1 : Equiper toutes les entreprises de la branche des ressources indispensables pour prendre le virage de la transition écologique et des énergies renouvelables

Actions	Résultats visés	Modalités opérationnelles	Échéance	Points d'attention
1.3 Renforcer la lisibilité de l'offre de formation existante en même temps que des « bonnes pratiques » permettant de chercher et trouver facilement une formation répondant à son besoin	Améliorer la capacité des entreprises à identifier l'offre de formation mobilisable en lien avec la TEE, en couvrant les 5 familles de besoins de formation identifiés : <ul style="list-style-type: none"> • prise de décision stratégique et conduite du changement • Stockage, transports, installation et maintenance, • Information, conseil et accompagnement des clients, • Pratiques éco-responsables • Diversification des activités et des métiers 	<p>Prévu dans l'EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en valeur de l'offre de formation par différents canaux de communication : Webinaire / guide pratique transversal <p>Hors EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en valeur de « bonnes pratiques » permettant de chercher et trouver une formation répondant à son besoin • Intervention des conseillers de l'OPCO 	Moyen terme : second semestre 2025	<p><i>De manière transversale : mise en place d'un <u>canal de communication de référence</u> pour assurer la diffusion des informations adressées aux entreprises et aux salariés de la branche, avec deux options :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une page ou un site internet dédié à la branche si les informations sont spécifiques (ex : besoins des entreprises, offres de formation...) <p><i>Ou</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une page ou un site internet interbranche si les informations ne sont pas spécifiques (ex : mode d'emploi et bonnes pratiques sur la recherche d'une offre de formation répondant à ses besoins)
1.3 bis Renforcer la lisibilité de l'offre d'accompagnement à la transition et à la transformation des entreprises	Améliorer la capacité des entreprises à identifier les offres d'accompagnement mobilisables en lien avec la TEE sur les différentes familles de besoins identifiées en matière de conseil et accompagnement : <ul style="list-style-type: none"> • orienté sur la restructuration de la stratégie d'entreprise • orienté sur la mise en œuvre de la stratégie d'adaptation à la TEE sous l'angle des RH et de la conduite du changement • transmission-cession d'entreprise 	<p>Prévu dans l'EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en valeur de l'offre d'accompagnement par différents canaux de communication : Webinaire par ex, site internet de la fédération... <p>Hors EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement des partenariats de l'OPCO avec les réseaux des CMA et CCI 	Moyen terme : second semestre 2025	
1.3 ter Renforcer la lisibilité de l'offre d'accompagnement à l'évolution professionnelle des salariés	Améliorer la capacité des salariés à identifier les dispositifs d'accompagnement mobilisables dans leur évolution professionnelle (CEP , Associations Transition Pro...)	<p>Hors EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en valeur du CEP • Mise en valeur des différents dispositifs dédiés à la sécurisation des trajectoires professionnelles des salariés 	Moyen terme : second semestre 2025	

Axe 1 : Equiper toutes les entreprises de la branche des ressources indispensables pour prendre le virage de la transition écologique et des énergies renouvelables

Actions	Résultats visés	Modalités opérationnelles	Échéance	Points d'attention
<p>1.4 Faire émerger et déployer une nouvelle offre d'information – formation : « panorama des énergies et des technologies de CVC, du cadre réglementaires et des aides publiques associés »</p>	<p>Permettre aux entreprises de la branche d'accéder à une offre de d'information - formation garantissant des contenus actualisés, sur un format court, facilement accessible en distanciel et en asynchrone, de manière permanente</p>	<p>Hors EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conception, financement et déploiement d'une nouvelle offre ad hoc • Format envisageable : <ul style="list-style-type: none"> ○ mise à disposition de ressources en libre accès. Ex : capsules courtes de formation au format vidéo ○ webinaire semestriel adossé à une initiative de veille ○ Couplage possible à une prestation d'appui-conseil aux entreprises (cf. action 2.3) 	<p>Moyen – long terme : 2025, 2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suppose un budget ad hoc • Peut donner lieu à un partenariat avec d'autres branches (connexions avec amont et aval de la filière) • Possibilité de prendre appui sur le FNE (sous réserve de l'évolution des priorités et critères) • Différents périmètres envisageables : offre de services spécifique à la FF3C ou à l'ensemble des entreprises de la branche ?
<p>1.5 Révision des priorités de la branche en matière de formation professionnelle en lien avec la TEE</p>	<p>Assurer la cohérence entre les priorités et les moyens mobilisés par la branche dans le domaine de la formation professionnelle et les enjeux de transformation liés à la TEE</p>	<p>Hors EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définition de priorités de branche pour la formation • Révision de la politique de financement • Dialogue interbranches de filière <p>Prévu dans l'EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appui à la branche dans la formalisation et le déploiement de sa stratégie emploi-formation 	<p>Moyen - long terme : 2025-2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enjeu clé : action susceptible de déterminer globalement les lignes directrices du plan d'action (objectifs, priorités, moyens alloués) • Pistes : négociation de branche en vue de la définition d'une contribution conventionnelle, d'un accord sur la Pro-A, l'abondement du PCF... • Nécessité d'un <u>suivi</u> de la mise en œuvre du plan d'action

Axe 2 : Aider les entreprises les moins avancées à définir leur stratégie d'adaptation à la TEE

Actions	Résultats visés	Modalités opérationnelles	Échéance	Points d'attention
2.1 Sensibilisation ciblée aux enjeux de la TEE	<p>Amener les entreprises les moins avancées dans la prise en compte de la TEE à prendre conscience de la nécessité d'engager des stratégies d'adaptation (enjeux / opportunités-menaces, inspirations...), à repérer des ressources mobilisables et à engager une démarche</p>	<p>Prévu dans l'EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Outillage des conseillers de l'OPCO pour soutenir leur capacité de détection et de sensibilisation des entreprises : renforcement en cours de l'outil de prédiagnostic de l'OPCO EP sur la thématique « TEE » <p>Hors EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mailing ciblé assuré par l'OPCO à la demande de la branche • Élaborer un outil d'autodiagnostic et de sensibilisation de type « quiz » <p><i>En articulation avec</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Action 1.1, <i>webinaire court de présentation des résultats, diffusion d'éléments de communication écrits...</i> • Action 1.1bis : <i>repérage et valorisation d'expériences d'entreprises inspirantes</i> • Actions 1.3, 1.3 bis et 1.3 ter : <i>amélioration de la lisibilité des solutions de formation et d'accompagnement existantes</i> 	<p>Moyen terme : deuxième semestre 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Optimisation des signaux permettant la détection des entreprises
2.2 Formation courte interentreprises sur des actions emblématiques de la commercialisation de produits ENR <i>>> Exemple : « passer du fioul au biofioul »</i>	<p>Amener les entreprises à identifier concrètement les modalités de bascule vers des alternatives aux fossiles, les gains qui peuvent en être escomptés et les leviers d'action à mobiliser pour conduire le changement</p>	<p>Hors EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incitation à la mise en place d'une offre de formation inter-entreprises ou intra-entreprises mobilisable par les entreprises <p>ou bien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conception, financement et programmation d'une nouvelle offre de formation interentreprises, par exemple sous la forme d'une action collective mobilisant du FNE 	<p>Moyen-long terme : 2025-2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de prendre appui sur l'expérience EFFICLASSE • Dispositif FNE (critères d'éligibilité)
2.3 Appui-conseil orienté stratégie d'entreprise	<p>Permettre aux entreprises qui n'ont pas défini de stratégie d'adaptation et de transformation en lien avec la TEE de bénéficier d'un appui-conseil personnalisé pour diagnostiquer leur stratégie, explorer le champ des possibles et définir la stratégie d'adaptation la plus adaptée à leur situation</p>	<p>Hors EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Couplage possible avec des interventions en sensibilisation (2.1, 2.2 voire 1.6) • Cf. les dispositifs recensés dans le guide « Dispositifs d'accompagnement à la transition écologique pour les PME industrielles Direction générale des Entreprises » 	<p>Moyen-long terme : 2025-2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariats possibles avec les réseaux consulaires (CCI, CMA), l'ADEME...

Axe 3 : Soutenir les entreprises les plus avancées dans la mise en œuvre de leur stratégie d'adaptation à la transition écologique et aux énergies renouvelables

Actions	Résultats visés	Modalités opérationnelles	Échéance	Points d'attention
3.1 Appui-conseil RH coloré TEE et reconversion	Permettre aux entreprises engagées dans une stratégie d'adaptation et de transformation en lien avec la TEE de bénéficier d'un appui-conseil personnalisé pour en déployer les volets RH – compétences – formation et conduite du changement, notamment s'agissant de la mobilisation de formations et d'ingénieries de parcours adaptées à la variété des besoins	<p>Prévu dans l'EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> Appui sur les diagnostics Accompagnement TEE / RH 	Moyen terme : 2026	<ul style="list-style-type: none"> Existence d'un reste à charge pour les entreprises dans la PCRH Opportunité de renforcer la dimension collective pour favoriser la mise en réseau
3.2 veille et observation renforcée des besoins de formation non satisfaits en lien avec la TEE	<p>Détecter et objectiver les besoins de formation non satisfaits et leur origine, en mettant en évidence</p> <ul style="list-style-type: none"> Les éventuelles insuffisances de l'offre de formation en lien avec la TEE et les besoins de renforcement qui en découlent les déterminants du non-recours à la formation pour les entreprises qui ont des besoins de formation identifiés en lien avec la TEE les besoins de renforcement des ingénieries de parcours de reconversion professionnelle à l'intérieur de la branche ou auprès d'autres branches 	<p>Hors EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en place les conditions d'une veille renforcée sur le repérage de besoins de formation émergents ou non satisfaits <ul style="list-style-type: none"> RDV annuel des représentants de la branche et de l'OPCO afin de partager les informations recueillies Ciblage de 2 régions pilotes (AURA et Nouvelle Aquitaine par exemple) Veille continue assurée par les conseillers de l'OPCO Veille continue assurée par les représentants des OP et OS de la branche 	Moyen terme : deuxième semestre 2025	<ul style="list-style-type: none"> Ciblage des régions à ajuster selon la répartition des entreprises et le maillage assuré par la F3C. Repérage de signaux faibles à convertir dans des estimations chiffrées pour valider l'existence de volumes critiques Connexion éventuelle avec d'autres branches professionnelles dans le périmètre de l'OPCO ou inter-OPCO selon la typologie des parcours d'évolution professionnelle Connexions éventuelles avec les DARP

Axe 4 : Appuyer les démarches de cession et de reprise des entreprises dont les dirigeants vont partir en retraite

Actions	Objectifs	Modalités opérationnelles	Échéance	Points d'attention
4.1 Appui-conseil orienté reprise-transmission	Amener les dirigeants susceptibles de partir en retraite à un horizon de 5-10 ans à anticiper les conditions d'une transmission ou d'une cession de leur activité et à s'y préparer concrètement, notamment en engageant des discussions avec des repreneurs potentiels	<p>Hors EDEC</p> <ul style="list-style-type: none"> Détection des entreprises concernées via analyse des fichiers et veille des conseillers Sensibilisation par les conseillers ou via une campagne de communication Déploiement de prestations de conseil à la transmission-reprise Partenariats avec des acteurs de la création-reprise d'activité (CMA, CCI, BPI...) 	Moyen – long terme : 2026	<ul style="list-style-type: none"> Ne pas perdre de vue que la perspective de cession d'entreprises peut constituer une opportunité pour les entreprises intéressées par un rachat, et donc un argument pour les inciter à s'impliquer dans des démarches collectives de sensibilisation, de partage d'expérience et de mise en réseau au niveau de la branche Enjeu d'articulation aux appuis dédiés aux deux autres catégories d'entreprise (selon le degré de maturité)

06. ANNEXES

- A. Ressources bibliographiques
- B. Acteurs interrogés et participants aux groupes de travail
- C. Présentation des entreprises répondantes à l'enquête quantitative
- D. Formations présentant un lien spécifique avec la TEE

A. Ressources bibliographiques

- **AGEFOS PME**, *Etat des lieux des activités secondaires et analyse de l'impact des projets de diversification*, 2016 ;
- **AGEFOS PME**, *Actualisation de la cartographie des métiers et des fiches-métiers*, 2017 ;
- **OPCO EP**, *Panorama de la branche professionnelle du négoce et de la distribution de combustibles*, 2023 ;
- **OPCO EP**, *Panorama de la branche professionnelle du négoce et de la distribution de combustibles*, 2022 ;
- **OPCO EP**, *Analyse des effets de la transition écologique et énergétique. Branche professionnelle du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers*, 2024 ;
- **OPCO EP**, *Etude sur les pratiques de formation des entreprises*, 2023 ;
- **OPCO EP**, *Etude sur les pratiques de formation des entreprises*, 2024 ;
- **OPCO EP**, *Etude sur l'égalité professionnelle*, 2022 ;
- **Secrétariat général pour la planification écologique (SGPE)**, *Stratégie emplois et compétences pour la planification écologique*, 2024 ;
- **XERFI**, *Le négoce de combustibles*, 2023.

B. Les acteurs interrogés

Dans le cadre de la phase de cadrage, 8 acteurs ont été interrogés :

Acteurs interrogés	Type d'acteur	Date de l'entretien
Fédération française des combustibles, carburants et chauffage (FF3C)	Organisation professionnelle	28 mars 2024 28 octobre 2024
Entreprise 1	Entreprise	26 mars 2024
Entreprise 2	Entreprise	12 avril 2024
CFE CGC	Organisation syndicale	3 avril 2024
CFDT	Organisation syndicale	12 avril 2024
Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC)	Institutionnel (Etat)	13 juin 2024
Secrétariat général à la planification écologique (SGPE)	Institutionnel (Etat)	2 avril 2024
BRAFCO (Fédération belge)	Organisation professionnelle	22 avril 2024

B. Les acteurs interrogés

Les participants au groupe de travail d'élaboration des scénarii prospectifs

Ont participé au focus group mobilisé pour la formalisation des scénarii prospectifs les acteurs suivants :

- Deux représentants de la Fédération française des combustibles, carburants et chauffage (FF3C) ;
- Une petite entreprise (employant moins de dix salariés) ;
- Un représentant de la confédération autonome du travail (CAT) ;
- Un représentant de Force Ouvrière (FO) ;
- Un représentant de la confédération française démocratique du travail (CFDT).

B. Les acteurs interrogés

Dans le cadre des investigations qualitatives, deux vagues d'entretiens ont été réalisées ont été réalisées pour interroger au total **21 entreprises** : 7 entretiens en vague 1 (mai-juillet), puis 14 en vague 2 (octobre) (qui s'ajoutent aux deux premières entreprises interrogées au cours de la phase de cadrage)

Vague d'enquête	Nom de l'entreprise	secteur	Effectifs	LIBELLE_REGION
VAGUE 2	Entreprise 3	commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	0 à 9	La Réunion
VAGUE 2	Entreprise 4	commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	0 à 9	Provence-Alpes-Côte d'Azur
VAGUE 1	Entreprise 5	commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	0 à 9	Bourgogne-Franche-Comté
VAGUE 2	Entreprise 6	commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	10 et plus	La Réunion
VAGUE 2	Entreprise 7	commerce de détail de charbons et combustibles	0 à 9	Grand Est
VAGUE 2	Entreprise 8	commerce de détail de charbons et combustibles	0 à 9	Hauts-de-France
VAGUE 2	Entreprise 9	commerce de détail de charbons et combustibles	0 à 9	Nouvelle-Aquitaine
VAGUE 2	Entreprise 10	commerce de détail de charbons et combustibles	0 à 9	Occitanie
VAGUE 2	Entreprise 11	commerce de détail de charbons et combustibles	0 à 9	Pays de la Loire
VAGUE 2	Entreprise 12	commerce de détail de charbons et combustibles	0 à 9	Provence-Alpes-Côte d'Azur
VAGUE 2	Entreprise 13	commerce de détail de charbons et combustibles	10 et plus	Bourgogne-Franche-Comté
VAGUE 1	Entreprise 14	commerce de détail de charbons et combustibles	10 et plus	Hauts-de-France
VAGUE 1	Entreprise 15	commerce de détail de charbons et combustibles	10 et plus	Hauts-de-France
VAGUE 2	Entreprise 16	commerce de gros de combustibles et de produits annexes	0 à 9	Auvergne-Rhône-Alpes
VAGUE 1	Entreprise 17	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	0 à 9	Auvergne-Rhône-Alpes
VAGUE 2	Entreprise 18	commerce de gros de combustibles et de produits annexes	0 à 9	Île-de-France
VAGUE 2	Entreprise 19	commerce de gros de combustibles et de produits annexes	0 à 9	Nouvelle-Aquitaine
VAGUE 1	Entreprise 20	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	10 et plus	Centre-Val de Loire
VAGUE 1	Entreprise 21	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	10 et plus	Hauts-de-France
VAGUE 1	Entreprise 22	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	10 et plus	Hauts-de-France
VAGUE 2	Entreprise 23	commerce de gros de combustibles et de produits annexes	10 et plus	Occitanie

B. Les acteurs interrogés

Quatre organismes de formation, de profil différents ont été interrogés dans le cadre d'un entretien.

Organisme	Spécificité du positionnement	Liens vers les sites internet
EFFICLASSE	Organisme non spécialisé sur le combustible et la TEE, mais qui a développé et déployé une formation courte « du fioul au biofioul » (FNE)	https://efficlasse.com/formations/
IFP TRAINING	Gros OF spécialisé oil & gas, qui délivre des formations sur la TEE	https://www.ifptraining.fr/piloter-engager/energies-renouvelables-transition-energetique-decarbonation.html
IF2P EVOLUTION	OF implanté en Nouvelle Aquitaine, délivre des formations PAC, chaudière à gaz, photovoltaïque...	Formations disponibles
AFABAT - Association pour la Formation dans l'Artisanat du Bâtiment Auvergne Rhône-Alpes	OF rattaché à la CAPEB, délivre des formations gaz, fioul, biomasse, RGE...	Nos formations bâtiment - Département TRANSITION ENERGETIQUE / RGE

C. Entreprises répondantes à l'enquête par questionnaire

L'enquête par questionnaire a donné lieu à **132 réponses**. Elle a fait l'objet d'une **passation mixte**, par téléphone (96 répondants) et par internet (36). Les questionnaires téléphoniques ont été renseignés auprès du dirigeant de l'entreprise ou de la personne en charge du recrutement.

Globalement, les codes NAF des entreprises répondantes disposent d'une représentation fidèle à la répartition à l'échelle de la branche (selon le nombre d'établissements exposés dans le rapport de branche 2023). **Près de la moitié (46%) des entreprises ayant répondu à l'enquête par questionnaire sont des entreprises relevant du code NAF 47.78B** (« Commerces de détail de charbons et combustibles »). **Plus du quart des entreprises répondants relèvent, quant à elles, du code NAF 46.71Z** (« Commerces de gros de combustibles et de produits annexes »).

Les entreprises relevant des autres codes NAF, notamment celles relevant du code NAF 47.30Z (« Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé »), bénéficient également d'une représentativité fidèle à celle de leur poids en nombre d'établissements au sein de la branche mais ne disposent pas d'un nombre de répondants satisfaisants pour en traiter les données isolément.

87% des entreprises répondantes emploient moins de dix salariés. A ce titre, les entreprises ayant répondu à l'enquête par questionnaire sont représentatives de l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle recensée dans le dernier rapport de branche¹.

Sources

1. **OPCO EP**, *Panorama Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers*, Op cit., page 6.

Répartition des entreprises répondantes selon leur code NAF
(en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

Répartition des entreprises répondantes selon leur taille en effectifs salariés (en %)

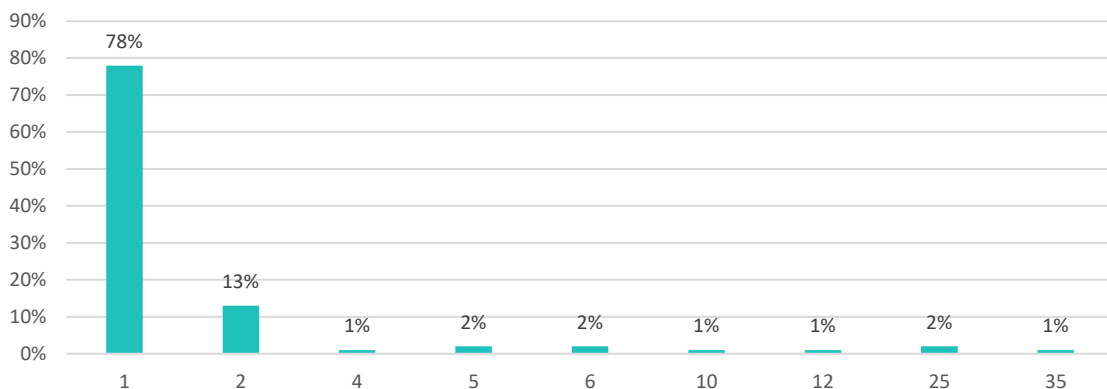


Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

C. Entreprises répondantes à l'enquête par questionnaire

Plus des trois quarts (78%) des entreprises répondantes ne comptent qu'un unique établissement. Quand elles en ont plusieurs, les entreprises ont généralement un nombre restreint d'établissements (13% en ont deux) et rares sont ceux qui en comptent plus que deux.

Nombre d'établissements que comportent les entreprises (en %)

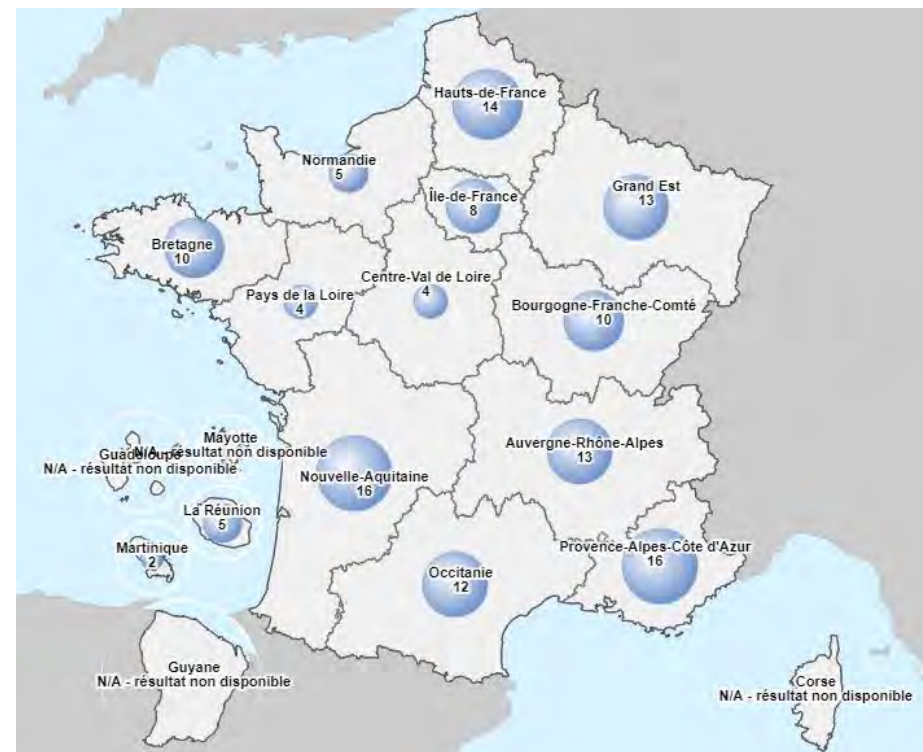


Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

Sources

1. OPCO EP, Panorama Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers, Op cit., page 13.

Les entreprises répondantes sont présentes dans l'ensemble des régions métropolitaines (et dans deux territoires ultramarins : La Réunion et la Martinique). La carte ci-dessous offre une représentation équivalente à celle des implantations des établissements de la branche. Quelques régions pèsent davantage dans la population répondante qu'à l'échelle de la branche, notamment la région PACA¹.



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

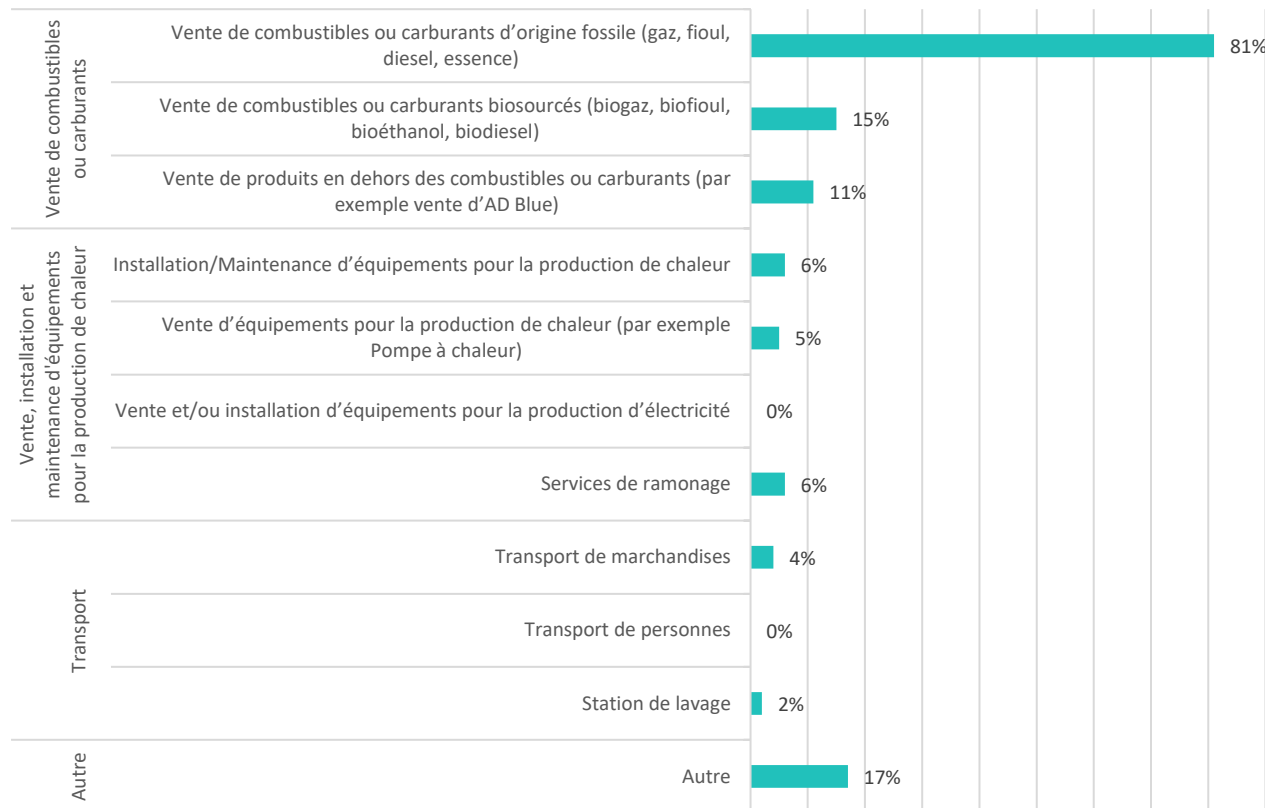
C. Entreprises répondantes à l'enquête par questionnaire

L'activité des entreprises ayant répondu à l'enquête par questionnaire s'articule essentiellement autour de la vente de combustibles ou de carburants (86% des entreprises exercent des activités y afférant). Plus précisément, **la vente de combustibles ou de carburants d'origine fossile (gaz, fioul, diesel, essence, etc.) représente la principale activité des entreprises**, exercée par 81% des entreprises répondantes.

Dans une moindre mesure, les entreprises répondantes disposent d'une activité de vente de combustibles ou de carburants biosourcés (biogaz, biofioul, bioéthanol, biodiesel, etc.) (15%), de vente de produits en dehors des combustibles ou des carburants (AD Blue par exemple) (11%).

Les activités de vente, d'installation et de maintien d'équipements pour la production de chaleur et les activités de transport sont bien moins centrales que la vente de combustibles ou de carburants ; 10% des entreprises ont une activité de vente, d'installation et de maintenance d'équipements de production de chaleur et 4% ont une activité de transport.

Activités des entreprises répondantes (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

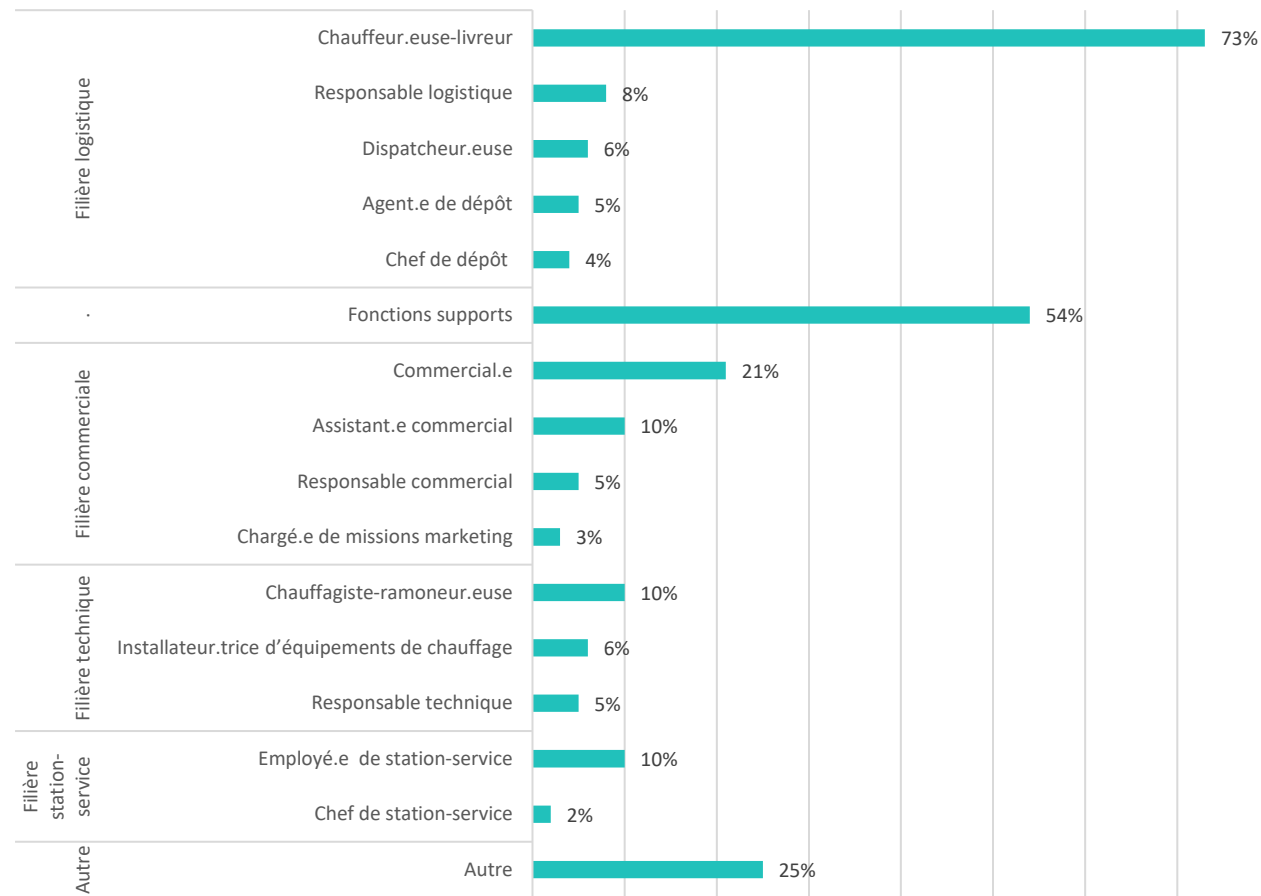
C. Entreprises répondantes à l'enquête par questionnaire

Parmi les métiers présents au sein des entreprises répondantes, **ceux de la filière logistique sont les plus présents** (76% des entreprises emploient au moins une personne sur l'un des métiers associés à la filière logistique), à commencer par le métier de chauffeur-livreur (73% des entreprises en employant au moins un).

Les **fonctions supports occupent une place non-négligeable** parmi les métiers présents au sein des entreprises interrogées (54%).

Viennent ensuite les métiers de la filière commerciale (32% des entreprises emploient au moins une personne sur l'un des métiers de la filière commerciale), les métiers de la filière technique (14%) puis les métiers de la filière des stations-services (11%).

Métiers et fonctions présents au sein des entreprises (maille métier) (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

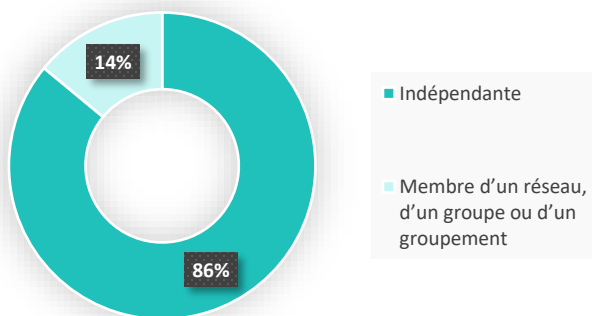
C. Entreprises répondantes à l'enquête par questionnaire

86% des entreprises interrogées sont des entreprises indépendantes, quand 14% appartiennent à un groupe, un groupement ou un réseau.

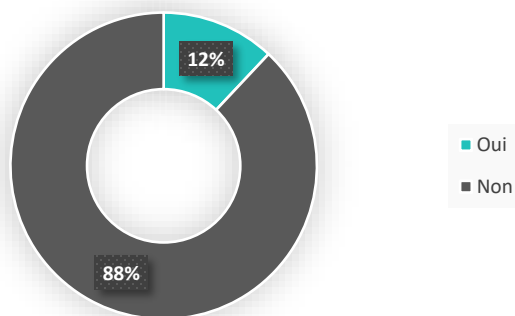
12% des entreprises disposent d'un responsable ou d'un service dédié aux ressources humaines.

82% des chefs d'entreprise ont plus de 40 ans. La moitié des chefs d'entreprises ont entre 40 et 54 ans.

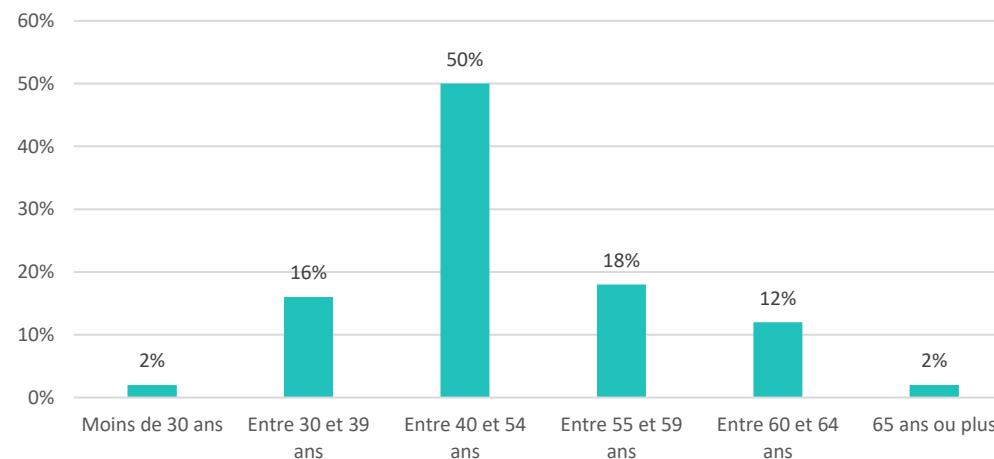
Part des entreprises indépendantes et membre d'un groupe, d'un groupement ou d'un réseau (en %)



Part des entreprises disposant d'un directeur ou d'un responsable des ressources humaines (DRH / RRH) (en %)



Âge du chef d'entreprise (en %)

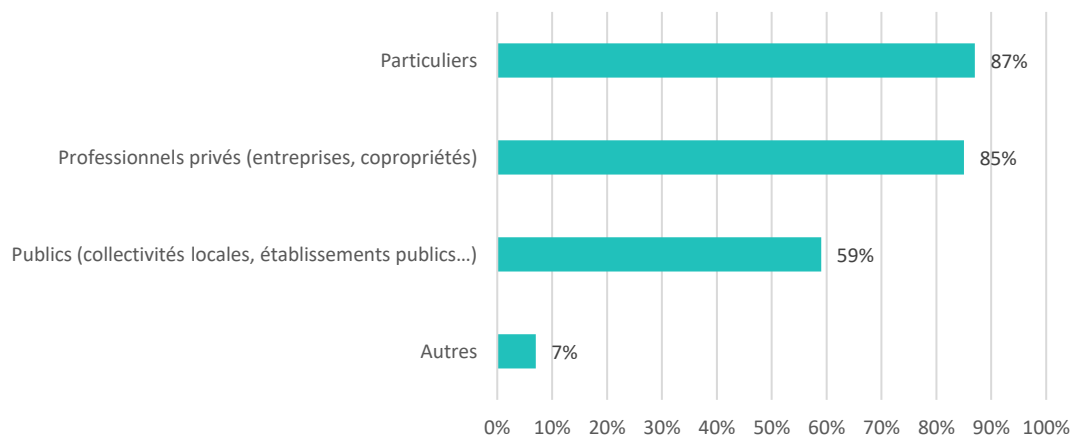


Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

C. Entreprises répondantes à l'enquête par questionnaire

La clientèle des entreprises interrogées est quasi-systématiquement composée de clients particuliers et/ou de clients professionnels du secteur privé (respectivement 87% et 85%). De plus, plus de la moitié des entreprises interrogées (59%) compte parmi leurs clients des acteurs publics.

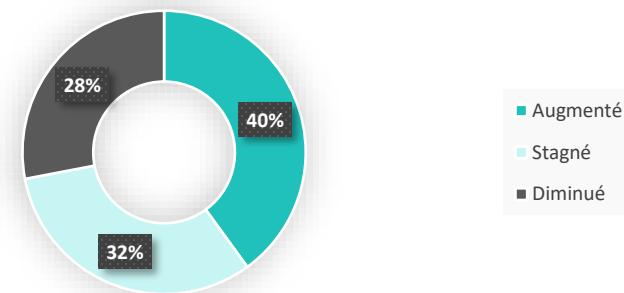
Typologie des clients des entreprises (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

Concernant le chiffre d'affaires des entreprises ayant répondu à l'enquête par questionnaire, **28% d'entre elles affirment qu'il a diminué au cours des deux dernières années**. Il s'agit d'un phénomène rencontré par une part semblable d'entreprises quel que soit leur code NAF d'appartenance, à l'exception des entreprises relevant du code NAF 47.78B (« Commerce de détail de charbons et de combustibles »), où ce sont 36% des entreprises qui affirment avoir vu leur chiffre d'affaires diminuer au cours des deux dernières années.

Evolution du chiffre d'affaires des entreprises au cours des deux dernières années (en %)



Source : Enquête Amnyos-Auxilia-LVDC (Base complète : 132 répondants).

NB : Si la part des entreprises dont le chiffre d'affaires a augmenté s'établit à un niveau relativement élevé, c'est également, au moins en partie, en lien avec l'inflation des prix des produits énergétiques. Les prix d'achats en gros de produits énergétiques et de revente aux consommateurs finaux ayant augmenté, le chiffre d'affaires des entreprises aurait eu tendance à croître mécaniquement ; ce qui n'est pas synonyme pour autant d'une amélioration du modèle économique de ces entreprises.

D. Formations présentant un lien spécifique avec la TEE *

Formations financées par l'OPCO EP au titre du PDC en 2023 et présentant un lien spécifique à la TEE *

Domaine de formation (recodé)	Intitulé de la formation	Durée de la formation (h)	NAF entreprise	Secteur d'activité entreprise	Nb de stagiaires
Sécurité	Les ICPE	7	3522Z	Autre	3
Sécurité	Découvrir les exigences de l'ISO 14001 version 2015 – (C0744)	14	4612B	Autre	1
Sécurité	Actualité Ecophyto dans votre Région	7	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
Sécurité	Actualité Ecophyto dans votre Région	14	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
Sécurité	CI - Conseil à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques - Initial	28	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
Sécurité	CI - Conseil à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques - Renouvellement	14	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
technique	Plan de gestion durable de haie	21	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
technique	Plan de gestion durable des haies	21	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
technique	Comment assurer la transition énergétique du fioul vers le biofioul?	7	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
technique	IF2P evolution	21	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
technique	INSTALLER ET PREPARER L'AMISE EN SERVICE D'UNE CLIMATISATION REVERSIBLE	7	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
technique	FEEBAT RENOV	21	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
technique	Feebat Renov	21	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
technique	Comment assurer la transition énergétique du fioul vers le biofioul	7	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	2
technique	Comment assurer la transition énergétique du fioul vers le biofioul	7	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
technique	qulipv36 - generateur photovoltaïque	21	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
technique	Plan de gestion durable des haies	21	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	1
technique	FNE23 - comment assurer la transition énergétique du Fioul vers le Biofioul	7	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	9
technique	FNE23 : Réaliser et maintenir une installation photovoltaïque	21	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	2
technique	Formation économique	7	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	4
technique	Comment assurer la transition énergétique du Fioul vers le Biofioul	7	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	1
technique	Réduire durablement ses impacts environnementaux	14	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	1
Transport, logistique	E-learning : Prévention du risque routier et éco-conduite	2	3522Z	Autre	3
Transport, logistique	PREVENTIS CONTINUUM PRO	7	4612B	Autre	1
Transport, logistique	Formation écoconduite	7	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	2
Transport, logistique	Formation écoconduite	7	4778B	commerce de détail de charbons et combustibles	2
Transport, logistique	PERFECTIONNEMENT DES CONDUCTEURS DU TRM - CONDUITE ECO CITOYENNE (ECO-CONDUITE)	7	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	4
Transport, logistique	FORMATION A LA CONDUITE ECONOMIQUE ET RATIONNELLE	7	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	3
Transport, logistique	FORMATION A LA CONDUITE ECONOMIQUE ET RATIONNELLE	7	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	3
Transport, logistique	FORMATION A LA CONDUITE ECONOMIQUE ET RATIONNELLE	7	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	3
Transport, logistique	FORMATION A LA CONDITE ECONOMIQUE ET RATIONNELLE	7	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	3
Transport, logistique	Préventis ECO	7	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	3
Transport, logistique	h-NA23_3.16 - BDPT ecodv ecoconduite	7	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	2
Transport, logistique	h-NA23_3.16 - BDPT Ecodév - ecoconduite	7	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	2
Transport, logistique	h-NA23_3.16 - BDPT Ecodév - ecoconduite	7	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	2
Transport, logistique	PREVENTIS CONTINUUM PRO	7	4671Z	Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	1

* Source : données de gestion de l'OPCO. Recodage et sélection opérés par AMNYOS à partir des intitulés des formations et des diplômes, sur la base des données de gestion de l'OPCO

D. Formations présentant un lien spécifique avec la TEE

Repérage des formations certifiantes répondant à des besoins de développement des compétences dans le domaine technique en lien avec la transition écologique et énergétique *

Code RNCP/RS	Type de répertoire	typologie TEE	Intitulé	Niveau de qualification
RNCP38921	RNCP	accompagnement de client / conseil énergétique	Chef de projet en rénovation énergétique performante	Niveau 5
RNCP39631	RNCP	accompagnement de client / conseil énergétique	Chef de projet en rénovation énergétique	Niveau 5
RNCP38239	RNCP	accompagnement de client / conseil énergétique	Chef de projet en rénovation énergétique et intelligence du bâtiment	Niveau 5
RNCP38939	RNCP	accompagnement de client / conseil énergétique	Chef de projet en rénovation énergétique	Niveau 5
RNCP39621	RNCP	accompagnement de client / conseil énergétique	Chef de projet en rénovation énergétique	Niveau 5
RNCP38361	RNCP	accompagnement de client / conseil énergétique	BTS - Fluides-énergies-domotique (option A « génie climatique et fluidique », option B « froid et conditionnement d'air », option C « domotique et bâtiments communicants»)	Niveau 5
RNCP37432	RNCP	accompagnement de client / conseil énergétique	Chef de projet en rénovation énergétique	Niveau 5
RNCP38521	RNCP	accompagnement de client / conseil énergétique	Chef de projet en rénovation énergétique	Niveau 5
RNCP38931	RNCP	accompagnement de client / conseil énergétique	Chef de projet en rénovation énergétique performante et durable	Niveau 5
RS5896	RS	installation équipements énergie alternative	Installation de solutions connectées pour l'habitat	
RNCP37508	RNCP	installation équipements énergie alternative	Installateur de pompe à chaleur	Niveau 3
RNCP38306	RNCP	installation équipements énergie alternative	CAP - Monteur en installations thermiques	Niveau 3
RNCP36930	RNCP	Installation et maintenance équipements énergie alternative	Technicien d'installation et de maintenance de pompe à chaleur	Niveau 4
RNCP38792	RNCP	Installation et maintenance équipements énergie alternative	Installateur - poseur de poêles et cheminées	Niveau 3
RNCP39223	RNCP	Installation et maintenance équipements énergie alternative	Technicien d'installation et de maintenance de systèmes énergétiques spécialisé en énergies renouvelables	Niveau 4
RNCP36660	RNCP	Installation et maintenance équipements énergie alternative	Technicien en systèmes de génie climatique et systèmes sanitaires : option maintenance, option installation (BTM)	Niveau 4
RNCP37659	RNCP	Installation et maintenance équipements énergie alternative	Fumiste, option ramoneur, option poëlier-âtrier (CTM)	Niveau 3
RNCP37044	RNCP	Installation et maintenance équipements énergie alternative	Installateur de poêles à bois	Niveau 3
RNCP35845	RNCP	Installation et maintenance équipements énergie alternative	BAC PRO - Installateur en Chauffage, Climatisation et Énergies Renouvelables	Niveau 4
RNCP38726	RNCP	Installation et maintenance équipements énergie alternative	BP - Monteur en installations de génie climatique et sanitaire	Niveau 4
RNCP39297	RNCP	Installation et maintenance équipements énergie alternative	CS - Technicien en énergies renouvelables	Niveau 4
RNCP37218	RNCP	Installation et maintenance équipements énergie alternative	DSP - Installateur de systèmes de production photovoltaïque	Niveau 4
RNCP37644	RNCP	Installation et maintenance équipements énergie alternative	CQP Installateur mainteneur en systèmes solaires thermiques et photovoltaïques	Niveau 4
RNCP36198	RNCP	Installation et maintenance équipements énergie alternative	CQP Technicien de maintenance et d'installation de Pompe à Chaleur et de Climatiseur (PAC - CLIM)	Niveau 4
RNCP36138	RNCP	Maintenance équipements énergie alternative	CQP Technicien de maintenance d'appareils de chauffage au gaz	Niveau 4

* Source : bases de données France compétences. Sélection assurée par Amnyos au moyen de requêtes par mots clés puis de l'examen des référentiels de certification



amn4os
groupe

En partenariat
avec

AUXILIA

GroupesOS

LVDC

SERVICE PUBLIC

www.opcoep.fr

