



**HAL**  
open science

# Les mobilités et modes de vie des salariés de l'industrie agroalimentaire dans le Bocage ornais

Matthieu Vannier

► **To cite this version:**

Matthieu Vannier. Les mobilités et modes de vie des salariés de l'industrie agroalimentaire dans le Bocage ornais. Géographie. 2019. dumas-02291739

**HAL Id: dumas-02291739**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-02291739>**

Submitted on 19 Sep 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



# **Les mobilités et modes de vie des salariés de l'industrie agroalimentaire dans le Bocage ornais**



**Matthieu Vannier**

**Mémoire encadré par Patrice Caro et Philippe Madeline  
Master 1 Géographie Aménagement Environnement et Développement  
Parcours Ruralités en transition**

## Remerciements

Je tiens d'abord à remercier mes encadrants, Patrice Caro et Philippe Madeline, pour leurs conseils, leur aide, leurs encouragements et tout le temps consacré au suivi de mon mémoire.

Merci aux entreprises Gillot et Bolaidor qui ont accepté que je vienne interroger leurs salariés et à toutes les personnes employées dans ces deux entreprises qui ont accepté de répondre à mon questionnaire. Je remercie également les élu.e.s et les salarié.e.s d'agences d'intérim et de Pôle Emploi qui ont accepté de me rencontrer et m'ont apporté des informations essentielles à la réalisation de ce mémoire.

Je remercie également mes supers collègues de la BU (les deux Nicolas et Tony) pour cette belle année passée à travailler ensemble, pour leurs prises de nouvelles régulières et pour m'avoir permis de concilier du mieux possible mon emploi à la BU et la réalisation du mémoire.

Merci à mes ami.e.s du Master 1 - en particulier Léna, Julia, Jordan et Pierre – pour tous les bons moments de discussion, de rigolade et d'entraide qui ont rendu cette année si agréable.

Je remercie ma famille pour son soutien et les prises de nouvelles régulières. Merci notamment à mes grands-parents et à mon oncle et ma tante qui m'ont hébergé durant la période des entretiens et de la passation des questionnaires et m'ont ainsi permis de disposer de conditions de travail optimales. Je remercie aussi mon grand-père et mon oncle qui m'ont transmis la passion de l'agriculture qui fut à l'origine de mon choix d'étudier l'industrie agroalimentaire dans le cadre de ce mémoire.

Merci à mes parents pour leur soutien ainsi que pour m'avoir emmené au salon de l'étudiant en terminale et m'avoir ainsi fait découvrir une formation qui me convient parfaitement et au sein de laquelle je m'épanouis pleinement...

## Sommaire

Introduction.....	p 3
I/ Définitions, méthodologie et présentation du terrain d'étude : un cadrage nécessaire du sujet....	p 5
II / Les migrations pendulaires des salariés de l'industrie agroalimentaire du bocage : les exemples de Gillot et Bolaidor.....	p 44
III/ Les déplacements hors-travail : des révélateurs des modes de vie et des dynamiques de polarisation.....	p 75
Conclusion générale.....	p 92
Bibliographie.....	p 94
Annexes.....	p 97
Table des figures.....	p 123
Table des matières.....	p 126

## Introduction

Dans le cadre de mon mémoire de master 1 spécialité « Ruralités en transition », j'ai choisi de m'intéresser aux mobilités et modes de vie des salariés de l'industrie agroalimentaire dans le bocage normand. Réalisé sous la direction de Patrice Caro et de Philippe Madeline, ce mémoire traite du groupe social des ouvriers qui est assez représenté dans la société française et en Normandie rurale en particulier (Le Bras et Todd, 2013). De plus, ce mémoire est au cœur de l'actualité. En effet, depuis novembre 2018, le mouvement des « Gilets jaunes » a débuté par une protestation hausse des prix du carburants considérée par les manifestants comme étant insupportable financièrement pour les ménages modestes, et notamment les ménages ruraux, devant prendre leur voiture quotidiennement pour aller travailler. En parallèle de ce mouvement social, le Parlement examine le projet de Loi d'orientation des mobilités dont une des mesures vise à inciter les entreprises à verser des primes de mobilité afin de diminuer le coût des déplacements domicile-travail des salariés. Mais ce mémoire n'aborde pas uniquement la mobilité sous l'angle des déplacements domicile-travail, il mobilise aussi la mobilité résidentielle et la mobilité sociale intergénérationnelle. Il intègre enfin l'étude des modes de vie des salariés de l'industrie agroalimentaire qui constituent le cœur de mon sujet d'étude, faisant de celui-ci un travail de géographie sociale.

La problématique de mon mémoire repose sur deux questions principales qui structurent ce travail :

- Quelle est l'aire de recrutement des entreprises étudiées ?
- Quels sont les modes de vie des salariés de ces entreprises ?

Le terme « aire de recrutement » désigne ici, pour chaque entreprise étudiée, l'ensemble des communes où résident ses salariés. Le recueil de cette information permet à la fois de définir le temps de trajet domicile-travail et de caractériser les entreprises étudiées en déterminant si elles sont des entreprises ayant un ancrage local ou si elles ont une aire de recrutement plus étendue. Si l'aire de recrutement s'avère être assez large (plus de 40 km), il est intéressant d'en comprendre les raisons : l'absence de main d'œuvre suffisamment qualifiée localement ou le manque d'attractivité de l'entreprise pour la main d'œuvre locale. Quant au temps de trajet domicile-travail, il est nécessaire de le mettre en perspective avec les horaires de travail car un même trajet n'est pas ressenti de la même manière selon qu'il soit nocturne ou diurne.

Le parcours résidentiel des salariés c'est-à-dire la localisation de l'ensemble des logements occupés, domicile des parents compris, est également étudié afin de déterminer les éventuels liens entre le choix du domicile actuel et la localisation du lieu de travail. À ce titre, différentes logiques sont observées : rapprochement du lieu de travail, déménagement vers les espaces ruraux pour rechercher un meilleur cadre de vie, déménagement vers les pôles urbains ou les espaces périurbains<sup>1</sup> pour se rapprocher des services, etc. Le parcours résidentiel est mis en perspective avec la localisation de l'emploi du conjoint ou de la conjointe. En effet, une localisation du logement à mi-distance des deux lieux de travail peut s'expliquer par le fait que ces deux lieux de travail sont assez distants. À l'inverse, si les deux conjoints travaillent dans la même commune voire la même entreprise et qu'ils ont les mêmes horaires de travail, la possibilité de faire du covoiturage et l'économie d'un aller-retour quotidien peut compenser, dans l'esprit des ménages en question, une augmentation du temps de trajet domicile-travail.

<sup>1</sup> Définitions : selon l'INSEE, « le pôle urbain est une unité urbaine offrant au moins 10 000 emplois et qui n'est pas située dans la couronne d'un autre pôle urbain. On distingue également des moyens pôles- unités urbaines de 5 000 à 10 000 emplois et les petits pôles- unités urbaines de 1 500 à moins de 5 000 emplois. ». Depuis 2010, l'INSEE considère que les espaces ruraux correspondent à ce qui n'est ni urbain ni périurbain.

Notre travail s'intéresse aussi aux éventuelles différences dans la localisation résidentielle selon la place occupée par les salariés dans la hiérarchie de l'entreprise. Les ouvriers sont-ils davantage des locaux ? Au contraire la résidence des cadres est-elle plus éloignée eu égard au déficit de main d'œuvre très qualifiée constaté localement ? Enfin, le type de commune (rurale, urbaine, périurbaine, bourg-centre) habité par les employés influence-t-il les modes de vie ?

L'étude des modes de vie permet de s'intéresser à divers aspects de la vie des salariés afin d'en avoir une connaissance précise. Au sein de cette thématique, la structure familiale est abordée car elle conditionne l'organisation du quotidien des salariés. En effet, cette organisation varie selon que l'on soit seul ou en couple, avec ou sans enfants. Ainsi, une personne célibataire doit assurer seule tous les déplacements (courses, éventuellement transport des enfants...) de son ménage alors que ceux-ci sont, en théorie, partagés dans un couple ce qui laisse plus de temps libre (pour les loisirs par exemple) aux deux membres du couple. De plus, le nombre de déplacements que doivent effectuer les membres du ménage peut dépendre de la taille du ménage (plus le ménage est grand plus les déplacements à effectuer sont nombreux) et de sa composition puisque les enfants des salariés interrogés seront plus ou moins autonomes dans leurs déplacements selon leur âge. En effet, certains auront peut-être le permis de conduire, évitant à leurs parents d'avoir à les transporter.

La question du logement est centrale et donc abordée car les modes de vie varient selon le type de logement occupé par les ménages. De plus, cette thématique est liée à celle des mobilités car une distance domicile-travail élevée peut s'expliquer par une inadéquation entre l'offre de logements disponibles à proximité du lieu de travail et les souhaits des salariés. De ce point de vue, l'offre de logements disponibles sur les communes d'implantation des industries agroalimentaires est à étudier.

Enfin, ce travail sur les modes de vie intègre l'étude des mobilités hors-travail à savoir les déplacements pour les loisirs, les courses, le transport des enfants (pour les emmener à l'école ou à leurs loisirs). Ces éléments sont à prendre en compte car ils peuvent expliquer le choix de la localisation résidentielle et participent à l'élaboration de stratégies d'organisation de la vie quotidienne. À ce titre, il est intéressant de voir comment ces différents déplacements s'articulent entre eux. Plusieurs formes d'articulations sont envisageables. Tous ces déplacements peuvent être effectués distinctement mais il est également possible que dans un souci de rationalisation du temps et du coût de transport les ménages combinent certains déplacements. Ainsi, certains font peut-être leurs courses à la sortie du travail ou pendant que leurs enfants sont à leurs loisirs pour s'exonérer d'un déplacement supplémentaire.

Avant de répondre aux deux questions structurantes de ce mémoire, nous présentons d'abord les termes du sujet, le terrain d'étude et les orientations méthodologiques. Dans un second temps, les résultats de l'enquête de terrain sont détaillés et analysés.

# **Partie 1.**

**Définitions, méthodologie  
et présentation du terrain  
d'étude : un cadrage  
nécessaire du sujet**

## **I.1. Mobilités, modes de vie et activités de l'industrie : les apports bibliographiques**

### **I.1.a. Les mobilités spatiales**

La mobilité peut être sociale ou spatiale. Dans ce mémoire, la mobilité sociale est abordée sous l'angle de la mobilité sociale intergénérationnelle sur deux générations seulement (les salariés et leurs parents). Les mobilités spatiales sont définies comme étant l'ensemble des pratiques et comportements en matière de déplacements (Moriniaux, 2010). Quant aux mobilités locales, tels que les déplacements domicile-travail et la plupart des mobilités hors-travail (pour les courses, les loisirs, le transport des enfants), elles renvoient à l'ensemble des déplacements quotidiens dans un rayon de 80 km autour du domicile (Moriniaux, 2010).

Parmi les déplacements domicile-travail, les migrations alternantes sont en augmentation tant en distance qu'en part des actifs les pratiquant. En effet, un éloignement des lieux d'emploi et de travail est observé depuis la Seconde Guerre mondiale (Le Breton, 2008). En Normandie, entre 1970 et 2016, la part des actifs travaillant dans une commune différente de leur commune de résidence est passée de 29 % à 70 % (INSEE Normandie, 2016). La motorisation puis la bi-motorisation ont causé et permis cet accroissement des mobilités. Alors que désormais des alternatives à la voiture se développent (vélo, transports en commun) notamment en milieu urbain, ne pas avoir de voiture contraint quasiment à l'immobilité dans les espaces ruraux (Dubois et Taine, 2012). Cette immobilité est d'autant plus gênante lorsqu'elle est combinée à un manque de formation car cela est doublement pénalisant pour s'insérer sur le marché de l'emploi.

Les zones peu denses sont pénalisées par la dépendance à la voiture en raison de l'éloignement des services et des bassins d'emploi importants mais aussi de l'étroitesse du bassin d'emploi local (Raoul et Casteigts, 2011). Ce dernier est limité tant dans la quantité que dans la diversité d'emplois disponibles, ce qui oblige les ménages à travailler ailleurs que dans leur commune de résidence. En Normandie, les ouvriers doivent ainsi parcourir 16 km en moyenne pour aller travailler contre 10,2 km en 1968 (INSEE Normandie, 2016). Cette obligation de migration pendulaire contraint les ménages actifs à posséder au moins une voiture si la desserte en transports en commun de leur lieu de résidence est insuffisante. Le nombre de voitures par ménage dépend du nombre d'actifs, de l'âge des enfants, si il y en a, et de la catégorie socio-professionnelle du ménage (Rougé, 2005). Le nombre de personnes composant le ménage peut aussi contraindre à posséder une voiture. Ce cas de figure se présente, par exemple, pour les mères seules qui doivent avoir une voiture pour transporter leurs enfants (Gerber et Carpentier, 2013).

Au-delà du nombre de voitures par ménage, la catégorie socio-professionnelle influence également la perception qu'ont les individus de la mobilité. En effet, les ménages les plus modestes perçoivent la mobilité comme une contrainte. Ces ménages modestes accèdent à la propriété loin des villes et doivent supporter à la fois le coût du transport et de l'emprunt auquel ils ont souscrit pour acquérir leur maison (Le Breton, 2008). Ces ménages sont aussi ceux qui travaillent proportionnellement le plus en dehors de leur commune de résidence. En effet, les ouvriers sont la catégorie socio-professionnelle où la part d'actifs travaillant ailleurs que dans la commune de résidence est la plus forte puisque en Normandie ce sont 75 % d'entre eux qui travaillent dans une autre commune (INSEE, 2016). Même si ce chiffre peut s'expliquer par le fait que les ouvriers sont la catégorie socio-professionnelle la plus représentée dans les espaces ruraux où les emplois sont plus rares qu'en ville, il illustre aussi une réalité : celle des ménages précaires mobiles (Le Breton, 2008). Ceux-ci n'ont pas d'autre choix que de se déplacer pour aller travailler et leur pouvoir d'achat limité les rend vulnérables à des événements tels que la hausse des prix du carburant, le chômage d'un des membres du ménage ou des frais de réparation induits par une panne de voiture (Le Breton,

2008). Pour ces ménages, dans un souci de limitation du budget déplacement, les déplacements domicile-travail se font avec des pratiques ou des modes de transport combinés (Rougé, 2005). Ces trajets sont ainsi plus diversifiés car ils sont moins directs en étant, par exemple, combinés avec le transport des enfants ou les déplacements pour aller faire les courses (Gerber et Carpentier, 2013). De plus, alors qu'un déménagement pourrait être une solution pour réduire les coûts de déplacements, les prix de l'immobilier dans et autour des villes mais également des localisations différentes des lieux de travail des membres du ménage contraignent ces derniers à l'immobilité résidentielle (Scheiner et Kasper, 2003). Néanmoins, malgré ces contraintes, différentes publications montrent que le trajet domicile-travail est banalisé (Rougé, 2005) voire considéré comme une parenthèse (Gerber et Carpentier, 2013) ou une phase de décompression entre le temps de la vie professionnelle et celui de la vie personnelle (Le Breton, 2008). Cette transition avec la vie personnelle montre que la mobilité est aussi liée aux modes de vie.

### **I.1.b. Des modes de vie variés selon la commune de résidence**

Le mode de vie est défini comme étant une « manière d'être générale, ensemble des comportements du temps de travail et, plus encore, hors du travail ; le mode de vie comprend la gestion des relations familiales et sociales et des consommations, notamment de loisir » (Brunet, Ferras et Théry, 1993, p 334). Les modes de vie urbains et ruraux sont proches en raison de pratiques d'accès aux emplois et services et de pratiques de consommation similaires (Paul-Dubois-Taine, 2012) rendues notamment possibles par la mobilité généralisée. Pour tous ces ménages, l'organisation du quotidien influence la localisation résidentielle, conduit à la planification des trajets afin de les optimiser et peut même conduire à une réorganisation du temps de travail (Gerber et Carpentier, 2013). Différents modes de vie peuvent néanmoins découler de la possibilité d'accéder ou non à des services à proximité de son domicile (Paul-Dubois-Taine) et des motifs explicatifs du choix de la localisation résidentielle (Gerber et Carpentier, 2013). La localisation du domicile peut aussi être choisie en fonction du mode de vie souhaité (Scheiner et Kasper, 2003).

Quoi qu'il en soit, malgré les similitudes entre urbains et ruraux, la dispersion de l'habitat et des ressources et l'éloignement des services participent à la différenciation, même très faible, des pratiques entre urbains et ruraux. Les différentes recherches sur le sujet démontrent que les ménages ruraux privilégient la proximité quand ils fréquentent les commerces (Rougé, 2005). La majorité ont des pratiques quotidiennes locales par volonté de gain de temps et par choix de valorisation locale (Huygue, 2016). Ce dernier type de choix se remarque notamment chez les ménages originaires de leur commune de résidence ou d'une commune proche et chez les ménages pour qui l'installation dans les espaces ruraux constitue un projet de vie (Huygue, 2016). Le choix de vivre dans les espaces périurbains peut également être un repli pour s'éloigner de la ville mais peut aussi se transformer en captivité en cas d'isolement et de sentiment d'être délaissé de certains ménages (Rougé, 2005). Cet isolement peut être dû à des difficultés de mobilité empêchant le développement de liens sociaux (Raoul et Casteigts, 2012) ou à une sensation d'insécurité (Rougé, 2005). Néanmoins, ce phénomène observé dans les espaces périurbains lointains n'est pas observé dans les travaux sur les ménages n'ayant pas de difficultés de mobilité. Ces derniers ont des rapports sociaux qui prennent plus la forme de rapports de voisinage cordiaux que de rapports d'interconnaissance (Huygue, 2016). Ces rapports sociaux associés à la consommation locale sont facteurs de cohésion sociale (Huygue, 2016).

L'inscription spatiale des pratiques, quant à elle, dépend du type et de la localisation des commerces et loisirs (Huygue, 2016). L'inscription spatiale des pratiques est donc plus diffuse dans les communes rurales isolées que dans les communes rurales polarisées où les pratiques sont

notamment centrées sur les communes-centre des intercommunalités (Huygue, 2016). Les loisirs, quant à eux, sont pratiqués différemment selon le type de commune de résidence des ménages pratiquants. Ainsi, les ménages périurbains proches des villes petites et moyennes fréquentent tous la ville-centre pour les loisirs (Cailly, 2010) alors que les ménages périurbains éloignés des villes petites et moyennes ont des pratiques centrées sur leur commune de résidence. Les modes de vie dépendent donc à la fois du type de commune de résidence et des choix des ménages.

### **I.1.c) L'industrie agroalimentaire : une industrie rurale par excellence**

Le secteur de l'industrie emploie 2,6 millions de salariés en France soit deux fois moins qu'en 1970 (Margetic, 2018). Cette diminution des effectifs salariés est due à la concurrence des nouveaux pays industrialisés, à la désindustrialisation, notamment dans les années 1990, et à la crise économique et financière de 2008. L'industrie est majoritairement urbaine et la part de l'emploi industriel dans l'emploi total augmente à mesure que la taille du pôle urbain se réduit. Il n'est donc pas étonnant que le bassin d'emploi de La Ferté-Bernard (Sarthe) soit celui où le poids de l'emploi industriel dans l'emploi total est le plus fort avec 41 % d'emplois industriels (Margetic, 2016).

Malgré cette prédominance de l'industrie urbaine, l'industrie rurale résiste mieux à l'affaiblissement des effectifs industriels que l'industrie urbaine grâce notamment aux innovations qui conditionnent sa réussite (Margetic, 2016). Cette résistance de l'industrie rurale est aussi due à l'évolution des facteurs guidant les choix de localisation des entreprises. En effet, l'énergie, les matières premières et partiellement le transport entrent désormais moins en ligne de compte alors que les facteurs humains, tels que la qualification de la main d'œuvre et le cadre de vie, ont pris une importance croissante (Mérenne-Schoumaker, 2002). Les industries rurales peuvent également être valorisées par des dispositifs tels que les Pôles d'Excellence Rurale qui permettent d'impulser des projets, de fédérer les acteurs locaux, de participer à l'aménagement du territoire local et de préserver le tissu économique local (Margetic, 2016). Enfin, la pérennité de l'industrie rurale semble garantie par la diversité des activités productives qui vont de la plasturgie à l'industrie du bois en passant par le textile et l'industrie agroalimentaire qui est surreprésentée au sein des industries rurales (Margetic, 2018).

Les industries agroalimentaires, qui sont définies comme étant les industries de la transformations des produits végétaux ou animaux en aliments (Baud, Bourgeat et Bras, 2013), emploient 386 000 personnes en France (Ministère de l'agriculture, 2017). Elles sont considérées comme l'industrie rurale par excellence en raison de leur lien fort avec l'agriculture, de leur poids économique et symbolique et du maillage territorial qu'elles forment (Margetic, 2016). Le développement de l'industrie agroalimentaire s'est fait en plusieurs étapes comme le montre l'exemple de l'industrie laitière. En effet, c'est entre le XIX<sup>e</sup> siècle et la première moitié du XX<sup>e</sup> que les premières fromageries familiales sont nées (Margetic, 2016). Ensuite, entre les deux guerres mondiales, certaines de ces fromageries ont réalisé des investissements extra-régionaux qui donnèrent naissance aux premiers groupes industriels comme Nestlé par exemple (Frémont, 2007). Après la Seconde Guerre mondiale, une restructuration continue de l'industrie laitière aboutit à sa concentration entre les mains de quelques groupes comme Besnier ou Danone devenus des leaders mondiaux dans leur domaine (Frémont, 2007). Ce mouvement de concentration n'est néanmoins pas propre à l'industrie laitière puisqu'il est également observé dans l'industrie de la viande et la biscuiterie (Limouzin, 1992).

Les entreprises de l'agroalimentaire se caractérisent par leur ancrage, lié à un approvisionnement majoritairement local, et leur enracinement lorsque leur production est sous signe de qualité (AOP, AOC, IGP) non délocalisable (Margetic, 2018). Les industriels de

l'agroalimentaire cherchent à être localisés au cœur de la zone de collecte, à proximité des axes de circulation et sur des terrains viabilisés (Margetic, 2016). Néanmoins, ces critères peuvent varier selon que l'entreprise est une société locale implantée sur un seul site et sensible aux caractéristiques locales, ou une firme transnationale implantée partout dans le monde et qui traite directement avec les autorités nationales (Mérenne-Schoumaker, 2002). Il arrive également que ce soit l'État qui décide de développer l'industrie agroalimentaire dans une région comme ce fut le cas en Bretagne après la Seconde Guerre mondiale (Margetic, 2016). Enfin, la disparition de 10 000 entreprises de l'agroalimentaire entre 1960 et 1975 (Limouzin, 1992) montre, comme évoqué précédemment, qu'à l'inverse des mouvements d'implantation des industries agroalimentaires, des concentrations de l'appareil productif ont également été réalisées par les industriels.

L'industrie agroalimentaire joue un rôle important dans les espaces ruraux. En effet, alors qu'une permanence de son implantation rurale est observée, le nombre de ses actifs augmente depuis les années 1960 (Margetic, 2016). Cette implantation rurale présente un intérêt pour les entreprises et les communes d'implantation. Les entreprises tirent profit de leur implantation rurale puisque cela leur permet de se donner une image de tradition et d'authenticité (Margetic, 2016). Quant aux communes où sont établies des industries agroalimentaires ainsi que les communes alentours, elles tirent également profit de cette implantation. En effet, elles génèrent des emplois directs (10 à 25 emplois par 1000 tonnes de fromage produites) et indirects (sous-traitance) ainsi que des recettes fiscales via la Contribution Économique Territoriale (Margetic, 2016) payée à la commune ou l'intercommunalité. De plus, l'implantation de ce type d'entreprise a permis à la main d'œuvre non qualifiée d'avoir un emploi étant donné que le travail à la chaîne y est surreprésenté par rapport aux autres types d'industrie (Limouzin, 1992). Néanmoins, cela n'est plus tout à fait vrai aujourd'hui avec la robotisation des tâches simples et répétitives et l'exigence accrue de qualifications pour maîtriser des outils de productions de plus en plus mécanisés.

La mobilité et les modes de vie ont souvent été abordés de pair dans les différentes publications sur ces deux sujets. En effet, tous deux sont liés et s'influencent réciproquement. En revanche, mis à part des cartographies de l'aire de recrutement d'entreprises de l'agroalimentaire telles que Bongrain à Illoud (Margetic, 2016), il semble qu'il n'y ait pas de travaux sur les mobilités et/ou les modes de vie des salariés de l'agroalimentaire. Les mobilités et modes de vie d'ouvriers d'autres types d'industrie, comme l'industrie portuaire au Havre (Aval, 2013) ou l'industrie du cuivre à Villedieu-les-Poêles (Martin, 1999), ont néanmoins été ponctuellement étudiés.

## **I.2. Une démarche méthodologique organisée autour d'une enquête par questionnaire et par entretiens**

Ce mémoire repose sur une enquête de terrain au sein de laquelle une enquête par questionnaires et une enquête par entretiens ont été réalisées afin de collecter les données nécessaires à la réalisation de ce mémoire. En amont du travail de terrain, des recherches bibliographiques ont été effectuées afin de maîtriser les différents sujets abordés dans ce mémoire.

### **I.2.a. Le recueil d'informations pour mieux cerner le sujet d'étude**

La première étape de mon travail a consisté à rechercher des informations afin de développer des connaissances sur mon sujet d'étude. Bien que j'aie cherché des statistiques sur le site de

l'INSEE et écouté une conférence de la chercheuse Marie Huygue à propos des mobilités rurales, l'essentiel de mon travail a consisté à lire afin de « [m'] approprier un savoir que [j'aurai] à réutiliser » (Beaud et Weber, 2010, p. 67).

Au cours de cette phase de lecture, j'ai varié les types de sources puisque j'ai lu à la fois des livres, des articles scientifiques et de presse, des rapports ministériels et du CESER (Conseil Économique Social et Environnemental Régional), des extraits de thèse, des travaux d'étudiants (mémoires, travaux collectifs) et des dossiers de l'INSEE. Mes lectures ont également été assez variées d'un point de vue thématique afin de maîtriser les différents aspects de mon sujet. Ainsi, j'ai lu des livres et articles portant sur la mobilité en lien avec les déplacements domicile-travail, les mobilités rurales, les mobilités résidentielles et les mobilités pour les loisirs. Certains des livres et articles sur la mobilité étaient en rapport avec l'autre thème principal de mon mémoire : les modes de vie, thème pour lequel la thèse de Lionel Rougé a été un apport (Rougé, 2005).

Après avoir lu sur les deux thèmes généraux de mon mémoire, je me suis intéressé aux salariés de l'industrie agro-alimentaire (IAA). Je me suis renseigné sur les différents métiers de l'agro-alimentaire puis j'ai fait des recherches sur la place de l'IAA dans la région en m'appuyant sur des publications de l'INSEE, des données de Pôle Emploi sur le bassin d'emploi de Flers et des rapports du CESER. J'ai également lu une revue et des chapitres d'ouvrages sur l'industrie rurale et la localisation des industries. J'ai ensuite fait des recherches sur les entreprises de ma zone d'étude (Bolaidor, Gillot, Biscuiterie de l'Abbaye, Cémoi, Président et Charal) : articles de presse, sites internet des entreprises, bases de données dont la base SIRENE. Toutes ces informations ont étoffé mes connaissances sur les cinq entreprises et ont crédibilisé les entretiens avec les salariés rencontrés sur le terrain.

Enfin, je me suis intéressé à mon terrain d'étude : le bocage ornais, avec l'idée de passer d'une connaissance empirique du territoire à une connaissance objectivée reposant sur des données précises (De Singly, 2012). Dans cette optique et en lien avec les questions qui structurent mon mémoire, mes lectures ont porté sur trois thèmes : les aires d'influence, le Zonage en Aires Urbaines (ZAU) de l'INSEE et la périurbanisation autour de Flers. Le ZAU est directement en lien avec mon sujet puisque les aires urbaines sont définies en fonction de la part des actifs d'une commune travaillant dans le pôle urbain et sa couronne. Le thème des aires d'influence est également lié à mon sujet par la question des mobilités hors-travail (santé, courses, loisirs...) tandis que les données sur la périurbanisation peuvent être mises en perspective avec le parcours résidentiel des salariés ayant répondu à l'enquête par questionnaire.

De manière générale, mes lectures sont liées à l'enquête par questionnaire car elles m'ont aidé à formuler le questionnaire et les différentes informations que j'ai recueillies en lisant sont autant d'éléments de comparaison avec les résultats de l'enquête par questionnaire.

### **I.2.b. L'enquête par questionnaire pour connaître les pratiques des salariés**

Suite au travail de recherche bibliographique et à la rédaction des grandes questions qui structurent mon mémoire, j'ai pu rédiger le questionnaire sur le logiciel Sphinx. Le but de celui-ci est de me permettre de connaître les pratiques de mobilités et les modes de vie des salariés de l'IAA dans le bocage ornais mais aussi de pouvoir en trouver des facteurs explicatifs. Pour ce faire, j'ai suivi les préconisations de De Singly (De Singly, 2012) en posant à la fois des questions sur les pratiques et des questions sur les déterminants sociaux afin de pouvoir, à partir des résultats du questionnaire, étudier les relations entre les deux (annexe 1). Les questions sur les pratiques portent sur les déplacements domicile-travail, le parcours résidentiel et les mobilités hors-travail. Pour établir leurs déterminants sociaux, les salariés ont été interrogés sur leur âge, leur sexe, la

composition de leur ménage, leurs conditions d'emploi et leur niveau d'études. Parmi ces questions, celles qui sont plus personnelles (situation matrimoniale, nombre d'enfants, niveau d'études), et qui pourraient à ce titre provoquer une gêne des personnes interrogées, ont été placées à la fin du questionnaire afin que les personnes interrogées soient en confiance et répondent librement aux questions (De Singly, 2012).

Les questions fermées ont été privilégiées car contrairement aux questions ouvertes qui peuvent être mal comprises par les personnes interrogées, elles limitent le risque d'avoir des réponses floues, donc inexploitable (De Singly, 2012), Néanmoins, une partie des informations dont j'avais besoin pour mon enquête ne pouvaient être obtenues que par le biais de questions ouvertes (commune de résidence, métiers des parents, parcours résidentiel, métier du conjoint...). La moitié des questions étaient donc des questions ouvertes, ce qui fut plus pertinent pour « comprendre la complexité du réel » (De Singly, 2012, p. 67). Afin de parer aux réponses imprévues, des possibilités d'ouverture (modalité de réponse « autres : précisez ») ont également été introduites parmi les modalités de réponses aux questions fermées pour éviter des questions sans réponse dans le cas de modalités de réponses non prévues.

Initialement, la passation du questionnaire devait se dérouler dans six entreprises de l'agroalimentaire situées sur mon terrain d'études : Bolaidor, Gillot, Biscuiterie de l'Abbaye, Chocolaterie Cémoi, Société Fromagère de Domfront, Charal. Mais seules les entreprises Gillot et Bolaidor ont accepté que je vienne interroger leurs salariés. C'est lors du contact avec la laiterie Gillot qu'il a été convenu du mode de passation directe du questionnaire aux salariés sur le parking commun aux deux entreprises. Cela s'est avéré être la méthode la plus efficace car les résultats étaient davantage garantis que dans le cas d'une passation indirecte (par l'intermédiaire du service des ressources humaines des entreprises) qui se serait étendue sur une période plus longue et plus incertaine quant au nombre de questionnaires collectés.

### **I.2.c. Des entretiens pour compléter l'enquête par questionnaire**

Une phase d'entretiens, complémentaire de l'enquête par questionnaire, a été programmée puisque l'entretien révèle les logiques d'action et principes de fonctionnement de processus qu'a fait apparaître le questionnaire (Blanchet et Gotman, 2001). L'entretien est donc une phase de compréhension (De Singly, 2012). Au cours de mon travail de terrain, j'ai réalisé trois types d'entretiens ayant chacun des objectifs différents : des entretiens avec une partie des salariés ayant répondu à l'enquête par questionnaire, des entretiens avec les maires des communes d'implantation d'industries agroalimentaires ainsi que des entretiens avec des acteurs de l'emploi dans l'industrie agroalimentaire (Pôle emploi, agences d'intérim).

Les entretiens avec les salariés furent en partie formels et informels. Les entretiens informels ont eu lieu à la fin de la passation du questionnaire lorsque j'avais le temps de discuter avec les salariés et que ces derniers présentaient un profil intéressant pour ma recherche de par leurs pratiques ou leur parcours professionnel par exemple. Dans ce cas, je demandais à mes interlocuteurs de développer ces éléments intéressants afin d'enrichir le questionnaire avec des données plus qualitatives. À l'inverse de ces entretiens improvisés, les entretiens formels étaient beaucoup plus construits. Ces entretiens ont eu lieu sur la base du volontariat avec des salariés qui m'avaient laissé leur numéro de téléphone lorsque je leur avais administré le questionnaire. Dans ce cas, j'ai pu mettre à profit le laps de temps entre la passation du questionnaire et l'entretien téléphonique pour préparer une grille d'entretien personnalisée pour chaque salarié volontaire. Cette grille d'entretien (annexe 2) était composée de manière à ce que les salariés puissent développer un discours (Blanchet et Gotman, 2001) me permettant de mieux comprendre les logiques d'organisation de leurs pratiques évoquées dans le questionnaire. Du fait de cette grille d'entretien

personnalisée, les entretiens étaient plutôt des entretiens compréhensifs. Dans ce genre d'entretien l'enquêteur s'adapte en permanence à ce que dit l'enquêté afin de le pousser à se livrer complètement (Kaufmann, 2014). Pour cela, la position objective de l'enquêteur favorise la liberté de parole de la personne interrogée (Beaud et Weber, 2010) tout comme la manifestation d'empathie vis-à-vis de la personne interrogée et l'absence de hiérarchie entre enquêteur et enquêté (Kaufmann, 2014). Toutes ces attentions ont pour but de mettre à l'aise la personne interrogée. Enfin, la banalisation de l'entretien (Kaufmann, 2014) et la garantie de l'anonymat (Beaud et Weber, 2010) ont également pour objectif d'entraîner les salariés à donner leur opinion et leur ressenti sur leurs mobilités et modes de vie...

En parallèle de la passation des questionnaires chez Gillot et Bolaidor, j'ai mené des entretiens avec différents acteurs locaux :

**Fig. 1. Récapitulatif des entretiens réalisés (dans l'ordre chronologique)**

<b>Nom</b>	<b>Fonction(s)</b>	<b>Date de l'entretien</b>
<i>Nom inconnu</i>	Salariée de l'agence d'intérim Synergie à Flers	22 mars 2019 (entretien téléphonique)
Fanny Leroy	Responsable de l'agence hébergée Adecco onsite à la chocolaterie Cémoi de Tinchebray	26 mars 2019
Laure Rochotte	Conseillère à l'agence Pôle Emploi de Flers	26 mars 2019
Christine Pommier	Maire de Saint-Hilaire-de-Briouze depuis 2014	26 mars 2019
Pierre Leteinturier	Maire-adjoint de Tinchebray (commune-déléguée de Tinchebray-Bocage depuis 2015)	2 avril 2019
Jean-Claude Fourquet	Maire de La Chapelle-d'Andaine (commune déléguée de Rives-d'Andaine depuis 2016 ) depuis 2008 et maire de Rives-d'Andaine depuis 2016	3 avril 2019
Claire Saintelier	Chargée de recrutement à l'agence Leader Intérim de Lassay-les-Châteaux	5 avril 2019
Christian Derouet	Maire de Lonlay-l'Abbaye depuis 2008	5 avril 2019
Bernard Soul	Maire de Domfront (commune déléguée de Domfront-en-Poiraise depuis 2016) depuis 2014 et maire de Domfront-en-Poiraise depuis 2016	11 avril 2019

Auteur : M.Vannier, 2019

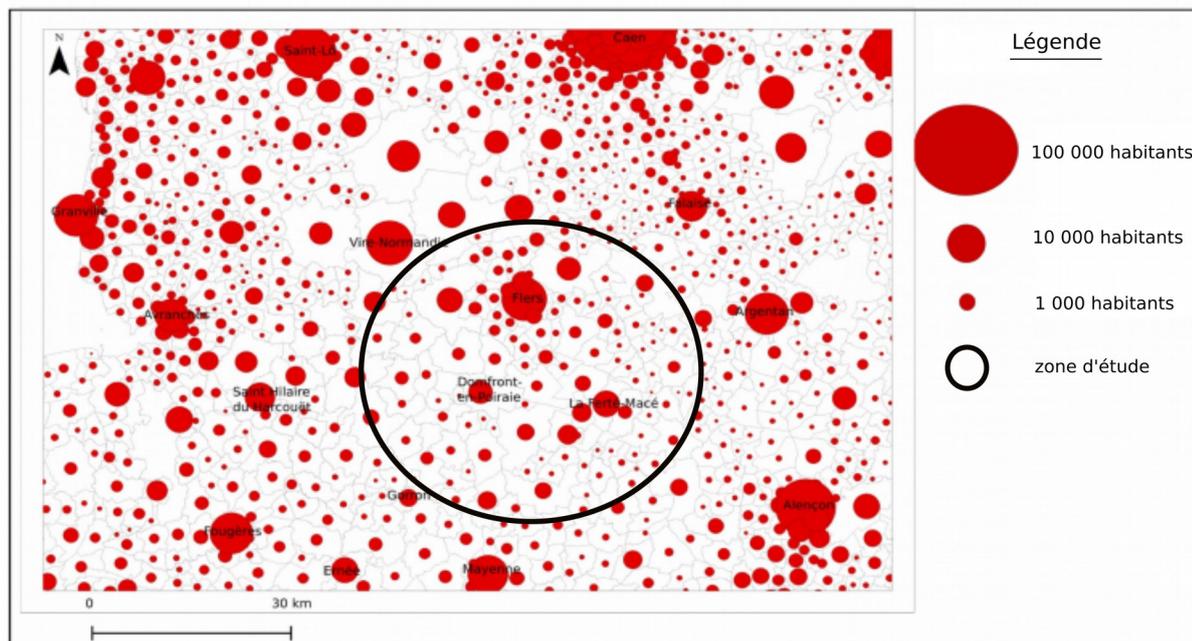
Mis à part l'entretien avec le maire de Domfront qui a eu lieu pendant la semaine de passation du questionnaire (semaine du 8 avril), tous les autres entretiens avaient eu lieu auparavant et m'avaient ainsi apporté des informations utiles en vue de la passation du questionnaire. Néanmoins, le but de ces entretiens était avant tout d'apporter des informations qualitatives et d'avoir un regard plus général sur les différents aspects de mon sujet d'étude afin de mieux le contextualiser. Tous ces entretiens ont été conduits en suivant une grille d'entretien préétablie pour chaque type d'interlocuteur (maire, agence d'intérim, Pôle emploi) afin de pouvoir ensuite comparer leurs points de vue. Cette grille d'entretien était composée de six questions (voir les annexes) assez larges pour que les personnes interrogées puissent développer leur propos. Ainsi, les maires ont été interrogés sur la place de l'industrie agroalimentaire (IAA) dans leur commune, les politiques publiques en lien avec l'IAA, les liens de leur municipalité avec les entreprises, l'influence de la présence des IAA sur l'offre de logements dans leur commune ainsi que sur le profil et les déplacements des salariés. De leur côté, les questions posées aux salariées des agences d'intérim portaient sur le recours à l'intérim (proportions, postes concernés, évolution...) mais aussi sur le profil et les déplacements des intérimaires. Enfin, l'entretien avec Laure Rochotte au Pôle Emploi de Flers a permis d'évoquer la dynamique actuelle du marché de l'emploi dans l'IAA, les besoins et éventuelles difficultés de recrutement des entreprises, les formations mises en place pour remédier à ces difficultés et les difficultés de mobilité des demandeurs d'emploi.

L'entretien est l'outil le plus adapté pour recueillir de ce type d'information qualitative mais le questionnaire est d'autant plus pertinent quand il est combiné au questionnaire qui est l'outil de la méthode quantitative et permet d'objectiver les résultats des entretiens. Ces deux outils sont donc complémentaires et seront utilisés comme tel dans la construction de ce mémoire sur mon terrain d'étude : le Bocage ornais.



Les communes du bocage sont donc hiérarchisées. Flers, malgré une offre de commerces et de services limitée (CESER, 2011), est la commune la plus peuplée du Bocage ornais avec 14 766 habitants en 2016 (Figure 3).

**Fig. 3. La population des communes de la zone d'étude**



Auteur : M.Vannier, 2019 (d'après les données de l'INSEE)

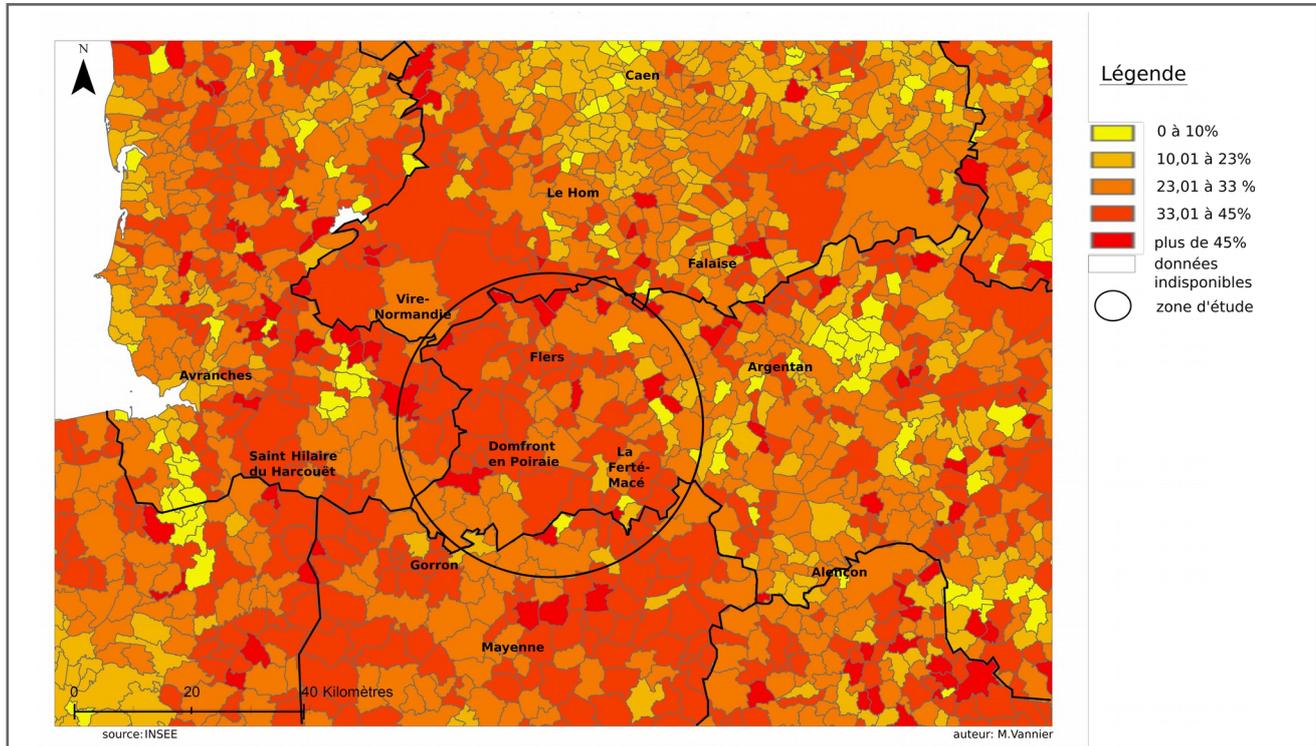
Elle domine un réseau de petites villes (Domfront-en-Poiraie (4276 habitants), Condé-en-Normandie (6671 habitants), Athis-Val-de-Rouvre (4275 habitants), La Ferté-Macé (5393 habitants) et Tinchebray-Bocage (4964 habitants)) qui, au-delà de l'attraction d'actifs, rayonnent sur leur bassin de vie (INSEE, 2012) grâce à une gamme de services certes moins étoffée qu'à Flers mais suffisante pour permettre aux habitants des alentours de faire leurs courses alimentaires à proximité de leur domicile (voir l'annexe 3). Ces gammes de service définissent les bassins de vie (INSEE, 2012). Ainsi trois gammes de services existent : la gamme de proximité (école, médecin généraliste, supérette, boulangerie, boucherie, poste, pharmacie, banque,...), la gamme intermédiaire (collège, supermarché, gendarmerie ou police, ambulance, librairie,...) et la gamme supérieure (lycée, urgences, maternité, médecin spécialiste, cinéma,...). Certaines communes du bocage qui ne sont pourtant pas des pôles urbains possèdent tout de même des services appartenant à la gamme supérieure. Ainsi, Domfront, La Ferté-Macé et Condé-en-Normandie disposent d'un voire deux (à la Ferté-Macé) lycées. Malgré cela, ces communes perdent des habitants (voir l'annexe 4).

Au delà de l'étude de la population totale de chaque commune, il est pertinent d'étudier le paysage social de ces communes pour identifier les différences de localisation résidentielle des groupes sociaux.

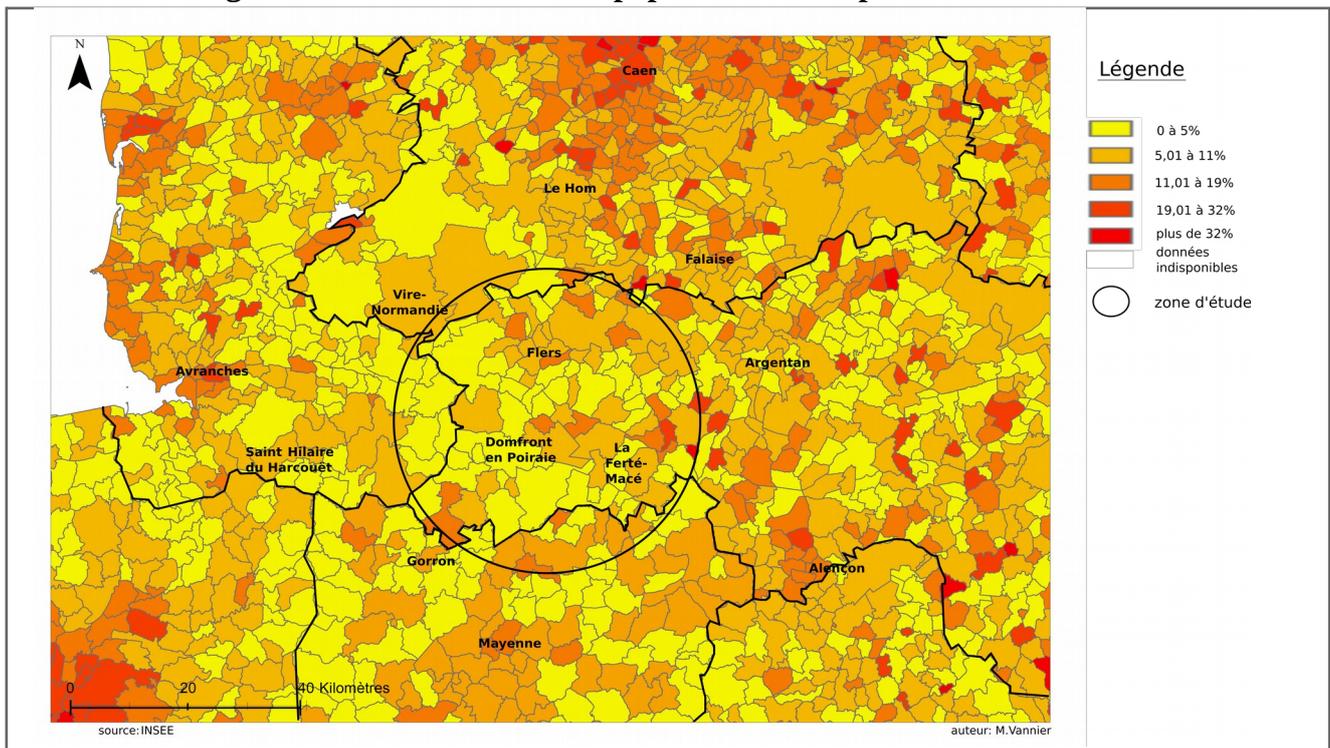
### I.3.b. Une population majoritairement populaire qui s'exprime par un vote conservateur

La répartition des ouvriers (Figure 4) et des cadres (Figure 5) n'est pas uniforme sur toute la zone d'étude et laisse présager d'une localisation résidentielle différenciée selon la catégorie socio-professionnelle.

**Fig. 4. Part des ouvriers dans la population active par commune en 2015**



**Fig. 5. Part des cadres dans la population active par commune en 2015**

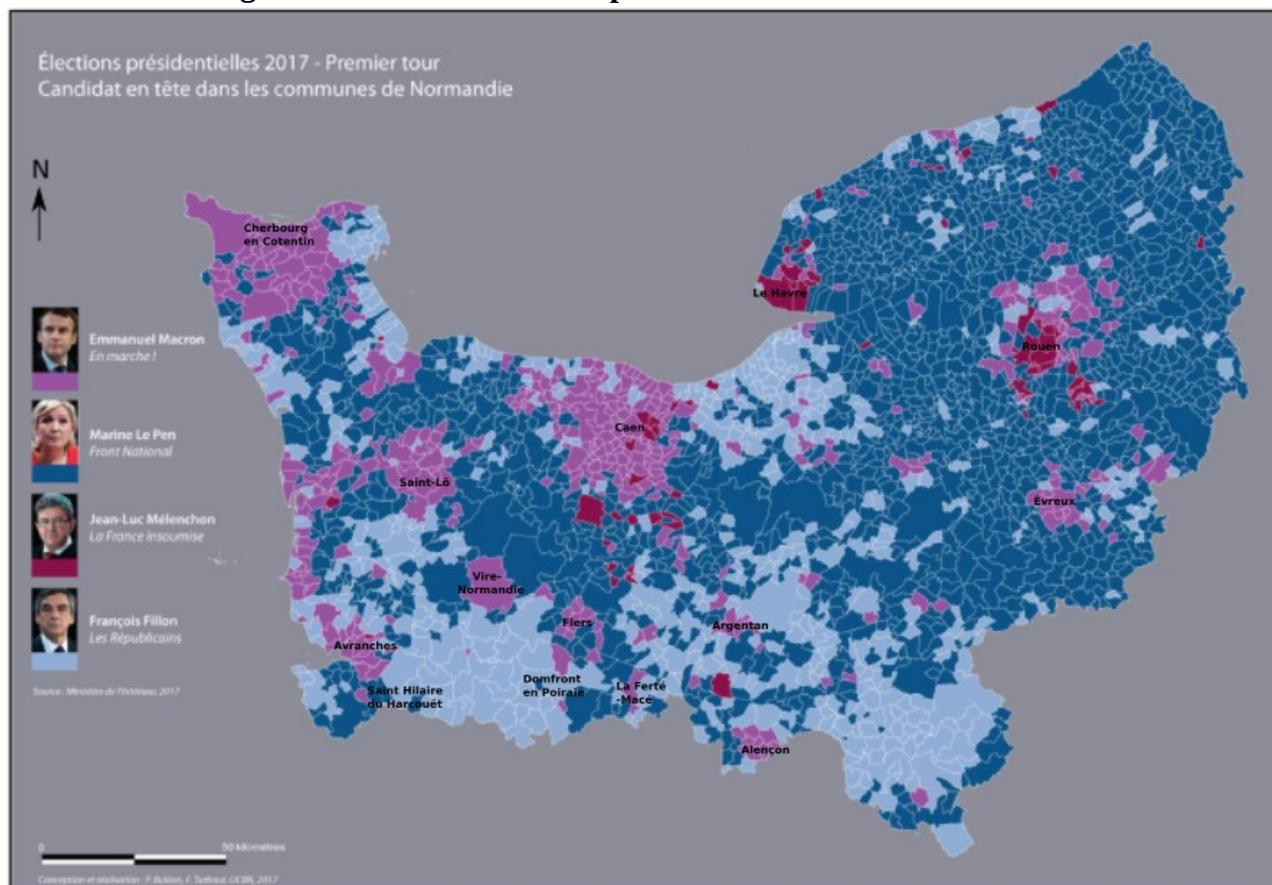


À la lecture de ces cartes, il apparaît que les ouvriers sont plus fortement représentés dans des communes où les cadres sont moins représentés et inversement. Cela est lié aux lieux de travail situés à proximité. Ainsi, par rapport à mon sujet d'étude, la carte montre que les ouvriers sont très implantés dans le bassin industriel historique du bocage virois et ornais. Au regard du poids de l'industrie dans le bassin d'emploi de Flers et à Vire (Guy Degrenne, Thibaut, Legoupil, Normandise, La Compagnie des Fromages & Richesmonts, Amand Bianic...), il n'est pas étonnant que les ouvriers cherchent à habiter autour des zones d'emploi industrielles. C'est d'autant moins surprenant que la catégorie socioprofessionnelle la plus présente dans les espaces ruraux est celle des ouvriers (Blancard, Détang-Dessendre et Renahy, 2016) qui représentent 31,7 % des actifs. Néanmoins, la répartition des ouvriers n'est pas uniforme. En effet, la part des ouvriers dans la population active dépasse les 33 % dans les unités urbaines (Flers, Argentan et Domfront ainsi que Condé-en-Normandie et Gorrion dans les départements voisins) et les communes situées le long des axes Domfront-Tinchebray, Domfront-Pré-en-Pail, Flers-Briouze et une partie de l'axe Domfront-Flers. Au-delà de ces zones, des communes réparties de manière plus dispersée comptent plus de 45 % d'ouvriers parmi les actifs. Là encore ces communes sont situées à proximité de communes où l'industrie est implantée et comptent peu d'habitants, ce qui fait grimper mécaniquement la part des ouvriers dans ces communes. De fait, Saint-Hilaire-de-Briouze est la commune d'implantation des entreprises Gillot et Bolaidor (voir la suite du mémoire), Saint-Mars-d'Égrenne, est à proximité de Domfront (usine Président), Méhoudin est une commune limitrophe de Rives-d'Andaine (environ 1400 emplois dans l'industrie agroalimentaire) et Le Ménil-Ciboult et Moncy sont proches de Tinchebray (« capitale de la quincaillerie » et commune d'implantation de la chocolaterie Cémoi). Quant à Montilly-sur-Noireau, Saint Pierre du Regard et La Lande-Saint-Siméon, ce sont des communes situées dans le bassin d'emploi industriel historique de Condé-sur-Noireau (industrie textile puis automobile). Ménil-Hermei, Saires-la-Verrerie et Montreuil-au-Houlme présentent également une des caractéristiques des communes citées ci-dessus (proximité d'une zone d'emploi industrielle et/ou faible nombre d'habitants). Néanmoins, et cela est plus surprenant, certaines de ces communes sont limitrophes de communes où la part des ouvriers est inférieure à 10 % (Antoigny (qui fait désormais partie de la commune nouvelle de La Ferté-Macé), Faverolles, Sainte-Honorine-la-Guillaume), ce qui peut s'expliquer par une plus forte présence des cadres dans ces communes.

Les cadres, quant à eux sont très présents dans l'agglomération caennaise et ses prolongements avec des communes où plus de 19 % des actifs sont des cadres. Dans l'Orne, les cadres sont moins représentés que dans le Calvados (6,11 % de cadres et professions intellectuelles supérieures dans la population active en 2015 contre 9,95 % dans le Calvados selon l'INSEE) mais représentent toutefois plus de 11 % de la population active à Sainte Honorine la Chardonne, Sainte Honorine la Guillaume, Cerisy-Belle-Étoile, La Selle-la-Forge, Passais-Villages, Saint Philibert sur Orne, Bazoches-au-Houlme, Dompierre, La Coulonche, Beauvain, Faverolles et La Chau. La part des cadres dans la population active dépasse même les 19 % à Saint Georges d'Annebecq et Saint Brice sous Rânes et les 32 % au Champ de la Pierre. Si ce dernier chiffre s'explique par le faible nombre d'habitants (44 habitants) cumulé à la présence de riches familles (liées à la famille D'Andigné), le poids des cadres parmi les actifs des autres communes citées peut avoir une explication identique pour la plupart de ces communes. En effet, plus de 5 % des actifs sont des cadres dans dans la plupart des communes de la Suisse Normande, de la Forêt d'Écouves et du nord de la Forêt d'Andaine. Cela est peut être la preuve que la plupart de ces communes attirent les cadres en raison de leur cadre de vie et leurs aménités (ensemble des éléments contribuant à leur agrément) pour ceux qui y vivent mais aussi de leur proximité avec des villes comme Flers, Falaise, La Ferté-Macé, Domfront ou Alençon. Au-delà de ses causes, la composition sociale du Bocage ornais peut être une cause des comportements électoraux.

Pourtant, alors que la forte présence des ouvriers pourrait laisser supposer que les échéances électorales donneraient lieu à un vote contestataire (extrême droite ou extrême gauche), cela ne fut que partiellement le cas lors des élections présidentielles de 2017. Certes, le Front National arrive en tête dans une vingtaine de communes du Bocage ornais mais le parti Les Républicains l'emporte dans la quasi-totalité des communes localisées entre Tinchebray, Domfront, Sourdeval et Saint-Hilaire-du-Harcouët ainsi que dans la majorité des communes situées entre Putanges-le-Lac, La Ferté-Macé et Argentan (Figure 6).

**Fig 6. Résultats des élections présidentielles 2017 en Normandie**



Source : Atlas politique de Normandie

Ce résultat s'inscrit dans la continuité des précédentes élections car les ornais votent traditionnellement pour les candidats de droite mis à part dans les villes où la gauche est majoritaire et est représentée par des maires socialistes ou divers gauche (Yves Goasdoué à Flers, Jacques Dalmont à La Ferté-Macé, Pierre Pavis à Argentan et Emmanuel Darcissac à Alençon). Dans ces villes, c'est Emmanuel Macron qui arrive en tête. Il est donc probable que les voix des électeurs de gauche se soient davantage reportées sur lui que sur Jean-Luc Mélenchon qui l'emporte seulement dans une commune de l'Orne (La Lande-de-Goult). Au-delà des villes, le parti En Marche est crédité de la majorité des suffrages dans les communes périurbaines de villes comme Flers (La Chapelle-au-Moine, La Chapelle-Biche, La Selle-la Forge, Saint Georges- des-Groseillers, Aubusson et Échalou) et Argentan (Sarceaux, Juvigny-sur-Orne, Fontenai-sur -Orne, Sai et Aunou-le-Faucon) ainsi que dans six autres communes du Bocage ornais (Saint- Bomer-les-Forges, Saires-la-Verrerie, La Ferrière-aux-Étangs, Pointel, Saint-Hilaire-de- Briouze et Avrilly). Au vu de l'hétérogénéité des résultats dans les communes où les ouvriers sont les plus représentés et dans les communes où les cadres le sont, il semble que les résultats des élections ne sont pas uniquement liés à la composition sociale des communes. En revanche, la composition sociale des communes, et la

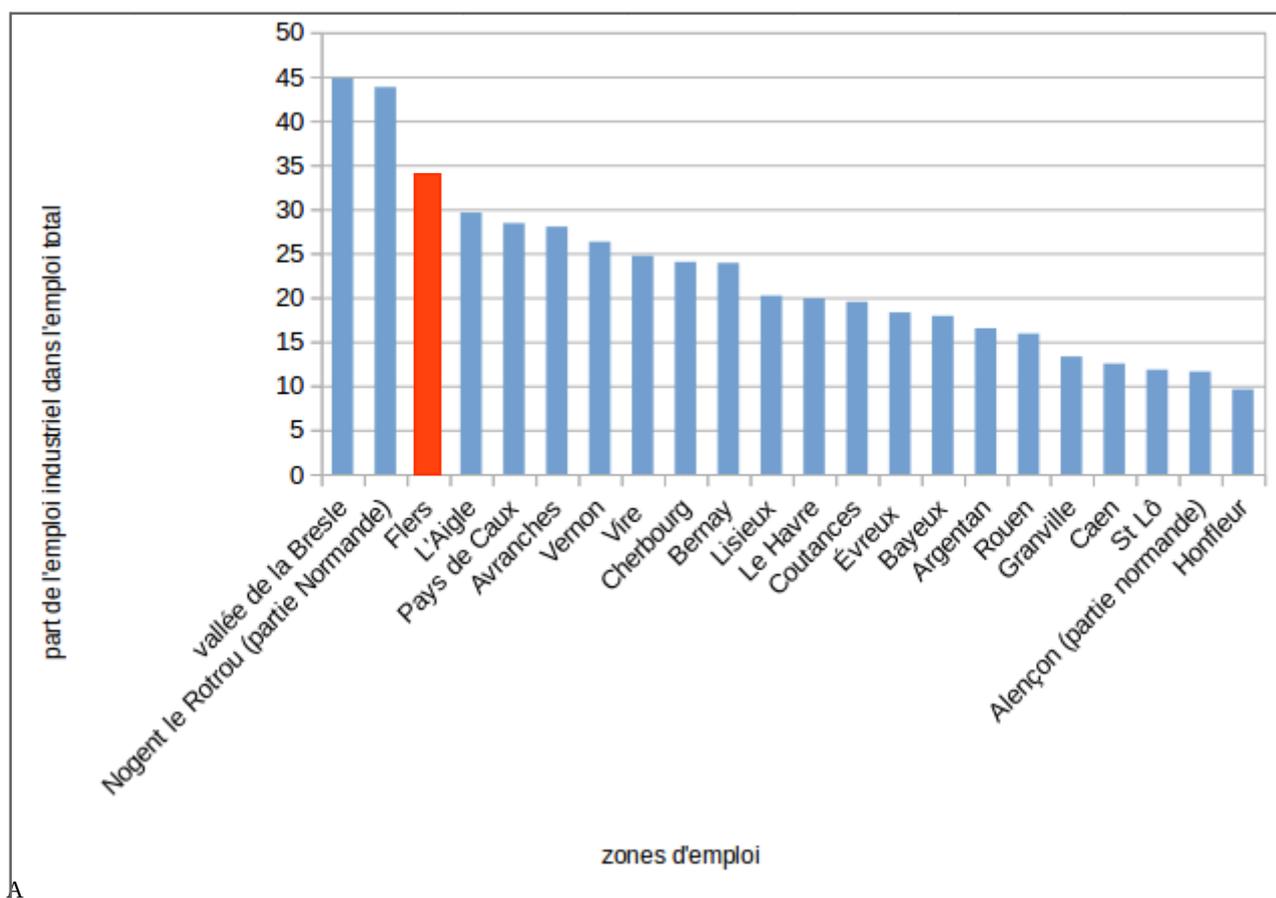
part importante d'ouvriers dans le bocage en particulier, est liée à la concentration spatiale d'industries agroalimentaires dans cette zone.

## I.4. Des industries agroalimentaires concentrées spatialement mais diverses

### I.4.a. Une industrie agroalimentaire bien implantée dans le Bocage ornais

Dans ma zone d'étude, l'industrie de manière générale et l'industrie agroalimentaire sont des secteurs d'activité importants. Ainsi, le bassin d'emploi de Flers, au sein duquel sont situées les entreprises étudiées, est le troisième bassin d'emploi normand par rapport à la part de l'emploi industriel dans le nombre d'emplois total avec 33,5 % d'emplois industriels (Figure 7).

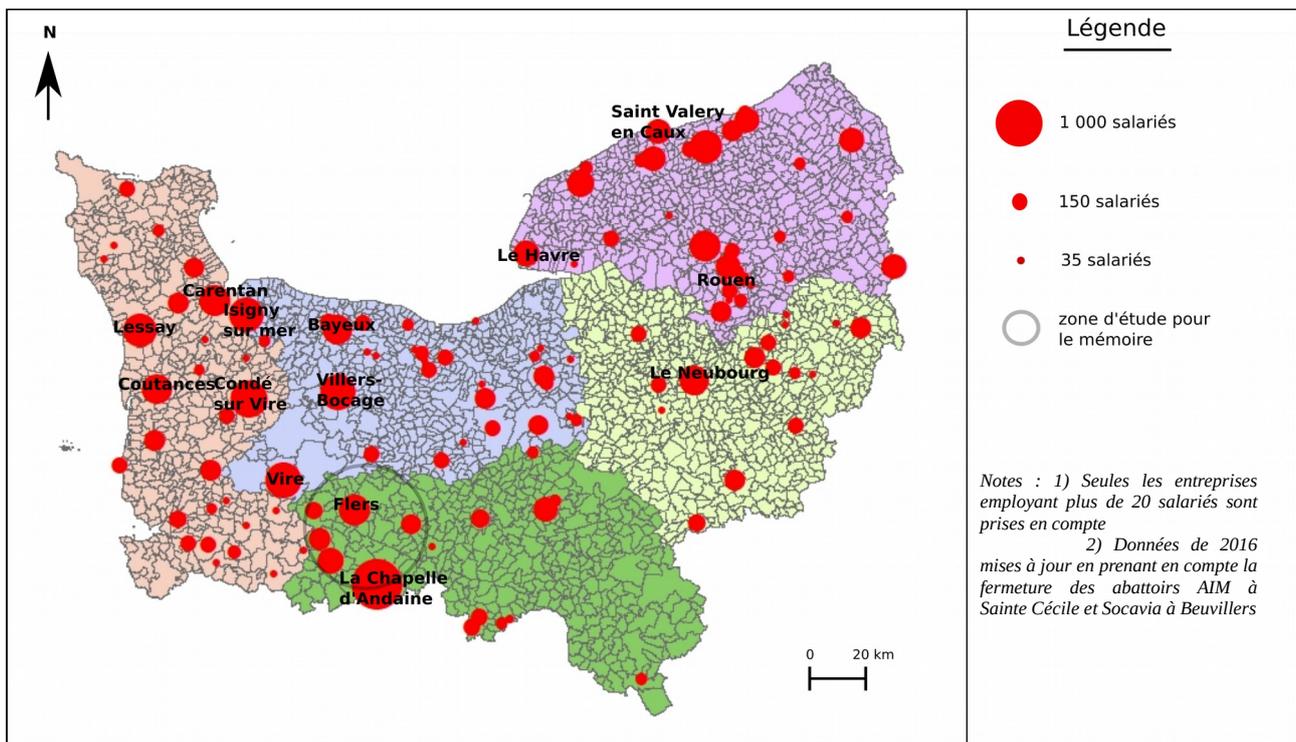
**Fig. 7. Poids de l'emploi industriel par bassin d'emploi en 2017 en Normandie**



uteur : Matthieu Vannier, 2019 (d'après les données de la CCI de Normandie)

Si l'industrie est un secteur d'activité important dans le bassin d'emploi de Flers, l'industrie agroalimentaire y est également largement implantée. En effet, d'après les chiffres de la CCI (chambre de commerce et d'industrie) et de Pôle Emploi, alors que moins de 2 % des salariés normands sont employés dans le bassin d'emploi de Flers, plus de 9 % des salariés de l'industrie agroalimentaire normande sont employés dans ce même bassin d'emploi en 2016. Contrairement à d'autres bassins d'emploi comme le Sud Manche où les entreprises sont nombreuses (notamment dans l'industrie de la viande), mais emploient peu de salariés, les entreprises du bocage ornais sont concentrées et emploient de nombreux salariés (environ 2 500). En ce sens, ces entreprises présentent des caractéristiques similaires à celles de l'agglomération rouennaise (Figure 8).

**Fig. 8. Les emplois salariés dans l'industrie agroalimentaire par commune en 2016**



Malgré leur concentration géographique, les entreprises qui seront étudiées dans ce mémoire présentent plusieurs différences.

**Fig. 9. Les emplois dans l'IAA dans le Bocage ornais en 2016**



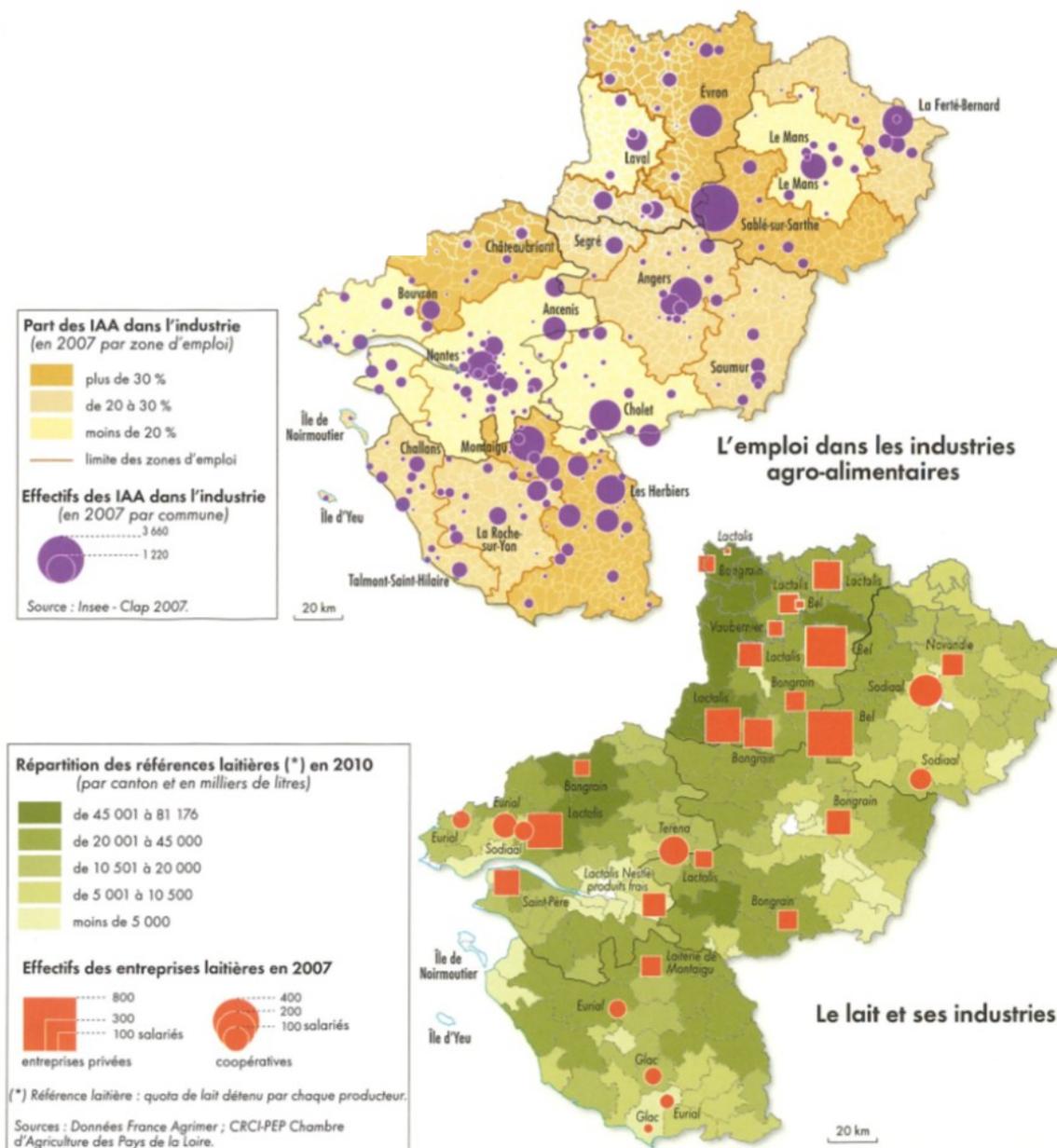
Au niveau du découpage territorial, les entreprises étudiées (Gillot et Bolaidor à Saint Hilaire de Briouze, la Biscuiterie de l'Abbaye à Lonlay-l'Abbaye, Cémoi à Tinchebray, la Société Fromagère de Domfront, Flécharde et SNV à Rives-d'Andaine, Charal à Flers) font partie de quatre Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) différents : Domfront-Tinchebray Interco, Flers Agglo, la Communauté de Communes (CDC) du Val d'Orne et la CDC Andaine-Passais. Ces quatre EPCI sont autant d'acteurs pouvant être impliqués dans le développement des entreprises de par la compétence développement économique dont ils disposent. Les principales différences entre ces entreprises résultent néanmoins de leurs productions (fromage, beurre, lait,

biscuits, chocolats, viande) mais aussi de leur gestion, allant de l'entreprise familiale à l'entreprise dépendant d'un groupe implanté mondialement (Société Fromagère de Domfront), de la taille des communes où elles sont implantées et de leur nombre de salariés qui varie de 60 (Bolaidor) à 1 200 salariés (SNV). De par la présence d'entreprises de l'IAA à la fois concentrées et diverses, le Bocage ornais présente des similitudes avec le Bocage vendéen.

#### I.4.b. Une situation semblable à celle du Bocage vendéen

À l'image de la Normandie, la Région Pays de la Loire est une région de tradition agricole (deuxième région laitière française) et agroalimentaire (Figure 10).

**Fig. 11. Agriculture et industrie agroalimentaire dans les Pays de la Loire**

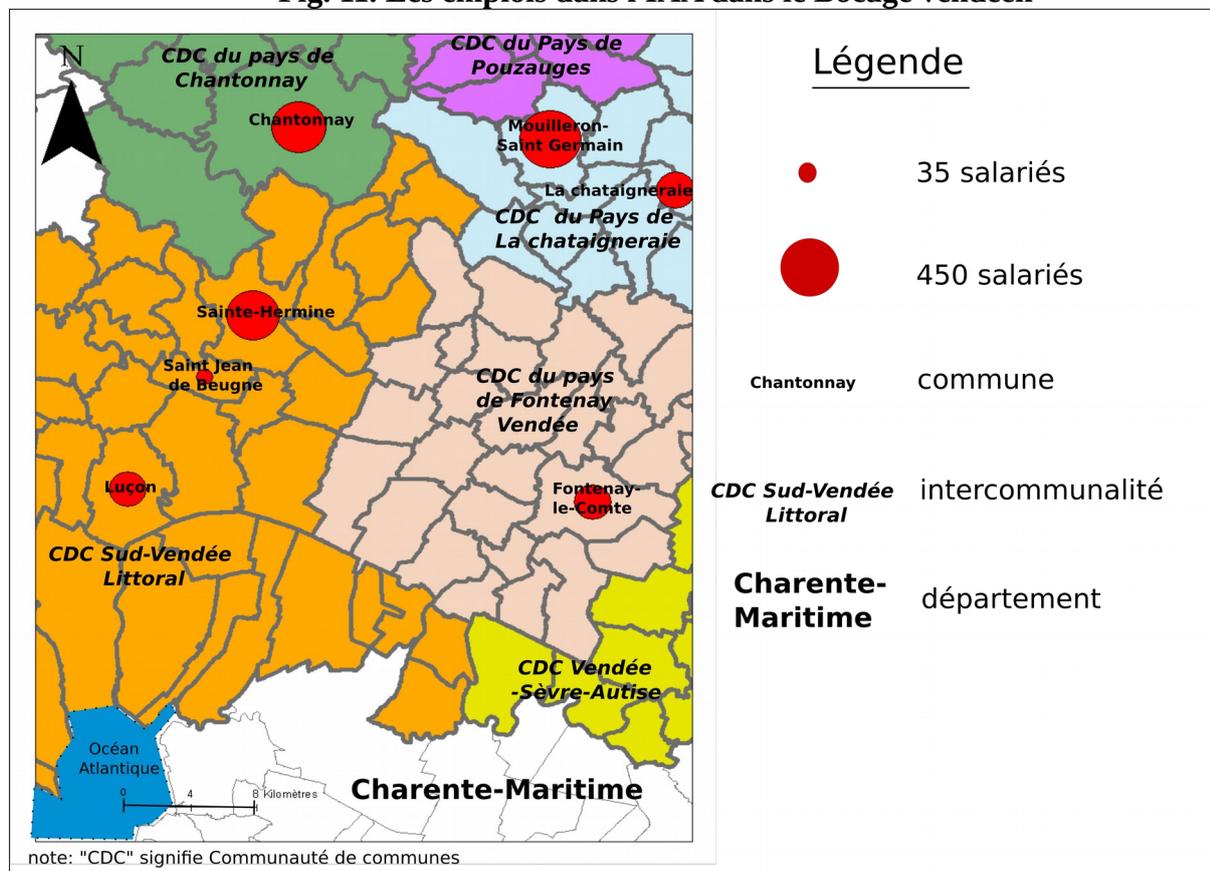


Source : Extrait de l'Atlas des Pays de la Loire (Pihet, 2013, p. 57)

De ce fait, l'industrie agroalimentaire est implantée dans toute la région (Figure 10). Néanmoins, certaines zones se démarquent en raison de la concentration d'IAA qui y sont implantées. Le Bocage vendéen est dans ce cas.

Comme c'est le cas dans le Bocage ornais, les entreprises du Bocage vendéen sont concentrées dans un espace assez restreint (40 km<sup>2</sup>). De plus, elles sont implantées dans quatre EPCI et dans des communes de différentes tailles dont la population varie de 600 habitants à Saint Jean de Beugné à 13 424 à Fontenay-le-Comte. Les entreprises sont elles-mêmes assez différentes les unes des autres tant au niveau du nombre de salariés qui varie de 49 salariés à l'usine Bioporc de la La Châtaigneraie à près de 500 à l'usine Fleury-Michon de Mouilleron-Saint-Germain (Figure 11).

**Fig. 11. Les emplois dans l'IAA dans le Bocage vendéen**



auteur: M.Vannier, 2019 (d'après les données de l'IFRIA)

La gestion de ces entreprises diffère également puisque la Boulangerie Sicard de Saint Jean de Beugné est une entreprise familiale tandis que d'autres entreprises dépendent de grands groupes à l'image de Charal à La Châtaigneraie (groupe Bigard), Eurial à Luçon (groupe Agrial) et Maître Coq à Sainte-Hermine (groupe LDC). Il est d'ailleurs intéressant de constater que certains de ces grands groupes sont également implantés dans l'Orne à l'image de Bigard et LDC (voir la présentation de ces groupes dans la suite du mémoire). Parmi les autres grands groupes implantés en Vendée, Agrial est, d'après les données de l'entreprise, un groupe coopératif normand qui réalise un chiffre d'affaires de 5,8 milliards d'euros et emploie 22 900 salariés dans 12 pays.

Enfin, comme c'est le cas dans l'Orne, les IAA du Bocage vendéen ont des spécialités différentes. Ainsi, l'industrie laitière est représentée par la fromagerie Eurial de Luçon alors que l'industrie de la viande est présente avec Charal et Bioporc à La Châtaigneraie et Maître Coq à

Sainte-Hermine. Des biscuits et des brioches sont également produits avec la Boulangerie Sicard à Saint Jean de Beigné et la biscuiterie Cantreau à Fontenay le Comte. Néanmoins, l'entreprise vendéenne emblématique est Fleury-Michon qui transforme de la viande (jambon, pâté,..), du poisson (surimi) et élabore des plats cuisinés et préparés (salades,..). Cette entreprise, fondée par Félix Fleury et Lucien Michon en 1905, est ancrée dans le département puisque elle a son siège social ainsi qu'un site de production à Pouzauges, deux sites de production à Chantonnay et un à Mouilleron-Saint Germain. Au total, Fleury-Michon employait 3300 salariés en Vendée en 2012 (Margetic, Bermond, Jousseume et Marie (coord.), 2014) tout en se développant à l'international (Canada, Espagne, Italie) et en innovant avec les « premiers sachets de charcuterie préemballée en 1964, les plats préparés frais en 1974 et le surimi en 1990 » (Margetic, Bermond, Jousseume et Marie (coord.), 2014, p. 233).

Cette diversité des productions tant chez Fleury-Michon que dans l'industrie agroalimentaire vendéenne et ligérienne est semblable à la diversité des productions mais aussi des modes de gouvernance (entreprise familiale, grand groupe) des entreprises de l'IAA situées dans le Bicage ornaïs.

#### **I. 4.c. Un tissu agroalimentaire composé de huit entreprises diversifiées**

##### **La laiterie Gillot : une entreprise familiale défendant son savoir-faire traditionnel**

Créée en 1912 par le couple Dugrais, la laiterie Gillot de Saint-Hilaire-de-Briouze doit son implantation à la présence de la voie de chemin de fer Paris-Granville et de la rivière Rouvre de part et d'autre de l'usine.

**Fig. 12. Les entreprises Gillot et Bolaidor à Saint-Hilaire-de-Briouze**



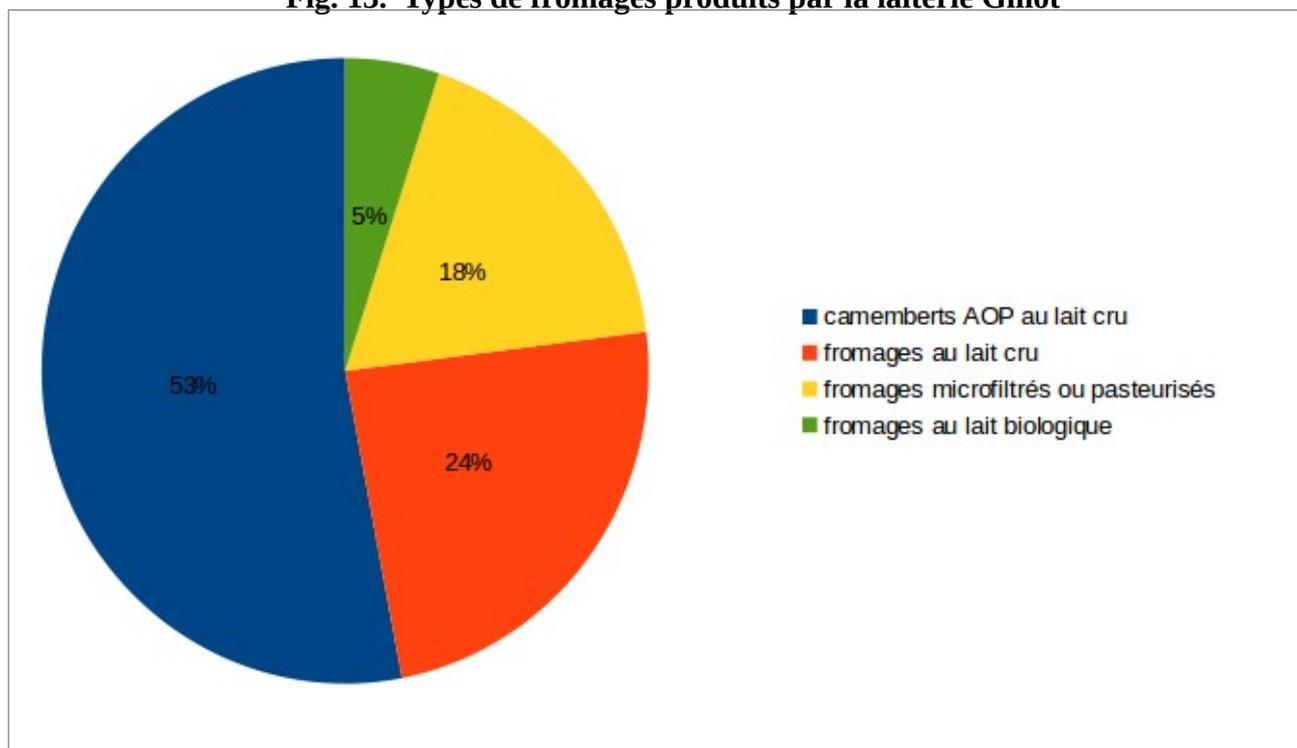
photo :Matthieu Vannier, 2019

Passée entre les mains de différentes familles (Lebosseur de 1919 à 1925, Lointier jusqu'en 1928, Cardinal de 1930 à 1932 puis Botreau et Réaux jusqu'en 1938) et ce pour différentes raisons (mort du fondateur pendant la Première Guerre mondiale, mauvaise gestion conduisant au dépôt de bilan en 1928) la laiterie devient la propriété de Jacques Gillot en 1938 lorsque celui-ci acheta l'entreprise à Théodore Réaux (propriétaire et fondateur de la fromagerie Réo à Lessay). Suite à ce

rachat, l'entreprise va prendre son nom actuel et va connaître une plus grande stabilité à sa tête puisque Jacques Gillot puis son fils Bertrand (directeur général et propriétaire de Réo jusqu'à son rachat par Les Maîtres Laitiers du Cotentin en 2016) la dirigèrent jusqu'en 2006, date à laquelle elle sera vendue à la famille Fléchar, propriétaire de la laiterie éponyme à La Chapelle-d'Andaine, qui en est l'actuel propriétaire. Le PDG de l'entreprise est désormais Maxime Fléchar qui a succédé à son oncle Jacques Fléchar lors du départ en retraite de ce dernier le 31 décembre 2017<sup>2</sup>.

L'entreprise, qui emploie 164 salariés et dégage un chiffre d'affaire annuel de 27 millions d'euros, transforme le lait collecté chez 126 producteurs (86 en Appellation d'Origine Protégée) localisés dans un rayon de 40 km autour de la laiterie en fromages, beurre, crèmes et lait. Ces producteurs sont rémunérés pour la moitié de leur production selon un prix défini pour 4 ans (340 € les 1000 litres) et selon un prix défini annuellement pour la seconde moitié de leur production<sup>3</sup>.

**Fig. 13. Types de fromages produits par la laiterie Gillot**



Auteur : M.Vannier, 2019

Source : L'Orne Combattante

Le produit emblématique de la laiterie Gillot est le camembert au lait cru moulé manuellement à la louche (26 000 camemberts produits par jour<sup>4</sup>) qui bénéficie de l'AOP Camembert de Normandie. L'obtention de ce label de qualité repose sur un cahier des charges précis (moulage traditionnel avec du lait cru, troupeau de vaches dont la moitié sont de race normande, vaches nourries en prairie la moitié de l'année avec une surface dédiée d'au moins 0,33 ha par vache - ce qui équivaut à un demi terrain de football - et nourriture composée d'au moins 80 % d'aliments provenant de la ferme). Si ces conditions sont réunies, le lait peut être transformé en camembert AOP. Chez Gillot, un processus de fabrication précis est suivi pour cela : le camembert est d'abord moulé avec 5 louches espacées de 50 minutes suivies de 18 h d'égouttage, du salage, de 14 jours en hâloir et, après l'emballage, d'une semaine en cave pour affiner le produit. Ces exigences de l'AOP seront néanmoins bientôt caduques puisqu'une nouvelle AOP entrera en vigueur en 2020. Celle-ci regroupera les actuelles AOP Camembert de Normandie et Camembert fabriqué en Normandie en

<sup>2</sup> Source : <https://actulegales.fr/recherche/siren/346220023>

<sup>3</sup> Source : L'Orne combattante, 9 octobre 2015

<sup>4</sup> Source : Ouest-France, 20 juin 2012

une seule AOP. Dès lors, des produits « cœurs de gamme », répondant à des exigences réduites (30 % de vaches normandes dans le cheptel, lait pasteurisé et moulage automatique autorisés) cohabiteront avec des produits « hauts de gamme » répondant à des exigences accrues par rapport à la précédente AOP (75 % de vaches normandes au lieu de 50%) au sein d'une même AOP. Cette dernière deviendra donc moins lisible pour les consommateurs qui pourraient être tentés par des camemberts de qualité moindre, donc moins chers, que les camemberts Gillot mais qui seront commercialisés sous le même label, les camemberts « hauts de gamme » étant seulement différenciés par une mention « véritable (ou authentique) camembert de Normandie sur leur emballage.

La laiterie Gillot ne produit pas que du camembert au lait cru. Depuis 1972, elle a diversifié sa production à la faveur d'un agrandissement de ses locaux, en se lançant dans le camembert pasteurisé et le beurre. Par la suite, la diversification s'est poursuivie et le lait collecté est désormais également transformé en Pont-l'Évêque (depuis 1984) AOP, en coulommiers, en brie et en crème fraîche. Depuis 2012, la laiterie produit également du lait microfiltré entier et demi-écrémé issu de vaches nourries sans OGM. En plus de ce lait de marque Gillot, l'entreprise produit, selon les exigences actuelles de l'AOP Camembert de Normandie, du lait entier microfiltré pour le groupe Carrefour depuis 2016 et a lancé en 2018 avec E-Leclerc la marque « Vachement Normand » sous laquelle sont commercialisés du lait UHT, de la crème, du camembert et du Pont l'Évêque produit avec du lait provenant uniquement d'exploitations normandes.

**Fig. 14. Produits commercialisés sous marque Gillot et Vachement normand ! au centre commercial de La Ferté-Macé**



auteur : M.Vannier, 2019

Plus récemment l'entreprise a innové en lançant un camembert à faire soi-même, primé aux trophées normands de l'agroalimentaire, et un « camembert barbecue » afin de séduire de nouveaux consommateurs (jeunes, étrangers). Les attentes des consommateurs sont également à l'origine du développement de produits bios (lait, camembert, pont l'évêque, coulommiers, brie, crème fraîche) qui va se poursuivre puisque des travaux vont être effectués dans ce but à la laiterie.

## L'entreprise Bolaidor : une spécialiste de la valorisation des excédents des laiteries

Bolaidor, aussi appelé Société Laitière du Bocage Ornaïs, a été créée à l'initiative de Jacques Gillot à côté de la laiterie Gillot en 1962.

**Fig.15. Les locaux de Bolaidor et Gillot**



photo : M.Vannier, 2019

Cette entreprise est née de l'association entre neuf laiteries, dont Gillot, Rigaud, Vallée et Levasseur, qui cherchaient à valoriser leurs excédents. Pour ce faire, ils ont décidé d'utiliser les excédents de lait ainsi que les sous-produits de l'industrie laitière que sont le babeurre (issu de la production de beurre) et le lactosérum (issu de la production de fromage) pour en faire de la poudre de lait destinée à l'alimentation animale. Dans ce but, une première tour de séchage a été érigée en 1967 puis, en raison de la hausse de la production, une seconde l'a été en 1993. La transformation des excédents en poudres de lait nécessite des procédés techniques tels que la déminéralisation du lactosérum par électrolyse, l'écémage (pour enlever la matière grasse et les impuretés), le mélange du lait, du lactosérum et du babeurre et enfin l'atomisation qui permet d'obtenir la poudre de lait.

Aujourd'hui, la gouvernance de la société a évolué puisque c'est désormais la famille Flécharde qui est actionnaire majoritaire de Bolaidor dont Guy Flécharde est le président. D'autres sociétés telles que le groupe Lactalis ou la laiterie Réo (groupe Maîtres laitiers) en sont actionnaires minoritaires. Ces sociétés sont néanmoins liées à l'histoire de Bolaidor puisque le groupe Lactalis est désormais propriétaire de la fromagerie Vallée qui faisait partie des laiteries fondatrices de Bolaidor et que la laiterie Réo est liée à la famille Gillot. En effet, Jacques Gillot acheta en 1938 la laiterie qui portera ensuite son nom à Théodore Réaux, fondateur de la laiterie Réo qui sera vendue par ses descendants au fils de Jacques Gillot, Bertrand, en 1987 alors qu'il en était le directeur général depuis 1983. Quant à Jacques Gillot, il conserva également des liens avec Bolaidor puisqu'il en fut le président d'honneur jusqu'à son décès en 2012.

L'entreprise qui emploie environ 60 salariés et avait un chiffre d'affaires de 67 millions d'euros en 2017<sup>5</sup> transforme du lait, du lactosérum et du babeurre qui proviennent de laiteries locales, telles que Flécharde ou Président (groupe Lactalis), mais aussi d'autres départements (Fromagerie bio du

<sup>5</sup> Source : Base SIRENE

Maine, La Laitière (Lactalis-Nestlé Produits Frais), Agrilait...) et même de l'étranger (Pays-Bas). Quarante livraisons de ces différents produits sont assurées chaque jour jusqu'à Saint Hilaire de Briouze par les chauffeurs de Bolaidor, les chauffeurs des laiteries ou par des transporteurs spécialisés. Quant à la poudre de lait, elle repart en vrac de l'entreprise.

### **La Biscuiterie de l'Abbaye : une entreprise familiale ancrée localement**

La fabrication de sablés à Lonlay-l'Abbaye a débuté en 1909 lorsque Virgile Fouilleul le boulanger du village se mit à en commercialiser. Par la suite, il en envoya aux soldats mobilisés sur le front lors de la Première Guerre mondiale. Son gendre Georges Lautour lui succéda et continua à développer la fabrication de sablés. Lorsque le fils de ce dernier et son gendre Michel Lebaudy reprirent la boulangerie familiale ils poursuivirent dans un premier temps la production au sein de la boulangerie puis ils décidèrent de créer la biscuiterie en 1964 car la taille de la boulangerie était devenue insuffisante.

**Fig. 16. La Biscuiterie de l'Abbaye**



photo : M.Vannier, 2019

Depuis, la croissance de la Biscuiterie de l'Abbaye s'est poursuivie puisque ce sont 26 produits différents qui sont actuellement commercialisés dans 32 pays<sup>5</sup>. Ce développement continu s'est fait en plusieurs étapes à l'image des premières exportations au Japon et en Allemagne en 1972 et du lancement d'une troisième ligne de production en 1995 qui fit passer le rendement de la Biscuiterie à 1,2 tonnes de biscuits produits par heure. La Biscuiterie s'est également diversifiée en complétant sa gamme de biscuits sucrés par des biscuits salés au camembert, à l'ail et à la ciboulette.

Depuis 2003, une démarche de développement durable a été mise en place par la Biscuiterie. Elle repose sur des économies d'énergie, de transport, d'emballage et a fait passer le résultat net de l'entreprise de 600 000 € à 1 600 000 €<sup>6</sup>. De plus, l'entreprise privilégie les produits locaux et de qualité pour fabriquer ses biscuits. Ainsi, 75 % des ingrédients utilisés viennent du Grand Ouest (farine du Cotentin, sucre de Cagny, Caramel et beurre d'Isigny, crème de caramel de Saint Pierre sur Dives...) et 47 % du chiffre d'affaire (40 millions d'€ en 2017) provient de la vente des biscuits

<sup>6</sup> Source : site internet de la Biscuiterie de l'Abbaye

bios et 22 % de ceux de spécialité normande<sup>7</sup>. Cet ancrage local est également marqué par l'implantation de deux boutiques de la Biscuiterie de l'Abbaye à Bagnoles de l'Orne et Granville ainsi que par la construction d'un entrepôt de stockage de 5000 m<sup>2</sup>, qui sera opérationnel à la fin de l'été 2019, en remplacement de celui d'Ernée en Mayenne où 8 des 240 salariés de l'entreprise étaient détachés<sup>8</sup>. L'autre gros projet de la Biscuiterie est la mise en place d'un nouveau site de production qui générera 35 emplois à Magny-le-Désert pour faire face à l'impossibilité d'agrandir les locaux de Lonlay- l'Abbaye pour construire deux nouvelles lignes de production (la première sera lancée fin 2019 et la deuxième d'ici 5 ans) alors même que la production augmente. Ce projet bénéficiera d'ailleurs d'une Prime d'Aménagement du Territoire de 540 000 € versée par l'État<sup>7</sup>.

Ainsi, Charles Lebaudy et son père Gérard (arrière petit-fils de Virgile Fouilleul) qu'il vient de remplacer à la tête de l'entreprise, après que ce dernier en ait été le PDG pendant 35 ans, doivent comme Michel Lebaudy et son beau-frère Michel Lautour en 1964, investir de nouveaux locaux pour permettre à l'entreprise de poursuivre sa croissance.

### **L'entreprise Fléchard : laiterie indépendante spécialiste des marchés de niche**

L'entreprise Fléchard emploie 150 salariés. Elle est dirigée par Guy Fléchard et a été fondée en 1946 par ses parents, Renée et Roland Fléchard, à La Chapelle-d'Andaine. Ces derniers, originaires de Mayenne, ont lancé leur activité quelques jours après leur installation dans la commune.

**Fig. 17. Les entreprises Fléchard et SNV au Pont-Morin à La Chapelle-d'Andaine**

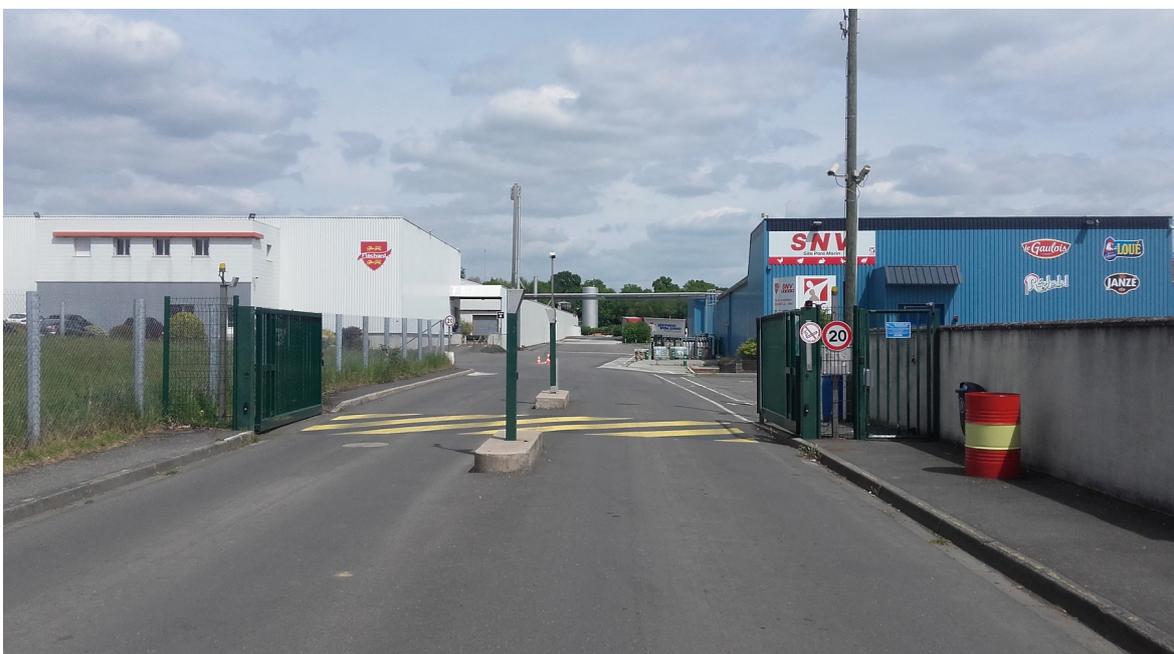


photo : M.Vannier, 2019

Initialement, ils collectaient des œufs, du beurre et des volailles sur les marchés pour ensuite transformer les volailles, malaxer le beurre et conditionner les œufs à La Chapelle- d'Andaine (qui s'appelait La Chapelle-Moche à l'époque) avant de les vendre à des grossistes. La production a ensuite augmenté en raison notamment de la vente des produits à Rungis et de la nécessité de produire des denrées alimentaires alors que la nourriture manquait au sortir de la Seconde Guerre

<sup>7</sup> Source : Interview de Gérard Lebaudy sur France 3

<sup>8</sup> Source : Le Publicateur libre, 21 mai 2019

mondiale. Le couple de fondateurs a alors décidé de construire un abattoir pour les volailles ainsi qu'une beurrerie au lieu-dit Pont-Morin où l'entreprise est toujours implantée.

Chacun des secteurs d'activité de l'entreprise (produits laitiers et volailles) a ensuite été développé. Ainsi, le label « Poulet de Loué » a été lancé en 1965 avec le groupe LDC (Lambert Dodart Chancereul) de Sablé sur Sarthe tandis que d'autres sites de production ont été ouverts en Mayenne à Château-Gonthier, La Palisse et Saint-Jean-d'Ormont. Du côté des productions laitières, l'entreprise s'est spécialisée dans deux produits : le *butteroil* (huile de beurre aussi appelée *butterghee*) et le beurre pâtissier qui sont des marchés de niche c'est-à-dire des marchés restreints et peu concurrentiels. Ainsi, dans les années 1960, l'entreprise a été la première à se lancer dans la fabrication de *butteroil* qui est obtenu par concentration de la matière grasse laitière et est exporté en Asie et en particulier au Moyen-Orient. Quant au beurre pâtissier, il est la principale production de l'entreprise (50 % du chiffre d'affaires<sup>9</sup>) et a été développé depuis les années 1970 au point de faire de la laiterie Fléchard la troisième productrice de beurre pâtissier en France derrière Lactalis et Sodiaal. Face au développement croissant de ses produits laitiers et à la difficulté de gérer de front les activités de transformation laitière et avicole, la branche volaille (1 000 salariés dont 450 à 500 sur le site de La Chapelle-d'Andaine) a été cédée au groupe LDC en 1996.

Cela a permis de poursuivre le développement des produits laitiers avec, en plus de l'huile de beurre et du beurre pâtissier, la fabrication de beurre de table commercialisé sous marque distributeur pour la moitié des groupes de grande distribution français et de produits dédiés à l'export comme le fromage blanc et le fromage frais à tartiner (à base de lait et matières grasses végétales) appelé *creamcheese* grâce à la collecte de lait chez 180 producteurs de l'Orne et de la Mayenne. Ce développement à l'international représente un débouché important pour l'entreprise qui exporte ses produits dans 80 pays et dont 45 % du chiffre d'affaire provient de l'export<sup>8</sup>. Cette présence sur le marché mondial rend toutefois la laiterie Fléchard tributaire de décisions géopolitiques liées au contexte international. Ainsi, alors qu'elle avait pu profiter de ce genre de situation par le passé (programme alimentaire européen ayant permis de vendre facilement les produits lors de ses premières années d'existence, envoi d'aide humanitaire au Moyen-Orient ayant permis d'initier les exportations de *butteroil*), la laiterie Fléchard a été confrontée à l'embargo russe en 2014 qui a entraîné une diminution de 80 % de ses ventes de fromages blanc en Russie ce qui correspondait à 11 % du total des produits laitiers exportés<sup>10</sup>. Afin de combler ce manque à gagner, la laiterie Fléchard a investi de nouveaux marchés en créant un *creamcheese* à base de matières grasses végétales à destination du marché asiatique (Chine, Taïwan, Singapour, Corée du Sud). Au-delà de ce produit, il est également envisagé de commercialiser du lait et de la crème en brique pour les pâtisseries. L'entreprise continue donc d'innover, grâce à son équipe de Recherche et Développement et continue perpétuellement à élaborer des produits techniques qui sont, à l'image du *butteroil* et du *creamcheese*, sa marque de fabrique. De plus, ce développement de l'entreprise se traduit matériellement puisque ces nouveaux projets ont nécessité que le site de production de 10 000 m<sup>2</sup> de La Chapelle d'Andaine soit étendu de 5 700 m<sup>2</sup> (2 400 m<sup>2</sup> pour la production et le pré-stockage, 3 300 m<sup>2</sup> pour un entrepôt frigorifique)<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Source : Le Publicateur Libre, 5 octobre 2016

<sup>10</sup> Source : Ouest-France, 5 octobre 2016

<sup>11</sup> Source : Usine Nouvelle, 29 novembre 2016

## SNV (Société Normande de Volailles) à La Chapelle-d'Andaine : 2 sites, 1200 salariés

La SNV est née de l'acquisition de l'activité volailles de l'entreprise Flécharde par le groupe LDC (Lambert Dodard Chancereul) en 1996. Ce groupe sarthois dirigé par Denis Lambert est le leader européen de la volaille en volume avec 800 000 t de viande de volailles vendues et un chiffre d'affaire qui s'élève à 4,17 milliards d'€ en 2018<sup>12</sup>. Il possède les marques Loué, Maître Coq, Janzé, Reghalal, Marie, Traditions d'Asie, et Galistar, a partiellement repris le groupe Doux en 2018 et emploie 19 500 salariés (dont 17 100 en France) sur 77 sites de production situés en France, Pologne, Espagne et Hongrie. Le groupe a été créé en 1968 suite à la fusion des entreprises familiales Lambert et Dodard Chancereul qui étaient respectivement basées à Sablé-sur-Sarthe et Saint-Denis-d'Anjou (Mayenne).

**Fig. 18. Le site de la SNV dans la Zone d'Activités des Fourmis**



photo : M.Vannier, 2019

Le développement de LDC a notamment été permis par le rachat de plusieurs entreprises en France à partir des années 1980 puis à l'étranger à partir de 1999. C'est dans le cadre de ces opérations de croissance externe que LDC a racheté l'activité volailles de Flécharde en 1996. À cette occasion, l'entreprise a été renommée FNV (Flécharde Normandie Volailles) puis SNV. Un an après la reprise de Flécharde, LDC a fait part à la nouvelle communauté de commune du Pays d'Andaine de son souhait de disposer d'un terrain pour construire un nouveau site de production à La Chapelle-d'Andaine. C'est ainsi que la Zone d'Activités des Fourmis sur laquelle se trouve le second site SNV a été créé sur un terrain de 16 ha. Le groupe LDC ayant décidé ses sites de production, c'est sur ce site de 21 000 m<sup>2</sup> que les volailles mais aussi les lapins sont abattus et découpés (64 700 tonnes de lapins et volailles produits par an) tandis que le site historique du Pont Morin est désormais utilisé pour réaliser des plats élaborés et verra prochainement sa chambre froide agrandie de 700 à 800 m<sup>2</sup><sup>13</sup>. Au total ce sont environ 1 200 salariés qui sont employés sur les deux sites (923 salariés permanents et 300 intérimaires) contre 450 à 500 au moment de la reprise de l'activité volailles de Flécharde en 1996.

<sup>12</sup> Source : site internet de LDC

<sup>13</sup> Source : entretien avec Jean-Claude Fourquet, maire de Rives d'Andaine.

## Cémoi : une chocolaterie centenaire

La chocolaterie de Tinchebray a été créée en 1909 et s'appelait initialement La chocolaterie de l'abbaye en référence au bâtiment qui la jouxte. Elle a changé plusieurs fois de propriétaire au cours de son histoire. En effet, alors qu'elle était la propriété de Mr Fortin au début des années 1980 et que 26 salariés y étaient employés, le député-maire Hubert Bassot a craint qu'elle ne fasse faillite et a activé ses réseaux parisiens pour convaincre le chocolatier Le Nôtre de reprendre la chocolaterie, ce que ce dernier fit. Il n'en fut cependant propriétaire que pendant peu de temps car la famille Poirier, basée à Perpignan et propriétaire de 15 usines en France, Allemagne, États-Unis, Pays de Galles, Côte d'Ivoire et Pologne, en devint propriétaire en 1982. L'entreprise n'a plus changé de propriétaire depuis mais a pris le nom de Cémoi qui est la marque sous laquelle sont commercialisés les chocolats produits par le groupe.

**Fig. 19. La chocolaterie Cémoi de Tinchebray**



photo : M.Vannier, 2019

Le nombre de salariés sur le site de Tinchebray dirigé par Thomas Ferry a connu une augmentation continue depuis 1982 : ce sont désormais 130 salariés permanents et jusqu'à 70 intérimaires qui sont employés (2/3 de femmes) à la chocolaterie. L'usine qui s'étend sur 17 000 m<sup>2</sup> et fonctionne 365 jours par an et 24 heures sur 24 produit des tablettes de chocolat (marques Cémoi et C'est qui le patron ? (depuis novembre 2018)) pour les particuliers ainsi que des barres, des gouttes et de l'enrobé de chocolat pour les grossistes et les pâtisseries. Néanmoins la chocolaterie de Tinchebray ne fait pas de confiseries (Cémoi en fait sur d'autres sites du groupe), ce qui explique que la production soit lissée sur toute la durée de l'année. Au total, ce sont 27 000 tonnes de chocolat qui sont produites chaque année sur le site tinchebrayen. Le chocolat transformé sur place provient de Côte d'Ivoire, République Dominicaine et Madagascar. Toutes les étapes de sa transformation (deux broyages, lissage, mélange, moulage, enrobage) sont automatisées. Les produits finis sont ensuite commercialisés en France et à l'étranger (Asie, États-Unis, Russie) qui est un débouché d'autant plus important que le groupe Cémoi ambitionne de devenir le leader mondial du chocolat noir.

## Société fromagère de Domfront : la « plus grande fromagerie d'Europe »

La Société Fromagère de Domfront a été créée en 1972 par le groupe Besnier (devenu Lactalis en 2000) afin de produire des camemberts de la marque Président qui avait été lancée en 1968. Le groupe Lactalis, dirigé par Emmanuel Besnier, est le premier groupe laitier (pour le lait de consommation) et fromager mondial. Il emploie 80 000 personnes dans 250 sites de production situés dans 50 pays<sup>14</sup>. Le chiffre d'affaires du groupe est de 18,5 milliards d'€ dont 34 % sont dus au fromage<sup>13</sup> et 122 millions d'€ proviennent du site de production de Domfront.

**Fig. 20. La Société Fromagère de Domfront**



photo : M.Vannier, 2019

Sur ce site, surnommé « la plus grande fromagerie d'Europe », 500 millions de litres de lait collectés par la soixantaine de chauffeurs laitiers de l'entreprise sont traités chaque année et les 350 salariés contribuent à la production de 520 000 camemberts par jour<sup>15</sup> sur deux lignes de production entièrement robotisées. Si il est arrivé que la production diminue de 175 000 camemberts par jour pendant six mois il y a trente ans après qu'un client ait revu à la baisse sa commande<sup>16</sup>, la tendance pour les années à venir est plutôt à la hausse de la production puisque une troisième ligne de production va être installée tandis que les deux lignes existantes seront refaites. De plus, ces lignes de production qui jusqu'à présent ne permettaient que la production de camembert seront désormais polyvalentes et permettront donc de produire différents fromages. Au-delà de l'augmentation des capacités de production, le groupe Lactalis a également investi sur le site domfrontais dirigé par Alain Tortereau pour installer un nouveau concentrateur de lait, construire un nouveau garage pour l'entretien des véhicules et remplacer la chaufferie au fioul par une chaufferie au Gaz Naturel Liquide et à la vapeur. Au total, l'investissement annuel du groupe s'élève à 10 millions d'€ sur le site de Domfront<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Source : site internet de Lactalis

<sup>15</sup> Source : Le Publicateur libre, 22 novembre 2018

<sup>16</sup> Source : entretien avec Bertrand Soul, maire de Domfront-en-Poiraie

## L'entreprise Charal à Flers : plaque tournante des surgelés de la marque Charal

L'usine Charal de Flers a été créée en 1996, 10 ans après la création de Charal qui a été totalement acquis par le groupe Bigard en 2008 (il en était actionnaire depuis 1997). Le groupe Bigard basé à Quimperlé et dirigé par Jean-Paul Bigard est le leader européen de la viande de bœuf et le leader français (numéro trois européen) de la viande. Il emploie 16 000 personnes sur 51 implantations en France, possède les marques Bigard, Charal et SOCOPA et dégage un chiffre d'affaires supérieur à 4 milliards d'€<sup>17</sup>.

**Fig. 21. Charal à Flers**



photo : M.Vannier, 2019

Le site de Flers où sont employés 540 à 570 salariés (490 CDI et 50 à 80 CDD) est l'un des huit sites de la marque Charal dont le siège est à Cholet. Ce site à deux spécialités : la transformation de viande et l'expédition de produits surgelés. Ainsi, 36 000 tonnes de steaks-hachés, boulettes et burgers surgelés ainsi que des plats cuisinés frais sont produits chaque année à Flers<sup>18</sup>. De plus, de nouveaux produits sont lancés chaque année afin de rendre la marque plus attractive pour les consommateurs. La majorité de la production est commercialisée sous marque Charal mais 15 à 20 % de la production l'est sous marque distributeur<sup>17</sup>. L'usine de Flers est le centre névralgique de l'expédition de produits surgelés de la marque Charal. Ainsi, la vingtaine de camions qui partent de Flers chaque jour expédie chaque année 50 000 t de produits surgelés<sup>17</sup>. Ces produits surgelés sont ensuite expédiés en France ou à l'étranger par des porte-conteneurs qui partent du Havre, de Cherbourg ou de Marseille.

Ces deux activités permettent au site flérien de dégager un chiffre d'affaires annuel de 200 millions d'€ dont une partie est réinvestie pour moderniser l'entreprise (acquisition de matériel pour améliorer l'ergonomie des postes et nouvelle chaufferie en 2016).

<sup>17</sup> Source : site internet de Bigard

<sup>18</sup> Source : Ouest-France, 1 octobre 2014

**Fig. 22. Présentation synthétique des entreprises étudiées**

<b>Nom</b>	<b>Date de création</b>	<b>Localisation</b>	<b>Effectif</b>	<b>Gouvernance</b>	<b>Production</b>
Gillot	1912	Saint-Hilaire-de-Briouze	164 salariés	Propriété de la famille Flécharde	Fromages au lait cru et pasteurisés, lait, beurre, crème
Bolaidor	1962	Saint-Hilaire-de-Briouze	60 salariés	Entreprise majoritairement détenue par la famille Flécharde	Poudre de lait pour l'alimentation animale
Flécharde	1946	La Chapelle-d'Andaine (commune-nouvelle de Rives-d'Andaine)	150 salariés	Entreprise familiale	Beurre de table, beurre pâtissier, <i>butteroil</i> , <i>creamcheese</i> , fromage blanc
Biscuiterie de l'Abbaye	1964	Lonlay-l'Abbaye	240 salariés	Entreprise familiale	Biscuits sucrés et salés
Chocolaterie Cémoi	1909	Tinchebray (commune-nouvelle de Tinchebray-Bocage)	130 salariés permanents + 40 à 70 intérimaires	Groupe Cémoi	Tablettes de chocolat pour les particuliers, barres, gouttes et enrobé de chocolat pour les professionnels
Société Fromagère de Domfront	1972	Domfront (commune-nouvelle de Domfront-en-Poiraie)	350 salariés	Groupe Lactalis	Camembert Président
Charal	1986	Flers	500 salariés	Groupe Bigard	Steaks-hachés, boulettes, burgers surgelés et plats cuisinés frais
Société Normande de Volailles	1996	La Chapelle-d'Andaine (commune-nouvelle de Rives-d'Andaine)	1000 salariés permanents + 200 intérimaires	Groupe LDC	Volailles, lapins

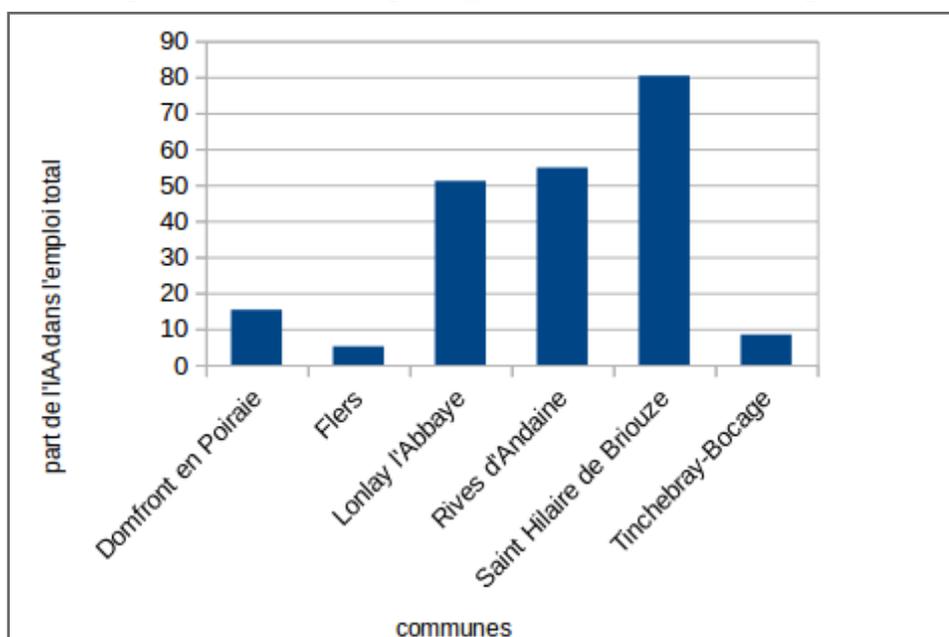
Auteur : M.Vannier, 2019

## I.5) Une dynamique actuelle contrastée entre volontés d'embauches et difficultés de recrutement

### I.5.a) Un secteur d'activité employant de nombreux salariés

Malgré leurs différences, ces entreprises ont en commun d'avoir une place importante dans leur commune d'implantation. La part de l'emploi dans l'industrie agroalimentaire par rapport au nombre d'emplois total dans chacune des communes où sont implantées ces industries est un bon indicateur de leur importance dans ces communes. Ainsi, dans la moitié des communes, au moins 50 % des emplois sont dans l'industrie agroalimentaire (IAA).

**Fig. 23. Poids de l'emploi agroalimentaire dans l'emploi total**



Auteur : M.Vannier, 2019 (d'après les données de l'INSEE)

À Saint-Hilaire-de-Briouze, 80,3 % des emplois sont dans l'IAA tandis que seuls 5,1 % des emplois flériens le sont. Cela montre que plus la commune est grande, plus les emplois qui y sont situés sont variés (différents types d'industrie, commerces, services publics...) alors que des communes rurales comme Saint-Hilaire-de-Briouze, où le nombre d'emploi dans l'IAA équivaut à 70 % de la population communale, ont un nombre d'employeurs plus limité et moins varié. Le cas de Rives-d'Andaine confirme cette tendance. En effet, alors que 3/4 des emplois de la commune déléguée de La Chapelle-d'Andaine (commune principale de Rives d'Andaine) où sont situées les entreprises Flécharde et SNV sont des emplois dans l'IAA, cette part chute à 53 % lorsque elle est calculée à l'échelle de la commune-nouvelle de Rives d'Andaine, preuve que la fusion avec Couterne, Geneslay et Haleine s'est accompagnée d'une diversification des secteurs d'activité (usine de produits chimiques PCAS et tourneurs sur bois Mailleraux à Haleine).

Bien que la présence de gros employeurs soit un atout pour les communes d'implantation des IAA et participent à leur vitalité, il est préférable que les secteurs d'activité soient diversifiés afin que la commune ne soit pas trop dépendante d'une mono-industrie. En effet, dans ce cas, la faillite de cette industrie aurait des conséquences importantes (précarisation et départ d'habitants, perte d'attractivité de la commune...) pour la commune d'implantation surtout si les salariés y habitent. Ainsi Bernard Soul, maire de Domfront-en-Poiraise qui a perdu 1 000 emplois industriels en 20 ans en raison des faillites de Moulinex et de LUREM (leader européen des machines à bois) confie que

« par chance, tous les salariés n'habitaient pas Domfront car sinon cela aurait été autant d'habitants de perdus ».

### **I.5.b. Des entreprises entretenant des relations avec les élus et entre elles**

Du fait du poids dans leurs communes d'implantation, les entreprises de l'IAA revêtent une importance capitale pour les municipalités. Cela explique que l'ensemble des maires rencontrés fassent état de bonnes relations entre ces entreprises et eux. Ces relations sont de différents ordres. Ainsi, la chocolaterie Cémoi se contente d'inviter les élus de Tinchebray lors des remises de médailles du travail aux salariés et a récemment procédé à l'échange d'un terrain avec la commune afin de pouvoir aménager un accès à un futur lotissement qui jouxtera la chocolaterie. À Domfront, le maire rencontre au moins une fois par an les dirigeants de la Société Fromagère de Domfront et l'entreprise sponsorise des événements organisés dans la commune, ce qui fait dire à Bernard Soul « que les relations avec Président sont privilégiées ».

L'intensité de ces relations n'est néanmoins pas aussi forte qu'à Lonlay-l'Abbaye, Saint Hilaire de Briouze ou La Chapelle d'Andaine. Dans les deux dernières communes citées, la municipalité a financé la construction d'un parking pour les salariés dont elle est toujours propriétaire. À Saint-Hilaire-de-Briouze, « le parking a été construit il y a 11 ans car les salariés se garaient n'importe comment tout autour de l'entreprise et cela posait des problèmes de sécurité en raison notamment des allers et venues des camions » selon Christine Pommier, maire de Saint Hilaire de Briouze. À La Chapelle-d'Andaine, la municipalité va financer la construction d'un nouveau parking pour la SNV en échange de l'achat par l'entreprise du parking historique de 450 places dont la commune était propriétaire. De plus, le Plan Local d'Urbanisme a été modifié pour agrandir la Zone d'Activités des Fourmis qui avait été créée par la Communauté de Communes (CDC) du Pays d'Andaine en 1997. Selon Jean-Claude Fourquet, maire de Rives-d'Andaine, ce projet « a donné un élan à la CDC » nouvellement créée.

Si la présence d'IAA fut fondatrice de la CDC du Pays d'Andaine, elle a en revanche été facteur de tensions à Domfront-Tinchebray Interco. Ces tensions, largement médiatisées, sont apparues dans le cadre du projet de construction d'un entrepôt de stockage pour la Biscuiterie de l'Abbaye à Lonlay l'Abbaye. La municipalité de Lonlay l'Abbaye souhaitait que la Biscuiterie relocalise son site de stockage situé à Ernée en Mayenne dans la commune. Ce souhait avait été ensuite partagé par la Biscuiterie elle-même lorsque à l'occasion de l'élaboration du PLU de Lonlay-l'Abbaye, il avait été demandé quels étaient les besoins fonciers des entreprises. Suite à cela, Domfront-Tinchebray Interco a, dans le cadre de sa compétence développement économique, repris la gestion du dossier et devait notamment acheter et borner le terrain sur lequel l'entrepôt devait être construit. Néanmoins, alors qu'un compromis avait été signé par l'Interco en 2017 en vue de l'achat du terrain retenu pour le projet, l'entreprise a attendu en vain pendant plus d'un an que l'acquisition du terrain soit effectuée. La situation s'est ensuite débloquée lorsque Gérard Lebaudy, alors PDG de la Biscuiterie de l'Abbaye, et son fils Charles qui s'apprêtait à lui succéder ont fait part, via une lettre à l'intercommunalité, de leur intention de stopper le projet. Dès lors, « la situation s'est débloquée en cinq heures après que la sénatrice de l'Orne Nathalie Goulet et la préfète Chantal Castelnot soient intervenues » selon Christian Derouet maire de Lonlay-l'Abbaye. Selon lui, Domfront-Tinchebray Interco et son ancien, mais néanmoins toujours très influent, président Jérôme Nury ont « volontairement fait capoter le projet ». Cette opinion est partagée par les dirigeants de la Biscuiterie qui notaient dans leur lettre dont la presse s'est fait l'écho qu'ils étaient « très étonnés du manque d'enthousiasme (c'est un euphémisme), de soutien administratif et financier que reçoit une entreprise créatrice d'emploi de la part des élus de son

intercommunalité »<sup>19</sup>. Christian Derouet regrette également que « les élus de l'interco n'aient pas tenté de convaincre les dirigeants de la Biscuiterie d'implanter leur second site de production dans l'intercommunalité plutôt qu'à Magny le Désert dont le choix était uniquement basé sur des critères économiques ». De leur côté, les élus mis en cause ont fait part dans la presse de leur « refus de polémiquer » et de leur satisfaction que l'entrepôt de stockage, qui sera opérationnel fin 2019, soit construit dans l'intercommunalité.

Quant à la Biscuiterie de l'Abbaye, même si ses rapports sont tendus avec Domfront-Tinchebray Interco, ses relations avec les autres IAA sont bonnes. En effet, elle utilise des camemberts Gillot pour ses biscuits salés et du chocolat Cémoi pour les biscuits sucrés. Les autres IAA du Bocage ornais échangent également entre elles puisque Bolaidor collecte du lait et du lactosérum chez Lactalis et du lait, lactosérum et babeurre chez Gillot et Fléchard. Enfin, le lait produit par Gillot pour Leclerc est conditionné chez Fléchard à La Chapelle- d'Andaine.

En outre, ces entreprises ont pour point commun de faire partie du périmètre du Pôle Valorial qui est le pôle de compétitivité agroalimentaire du Grand Ouest. Ce dernier regroupe 360 entreprises, centres de recherche et établissements d'enseignement supérieur. Il est basé à Rennes et aide les industries agroalimentaires à innover.

Enfin, les relations entre entreprises sont également visibles au niveau des mouvements de personnels et notamment des cadres. Ainsi le nouveau directeur de la chocolaterie Cémoi de Tinchebray travaillait auparavant dans le groupe Lactalis tandis que le maire de Domfront indique qu'un cadre de Lactalis a récemment rejoint Charal à Flers car « il demandait une augmentation de salaire et Charal a fait de la surenchère ». Il ajoute même que « jusqu'à récemment les relations entre entreprises de l'industrie agroalimentaire étaient concurrentielles mais depuis peu ces entreprises essaient de travailler ensemble et d'éviter le démarchage » de leurs salariés car elles ont des difficultés de recrutement partagées.

### **I.5.c. Des entreprises confrontées à des difficultés de recrutement**

La dynamique du marché de l'emploi dans l'industrie agroalimentaire est assez paradoxale puisque « toutes les entreprises recherchent des salariés et n'en trouvent pas » selon Laure Rochotte du Pôle Emploi de Flers. Effectivement, les entreprises de l'industrie agroalimentaire recrutent sur des postes liés à la production au conditionnement, au nettoyage des locaux et à la maintenance. Ainsi, la chocolaterie Cémoi a recruté 20 personnes en CDI en 2018 et va en faire de même cette année, Charal mène une campagne annuelle de recrutement au mois de mai depuis 2015 et a embauché 25 personnes en CDD en 2018. Pour sa part, la Société Fromagère de Domfront recrute 12 conducteurs de machine pour remplacer des départs en retraite tandis que la SNV recrute 50 à 80 personnes à la production et au conditionnement en intérim du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre 2019 alors que 80 intérimaires supplémentaires seront embauchés cet été afin de remplacer les salariés qui seront partis en vacances.

Les industries agroalimentaires ont particulièrement recours à l'intérim, qui est - d'après le Ministère du Travail - un contrat de travail temporaire reconductible pendant 18 mois au maximum. En effet, « 80 % des industries agroalimentaires y ont recours » selon une conseillère de l'agence d'intérim Synergie à Flers. Ce recours à l'intérim, qui est corrélé à l'évolution du carnet de commandes, est particulièrement marqué dans certaines entreprises comme la SNV qui emploie régulièrement 200 intérimaires et à la chocolaterie Cémoi, une agence hébergée appelée Adecco Onsite a été mise en place en le 4 septembre 2017. Cela signifie qu'une salariée de l'agence d'intérim Adecco (accompagnée à Tinchebray d'une étudiante en alternance) est détachée en

---

<sup>19</sup> Source : Le Publicateur libre

permanence à la chocolaterie où elle a son bureau et y gère au quotidien le recours à l'intérim. Ainsi, la chocolaterie emploie 40 à 70 intérimaires par jour sous contrat à la journée ou à la semaine. Fanny Leroy, en charge d'Adecco Onsite chez Cémoi, précise que « chaque jour les chefs d'équipes communiquent à 10 h leurs besoins en main d'œuvre pour 13 h 30 et se réunissent à 16 h pour décider de leurs besoins pour la nuit et le lendemain matin. Ensuite il faut contacter notre vivier d'intérimaires qui doivent être réactifs ». Le fait de proposer des contrats à la journée rend toutefois plus volatile le vivier d'intérimaires de la chocolaterie car si ces derniers en ont l'opportunité, ils vont privilégier des contrats en intérim d'une durée supérieure tels que ceux de la SNV.

L'entreprise chapelloise propose en effet uniquement des contrats hebdomadaires renouvelables durant 18 mois. Selon Claire Saintellier qui travaille à Leader Intérim, agence créée pour les besoins de l'industrie agroalimentaire à Lassay-les-Châteaux, et chargée du recrutement pour la SNV, ces contrats sont « soit pour des emplois saisonniers soit pour préparer des embauches » (30 embauches par an selon elle) en testant les intérimaires dans cette optique. Les contrats en intérim, qui sont également hebdomadaires chez Lactalis selon la conseillère Synergie, concernent essentiellement des emplois peu qualifiés.

**Fig. 24. Offre d'emploi chez SNV sur la vitrine de l'agence Leader Intérim de Lassay-les-Châteaux**



photo : M.Vannier, 2019

Ainsi, à la chocolaterie de Tinchebray, les intérimaires occupent des postes à la préparation des matières premières, au nettoyage, à la vérification du poids des colis, à l'étiquetage et à l'approvisionnement des lignes de production. Chez SNV, les intérimaires sont plutôt au conditionnement, à la manutention et à la production. Les candidats à ces postes ont des profils variés avec à la fois des personnes travaillant dans l'IAA depuis plusieurs années, des débutants et des étudiants qui travaillent dans l'IAA l'été ou à partir de janvier lorsqu'ils ont stoppé leur formation en cours d'année scolaire afin de se réorienter dans une formation qui leur convient davantage l'année suivante.

Alors que l'emploi par intérim peut sembler précaire, qui plus est lorsque les contrats sont à la journée, ceux qui font le choix de ces conditions d'emploi sont attirés par la rémunération qui est « supérieure de 21 % à la rémunération d'un salarié au SMIC car les intérimaires bénéficient de

primes de précarité, de primes d'équipe, de primes de froid et de congés payés » selon Claire Saintellier. Néanmoins, les intérimaires ne travaillent pas en permanence et n'ont, par conséquent, pas constamment une rémunération supérieure à celle des smicards. Au-delà de cet aspect financier, Claire Saintellier note que même si les métiers de l'IAA sont des métiers physiques, les tâches sont moins physiques qu'elles ne l'étaient et moins usantes que dans certains métiers tels que ceux de la maçonnerie. L'intérim présente également l'intérêt d'être un tremplin vers l'obtention d'un CDI car les conseillères d'Adecco Onsite chez Cémoi et de Synergie à Flers précisent que les entreprises qui réalisent des embauches en CDI recrutent en partie parmi leurs viviers d'intérimaires car elles ont des garanties sur la fiabilité de ces personnes qui ont été testées durant leurs périodes d'intérim. À la chocolaterie Cémoi, Adecco Onsite propose même des CDI intérimaires qui consistent à ce que les salariés soient embauchés en CDI par l'agence d'intérim en attendant de l'être par la chocolaterie lorsque l'entreprise n'est pas encore tout à fait certaine de leur fiabilité. L'attractivité de l'IAA n'est toutefois pas suffisante puisque toutes les entreprises peinent à recruter de la main d'œuvre.

Fig. 25. Offre d'emploi chez Cémoi publiée par Adecco

**Onsite solutions**

**URGENT**  
Nous recherchons: **7**

**6 Conducteurs de lignes/machines (H/F)**  
**7 A TINCHEBRAY**

**CÉMOI**  
CHOCOLATIER FRANÇAIS

Notre client **CÉMOI Chocolatier** recherche pour son site de Tinchebray, 6 conducteurs de lignes/ conducteurs machines (H/F). Ces postes sont à pourvoir **dès que possible**. Une formation de plusieurs mois sera proposée. Après validation de celle-ci **un contrat de longue durée** pourra être proposé.

**Vos missions:**

- S'assurer du bon état de fonctionnement des machines et effectuer les réglages nécessaires.
- Faire les essais au démarrage
- Vérifier l'état de l'approvisionnement en matières premières
- Mettre en route la ligne
- Assurer le nettoyage des lignes et de leur environnement
- Effectuer les démontages/ remontages machines (port de charges lourdes)
- Réaliser des prélèvements d'échantillons poids, mesures, consistance...
- Renseigner les documents de suivi de l'activité, traçabilité, de rebuts...
- Assurer des opérations de maintenance de premier ordre
- Effectuer les diagnostics de pannes

**Contexte :**

- Horaires d'équipe 2X8 , flexibilité des horaires indispensables
- Environnement chaud

**Profil requis:**

Autonomie, réactivité, flexibilité, anticipation sont de véritables atouts pour réussir dans les différentes missions qui vous seront confiées

Toutes nos offres sont ouvertes aux personnes handicapées.

Adecco est présent sur :

**Adecco Onsite**

**7**

**Votre contact Adecco :**  
Adecco Onsite CÉMOI  
Fanny LEROY  
Tel : 02 33 98 12 60  
adecco.bx2@adecco.fr

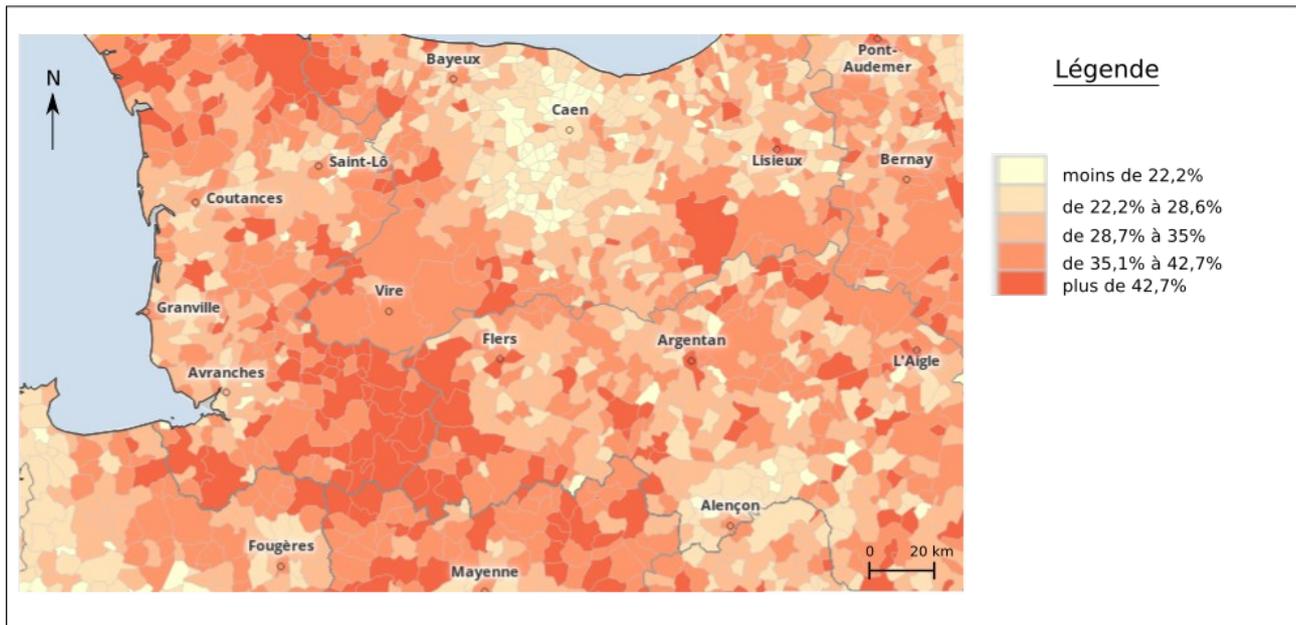
Source : Adecco, 2018

En effet, Laure Rochotte constate que le nombre de demandeurs d'emploi est supérieur au nombre d'emplois disponibles concernant les emplois non qualifiés alors que la situation inverse est observée lorsque les entreprises recherchent des salariés qualifiés. Bernard Soul, maire de Domfront déclare que « les entreprises sont aux abois » en raison d'une inadéquation entre les emplois disponibles dans l'IAA, et plus généralement dans l'industrie, et la formation des demandeurs d'emploi. Afin d'éviter que la situation actuelle du marché de l'emploi, avec à la fois des entreprises qui ne trouvent pas de salariés et des demandeurs d'emploi qui ne trouvent pas d'emploi leur correspondant, soit rectifiée, les entreprises communiquent désormais par voie de presse dès qu'elles recrutent (voir la revue de presse en annexe) tandis que, dans le même temps, des formations sont mises en place pour pallier à ce déficit de candidats à l'embauche.

Ainsi, Pôle Emploi en propose dans le cadre du dispositif « Une formation, un emploi » qui vise à répondre aux besoins des entreprises qui garantissent en contrepartie une embauche d'au moins six mois des salariés formés. Actuellement, une formation est cofinancée par Pôle emploi et le Greta pour des personnes n'ayant jamais travaillé dans l'agroalimentaire et une autre formation vise à former des chauffeurs. Pôle Emploi participe également à l'organisation et au financement de formations (conducteurs de ligne, chauffeurs) à des métiers de l'industrie avec la région Normandie. Toutefois, Laure Rochotte précise que « ces formations visent à faire monter en compétence des groupes mais ce ne sont que 10 à 12 places qui sont financées [donc disponibles] pour chacune de ces formations ». Pour les demandeurs d'emploi qui ne peuvent pas bénéficier d'une formation, les Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE), qui sont des formations de 400 h maximum préparant à une prise de poste, permettent de « réaliser des ajustements à la marge ». De leur côté, les entreprises peuvent être activement parties prenantes de la formation de leurs salariés à l'image de Charal avec le Pass'IFRIA (Institut de Formation Régional des Industries Alimentaires). Ce dispositif permet à des salariés de l'entreprise de suivre une formation pendant six mois avant d'être ensuite embauchés en CDI. Afin que les qualifications des demandeurs d'emplois soient en adéquation avec les besoins des employeurs, l'orientation des jeunes en amont de leur entrée sur le marché du travail joue un rôle important. À ce titre, la municipalité de Domfront organise chaque année un forum de l'emploi avec les employeurs locaux et les élèves de troisième et seconde pour informer ces derniers sur les métiers qui sont sujets aux recrutements et probablement les convaincre que de rester travailler dans les environs à l'issue de leurs études.

Au-delà du manque de main d'œuvre qualifiée, les différents acteurs rencontrés qui ont abordé le sujet de l'emploi évoquent d'autres éléments expliquant, selon eux, les difficultés de recrutement des entreprises et d'accès à l'emploi des chômeurs. Selon Claire Saintellier de l'agence Leader Intérim, les entreprises peinent à recruter en intérim car les faibles taux de chômage dans l'Orne (8,1 % des actifs selon Pôle Emploi) et en Mayenne (5,5%) entraînent une réduction du nombre d'intérimaires potentiels alors même que les personnes qui sont toujours au chômage actuellement sont celles qui sont les plus éloignées de l'emploi. D'après Laure Rochotte, la fragilité de ces demandeurs d'emplois est également liée à leur faible niveau de qualification qui rend leur situation précaire lorsqu'ils sont embauchés car « moins vous êtes qualifiés, plus vous êtes, entre guillemets, jetables ». Christian Derouet, maire de Lonlay l'Abbaye considère quant à lui que « le manque de qualification des salariés est le gros problème de l'industrie agroalimentaire ».

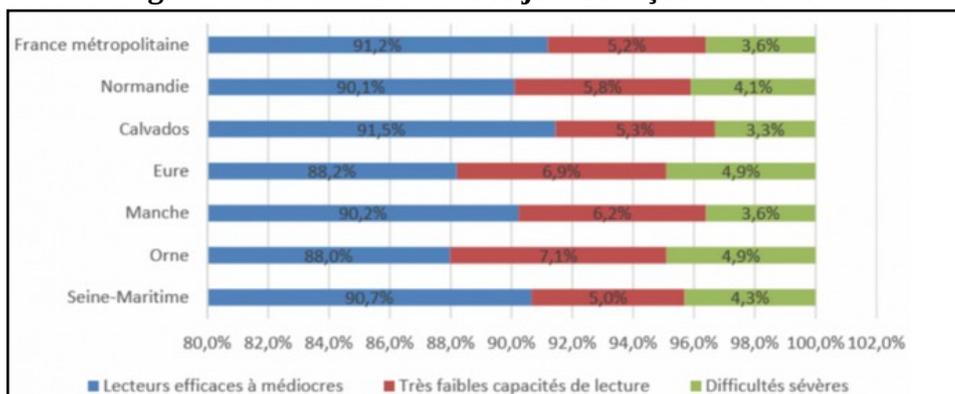
**Fig. 26. Part des peu ou pas diplômés parmi la population de 15 ans ou plus par commune en 2015 (en %)**



Note : la population non ou peu diplômée comprend l'ensemble des personnes sans diplômes ou titulaires du Diplôme National du Brevet

Effectivement, il apparaît que la part des salariés peu ou pas diplômés est plus élevée dans une zone située entre Tinchebray-Bocage, Mortain-Bocage et Passais-Villages. Toute cette zone est d'ailleurs composée de communes susceptibles d'être les communes de résidence de salariés de la Biscuiterie de l'Abbaye, de la chocolaterie Cémoi et de la Société Fromagère de Domfront. À l'échelle du Bocage ornais, la majorité des communes compte plus de 28,7 % de personnes peu ou pas diplômées parmi leur population non scolarisée de plus de 15 ans. Ces chiffres sont ainsi diamétralement opposés à ceux observés dans l'agglomération caennaise où davantage d'emplois qualifiés sont implantés, ce qui se traduit par le fait que la majorité des communes s'y trouvant ont moins de 28,6 % de peu ou pas diplômés parmi les plus de 15 ans non-scolarisés. Ces chiffres prennent néanmoins en compte l'ensemble des plus de 15 ans non scolarisés. En analysant plus finement le niveau de qualification des actifs, il apparaît, selon Laure Rochotte, que « parmi les demandeurs d'emploi [du bassin d'emploi de Flers], deux tiers ont au maximum un CAP et 10 % sont illettrés ». L'illettrisme, qui se définit selon l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme comme étant l'absence de maîtrise de l'écriture, du calcul et de la lecture par une personne ayant été scolarisée en France est notamment détecté lors de la Journée Défense et Citoyenneté (JDC).

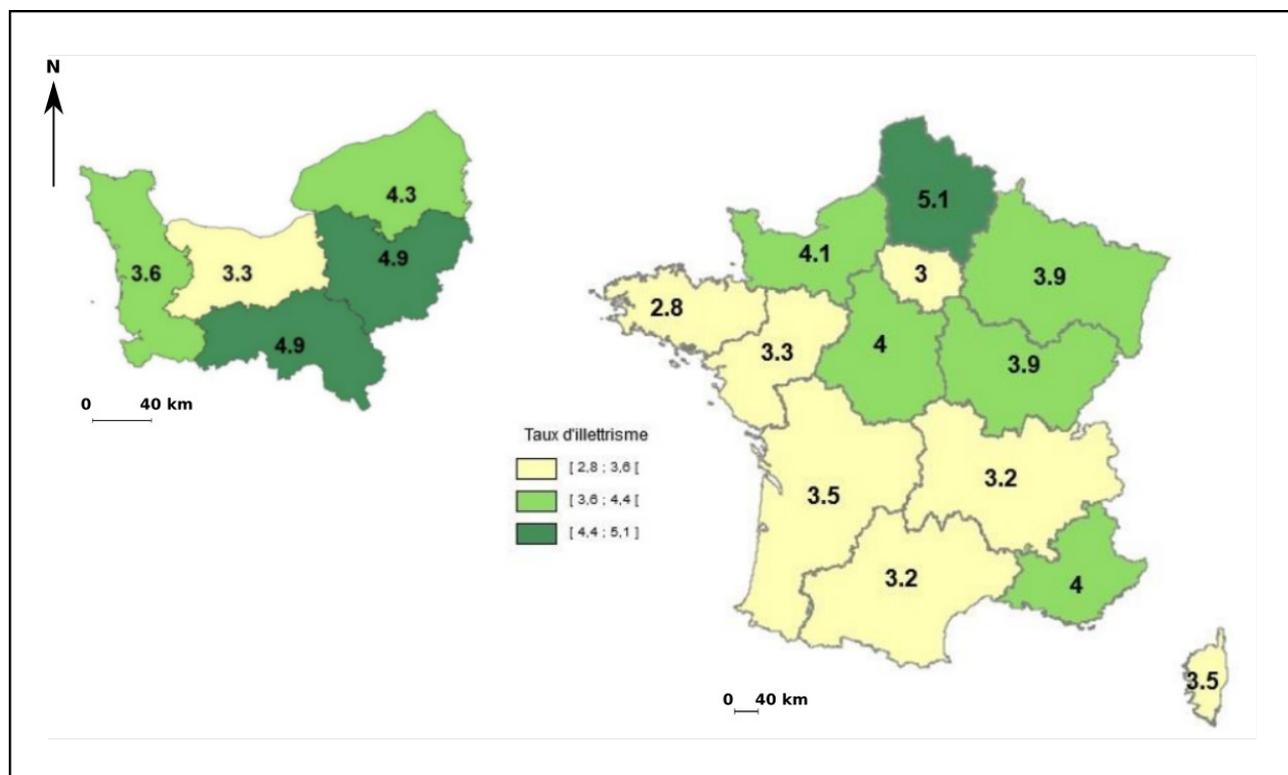
**Fig. 27. Profils de lecture des jeunes reçus aux JDC 2015**



source : Ministère des armées

Ainsi, il apparaît que parmi les départements normands, c'est celui de l'Orne qui compte la part de « lecteurs efficaces à médiocres » la plus faible parmi les jeunes ayant participé à la JDC en 2015 mais aussi la part la plus élevée de jeunes « en difficultés de lecture » ex-æquo avec le département de l'Eure. Ce sont donc 12 % des ornaïsiens de 17 ans (âge de la JDC) qui ont des difficultés de lecture en 2015.

**Fig. 28. Part des jeunes détectés en situation d'illettrisme lors des JDC 2015 (en%)**



source : Carif-Oref

À l'échelle nationale, la Normandie est la deuxième région de France métropolitaine où la part des jeunes détectés en situation d'illettrisme parmi les jeunes ayant participé aux JDC en 2015 est la plus forte derrière les Hauts de France. En effet, ce sont 4,1 % des normands ayant fait leur JDC en 2015 qui ont été détectés en situation d'illettrisme contre 5,1 % de leurs homologues des Hauts de France. Pour ces jeunes ainsi que toutes les personnes en situation d'illettrisme, il est plus difficile de s'insérer sur le marché de l'emploi car, d'après le site internet de l'association Lire et Écrire, ces personnes « peuvent aussi avoir des difficultés d'apprendre à apprendre et avoir une faible estime de soi [tandis que] l'insertion professionnelle est souvent difficile. Lorsqu'elle réussit, on peut observer des difficultés de communication au sein des entreprises ».

Bien que la difficile maîtrise des savoir-faire soit gênante pour les entreprises qui recrutent, ce n'est plus le principal problème auquel elles font face. Laure Rochotte indique à ce propos que « [désormais] le gros problème n'est plus le savoir-faire mais le savoir-être. Certains ont du mal à accepter de faire des kilomètres et à être ponctuels ». Les réticences des candidats à l'emploi seraient donc également liées à la mobilité qui au cœur de l'enquête de terrain réalisée dans le cadre de ce mémoire.

## Conclusion

Ce mémoire traitera des mobilités et des modes de vie qui ne sont pas deux thèmes distincts mais complémentaires. Les choix du Bocage ornais comme terrain d'étude et des salariés de l'industrie agroalimentaire comme sujets de l'étude ont paru cohérents dans la mesure où 2500 personnes sont employées dans ce secteur d'activité sur ce terrain d'étude. De plus, la majorité des salariés sont des ouvriers et cette catégorie socio-professionnelle est particulièrement représentée dans les espaces ruraux et en particulier dans le bocage normand.

L'intérêt de ce mémoire est également lié aux caractéristiques des industries agroalimentaires étudiées. En effet, celles-ci sont diversifiées tant par le nombre de salariés qu'elles emploient que par leurs productions et leurs modes de gouvernance. Elles ont néanmoins pour point commun d'être très importantes dans leurs communes respectives puisque l'industrie agroalimentaire est le secteur d'activité qui emploie le plus de personnes dans chacune des communes d'implantation de ces entreprises.

Les différentes données nécessaires à la réalisation de ce mémoire seront recueillies grâce à un travail de terrain organisé autour d'une enquête par entretiens avec des élus et des professionnels de l'emploi ainsi qu'une enquête par questionnaire auprès de salariés des entreprises Gillot et Bolaidor dont les résultats sont présentés ci-après.

## **Partie 2.**

# **Les migrations pendulaires des salariés de l'industrie agroalimentaire du bocage : les exemples de Gillot et Bolaidor**

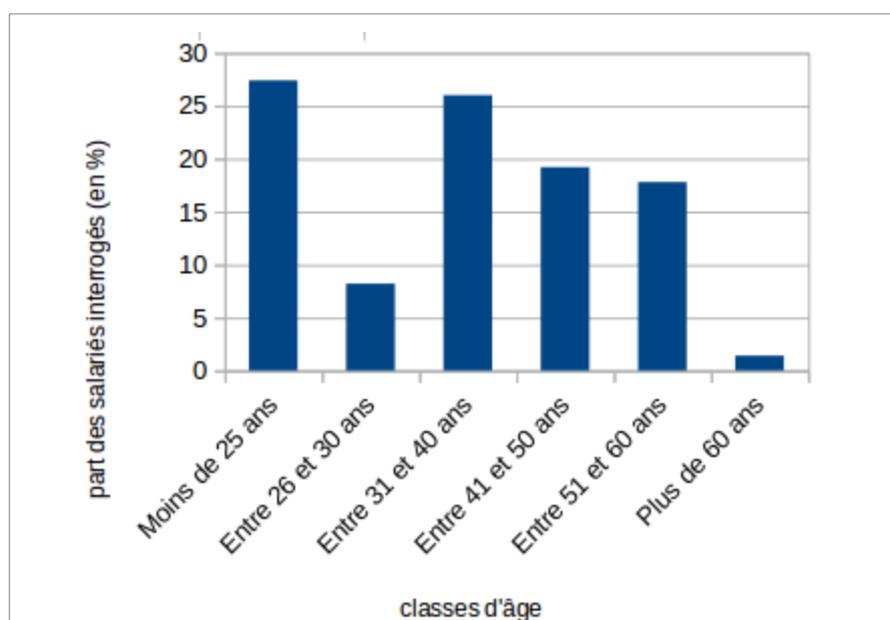
Les données qui seront traitées dans cette seconde partie ainsi que dans la troisième sont principalement issues de l'enquête par questionnaire et des entretiens réalisés avec des salariés de la fromagerie Gillot et de Bolaidor. Le questionnaire a été administré aux salariés sur le parking commun aux deux entreprises le mardi 9 et le mercredi 10 avril 2019 de 11h30 à 14h et de 15h30 à 18h (horaires de sortie de travail de la quasi-totalité des salariés), le jeudi 11 avril 2019 de 12h30 à 18h30 et le soir du lundi 15 avril 2019. Quant aux entretiens, ils ont été réalisés pour une dizaine d'entre eux à l'issue de la passation du questionnaire tandis que trois entretiens téléphoniques ont été réalisés (huit personnes étaient volontaires pour des entretiens mais seuls trois ont répondu à mes appels) dans les semaines qui ont suivi la passation du questionnaire.

## II.1) Des salariés plutôt jeunes, en CDI et peu formés

### II.1.a) Des salariés majoritairement masculins, jeunes et employés depuis peu

Ce sont 73 salariés au total qui ont répondu au questionnaire. Parmi eux, 58 travaillent chez Gillot et 15 chez Bolaidor. Sachant que 164 personnes sont employées chez Gillot et 60 chez Bolaidor, ce sont 25 % des salariés de Bolaidor et 35,4 % des salariés de Gillot qui ont été interrogés. Au sein de cet échantillon, il apparaît que la répartition des salariés selon le sexe est inégale puisque 60 % des salariés interrogés sont des hommes. En cela, les deux entreprises se distinguent de la chocolaterie Cémoi où « deux tiers des emplois sont féminins » selon Pierre Leteinturier, maire-adjoint de Tinchebray. En analysant plus finement l'échantillon, il semble que certains postes soient davantage occupés par des femmes que par des hommes et vice-versa. Ainsi, chez Gillot, deux tiers des mouleurs interrogés et 80 % des salariés qui travaillent au conditionnement sont des femmes. À l'inverse, 80 % des personnes travaillant à la production chez Bolaidor et la totalité des techniciens de nettoyage interrogés sont des hommes. Même si ce ne sont pas plus de quinze personnes qui ont été interrogées pour chacun de ces postes, ces chiffres reflètent une tendance que Claire Saintelier, chargée de recrutement chez Leader Intérim, avait exposée lors de notre entretien. Ainsi, d'après elle, « même si il ne faut pas généraliser, les femmes ont davantage tendance à occuper des postes de conditionnement tandis que les hommes font davantage de manutention ». Au delà de cette répartition par sexe, les salariés sont assez jeunes (Figure 29).

**Fig. 29. Répartition des salariés interrogés selon l'âge**

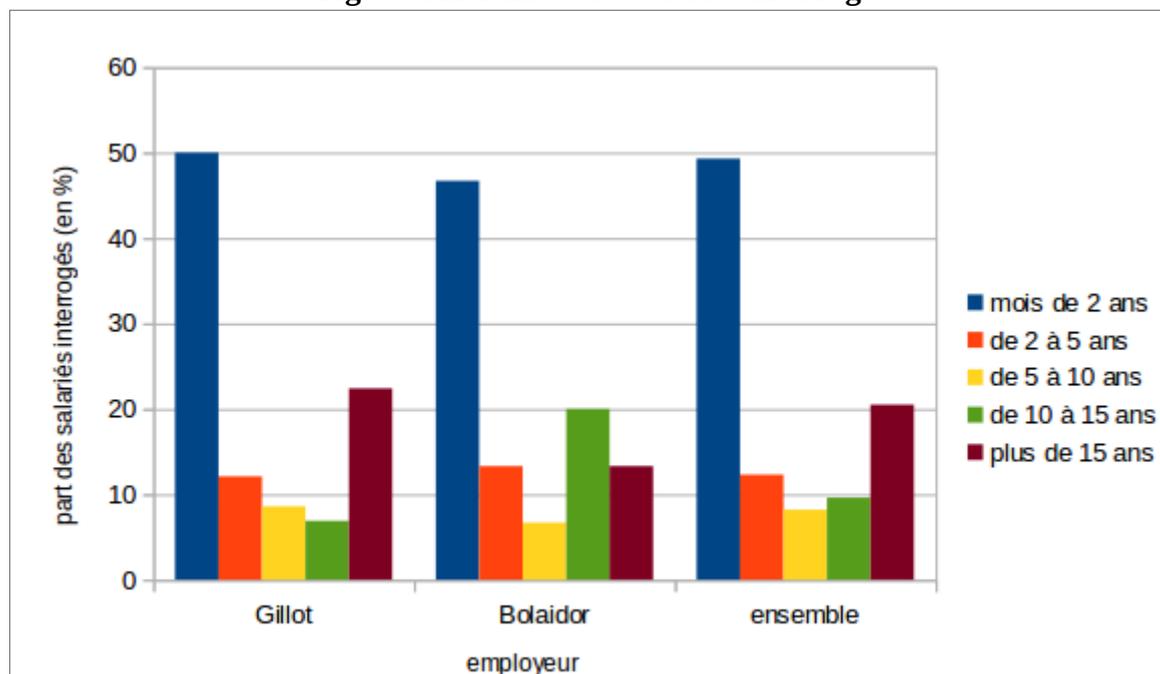


Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

Ainsi, plus d'un quart d'entre eux ont moins de 25 ans et 35,6 % d'entre eux ont moins de 30 ans. À l'inverse, 19,2 % des salariés interrogés ont plus de 50 ans. Sachant que 78 % d'entre eux sont en CDI (Figure 32), ce sont près de 15 % de l'ensemble des salariés interrogés qui partiront en retraite d'ici quinze ans et devront être remplacés. Néanmoins, au vu de la part des jeunes dans l'ensemble des salariés interrogés, les entreprises ne semblent pas peiner à en recruter pour renouveler leurs effectifs. La part des jeunes récemment arrivés dans l'entreprise le confirme (figure 30).

**Fig. 30. Ancienneté des salariés interrogés**



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

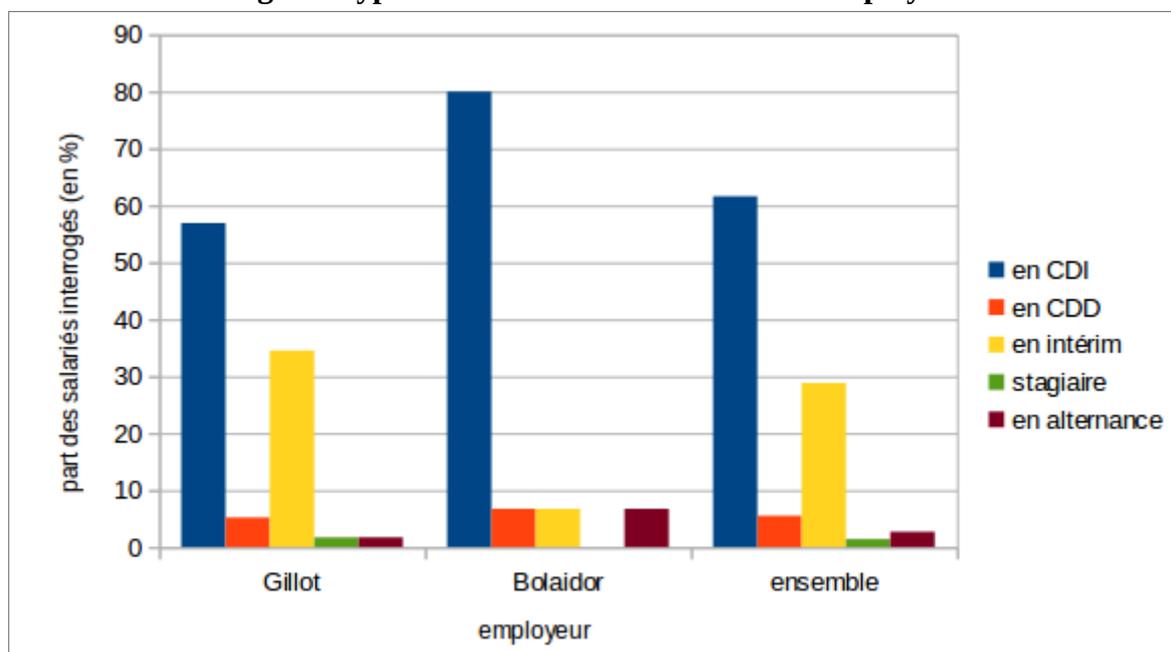
Auteur : M. Vannier, 2019

Les deux entreprises présentent peu de différences du point de vue de l'ancienneté de leurs salariés. En effet, environ 30 % des salariés interrogés travaillent depuis plus de 10 ans dans leur entreprise. Selon, Christine Pommier, maire de Saint-Hilaire-de-Briouze, la longévité de certains salariés s'explique par le fait que « les deux entreprises ont un esprit familial » et que « les salariés qui entrent chez Bolaidor y font généralement carrière ». Pourtant, les salariés qui sont les plus représentés sont ceux qui travaillent chez Gillot ou Bolaidor depuis moins de deux ans. Ce sont ainsi près de la moitié des salariés interrogés qui sont dans cette situation. Cela peut s'expliquer par la part importante des jeunes mais aussi des intérimaires parmi les salariés interrogés.

## II.1.b) Les contrats de travail : des CDI majoritaires et de nombreux jeunes intérimaires

Les types de contrats les plus représentés parmi l'ensemble des salariés sont les Contrats à Durée Indéterminée (CDI) et les contrats en intérim (figure 31).

Fig. 31. Types de contrats de travail selon l'employeur



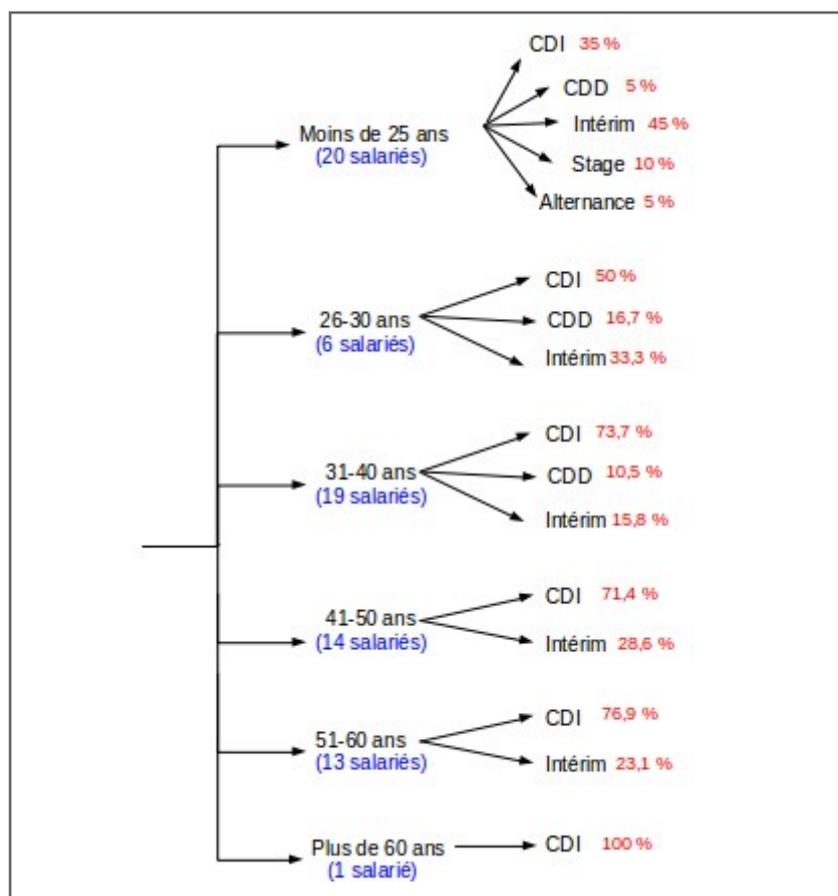
Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

En effet, même si le CDI est le type de contrat majoritaire, les intérimaires sont particulièrement représentés chez Gillot où ils représentent plus de 35 % des salariés interrogés. Le recours à l'intérim y est inégal selon les postes. Ainsi, un salarié employé au conditionnement confiait que « dans [son] service il y a plus d'intérimaires que de salariés permanents ». De plus, 80 % des agents de nettoyage de Gillot rencontrés étaient également des intérimaires. En revanche, seuls 20 % des mouleurs interrogés sont des intérimaires. La part des intérimaires dans l'effectif total évolue néanmoins au cours de l'année puisque selon un salarié de Gillot « au moment des fêtes de fin d'année, il y a beaucoup de camemberts sur les tables donc il y a un besoin d'intérimaires pour augmenter la production. Ensuite, la production diminue et il y a un largage des intérimaires ».

Chez Bolaidor, l'intérim est moins présent et provisoire puisque selon un salarié interrogé, « il n'y a que deux ou trois intérimaires plus des jeunes qui sont embauchés l'été ». Ce même salarié indique avoir « d'abord embauché sept mois en intérim puis deux ou trois mois en CDD avant de signer un CDI ». L'intérim puis le CDD ont donc été utilisés pour tester ce salarié avant de l'embaucher définitivement. La volonté de tester les salariés avant une embauche définitive peut également être la raison de la surreprésentation des jeunes parmi les intérimaires (figure 32).

**Fig. 32. Types de contrats de travail selon l'âge**



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor Auteur : M.Vannier, 2019

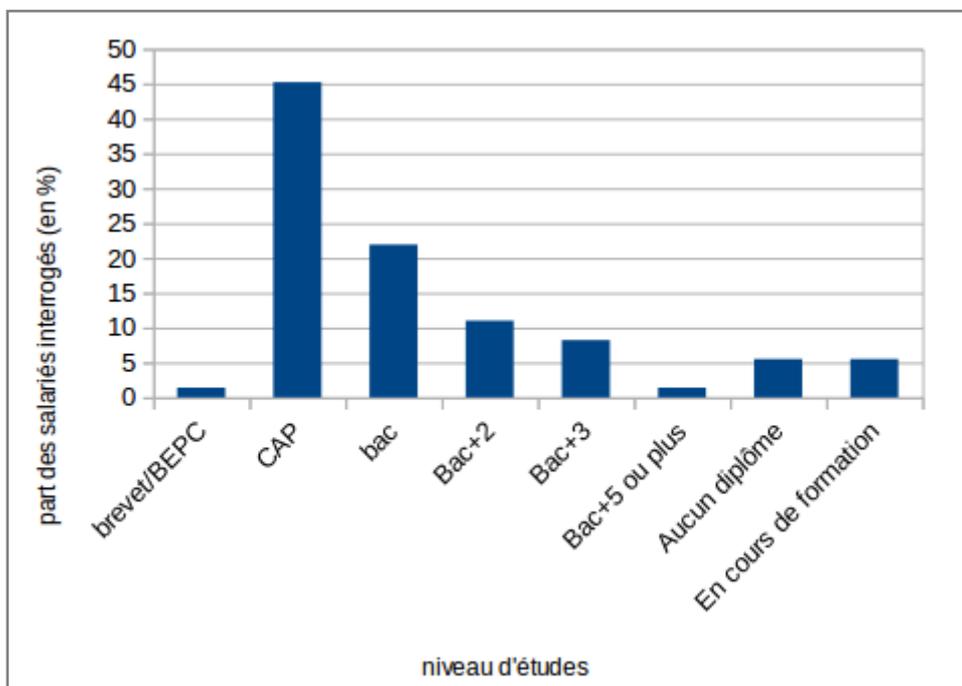
En effet, des corrélations existent entre l'âge des personnes interrogées et leur type de contrat de travail. En effet, si l'on excepte les quadragénaires et l'unique sexagénaire qui n'est pas représentatif, plus les salariés vieillissent plus ils sont en CDI et, si l'on excepte les trentenaires, moins ils sont en intérim. L'entretien avec Claire Saintelier de l'agence Leader Intérim fournit une explication. En effet, selon elle, le recours à l'intérim dépend du taux de chômage dans le sens où les intérimaires sont recrutés parmi les chômeurs. Or, au premier trimestre 2019, la part des chômeurs dans la population active est plus élevée chez les jeunes que chez leurs aînés puisque 19,2 % des actifs de 15 à 24 ans sont sans emploi alors que seuls 7,7 % des actifs de 25 à 49 ans et 6,44 % des actifs ayant au moins 50 ans sont dans cette situation selon l'INSEE. Le marché du travail en France génère donc plus de précarité pour les jeunes. De ce point de vue, il semble donc logique que les intérimaires sont davantage représentés parmi les moins de 25 ans que dans les autres classes d'âge.

De plus, les types de contrats représentés sont de moins en moins variés à mesure que l'âge avance. Ainsi, les stages et l'alternance ne concernent logiquement que les moins de 25 ans puisque ces types de contrat (alternance ou stage) sont destinés à des élèves ou étudiants en cours de formation. À l'inverse à partir de 41 ans, aucun salarié interrogé n'est en CDD, ce qui pourrait signifier que le CDD est surtout utilisé pour tester les jeunes en vue d'une future embauche en CDI.

### II.1.c) Des salariés majoritairement peu formés

Les salariés sont plutôt assez peu formés puisque plus de la moitié d'entre eux ont au maximum un CAP (Figures 33 et 34). Cela est en partie semblable à la situation nationale puisque selon l'INSEE, 42 % des ouvriers français ont un CAP. En revanche, alors que 28 % des ouvriers français n'ont pas de diplôme, seuls 5 % des salariés interrogés sont dans ce cas de figure.

Fig. 33. Niveau de formation des salariés



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

Fig. 34. Niveau de diplôme selon la catégorie sociale en France en 2014 (en%)

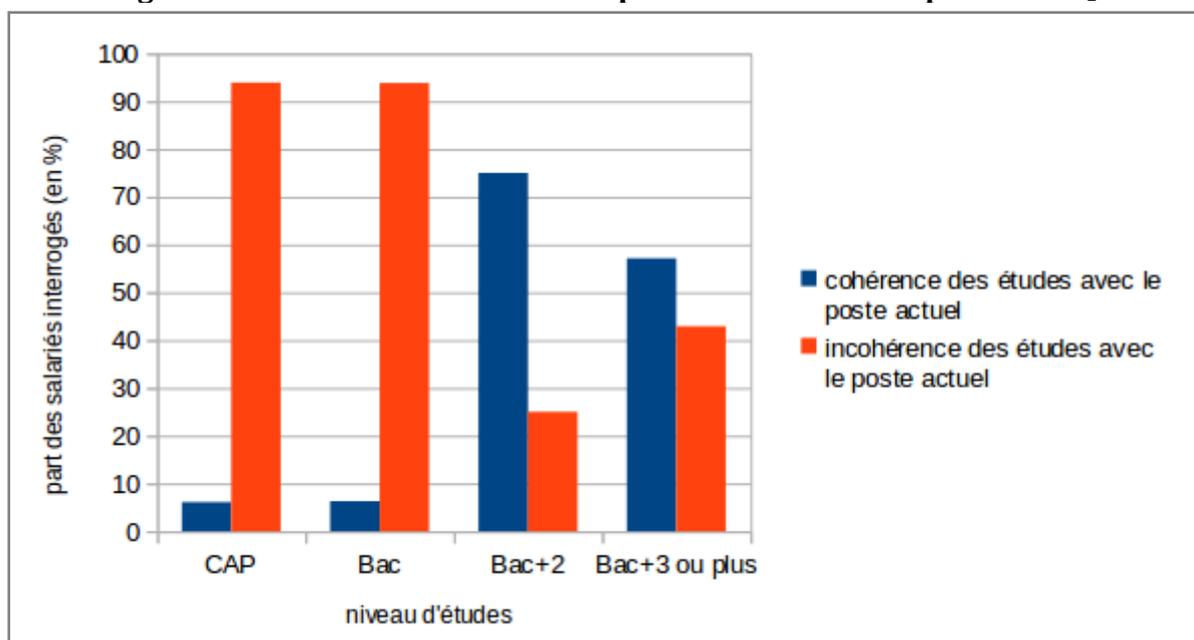
	Diplôme supérieur à Bac + 2	Bac + 2	Bac ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	Brevet des collèges	Aucun diplôme ou CEP	Total
Agriculteurs exploitants	4	13	24	39	6	14	100
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	14	12	22	33	6	13	100
Cadres supérieurs	68	15	10	5	2	1	100
Professions intermédiaires	25	32	21	14	3	4	100
Employés	8	12	26	31	7	16	100
Ouvriers	2	4	17	42	7	28	100
Ensemble	21	16	20	25	5	13	

Population active de 15 ans et plus. France entière. Lecture : 68 % des cadres supérieurs ont un niveau de diplôme supérieur à bac+2.

Source : Insee - Données 2014 - © Observatoire des inégalités

À partir des éléments exposés durant la première partie de ce mémoire, il semble que cela soit assez généralisé dans l'industrie agroalimentaire. D'ailleurs, avant même la passation du questionnaire, Christine Pommier, maire de Saint-Hilaire-de-Briouze avait indiqué que « la plupart des salariés sont formés sur le tas ». Néanmoins, selon la Direction de l'Animation de la Recherche et des Études Statistiques, en France en 2014, les industries de process (l'agroalimentaire en fait partie) comptaient davantage d'ouvriers qualifiés (OQ) que non-qualifiés (ONQ) avec 301 000 OQ contre 186 000 ONQ (DARES, 2017). De plus, environ 20 % des salariés interrogés ont suivi des études supérieures, ce qui ne signifie pas pour autant que ces études sont liées au poste qu'ils occupent actuellement (Figure 35).

**Fig. 35. Liens entre les études suivies par les salariés et leur poste actuel**



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

De fait, la quasi-totalité des salariés diplômés du CAP ou du Bac ont suivi des études qui ne sont pas en lien avec le poste qu'ils occupent actuellement. Le contraste avec les salariés ayant suivi des études supérieures est fort car ces derniers occupent majoritairement un poste qui est en cohérence avec leurs études. Parmi ces derniers, les trois-quarts des salariés ayant suivi une formation de niveau Bac+2 ont un poste cohérent avec leurs études alors que ce n'est le cas que de 58 % des salariés ayant au moins un Bac+3. Pour les salariés ayant un Bac+2, cette cohérence peut s'expliquer par le fait que ce niveau d'études correspond à des formations permettant d'acquérir des compétences techniques telles que le DUT ou le BTS. En revanche, une partie des salariés rencontrés qui avaient au moins un Bac+3 occupaient des emplois peu qualifiés car ils n'avaient pas trouvé d'emploi à l'issue de leurs études.

Ces salariés n'étaient donc pas formés aux métiers de l'agroalimentaire, ce qui ne signifie pas pour autant qu'ils ne connaissaient pas ce milieu auparavant.

## **II.2) Des salariés majoritairement issus de familles populaires**

### **II.2.a) Une connaissance de l'industrie agroalimentaire avant l'emploi actuel**

Une partie des salariés avaient une connaissance de l'industrie agroalimentaire liée à l'activité professionnelle de membres de leur famille. Ainsi, 22,1 % des salariés interrogés ont des membres de leur famille qui travaillent ou ont travaillé chez Gillot ou Bolaidor. Dans d'autres cas, plusieurs générations d'une même famille y ont été salariés. Cela traduit « l'esprit familial » des deux entreprises décrit par Christine Pommier. Certains salariés ont également des membres de leur famille qui ont ou avaient un emploi dans d'autres industries agroalimentaires à l'image des parents d'un salarié qui travaillaient chez Lactalis à Domfront tandis que le père d'un autre salarié travaillait à la laiterie Agrial de Briouze, aujourd'hui fermée.

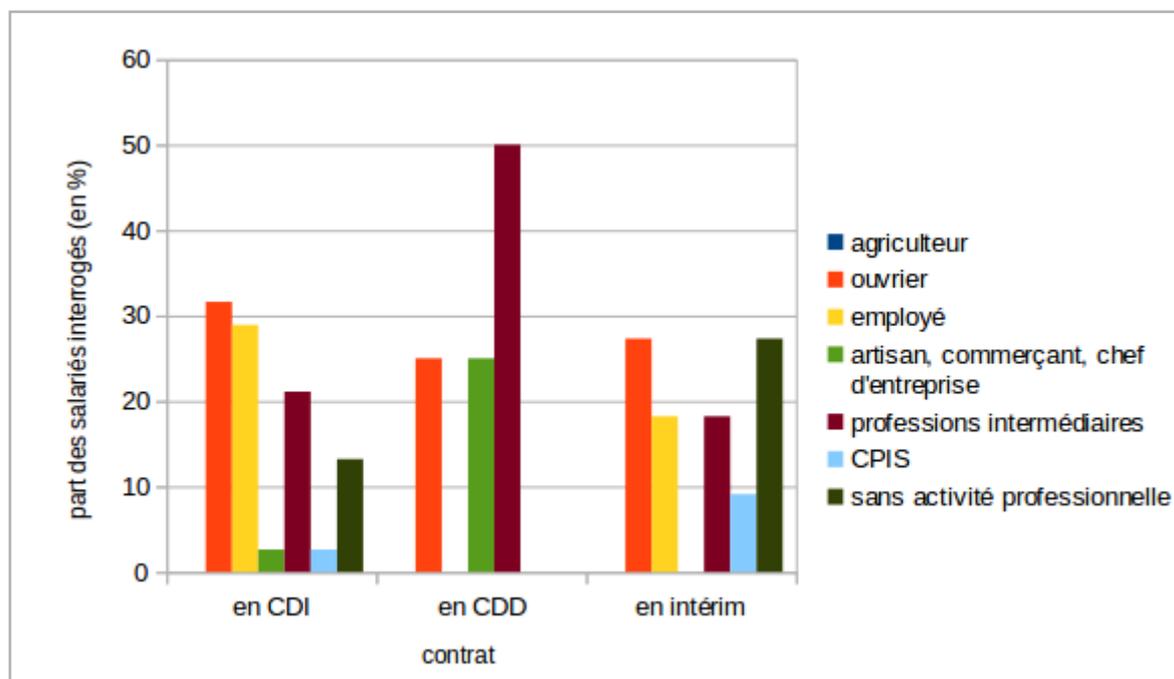
Certains salariés ont également eu une ou des expériences professionnelles dans d'autres entreprises de l'industrie agroalimentaire. C'est notamment le cas des intérimaires puisque un salarié précise que « les intérimaires tournent entre les entreprises donc on a souvent eu les mêmes expériences ». Ces expériences permettent aux salariés en question d'avoir des éléments de comparaison entre les différentes entreprises de l'industrie agroalimentaire. Un intérimaire qui travaille chez Gillot pense ainsi que « la communication entre salariés et avec les chefs est meilleure ici que chez Vallée » (fromagerie du groupe Lactalis située à Clécy) où il travaillait auparavant. Un autre intérimaire précise qu'il « retrouve chez Gillot l'esprit familial de la Biscuiterie de l'Abbaye » où il a travaillé durant trois ans. Les avis sur Charal sont plus partagés. Ainsi, un salarié de Gillot note « qu'ils paient mieux qu'ici où on a le SMIC plus des bonus avec l'ancienneté » tandis qu'un intérimaire « a quitté Charal car le travail était trop dur car il fallait mettre 600 kg de viande en palette en un quart d'heure ». La SNV a quant à elle mauvaise réputation puisque un intérimaire qui y a travaillé « n'a pas aimé » et pense que « la SNV ne plaît à personne » tandis qu'un autre intérimaire « [s'est] toujours interdit d'aller y travailler ».

Au delà de ces expériences dans l'agroalimentaire, plusieurs salariés ont en commun d'avoir travaillé dans d'autres industries du Bocage Ornais telles que Faurecia (industrie automobile) ou PCAS, une usine de produits chimiques située à Haleine. Cette connaissance des différentes industries agroalimentaires ou non du Bocage peuvent être également liées au conjoint lorsque celui-ci travaille également dans l'industrie.

## II.2.b) Des conjoints dont les caractéristiques varient selon le contrat et le sexe du salarié

Au vu des résultats de l'enquête par questionnaire, il semble que le type de contrat des salariés interrogés soit en partie corrélé à la PCS<sup>20</sup> de leur conjoint(e). La part des conjoints sans activité professionnelle en atteste puisque 27,3 % des conjoint(e)s d'intérimaires le sont contre 13,2 % des conjoint(e)s de salariés en CDI (Figure 36).

Fig. 36. PCS du conjoint ou de la conjointe des salariés interrogés selon le type de contrat



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

L'une des hypothèses qui pourrait être émise serait qu'une partie de ces intérimaires ont des conjoint(e)s qui sont eux-mêmes intérimaires et n'avaient pas d'emploi au moment de la passation du questionnaire. Néanmoins, cela ne suffirait pas à expliquer toute l'ampleur du phénomène et le questionnaire ne comprenait de toute façon pas de questions sur les conditions d'emploi des conjoint(e)s. Cette hypothèse ne dépassera donc pas le stade des suppositions. Quoi qu'il en soit, les couples composés d'un(e) intérimaire et d'un(e) conjoint(e) au chômage sont, de par leur situation, sujets à la précarité. Un exemple est fourni par cet intérimaire qui travaille chez Gillot après avoir travaillé chez SNV et dont la femme elle-même ex-intérimaire chez SNV ne retrouve pas d'emploi car elle n'a pas le permis de conduire et ne peut donc travailler que quand elle est embauchée dans la même entreprise que son mari ou à proximité de celle-ci. À l'opposé de cette situation, 9,1% des conjoint(e)s d'intérimaires sont des cadres alors que seuls 2,6 % des conjoint(e)s de salariés en CDI le sont (Figure 36). Cela peut paraître surprenant de prime abord mais en réalité ces 9,1 % de cadres sont seulement le fait de la conjointe d'un intérimaire diplômé de Bac+3 qui a dû abandonner son métier initial pour raisons de santé. De manière générale, le fait d'avoir un(e) conjoint(e) en CDI ou en CDD est rassurant pour les intérimaires. Ainsi, un intérimaire dont la conjointe travaille dans le commerce confie que « madame étant embauchée, [il n'a] pas de nécessité de trouver un emploi ».

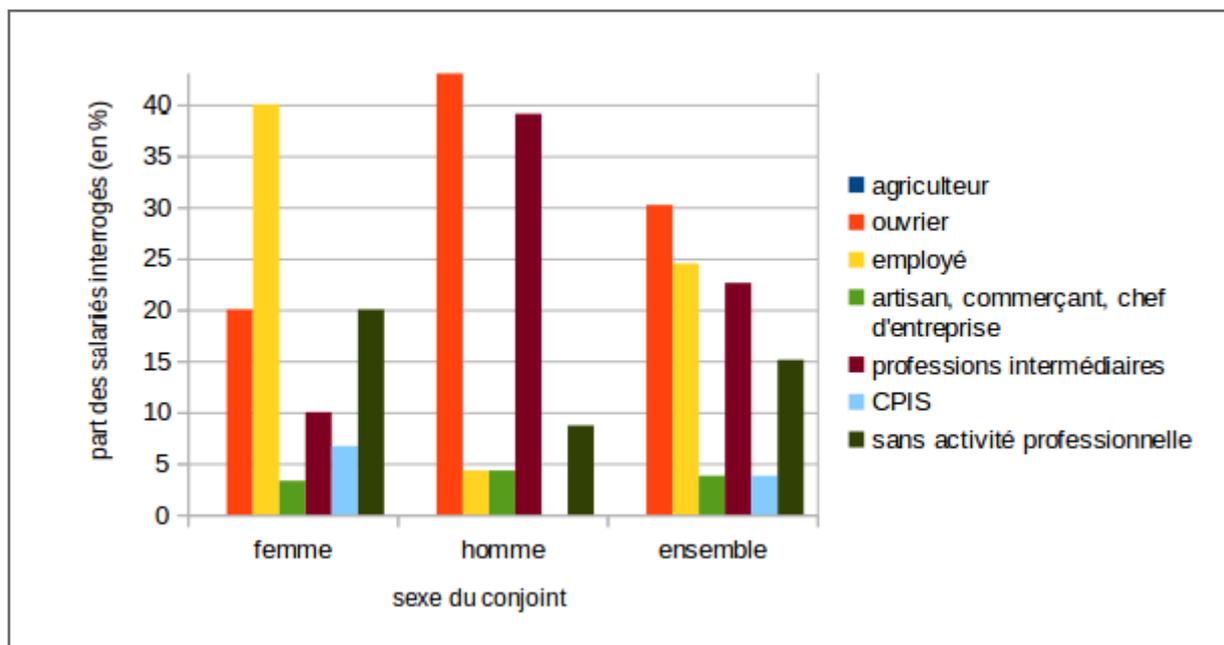
Du côté des salariés en CDD, deux particularités sont à noter. D'une part, la moitié des conjoint(e)s sont des professions intermédiaires et d'autre part un quart des conjoint(e)s de salariés

<sup>20</sup> PCS signifie Professions et Catégories Socio-professionnelles

en CDD sont des commerçants, artisans ou chefs d'entreprise alors que ces deux PCS sont moins voire pas du tout représentées parmi les conjoint(e)s des salariés en CDI et en intérim. La différence entre les salariés en CDD et ceux qui sont en CDI ou en intérim réside aussi dans le fait qu'aucun salarié en CDD n'a de conjoint(e) sans activité professionnelle. Les salariés en CDI ont quant à eux majoritairement des conjoints qui appartiennent aux classes populaires puisque plus de 60 % de ces conjoint(e)s sont soit des ouvriers soit des employés.

Les différentes PCS sont plus ou moins représentées selon que le/la conjoint(e) est un homme ou une femme. En effet, la PCS majoritaire chez les conjointes est celle des employées avec 40 % des conjointes qui le sont contre seulement 4,3 % des conjoints (Figure 37).

**Fig. 37. PCS du conjoint ou de la conjointe selon son sexe**



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

Les métiers d'aide-soignante et de vendeuse dans un commerce sont ceux qui sont le plus exercés par les conjointes employées. L'autre élément marquant dans la répartition des conjointes par PCS et la part importante de chômeuses (20 %) dont le poids parmi l'ensemble des conjointes est plus de deux fois supérieur à celui des chômeurs parmi les conjoints. Cet écart est d'autant plus surprenant que les femmes sont quasiment autant sujettes au chômage que les hommes en France. En effet, fin 2018, 8,5 % des actives étaient au chômage contre 8,4 % des actifs<sup>21</sup>. Sachant que les conjoint(e)s d'intérimaires sont davantage sujets au chômage, l'une des explications de cette différence peut être que deux-tiers des intérimaires interrogés sont des hommes et que deux-tiers des conjoint(e)s d'intérimaires sont des femmes.

Du côté des conjoints de salariées de Gillot et Bolaidor, les deux PCS qui dominent nettement sont les ouvriers et les professions intermédiaires puisque 80 % des conjoints ont un emploi correspondant à une de ces deux PCS. Ce sont ainsi plus de 40 % des conjoints qui sont des ouvriers, dont la moitié travaille dans l'IAA, alors que seules 20 % des conjointes le sont (Figure 37). Quant aux professions intermédiaires, elles sont presque quatre fois plus représentées parmi les conjoints que parmi les conjointes (39,1 % des conjoints contre 10 % des conjointes) et exercent des métiers assez variés (commercial, chef d'équipe, professeur dans un collège,...).

<sup>21</sup> Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2532173#tableau-figure1>

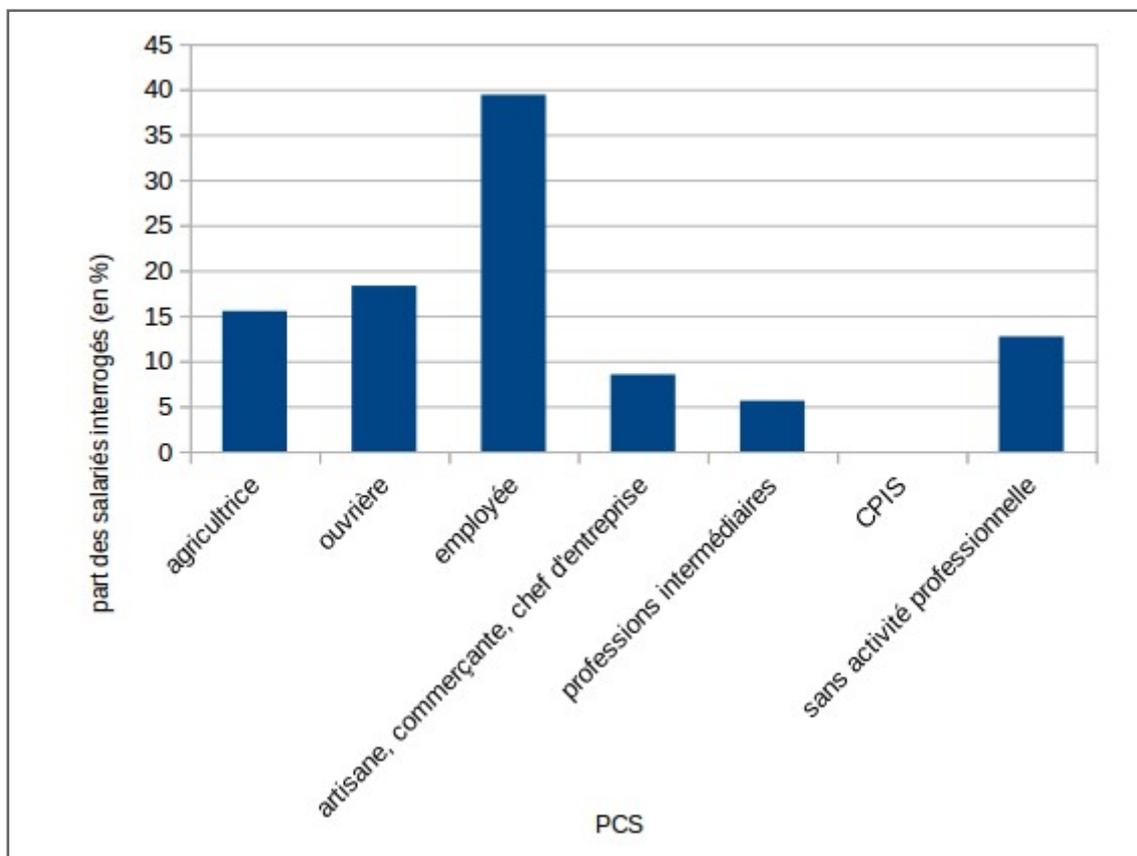
Au delà des PCS qui sont les plus représentées, l'un des principaux enseignements de ces résultats provient d'une PCS qui n'est pas du tout représentée : les agriculteurs. En effet, les différentes industries qui se sont installées dans les espaces ruraux au cours du vingtième siècle ont notamment profité d'une main d'œuvre d'origine agricole à une époque où la mécanisation des exploitations agricoles entraîna une baisse des besoins en main d'œuvre. Ce sont surtout les femmes d'agriculteurs mais aussi les ouvriers agricoles qui ont cessé de travailler dans les fermes pour aller travailler à l'usine. En ce sens, l'absence d'agriculteurs parmi les conjoint(e)s des salariés marque une évolution majeure par rapport aux précédentes générations.

### II.2.c) Des salariés enclins à la reproduction sociale

La mise en perspective de la situation des salariés interrogés avec la PCS de leurs deux parents est un bon moyen de caractériser les mobilités sociales intergénérationnelles et notamment dans le cas présent celles qui sont à l'œuvre entre deux générations.

Alors qu'aucun agriculteur ne figure parmi les conjoint(e)s des salariés, 15 % des mères des salariés interrogés étaient ou sont des agricultrices (Figure 38). Cela illustre les changements évoqués précédemment ainsi que la baisse continue du nombre d'agriculteurs. En ce sens, il est probable que plus de 15 % des mères des salariés auraient été des agricultrices si la passation du questionnaire avait eu lieu il y a 20 ans.

**Fig. 38. PCS des mères des salariés interrogés**



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

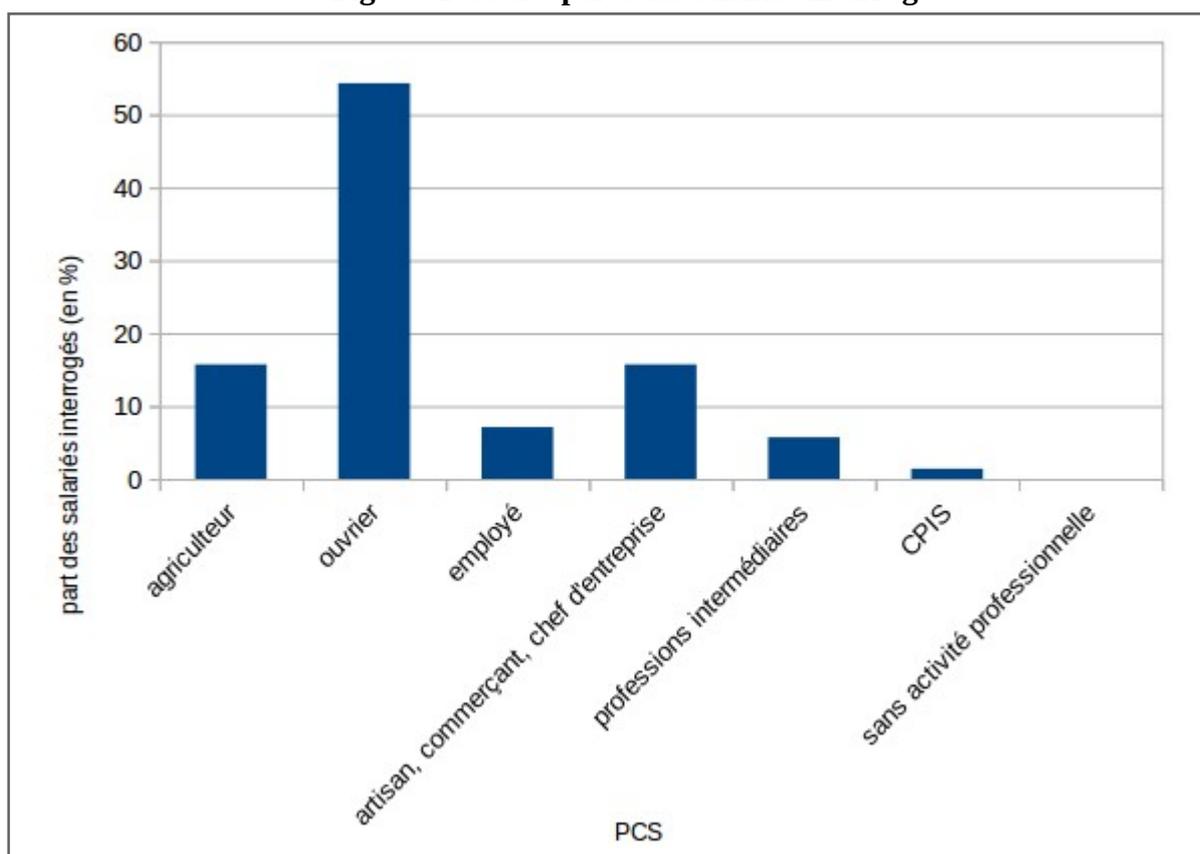
Auteur : M.Vannier, 2019

Mise à part cette importance relative des agricultrices, le premier enseignement à tirer est que les mères des salariés interrogés sont très majoritairement des employées. Sachant que les employées sont également la PCS la plus représentée parmi les conjointes des salariés, cela

confirme que c'est une PCS assez féminisée. Cela n'est néanmoins pas spécifique aux salariés de Gillot et Bolaidor puisque en France, 42,7 % de la population active féminine est constituée d'employées (contre 12,6 % des actifs masculins)<sup>22</sup>. La part importante de mères sans activité professionnelle est également marquante. Ce sont ainsi 12,7 % des mères de salariés interrogés qui sont concernées (Figure 38) et qui pourraient faire partie de générations antérieures à la généralisation de l'emploi féminin. Cette hypothèse ne peut pourtant pas être complètement validée car il s'avère que des salariés de tous âges ont des mères au foyer.

Contrairement à ce qui a été observé avec les mères des salariés interrogés, aucun père de salarié n'est sans activité professionnelle. En revanche, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise sont deux fois plus représentés parmi les pères de salariés tandis que les agriculteurs sont représentés dans des proportions similaires avec 15,7 % de pères agriculteurs contre 15,5 % de mères agricultrices (Figures 38 et 39).

**Fig. 39. PCS des pères des salariés interrogés**



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

Toutefois, plus de la moitié des pères de salariés de Gillot et Bolaidor sont des ouvriers alors que seules 18,3 % des mères de salariés le sont. Ainsi, alors que les employé(e)s sont plutôt des femmes, les ouvriers sont plutôt des hommes. Là encore, c'est conforme à la réalité nationale puisque en France 31,7 % des actifs sont ouvriers alors que seules 8,3 % des actives le sont<sup>23</sup>. D'ailleurs, ces écarts de représentation entre ouvriers et employés se compensent quasiment puisque 57,7 % des mères de salariés sont ouvrières ou employées tandis que 61,4 % des pères de salariés sont ouvriers ou employés. De manière générale, les salariés connaissent une immobilité sociale. Cependant, si les salariés ne sont pas mobiles socialement, ils le sont géographiquement.

<sup>22</sup> Source : INSEE

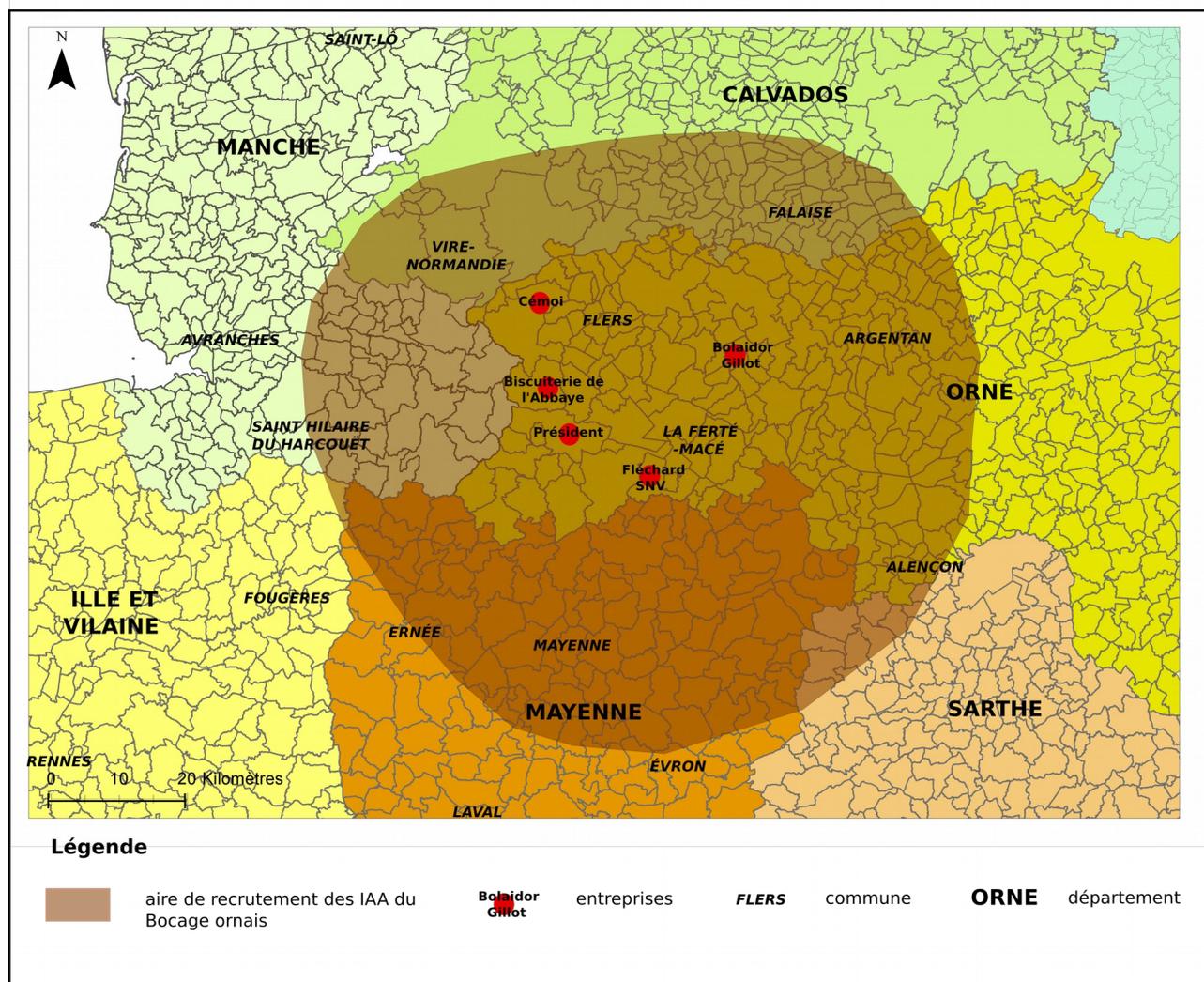
<sup>23</sup> Source : INSEE

## II.3) Les déplacements domicile travail des salariés de l'industrie agroalimentaire

### II.3.a) Des entreprises recrutant dans une large moitié occidentale de l'Orne et dans les départements limitrophes

À défaut de pouvoir réaliser une enquête par questionnaire dans l'ensemble des entreprises de l'IAA du Bocage ornaïs, les entretiens avec des maires ont été propices à collecter des informations sur les mobilités des salariés des entreprises en question. C'est dans ce cadre que les élus et les salariées des agences d'intérim ont été amenés à estimer quelle était leur aire de recrutement. Ensuite, une synthèse de leurs estimations a permis de déterminer l'aire de recrutement de l'ensemble des IAA du terrain d'étude à l'exception de celle de Charal car ni l'entreprise ni Flers Agglo n'ont répondu à mes sollicitations. Néanmoins, au regard de la situation géographique de Flers, il est possible que l'aire de recrutement de Charal soit englobée par les aires de recrutement des autres entreprises. L'ensemble des aires de recrutement couvre plus de la moitié du département de l'Orne ainsi que le Nord-Mayenne, la partie occidentale du Sud-Manche et une partie du sud du Calvados allant du Bocage virois à Falaise (Figure 40).

Fig. 40. Aire de recrutement des IAA du Bocage Ornaïs



Source : entretiens avec les maires et salariées d'agences d'intérim

Auteur : M.Vannier, 2019

Dans le détail, les aires de recrutement de chacune des entreprises sont de tailles variables. Ainsi, la Biscuiterie de l'Abbaye recrute 98 % de ses salariés dans un rayon de 35 km d'après l'enquête réalisée à l'occasion de la réalisation de son Plan de Déplacement d'Entreprise. Les salariés de la Société Normande de Volailles viennent de plus loin que ceux de la Biscuiterie puisque, selon Jean-Claude Fourquet, « la SNV recrute dans un rayon de 40 km alors que Flécharde doit avoir une aire de recrutement un peu moins étendue ». Claire Saintelier de l'agence Leader Intérim ajoute que plusieurs salariés viennent de Flers et Alençon (ville située à plus de 40 km de l'entreprise). Ainsi, la SNV est l'entreprise dont l'aire de recrutement est la plus étendue, ce qui peut être dû au fait que la SNV emploie plus de 1000 salariés et doit donc avoir une aire de recrutement assez large pour pourvoir tous les postes.

De leur côté, les autres entreprises ont des aires de recrutement dont l'étendue va de 20 km pour la chocolaterie Cémoi à 35 km chez Gillot et Bolaidor. Quant à la Société Fromagère de Domfront, elle recrute des salariés qui habitent dans un rayon de 25 km autour de la fromagerie selon le maire de Domfront, Bernard Soul.

Les industries agroalimentaires ont donc une influence sur les communes au sein desquelles leurs salariés résident. De fait, en employant de nombreux salariés, elles participent directement au maintien de la population sur place et indirectement à la vitalité des communes. En effet, ces salariés fréquentent les commerces et scolarisent leurs enfants dans les écoles qui se trouvent dans leur commune ou à proximité de celle-ci.

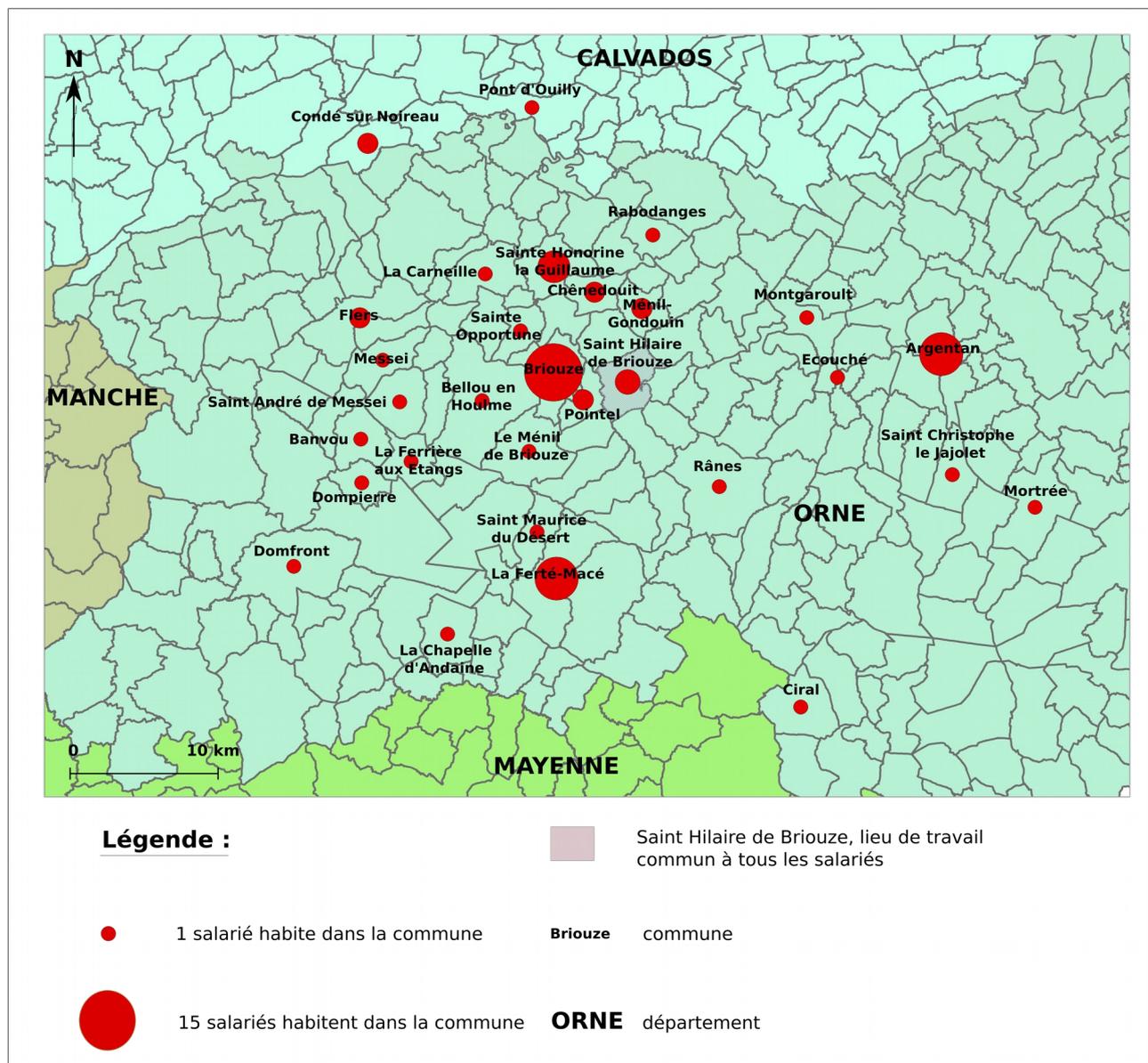
### **II.3.b) Enquête chez Gillot et Bolaidor, deux entreprises ayant majoritairement des salariés locaux**

Si les entretiens ont permis de recueillir des informations assez générales sur les mobilités des salariés, l'enquête par questionnaire réalisée chez Gillot et Bolaidor apporte des connaissances beaucoup plus précises sur ces salariés. La première de ces informations est la localisation de leur commune de résidence. Le choix a été fait d'étudier les communes déléguées plutôt que les communes nouvelles qui sont nombreuses dans l'Orne et en particulier dans l'aire de recrutement de Gillot et Bolaidor (Domfront-en-Poiraie, Athis-Val-de-Rouvre, Les Monts-d'Andaine, Bagnoles-de-l'Orne-Normandie, La Ferté-Macé, Putanges-le-Lac, Écouché-les-Vallées, Rives-d'Andaine, Juvigny-Val-d'Andaine). En effet, ces communes-nouvelles sont parfois tellement grandes qu'il est compliqué et peu précis d'étudier les mobilités spatiales à cette échelle.

Les deux entreprises attirent des salariés venant de 30 communes différentes (figure 41). La répartition géographique de ces communes est néanmoins irrégulière avec un noyau de communes de résidences de communes du Houlme et de la Suisse-Normande (Briouze, Saint-Hilaire-de-Briouze, Pointel, Le Ménil-de-Briouze, Bellou-en-Houlme, Sainte-Opportune, Sainte-Honorine-la-Guillaume, Chênedouit et Ménil-Gondouin) et des communes périphériques à ce noyau qui sont réparties plus inégalement. En effet, alors qu'un tiers des communes de résidence des salariés sont situées entre les axes Briouze-La Ferté-Macé et Briouze-Flers, les communes de résidence situées à l'est et au sud-est de Saint-Hilaire de Briouze sont moins nombreuses et réparties de manière plus éparse. En revanche, les deux entreprises n'attirent aucun salarié habitant à plus de 13 km au nord-est de Saint-Hilaire de Briouze. Cela peut signifier que Gillot et Bolaidor y sont concurrencés par d'autres employeurs qui attirent davantage les ouvriers qu'eux. Cette concurrence est également visible au nord de Flers d'où peu de salariés sont originaires. Dans ce cas, l'attraction des ouvriers par d'autres industries telles que l'industrie automobile peut jouer. En revanche, il est plus surprenant de constater que les deux entreprises recrutent autant de salariés au sud-ouest de Saint-Hilaire-de-Briouze puisque les communes situées dans ce périmètre sont susceptibles de faire partie

de l'aire de recrutement de chacune des autres industries agroalimentaires du Bocage ornais et que la main d'œuvre y est donc plus rare (voir l'article du Journal de l'Orne sur le sujet en annexe 8).

**Fig. 41. Communes de résidence des salariés interrogés**



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

Au delà de cette répartition spatiale, le nombre de salariés de chacune des communes de résidence est également inégal avec d'une part de nombreuses communes qui ne comptent qu'un à trois salariés de Gillot et Bolaidor parmi leurs habitants et d'autre part trois communes qui comptent au moins neuf salariés parmi leurs habitants. Ainsi, la commune où habitent le plus de salariés de Gillot et Bolaidor est Briouze avec 16 salariés. Ce bourg-centre est attractif pour les salariés en raison de sa proximité avec les entreprises (5 minutes de route en voiture), de la présence de commerces et services et de la possibilité pour les salariés d'y trouver un logement adapté à leurs besoins. Cela est confirmé par le témoignage d'un salarié de Bolaidor qui explique qu'il a choisi d'habiter à Briouze car « il y a les écoles, le collège et les commerces où on peut aller à pied ». Ce sont ces raisons qui expliquent sans doute également l'attrait exercé sur les salariés par La Ferté-Macé et Argentan qui disposent en outre d'une offre de logements, de services et de commerces

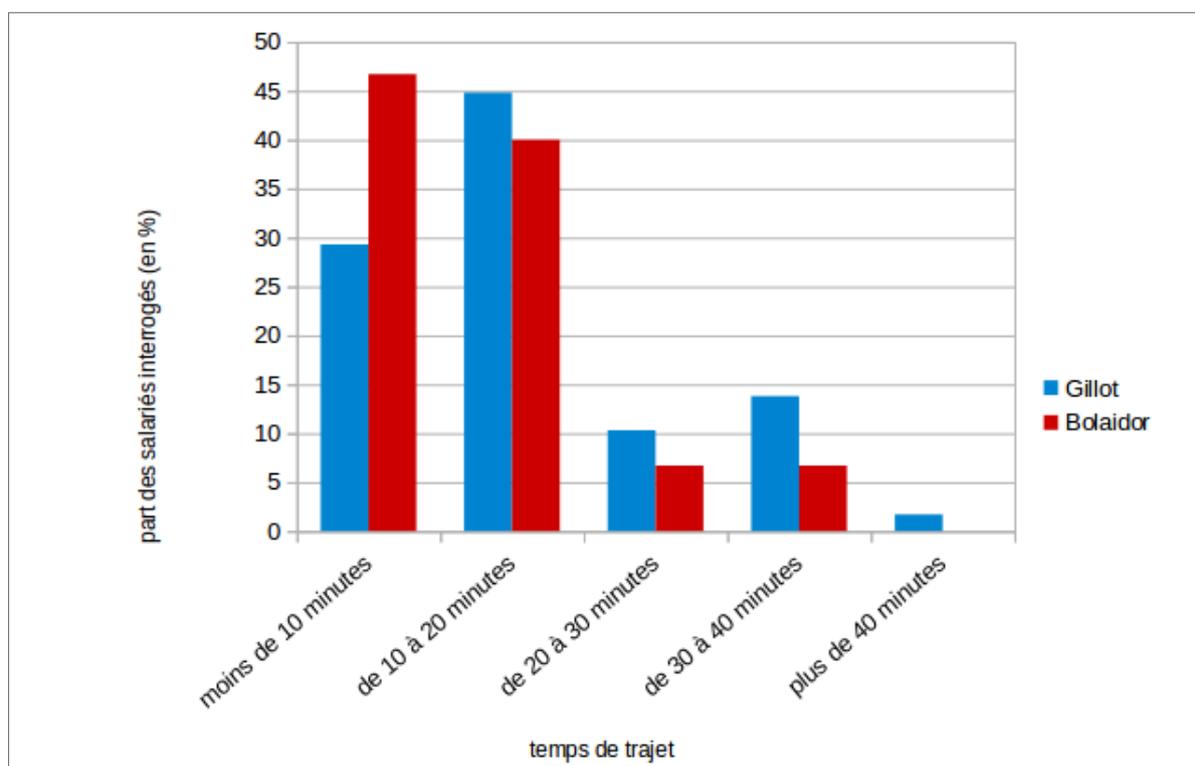
plus conséquente et diversifiée qu'à Briouze. De plus, ces deux villes comptent, selon l'INSEE, plus de 23 % d'ouvriers parmi leur population active, ce qui représente une main d'œuvre potentielle conséquente pour les différentes industries situées aux alentours et explique également pourquoi autant de salariés de Gillot et Bolaidor résident dans ces deux communes.

De manière plus générale, la répartition spatiale des communes de résidence des salariés interrogés est en partie liée à l'organisation du réseau routier (annexe 5) puisque plusieurs de ces communes sont situées sur des axes de circulations principaux. C'est le cas sur l'axe Briouze-Domfront avec des salariés qui habitent aux deux extrémités de cette Route Départementale 21 mais également dans des communes situées le long du tracé de cette route telles que Bellou-en-Houlme, La Ferrière-aux-Étangs et Dompierre. Une logique similaire est observée le long de la Route Départementale 924 reliant Flers à Argentan. Là encore, des salariés habitent aux deux extrémités de cette axe ainsi qu'entre les deux villes à Écouché, Briouze, Pointel et Saint-Hilaire-de-Briouze même si pour les trois dernières communes citées il est plus probable que la proximité immédiate avec le lieu de travail ait prévalu dans les choix résidentiels des salariés qui y habitent. Quelques soient les raisons de ces choix résidentiels, il semble que les salariés prennent en compte le temps de trajet domicile-travail lorsque ils choisissent leur commune de résidence.

### II.3.c) Des trajets domicile-travail assez courts

L'étude du temps de trajet domicile-travail présente l'avantage d'être plus conforme à ce que vivent réellement les salariés que l'étude de la distance domicile-travail. En effet, à distance égale le temps de trajet n'est pas identique et dépend de la desserte routière et du moyen de transport utilisé. En comparant les entreprises Bolaidor et Gillot sous l'angle du temps de trajet domicile-travail des salariés, il apparaît qu'elles ont toutes deux très majoritairement des salariés qui habitent à moins de 20 minutes de l'entreprise (Figure 42).

**Fig. 42. Temps de trajet domicile travail selon l'employeur**



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

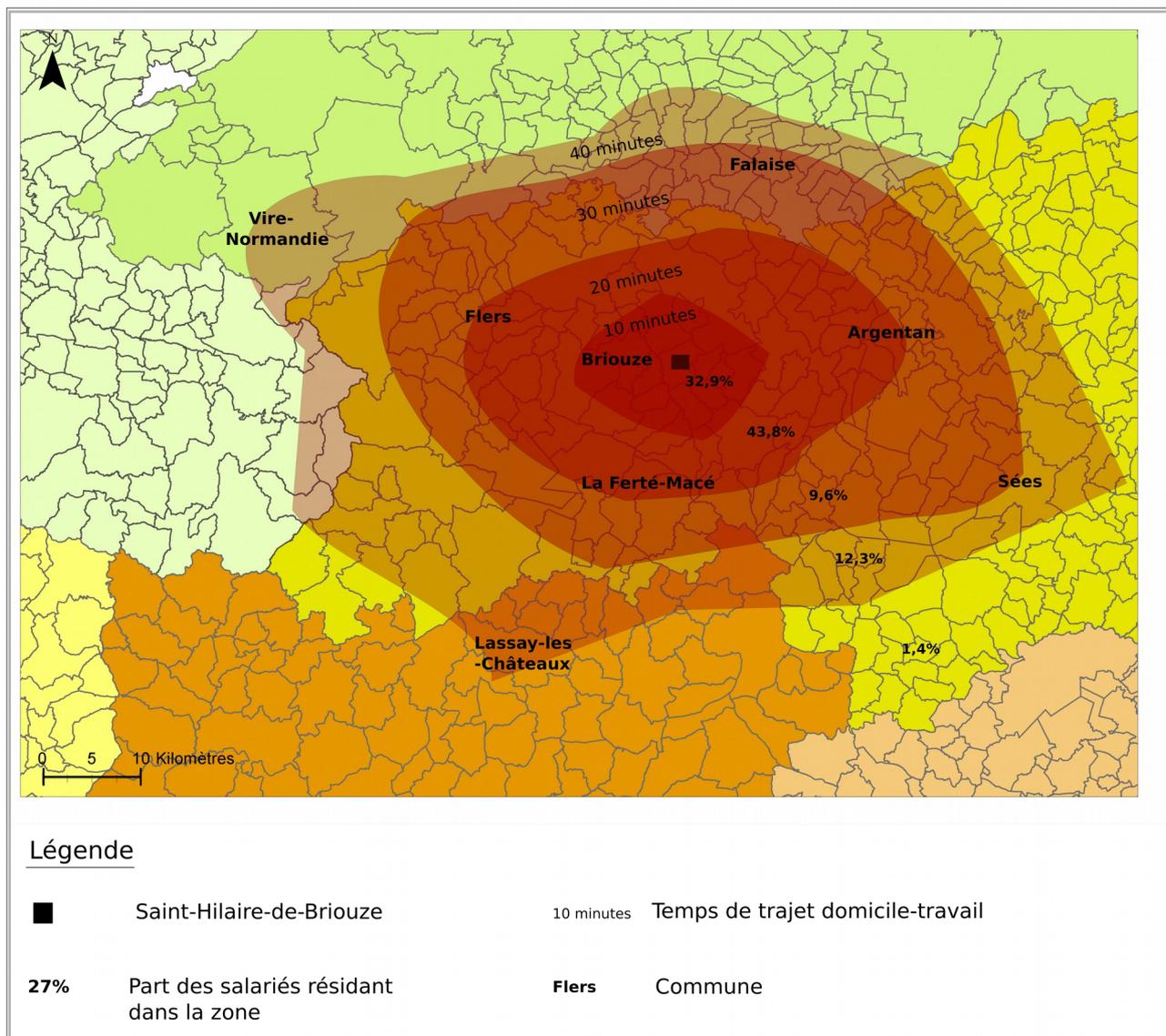
Ce sont ainsi les trois-quarts des salariés de Gillot et près de 87 % des salariés de Bolaidor ayant répondu au questionnaire qui sont dans cette situation. Cela signifie néanmoins que la part des salariés résidant à plus de 20 minutes de leur lieu de travail est plus élevée chez Gillot que chez Bolaidor avec plus de 10 points de pourcentage d'écart. De plus, chez Bolaidor, la part des salariés résidant à moins de 10 minutes de leur lieu de travail est supérieure à celle des salariés qui ont 10 à 20 minutes de trajet alors que la situation inverse est observée chez Gillot (Figure 42).

Ces différences peuvent s'expliquer par différentes raisons à commencer par le nombre de questionnaires administrés dans chaque entreprise. En effet, seuls 15 questionnaires ont été administrés chez Bolaidor. Certes, cela représente 25 % de l'effectif de l'entreprise, ce qui est représentatif, mais cela reste hasardeux. C'est pour cela qu'il semble plus pertinent de traiter les résultats des questionnaires d'un seul tenant plutôt qu'entreprise par entreprise. Cela est d'autant plus pertinent que les deux entreprises sont voisines et que leurs salariés présentent des profils semblables.

Ainsi, dans l'ensemble, près du tiers des salariés interrogés résident à moins de 10 minutes de leur lieu de travail. De plus, trois-quarts des salariés ont moins de 20 minutes de trajet domicile-travail (Figure 43). Les salariés sont donc très majoritairement des locaux. Le fait que les quatre communes qui comptent le plus de salariés de Gillot et Bolaidor parmi leurs habitants sont partie intégrante de ce périmètre n'y est pas étranger. En effet, les communes de Briouze, La Ferté-Macé, Argentan et Sainte-Honorine-la-Guillaume regroupent à elles quatre plus de la moitié des salariés interrogés (Figure 41) et sont situées à moins de 20 minutes de route de Saint-Hilaire-de-Briouze.

Même si les salariés interrogés sont plutôt des locaux (20 minutes de trajet maximum, 13,7 % d'entre eux ont plus d'une demi-heure de route pour venir travailler. Cela n'est pas négligeable car une partie des salariés interrogés exercent des métiers physiques et peuvent donc être fatigués au moment de reprendre la route. De plus, le temps de trajet n'est pas perçu de la même manière selon l'heure à laquelle le trajet est effectué. Or, 41 des 73 salariés interrogés commencent leur journée de travail entre 5h et 7h30 (dont 28 à 5 h ou 6 h) durant une partie de l'année (les horaires varient d'une semaine à l'autre). Dans ce cas, le trajet pour aller au travail est souvent nocturne et peut être moins bien perçu qu'un trajet diurne. Néanmoins, même quand le trajet est long, il peut être relativisé en étant comparé à d'autres déplacements domicile/travail effectués précédemment.

**Fig. 43. Temps de trajet domicile-travail de l'ensemble des salariés interrogés**



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

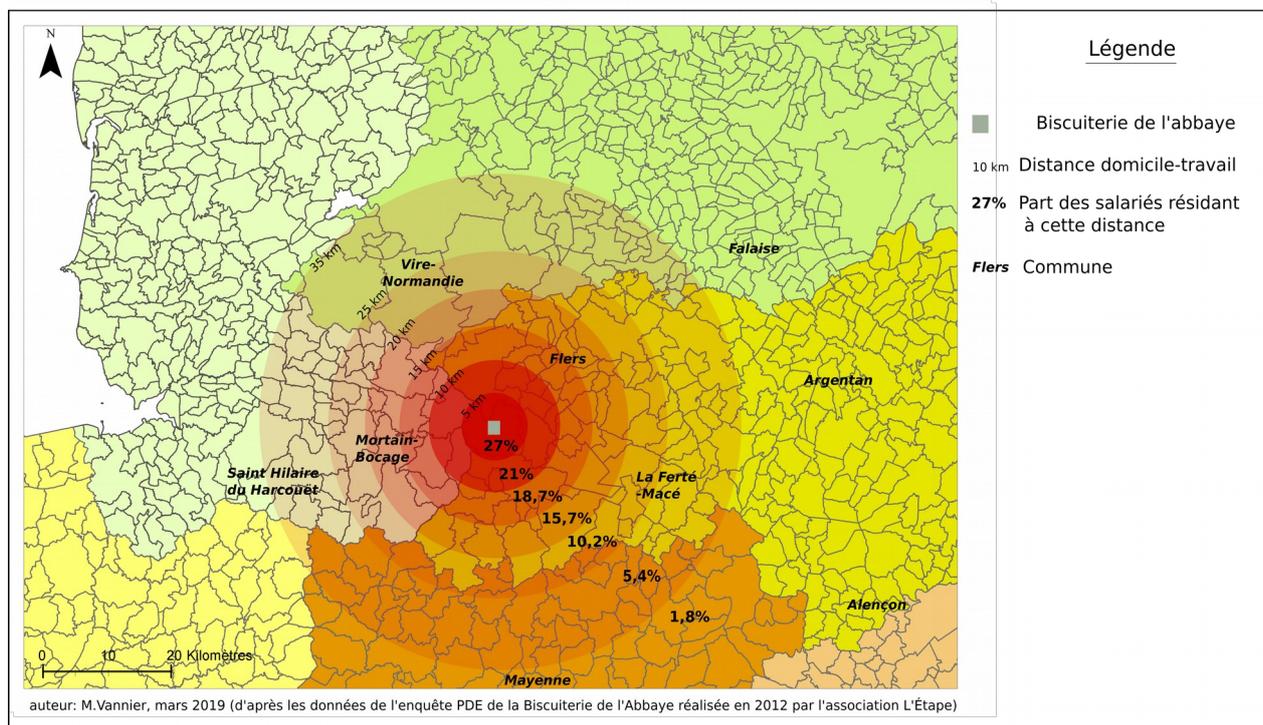
Auteur : M.Vannier, 2019

Cette situation est vécue par un intérimaire qui habite à Mortrée et a environ 25 minutes de route pour venir travailler. Celui-ci a plusieurs fois été travailler dans le bâtiment en région Parisienne, où il est hébergé chez des cousins, et selon lui « ce n'est pas la même vie là bas, avec les transports [en commun] pour aller travailler [il est] debout à 6h et rentre à 19h » alors que dans l'Orne « c'est plus tranquille ». Le trajet domicile-travail paraît également long pour le seul salarié interrogé ayant plus de 40 minutes de route. Celui-ci habite pourtant à La Chapelle-d'Andaine mais il parcourt deux fois les 28 km qui le séparent de la laiterie Gillot (17 km quand il est logé à son pied à terre de La Ferté-Macé) en vélo tous les jours car il n'a pas d'autre moyen de locomotion. Outre sa motivation, cela montre les limites de la carte précédente (Figure 43) qui est construite en fonction des temps de trajet en voiture ou deux-roues motorisé et qui pourrait laisser penser que ce salarié habite dans une commune plus éloignée que La Chapelle-d'Andaine. Il est donc intéressant de mettre en perspective cette carte avec celle des distances domicile-travail.

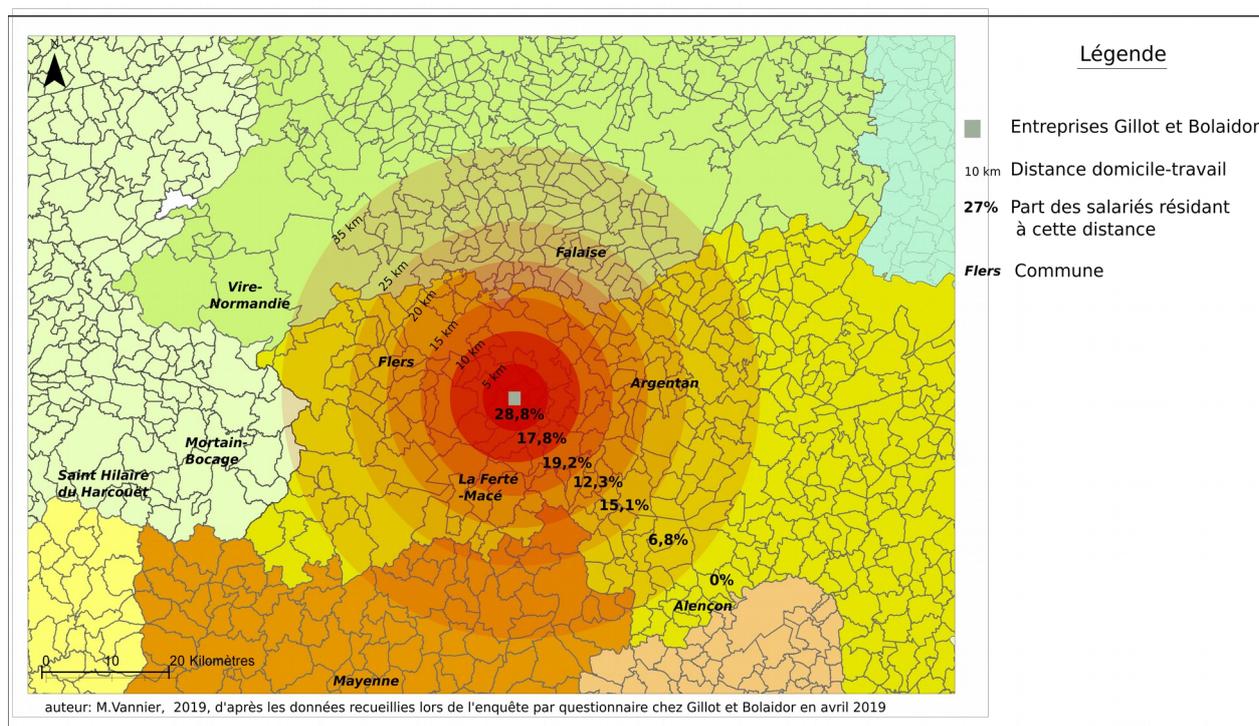
### II.3.d) Une aire de recrutement similaire à celle de la Biscuiterie de l'Abbaye

L'étude des distances domicile-travail est d'autant plus intéressante qu'elle peut faire l'objet de comparaisons avec la Biscuiterie de l'Abbaye (figures 44 et 45) qui a réalisé, par l'intermédiaire de l'association L'Étape, une enquête par questionnaire auprès de ses salariés dans le cadre de l'élaboration de son Plan de Déplacement d'Entreprise en 2012. Certes, cela aurait été plus pertinent d'utiliser des données plus récentes pour cette comparaison mais ces données de 2012 sont les seules disponibles et elles permettent tout de même de dégager une tendance.

**Fig. 44. Aire de recrutement de la Biscuiterie de l'Abbaye**



**Fig. 45. Aire de recrutement de Gillot et Bolaidor**

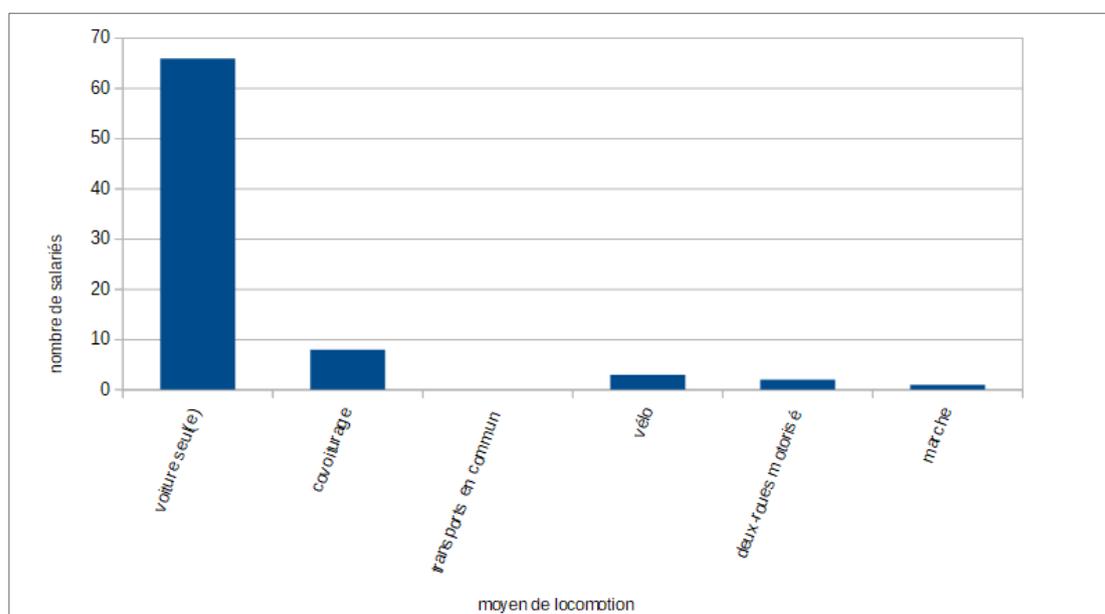


À la lecture de ces cartes Certes, cela aurait été plus pertinent d'utiliser des données plus récentes pour cette comparaison mais ces données de 2012 sont les seules disponibles et elles permettent tout de même de dégager une tendance., il semble que ces entreprises ont pour point commun d'avoir un ancrage local. En effet dans les deux cas, environ deux-tiers des salariés résident dans un rayon de 15 km autour de leur lieu de travail. La part des salariés qui habitent à plus de 25 km de leur lieu de travail est également quasiment identique dans les deux cas puisque à chaque fois ce sont environ 7 % des salariés qui habitent à plus de 25 km de leur lieu de travail (6,8 % chez Gillot et Bolaidor et 7,2 % à la Biscuiterie de l'Abbaye. En revanche, parmi les salariés de Gillot et Bolaidor interrogés, aucun n'habite à plus de 35 km de Saint-Hilaire-de-Briouze alors que la situation est différente à la Biscuiterie de l'Abbaye. En effet, ce sont 1,8 % des 168 salariés interrogés dans l'entreprise lonléenne qui habitent à plus de 35 km de leur entreprise. D'après les résultats détaillés transmis par l'entreprise (annexe 6), les personnes qui résident à plus de 35 km de l'entreprise font partie de « l'équipe administrative » et leurs communes de résidence sont éloignées (agglomération caennaise, Granville, Vimoutiers) de Lonlay-l'Abbaye. Ce sont donc probablement des cadres très mobiles qui préfèrent parcourir de longs trajets pour aller travailler tout en faisant leurs choix résidentiels indépendamment de la localisation de leur lieu de travail plutôt que déménager pour se rapprocher de leur lieu de travail. Ce genre de situation n'a pas été observé chez Gillot et Bolaidor mais cela ne signifie pas pour autant qu'aucun salarié n'est dans ce cas. En effet, aucun cadre ne figure parmi les salariés interrogés car ils ne semblaient pas stationner leur véhicule sur le parking où les questionnaires ont été administrés. Il n'est donc pas possible de comparer la localisation de leurs communes de résidence avec ce qui a été observé à la Biscuiterie de l'Abbaye. Néanmoins, quelque soit la distance domicile-travail, les salariés utilisent massivement la voiture comme moyen de locomotion.

### II.3.e) La voiture : le moyen de locomotion le plus utilisé

Le graphique ci-dessous présente les moyens de locomotion utilisés par les salariés interrogés pour se rendre au travail. Les résultats sont présentés en valeur absolue car plusieurs salariés utilisent plusieurs moyens de transport (figure 46).

**Fig. 46. Moyen(s) de transport utilisé(s) pour les déplacements domicile-travail**



source : enquête chez Gillot et Bolaidor

auteur : M.Vannier, 2019

Quoi qu'il en soit, la voiture est utilisée par la quasi-totalité des salariés. Ce sont ainsi 66 salariés sur les 73 ayant répondu au questionnaire qui utilisent leur voiture pour se rendre seuls au travail. Cela ne surprend pas une salariée de Gillot qui indique que « même les gens de Saint-Hilaire viennent en voiture ». En effet, un salarié de Bolaidor habitant Saint-Hilaire-de-Briouze précise qu'il « vient en voiture au cas où il faut aller chercher [ses] enfants ». Des salariés utilisent tout de même d'autres moyens de transport mais ils sont extrêmement minoritaires. Le vélo n'est utilisé que par trois personnes : un habitant de Saint-Hilaire-de-Briouze, un de La Chapelle-d'Andaine et un autre de Briouze qui ne l'utilise qu'aux beaux jours. Quant à la marche, elle n'est pratiquée que par un habitant de Saint-Hilaire-de-Briouze.

**Fig. 47. Abri à deux roues des entreprises Gillot et Bolaidor**



Photo : M.Vannier, 2019

Pour les automobilistes, le covoiturage pourrait être une solution pour faire des économies mais il n'est pratiqué que par 8 salariés qui, de plus, ne le pratiquent qu'occasionnellement. C'est par exemple le cas d'un salarié de Gillot qui « emmène des jeunes l'été » ou d'un salarié de Bolaidor qui habite à Briouze et pratiquait le covoiturage auparavant. Ce dernier précise « qu'un collègue qui habite Bellou [le] prenait en passant et [qu'il s'arrangeait] avec lui » pour le dédommager. Mis à part ces quelques cas, il est surprenant que le covoiturage ne soit pas davantage pratiqué. Selon Christine Pommier, maire de Saint-Hilaire-de-Briouze, « pour faire du covoiturage il faut avoir les mêmes horaires ». Effectivement, les horaires peuvent être un frein au covoiturage, y compris parfois au sein d'une même famille. C'est ainsi qu'un salarié de Gillot habitant Ménil-Gondouin indique que « [sa] femme travaille chez Gillot et [son] fils chez Bolaidor mais [qu'ils prennent] trois voitures pour aller travailler car [ils n'ont] pas les mêmes horaires ». Ce problème d'horaires différents n'est néanmoins pas insolvable. En effet, Claire Saintelier de l'agence Leader intérim précise que « quand [elle est] au courant que plusieurs intérimaires vont travailler chez SNV en covoiturage, l'entreprise en est informée et veille ensuite à ce que ces salariés restent dans la même équipe ». Cela est efficace puisque « au moins deux voitures pleines de salariés de la SNV viennent chaque jour de Domfront, Alençon et Argentan » selon elle. D'autres industries agroalimentaires valorisent également le covoiturage. C'est le cas de la Normandie qui fabrique des aliments pour chiens et chats et emploie 600 salariés à Vire. L'entreprise a signé une convention avec l'association L'Étape afin de faciliter le covoiturage entre ses salariés (Courouble, 2010).

Quand bien même ce genre d'organisation ne serait pas mise en place, le covoiturage est d'ors et déjà possible. De fait, en étudiant plus finement les résultats de l'enquête par questionnaire, il s'avère que plusieurs salariés de Gillot ou Bolaidor qui habitent la même commune ont des horaires de travail identiques. C'est ainsi que quatre des neuf salariés qui habitent à Argentan commencent leur journée de travail à la même heure, par exemple. Ces salariés peuvent, certes, combiner leur déplacements domicile-travail avec d'autres types de déplacements (aller chercher les enfants, aller faire les courses,...) et ainsi ne pas pouvoir covoiturer.

**Fig. 48. Parking des entreprises Gillot et Bolaidor**



Photo : M.Vannier, 2019

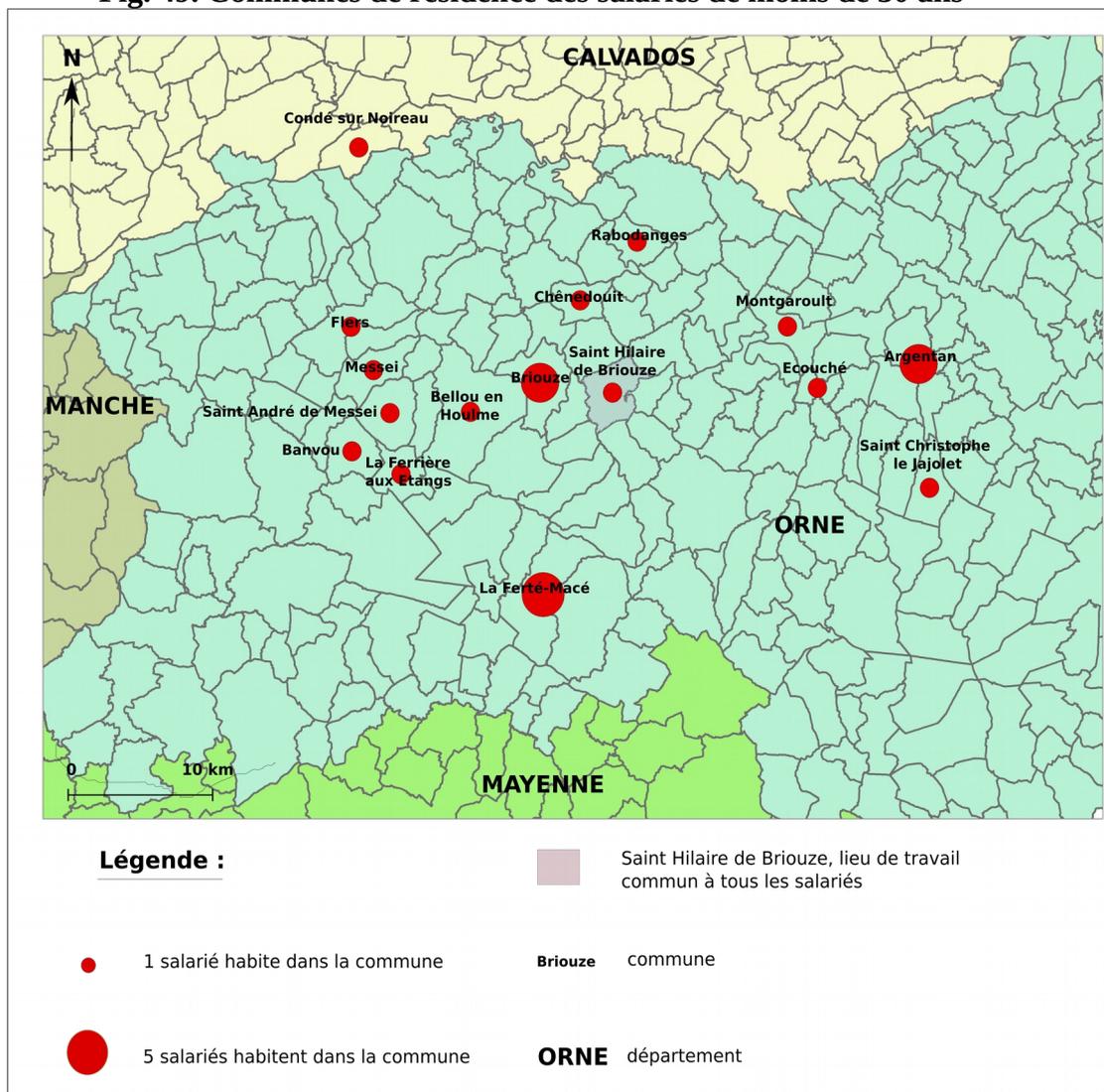
D'une façon générale, l'organisation du covoiturage dans l'entreprise vaut la peine d'être tentée. En effet, cela est bénéfique pour l'environnement, en réduisant les émissions de dioxyde de carbone, pour les salariés dont les dépenses en carburant diminueront et pour l'entreprise puisque la diminution du nombre de voitures stationnées sur le parking ralentira l'usure de ce dernier qui est de l'aveu même de Christine Pommier déjà « très usé ». Les économies faites par les salariés seront d'ailleurs particulièrement importantes pour ceux qui sont les plus précaires c'est-à-dire les jeunes et les intérimaires.

## II.4) Les conditions d'embauche et le logement comme facteurs explicatifs de la localisation résidentielle

### II.4.a) Des jeunes plutôt urbains ou périurbains

Les moins de 30 ans représentent 35,6 % des salariés interrogés (Figure 29). De ce point de vue, il est intéressant de comprendre leurs choix résidentiels. Ainsi, les communes qui comptent le plus de jeunes salariés de Gillot ou Bolaidor parmi leurs habitants sont Briouze qui est un bourg-centre<sup>24</sup> et des pôles urbains<sup>25</sup> comme La Ferté-Macé, qui est un petit pôle et Argentan qui est un moyen pôle (Figure 49).

Fig. 49. Communes de résidence des salariés de moins de 30 ans



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

<sup>24</sup> Bourgs-centres : « bourgs des espaces ruraux ou périurbains qui structurent un maillage territorial de proximité en matière de services, d'activités, de desserte et d'aménités à l'échelle de leur bassin de vie. » (définition du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires)

<sup>25</sup> Pôle urbain : « Le pôle urbain est une unité urbaine offrant au moins 10 000 emplois et qui n'est pas située dans la couronne d'un autre pôle urbain. On distingue également des moyens pôles- unités urbaines de 5 000 à 10 000 emplois et les petits pôles- unités urbaines de 1 500 à moins de 5 000 emplois. » (définition de l'INSEE)

D'autres communes ayant ces profils comme Condé-sur-Noireau et Flers font également partie des communes de résidence des jeunes interrogés. Cette situation est néanmoins conforme à ce qui est observé en France puisque, d'après l'INSEE, 69,6 % des 18-29 ans résident dans des pôles urbains. Les jeunes peuvent être attirés par ce type de communes car ils y trouvent des logements adaptés à leurs moyens et à leurs besoins (appartements,..) et peuvent y trouver une offre de commerces et services qui est suffisante pour ne pas avoir à faire trop de déplacements pour aller faire leurs courses. Dans le cas des salariés qui habitent à Briouze, la faible distance domicile-travail est un avantage supplémentaire. C'est ainsi que deux des trois stagiaires rencontrés lors de la passation du questionnaire étaient originaire d'autres départements et habitent à Briouze durant leur stage.

Les autres jeunes habitent dans des communes périurbaines<sup>26</sup> de Flers ou dans des communes plus éloignées des pôles urbains. Les périurbains de Flers (Messei, Saint-André-de-Messei, Banvou, Bellou-en-Houlme, La Ferrière-aux-Étangs) sont plutôt des couples avec enfant(s) qui peuvent disposer de logements plus grands en dehors des villes. Ces jeunes ne sont néanmoins pas des urbains ayant déménagé dans les espaces périurbains mais sont plutôt originaires de communes rurales ou périurbaines proches de leur commune de résidence actuelle. Quant aux six autres salariés de moins de 30 ans qui n'habitent ni à Briouze, ni dans les pôles ni dans les communes périurbaines, ce sont, pour la moitié d'entre eux, des jeunes qui vivent toujours chez leurs parents.

Les jeunes ont donc plutôt tendance à habiter dans des communes urbaines ou périurbaines lorsque ils sont indépendants. En ce sens, ils se distinguent partiellement des intérimaires.

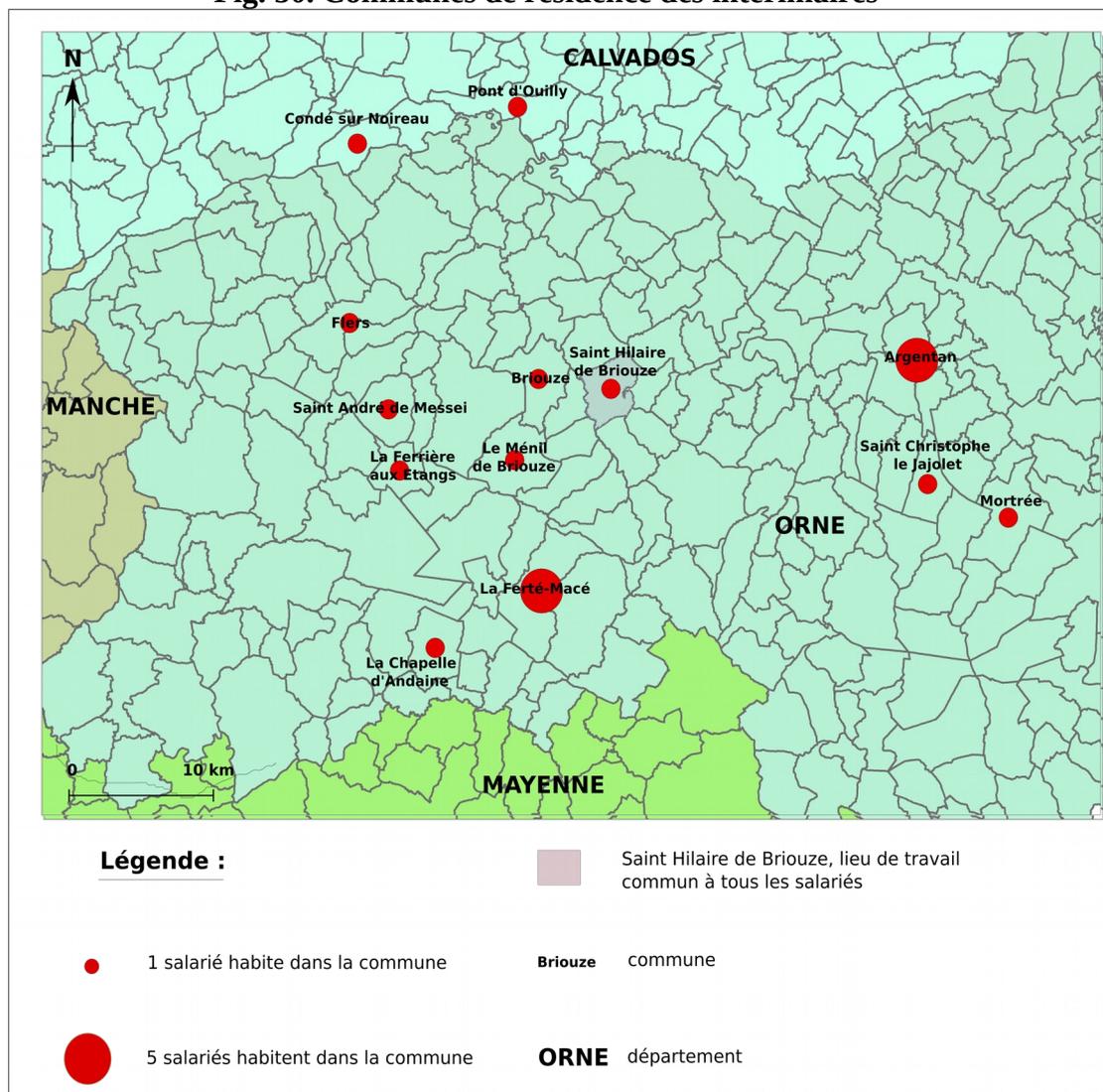
---

<sup>26</sup> Commune périurbaine : commune dont au moins 40 % des actifs occupés travaillent dans un pôle urbain ou dans les communes attirées par celui-ci (définition de l'INSEE).

## II.4.b) Des intérimaires plutôt urbains ou éloignés de leur lieu de travail

Les intérimaires habitent en effet davantage dans des communes urbaines que dans des communes périurbaines (figure 50).

Fig. 50. Communes de résidence des intérimaires



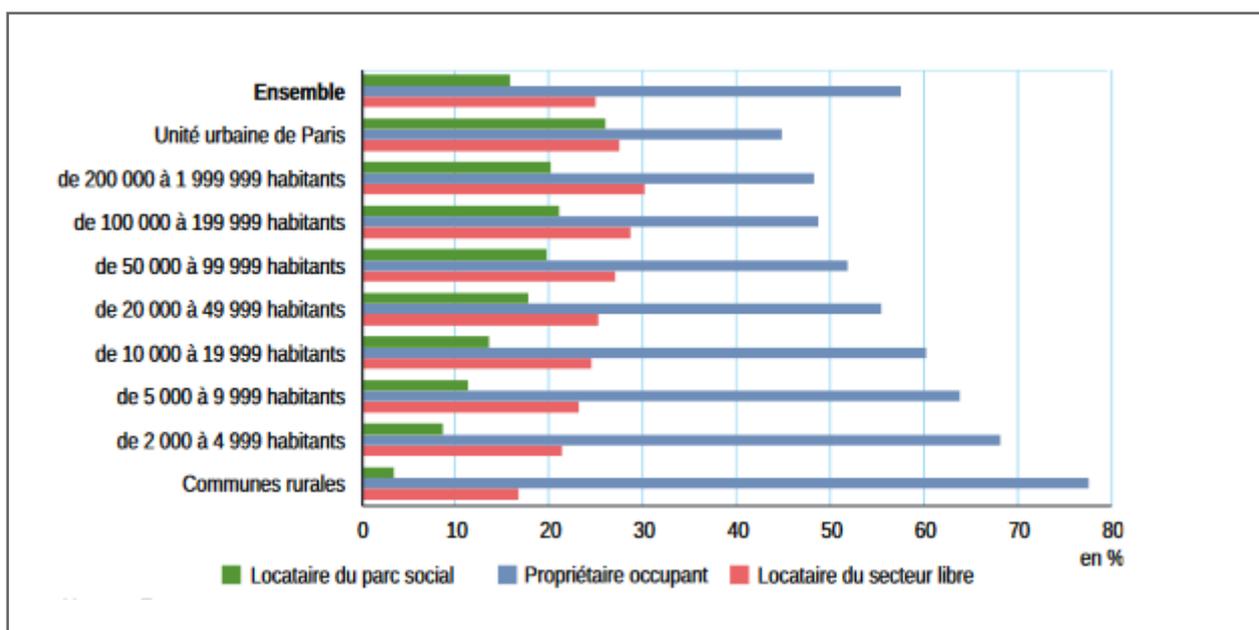
Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

Ils habitent principalement dans les deux villes que sont La Ferté-Macé et Argentan. Cinq des neuf salariés de Gillot et Bolaidor qui habitent dans ces deux communes sont des intérimaires. Sachant qu'à peine 30 % des salariés interrogés sont des intérimaires (Figure 31), La Ferté-Macé et Argentan sont donc marquées par une surreprésentation des intérimaires parmi les salariés qui y habitent. La présence de ces derniers dans les villes résulte peut-être de choix contraints. En effet, il est probable que ces intérimaires trouvent davantage de logements adaptés à leurs moyens financiers en ville. De plus, de par leur statut d'intérimaire, ils n'ont pas l'assurance de percevoir constamment une rémunération et cela peut être un frein si ils souhaitent contracter un crédit auprès des banques afin d'acquérir un bien immobilier. Dans ce cas, la location peut devenir le seul moyen de se loger. Or, en France, la part des locataires diminue à mesure que la taille de la commune diminue (Figure 51). Il est donc plus difficile de trouver un logement en location dans les communes rurales. Cela peut expliquer pourquoi ces intérimaires vivent à Argentan ou la Ferté-

Macé alors qu'un seul intérimaire habite à Briouze qui est pourtant la commune qui compte le plus de salariés de Gillot et Bolaidor (Figure 41).

**Fig. 51. Statuts d'occupation du logement selon la taille de la commune en France en 2016**



Source : Fidéli

Auteur : INSEE, 2018

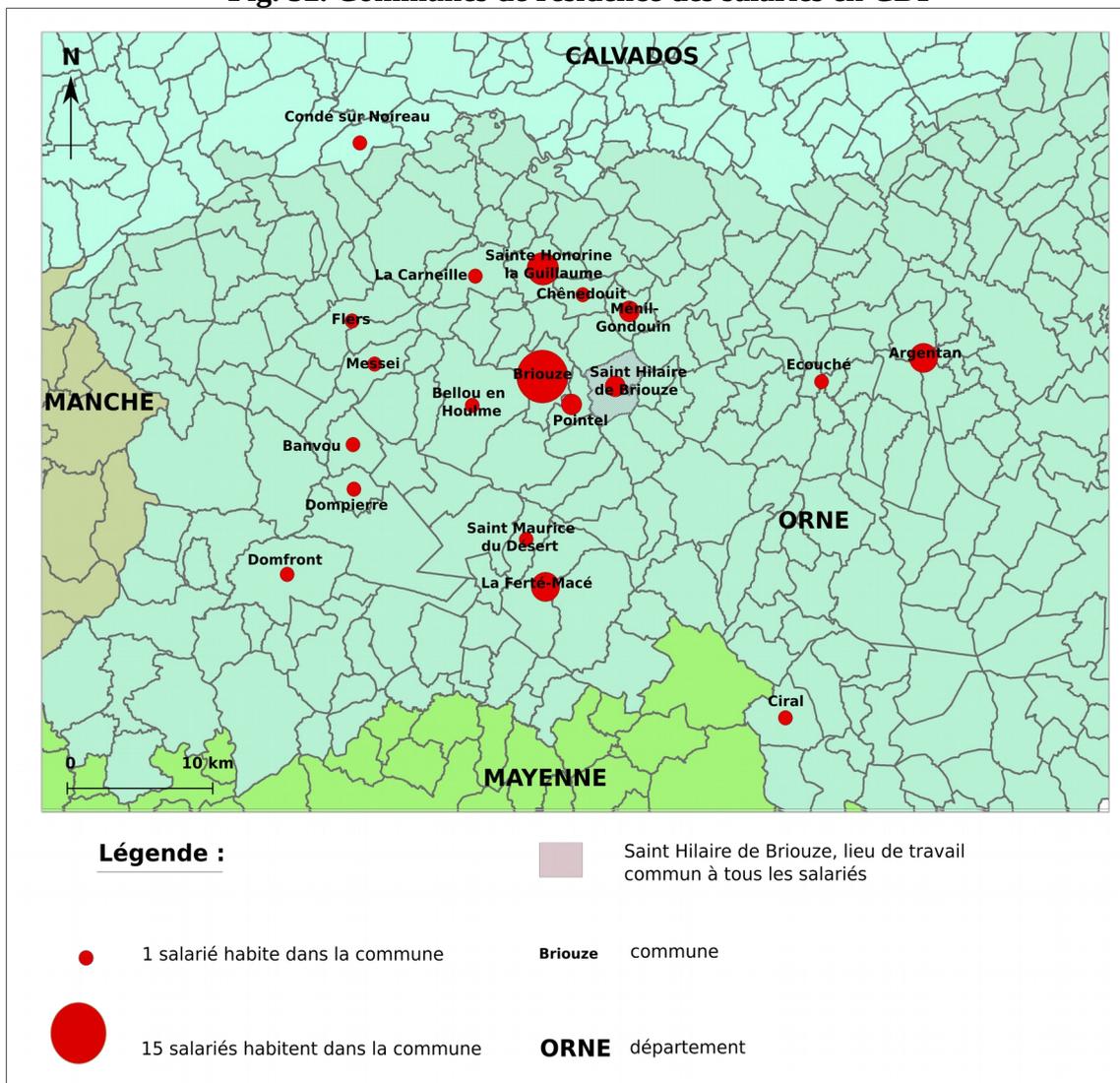
En comparant les figures 41 et 50, il s'avère que ce sont des intérimaires qui doivent parcourir les plus longues distances domicile travail parmi l'ensemble des salariés interrogés. Ainsi, des intérimaires habitent à Condé-sur-Noireau, Pont-d'Ouilly, Saint-Christophe-le-Jajolet, Mortrée et La Chapelle-d'Andaine qui font partie des communes de résidence des salariés les plus éloignées de Saint-Hilaire-de-Briouze (figures 41 et 51). Cela prouve que pour les intérimaires, il vaut mieux être mobiles pour pouvoir enchaîner les contrats. Ce fut, par exemple, le cas de deux intérimaires de Gillot. L'un habite à Pont-d'Ouilly et a travaillé auparavant chez Valéo à Caen et l'autre a travaillé dans quatre coopératives Agrial différentes (Bourguébus, Rouvres, Saint-Sylvain et Cesny-Bois-Halbout) lorsqu'il habitait à Falaise avant d'aller ensuite travailler à la SNV à La Chapelle-d'Andaine quand il a déménagé à Condé-sur-Noireau. Ils ne sont donc pas réticents à l'idée de parcourir des distances domicile-travail importantes mais sont toutefois à l'affût d'opportunités d'embauche plus avantageuses. Ainsi, le premier a préféré venir travailler chez Gillot « car Saint-Hilaire est plus près de chez [lui] que Caen » tandis que le second pense que « le gazole coûte trop cher ».

Les intérimaires de chez Gillot et Bolaidor sont donc plutôt des salariés qui habitent en ville ou dans des communes éloignées de leur lieu de travail. Cette seconde caractéristique les différencie des salariés en CDI qui sont, quant à eux, davantage des locaux.

## II.4.c) Des salariés en CDI habitant à proximité de leur lieu de travail

Les localisations résidentielles des salariés en CDI (Contrat à Durée Indéterminée) présentent effectivement des caractéristiques bien différentes de celles des intérimaires. Contrairement aux intérimaires qui sont surreprésentés dans les villes que sont La Ferté-Macé et Argentan (Figure 50), les salariés en CDI sont sous-représentés dans ces mêmes communes. En effet, alors que plus de 60 % des salariés ayant répondu au questionnaire sont en CDI, seuls 40 % des salariés qui habitent à La Ferté-Macé et Argentan sont en CDI (Figures 41 et 52).

Fig. 52. Communes de résidence des salariés en CDI



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

En revanche, les salariés en CDI sont surreprésentés à Briouze puisque treize des seize salariés qui y habitent sont en CDI. De manière générale, les salariés en CDI sont davantage des locaux que les autres salariées. De fait, 56,8 % des salariés en CDI habitent dans un rayon de 10 km autour de leur lieu de travail alors que ce ne sont que 46,6 % de l'ensemble des salariés interrogés qui résident dans ce même périmètre (Figure 45). L'explication à cette surreprésentation des salariés en CDI dans les communes situées à proximité de Saint-Hilaire-de-Briouze (Pointel, Briouze, Bellou-en-Houlme, Sainte-Honorine-la-Guillaume, Chênedouit, Ménil-Gondouin) pourrait venir du fait que la garantie de stabilité et de pérennité de l'emploi offerte par le CDI pousse les

salariés en question à choisir de s'installer durablement dans un logement situé à proximité de leur lieu de travail. Pour ce faire, l'offre de logements disponibles localement doit être satisfaisante.

#### II.4.d) L'offre de logements : vecteur d'attraction des ménages pour les communes

La capacité des communes à attirer des ménages qui cherchent un logement dépend à la fois du nombre de logements disponibles, de la qualité de ces logements (confort, nombre de pièces,..), de leur coût et de leur diversité afin de coller au mieux aux goûts d'un maximum de ménages. Néanmoins, toutes les communes n'ont pas les moyens d'avoir une offre de logements satisfaisant les besoins des ménages. Ainsi, Christine Pommier, maire de Saint-Hilaire-de-Briouze, indique que « des jeunes sous contrat chez Bolaidor ou Gillot contactent souvent la mairie afin de savoir si de petites locations ou des studios sont disponibles dans la commune mais ce type de logement n'est pas disponible dans la commune et la commune n'a pas les moyens de développer une offre de logements de ce type ».

**Fig. 53. Logements du bourg de Saint-Hilaire-de-Briouze**



Photo : M.Vannier, 2019

Ce sentiment d'impuissance à répondre aux attentes de salariés de l'IAA qui cherchent un logement est partagé par Jean-Claude Fourquet, maire de Rives-d'Andaine. Si il précise que la présence de l'entreprise Fléchard « a eu un impact très fort sur le logement dans les périodes glorieuses car 3/4 des chapelais habitant en lotissement dans les années 1975/1980 travaillaient chez Fléchard », la situation est différente aujourd'hui. Cela concerne les intérimaires qui sont particulièrement nombreux à travailler dans la commune puisque la SNV en emploie 200. En effet, plusieurs intérimaires ont demandé à la mairie si ils pouvaient être logés dans la commune. L'offre la plus adaptée pour répondre à ce type de demande serait la location de logements meublés. Néanmoins, la commune ne dispose pas de ce type de parc locatif, dont « la gestion [serait] trop compliquée », et communique aux intérimaires les coordonnées des loueurs de gîtes ou chambres d'hôtes locaux mais les prix de ces locations ne sont pas forcément abordables pour les intérimaires.

Les deux édiles ne se résignent pas pour autant et mènent des politiques visant à augmenter le nombre de logements sur leurs communes respectives. Ainsi, quatre projets de lotissements sont en cours à Rives-d'Andaine (deux dans la commune déléguée de Couterne, un à Geneslay et un à La Chapelle-d'Andaine). Des logements situés sur deux d'entre eux sont déjà en vente mais « n'ont

pas trouvé preneur pour le moment » car « l'offre n'est peut-être pas adaptée à la demande des ménages » selon le maire. À Saint-Hilaire-de-Briouze, la municipalité joue les intermédiaires entre les potentiels acquéreurs et les vendeurs de biens immobiliers et a pris l'initiative d'installer à l'entrée du bourg un panneau sur lequel il est écrit : « Construire à Saint-Hilaire, c'est possible » afin d'attirer de nouveaux habitants (Figure 54).

**Fig. 54. Panneau encourageant la construction de logements à Saint-Hilaire-de-Briouze**



Photo : M.Vannier, 2019

À l'opposé des municipalités de Saint-Hilaire-de-Briouze et Rives-d'Andaine qui ne se sentent pas capables de satisfaire les besoins des salariés de l'IAA en termes de logement, la municipalité de Lonlay-l'Abbaye a fait du logement un axe essentiel de la politique municipale. En effet, selon le maire de la commune Christian Derouet :

*« la priorité de l'équipe municipale [étant] de lutter contre la désertification rurale et la réussite [étant] une chaîne liant emplois, logement, écoles et commerces, la municipalité tient à développer une offre de logements diversifiée afin de pouvoir s'adapter aux choix de chaque ménage car le rôle de l'élu est de donner envie aux gens »*

C'est ainsi que des locaux commerciaux vacants du bourg ont été transformés en logements tandis que des terrains constructibles ont été vendus à 1€ le m<sup>2</sup> pour y construire des pavillons (6 pavillons ont été construits en 2018) et que les bâtiments agricoles susceptibles d'être transformés en logements ont été recensés lors de l'élaboration du Plan Local d'Urbanisme. Cette politique volontariste porte visiblement ses fruits car un quart des salariés de la Biscuiterie de l'Abbaye habitent à Lonlay-l'Abbaye<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> Sources : entretien avec Bernard Soul et enquête préalable à la réalisation du Plan de Déplacement d'Entreprise de la Biscuiterie de l'Abbaye

**Fig. 55. Vue de Lonlay-l'Abbaye depuis la Biscuiterie de l'Abbaye**



Photo : M.Vannier, 2019

En ce sens, les salariés de la Biscuiterie se distinguent des salariés de Bolaidor et Gillot ayant répondu au questionnaire puisque la commune où habitent le plus de salariés n'est pas la commune d'implantation des deux entreprises mais Briouze. La plus grande diversité de logements à Briouze (Figure 56) qu'à Saint-Hilaire-de-Briouze n'y est sans doute pas étrangère.

**Fig. 56. Typologie non-exhaustive des logements observés à Briouze**



Auteur : M.Vannier, 2019

Les choix résidentiels de deux salariés en CDI en attestent. L'une travaille chez Gillot et loue une maison HLM « avec un peu de terrain pour pouvoir sortir et ne pas rester enfermée comme au travail ». Le second travaille chez Bolaidor et est propriétaire d'une maison dans le centre-bourg de Briouze « où il n'y a pas de terrain comme dans beaucoup de maisons de ville ». Il ajoute que « les maisons avec terrain sont à l'écart de la ville ou en sortie de ville mais [que sa femme et lui n'en ont] pas trouvé quand [ils ont] voulu acheter ». Toutefois, il est satisfait d'habiter à Briouze car « il y a tout : l'école, le collège, les commerces et, même si il en manque, le médecin ». Cette dernière affirmation montre bien que le logement et les déplacements domicile-travail ne sont pas les seuls éléments pris en compte par les ménages dans leurs choix résidentiels et que l'accès aux commerces et services ainsi que les déplacements qui y sont associés sont également pris en considération.

## **Conclusion**

L'enquête de terrain a permis d'établir un profil des salariés de Gillot et Bolaidor. Ceux-ci sont plutôt des jeunes (un tiers d'entre eux ont moins de 30 ans) qui sont employés depuis peu dans leur entreprise. Bien que la part d'intérimaire soit importante, surtout parmi les jeunes, les CDI sont majoritaires parmi les salariés. Ces derniers ont généralement fait peu d'études (niveau CAP) et celles-ci sont rarement en lien avec leur poste actuel.

En ce qui concerne les mobilités sociales, une reproduction sociale est observée entre la génération des salariés et celle de leurs parents qui appartiennent majoritairement aux classes populaires (ouvriers ou employés). Cette situation se perpétue puisque les conjoints des personnes interrogées appartiennent également à ces mêmes classes populaires. Néanmoins, au sein de ces classes populaires, il apparaît que les femmes (conjointes ou mères) sont plutôt des employées et les hommes (conjointes ou pères) davantage des ouvriers.

L'analyse des déplacements domicile-travail révèle que Gillot et Bolaidor recrutent principalement des salariés locaux puisque plus des trois-quarts d'entre eux doivent parcourir un trajet domicile-travail dont la distance n'excède pas les 20 minutes et les 20 km. Les localisations résidentielles diffèrent néanmoins selon les conditions d'embauche et l'âge. Ainsi, les jeunes habitent plutôt dans des communes urbaines ou périurbaines tandis que les personnes en CDI habitent davantage à proximité de leur lieu de travail que les autres salariés et notamment des intérimaires qui parcourent les plus longues distances domicile-travail.

Ces différents choix résidentiels peuvent être effectués en fonction des goûts, des besoins ou des moyens financiers des salariés mais peuvent également résulter de la localisation du travail du conjoint ou de la proximité de commerces et services.

## **Partie 3.**

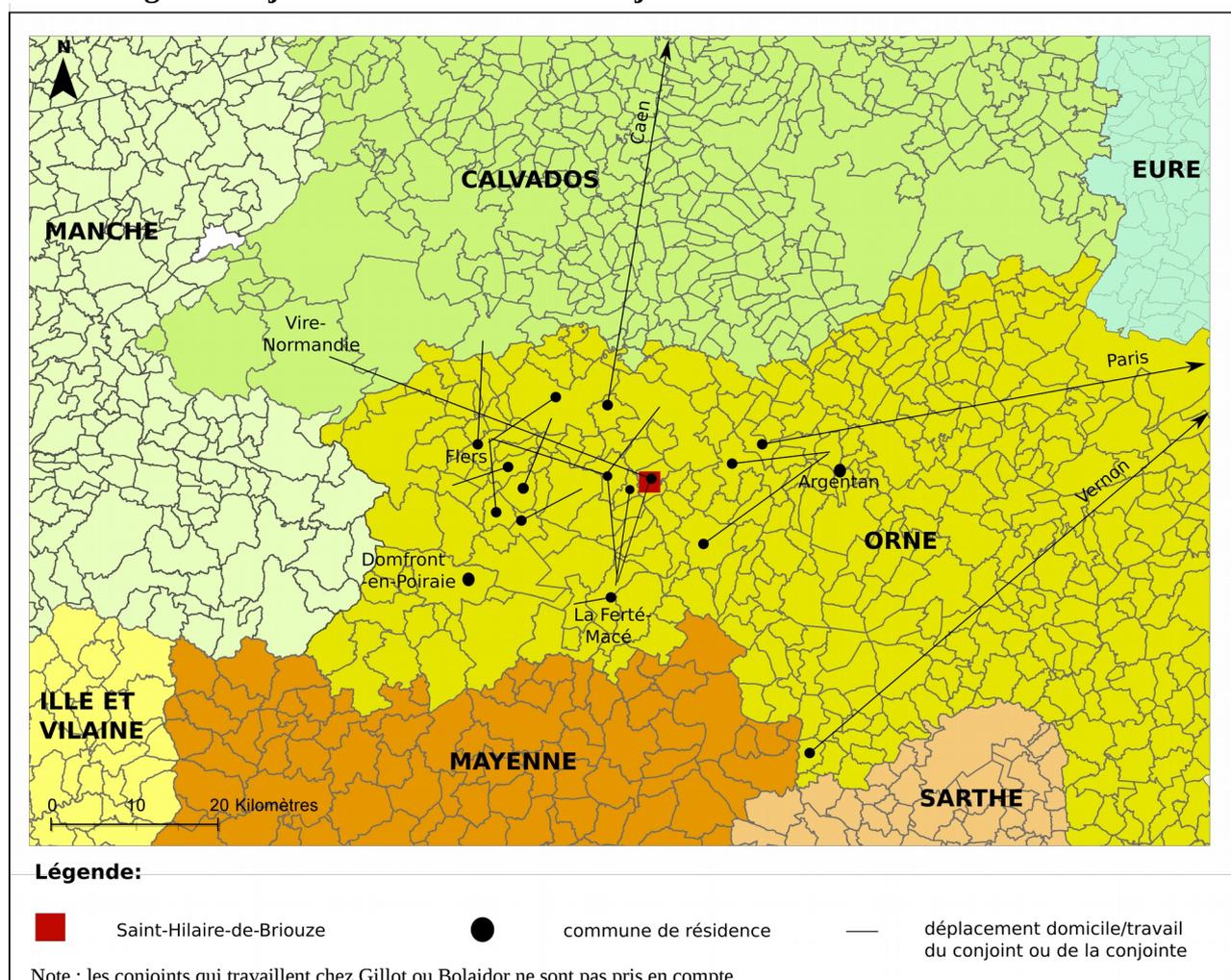
# **Les déplacements hors-travail : des révélateurs des modes de vie et des dynamiques de polarisation**

### III.1) Des déplacements familiaux relativement courts en distance

#### III.1.a) Les déplacements domicile-travail des conjoints : des facteurs explicatifs de la localisation résidentielle

Comme cela a été évoqué dans la partie 2, le choix de la commune de résidence est influencé par la localisation du lieu de travail puisque les salariés de Gillot et Bolaidor sont plutôt des locaux. De ce fait, il est intéressant de voir si la situation est identique pour les conjoints de ces salariés et si les deux conjoints travaillent hors de leur commune de résidence ou pas. Selon les résultats de l'enquête il semble que la plupart des conjoints ne travaillent pas dans leur commune de résidence et sont donc des navetteurs (figure 57).

Fig. 57. Trajets domicile travail des conjoints des salariés de Gillot et Bolaidor



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

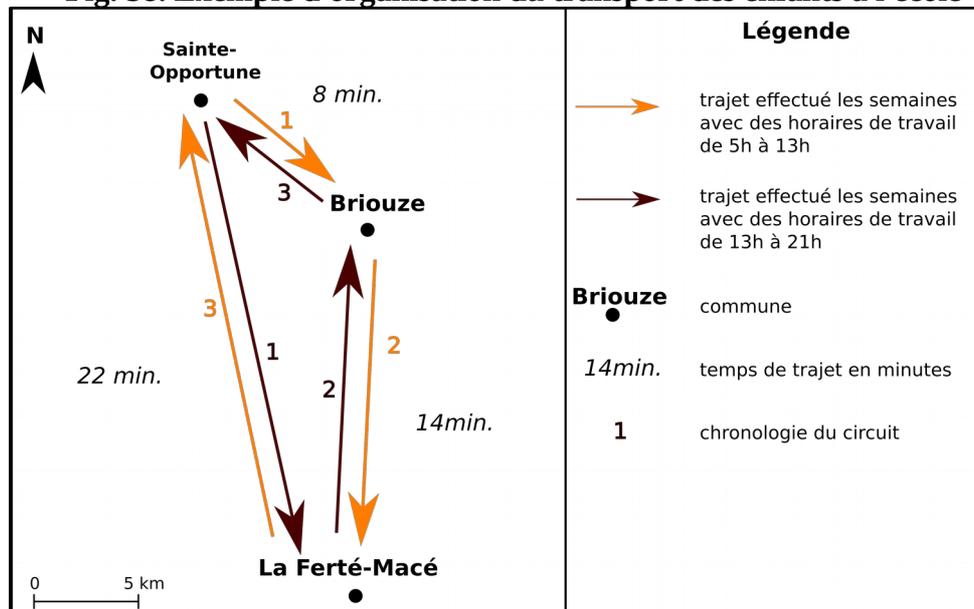
En effet, seuls 16,7 % des conjoints de salariés ont un emploi dans leur commune de résidence. Ceux qui sont dans ce cas habitent dans des villes (Argentan, La Ferté-Macé, Domfront) et ont quasiment tous un métier lié au commerce (vendeuse en boulangerie, caissière dans un supermarché,...). Les navetteurs sont donc majoritaires, ce qui prouve que le choix de la commune de résidence ou du lieu de travail est plutôt fait de telle sorte à ce que le domicile soit située approximativement à mi-distance entre Saint-Hilaire-de-Briouze et le lieu de travail des conjoints. Ce dernier est souvent localisé dans des pôles urbains comme Flers, Vire (grands pôles), Argentan, (moyen pôle) La Ferté-Macé et Condé-sur-Noireau (petit pôle) mais aussi dans de plus petites

communes comme Saint-Clair-de-Halouze ou Bellou-en-Houlme par exemple. Quelque soit le type de commune, ils travaillent surtout à proximité de leur domicile à quelques exceptions notables près. Ainsi, certains parcourent de longues distances à l'image de ces conjoints de salariées de Gillot qui travaillent dans les travaux publics à Caen et Paris<sup>28</sup> ou du conjoint de cette salariée de Gillot qui habite Ciral et est enseignant dans un collège de Vernon (171 km et 2h10 de route). Cette salariée explique que « ce sont les joies de la mutation ! L'année dernière il travaillait à Bellême, cette année à Vernon et [elle] espère que ce sera plus près l'an prochain ». Forcément, cela a des conséquences sur l'organisation de la vie familiale puisque cette salariée « doit gérer seule le transport des enfants et des courses ».

### III.1.b) Des déplacements assez courts liés au transport des enfants

Les principaux déplacements des enfants sont liés au transport à l'école et aux loisirs. Ce sont ainsi 26 salariés qui ont des enfants actuellement scolarisés et non-autonomes (pas de permis de conduire). Néanmoins, tous ces salariés n'emmènent pas leurs enfants à l'école à la même fréquence. En effet, deux hommes ont indiqué qu'ils n'emmenaient jamais leurs enfants à l'école tandis que d'autres salariés les y emmènent tous les jours. De manière générale, il semble que cette tâche soit souvent uniquement effectuée par une seule personne au sein des couples puisque seuls 9 salariés se répartissent le transport des enfants à l'école avec leur conjoint. Ces déplacements sont souvent courts en raison de la répartition spatiale des établissements scolaires. Ainsi, des familles avec enfants habitent dans les quatre communes qui comptent le plus de salariés de Bolaidor et Gillot (Briouze, La Ferté-Macé, Argentan et Sainte-Honorine-la-Guillaume) parmi leurs habitants et toutes ces communes ont au moins une école. Briouze dispose même d'un collège et La Ferté-Macé et Argentan d'au moins un collège (un à la Ferté-Macé, deux à Argentan) et de deux lycées publics. Au delà de ces quatre communes, d'autres écoles maillent l'aire de recrutement des deux entreprises à l'image de celles de Messei, Champsecret ou des Monts-d'Andaine (annexe 7). De ce fait, seule une habitante de Sainte-Opportune doit parcourir plus de 10 km depuis son domicile pour emmener ses enfants à l'école (figure 58).

Fig. 58. Exemple d'organisation du transport des enfants à l'école



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

28 Ce salarié réside peut-être à Paris quand il y travaille mais sa conjointe n'a pas donné suite aux demandes d'entretien et cette hypothèse n'a donc pas pu être vérifiée.

Cette salariée travaille en « 2 x 8 » ce qui signifie qu'elle alterne d'une semaine sur l'autre entre deux horaires de travail s'étendant sur des plages horaires de huit heures (5h-13h ou 13h-21h dans son cas). Selon les semaines, elle ne peut donc qu'emmener ou ramener ses enfants de l'école. Comme un de ces enfants va au collège de Briouze et qu'un autre est scolarisé dans un lycée de La Ferté-Macé, elle doit faire un circuit d'environ trois-quarts d'heure de route - auquel il faut ajouter les arrêts au collège et au lycée – en voiture une fois par jour. Elle relativise néanmoins ce trajet car « [son] fils aîné qui est en apprentissage vient d'avoir son permis mais avant ça il fallait l'emmener à Alençon toutes les semaines ».

Cet exemple montre aussi l'influence que peuvent avoir les horaires de travail sur l'organisation des déplacements hors-travail. Un salarié de Gillot qui s'occupe seul de ses enfants car sa conjointe travaille et vit au Havre souligne « qu'il est vraiment appréciable de travailler dans une des rares entreprises du secteur à proposer des horaires à la journée car cela [lui] permet d'emmener [ses] enfants à l'école le matin en allant travailler et de les récupérer le soir en rentrant du travail ». Il est pourtant l'un des seuls à faire cela car seuls quatre salariés ont indiqué qu'ils emmenaient leurs enfants à l'école sur le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette influence des horaires de travail pourrait être minorée dans le cas des déplacements visant à conduire les enfants à leurs loisirs car une partie de ces loisirs sont pratiqués le week-end lorsque les salariés sont en repos. Néanmoins, seuls 14 salariés ont des enfants ayant des loisirs et huit d'entre eux ont des loisirs dans leur commune de résidence ce qui signifie que les déplacements pour les y emmener sont courts donc moins contraignants. En revanche, les salariés interrogés ont davantage de loisirs que leurs enfants.

### III.1.c) Les loisirs : des pratiques sexuées, souvent hors des clubs et proches du domicile

Les salariés ont davantage de loisirs que leurs enfants. En effet, 78,1 % d'entre eux en ont. Dans le détail, il s'avère que les hommes ont davantage tendance à avoir des loisirs que les femmes. Ainsi, parmi les salariés interrogés, 81,8 % des hommes ont des loisirs contre 72,4 % des femmes. Au delà de cette différence, les loisirs les plus pratiqués ne sont pas les mêmes selon le sexe (figure 59).

**Fig. 59. Loisirs les plus pratiqués selon le sexe**

<b>Femmes</b>		<b>Hommes</b>		<b>Ensemble</b>	
<b>Loisirs</b>	<b>Nombre de pratiquantes</b>	<b>Loisirs</b>	<b>Nombre de pratiquants</b>	<b>Loisirs</b>	<b>Nombre de pratiquant(e)s</b>
1) Fitness / renforcement musculaire	4	1) Cyclisme	11	1) Cyclisme	13
2) Marche, course à pied	3	2) Pêche	10	2) Pêche	10
3) Lecture, cyclisme, sports mécaniques, sports de combat	2	3) Sports mécaniques	7	3) Sports mécaniques	9

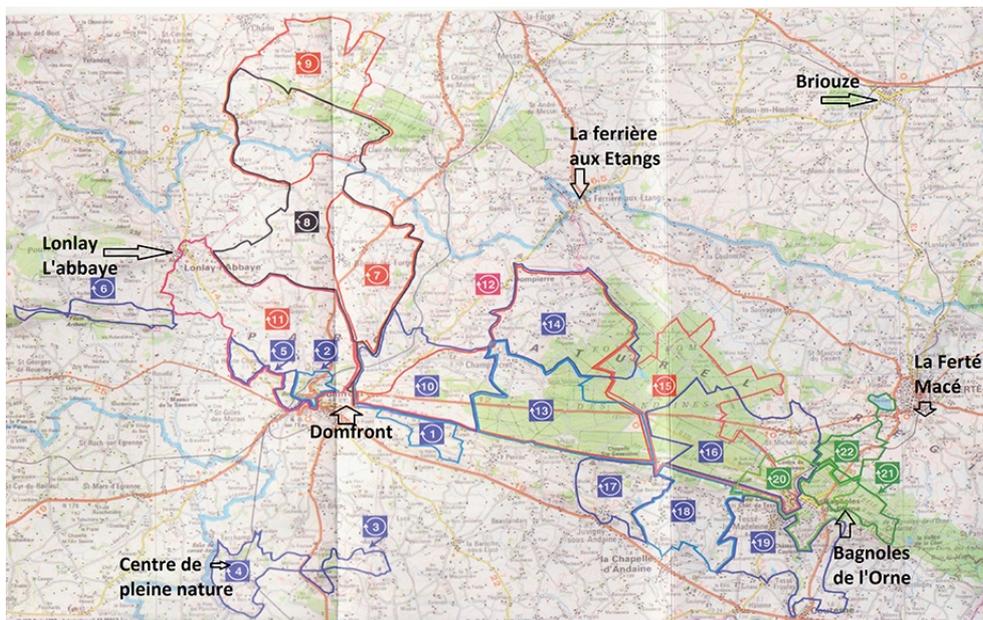
Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

Effectivement, alors qu'aucun loisir féminin ne se démarque réellement, les loisirs les plus pratiqués par les hommes sont le cyclisme et la pêche mais aucune femme ou presque (aucune ne

pêche et deux font du cyclisme) n'a ces loisirs. De plus, les hommes pratiquent principalement des activités de plein air alors que des activités d'intérieur figurent parmi les loisirs principaux des femmes (fitness, lecture). Cette forte représentation des activités de plein air, illustrée par la présence de dix pêcheurs et de six vététistes parmi les cyclistes, peut s'expliquer par les potentialités locales. En effet, les reliefs escarpés et le réseau de circuits VTT balisés et labellisés par la Fédération Française de Cyclisme (21 circuits dans le Domfrontais et 38 en Suisse-Normande) sont attractifs pour les adeptes de ce sport (figure 60).

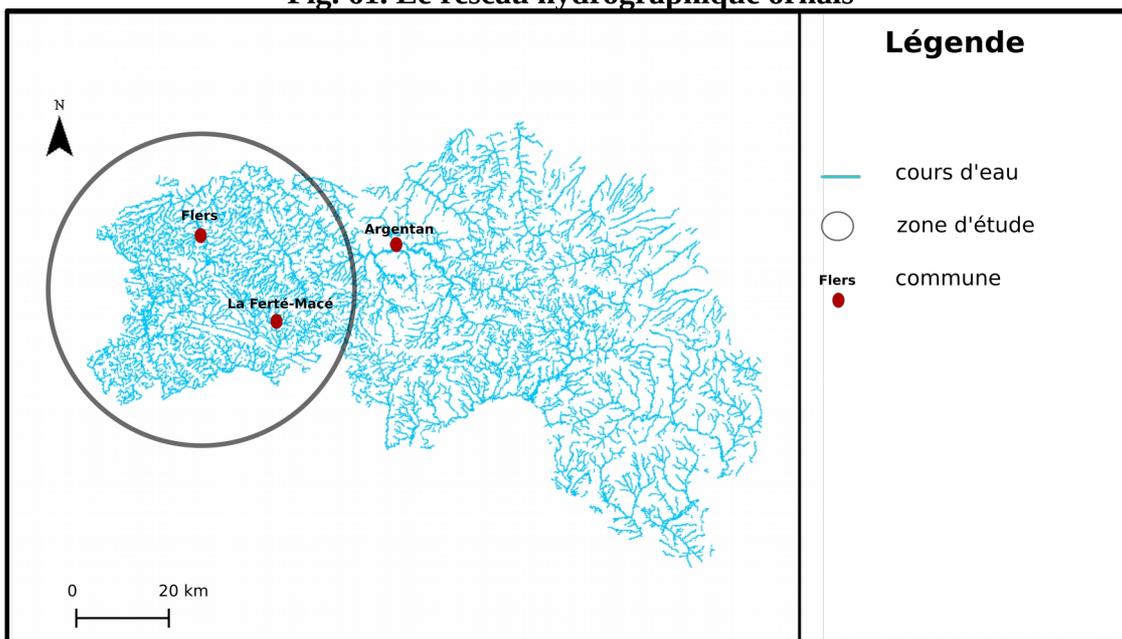
**Fig. 60. L'espace VTT-FFC du Domfrontais**



Source : Office du tourisme de Domfront

En ce qui concerne la pêche, le réseau hydrographique est suffisamment dense dans l'Orne, et plus particulièrement dans le bocage, pour attirer les pêcheurs. Des cours d'eau tels que l'Orne, la Rouvre, la Mayenne, la Varenne, la Gourbe ou l'Égrenne sont ainsi propices à ce loisir (figure 61).

**Fig. 61. Le réseau hydrographique ornais**



Source : IGN

Auteur : M.Vannier, 2019

De manière générale les sports prédominent parmi les loisirs. Cela peut-être dû à la volonté des salariés de faire de l'exercice physique alors qu'ils travaillent en intérieur toute la journée et que leurs tâches peuvent être répétitives. C'est peut-être également lié au fait que les jeunes sont nombreux dans ces entreprises et que 90 % des 20-24 ans font du sport en France (Octobre, 2009).

Au delà des loisirs en eux-mêmes, le fait que peu de salariés soient engagés dans des clubs ou associations est un élément marquant. En effet, seuls 13 des 53 personnes ayant des loisirs adhèrent à un club ou une association. À l'exception d'un pompier, tous sont licenciés dans un club de sport ou ont un abonnement à une salle de fitness et de musculation mais restent très minoritaires par rapport aux salariés qui pratiquent leurs loisirs indépendamment des clubs. Plusieurs hypothèses pourraient être émises pour justifier de l'importance de ces derniers. La première serait que les ménages concernés n'ont pas les moyens financiers pour s'acquitter du coût d'une licence. Néanmoins, au regard du nombre de pêcheurs et en sachant que ceux-ci doivent déboursier 80€ par an pour disposer du permis de pêche départemental ou 130€ pour pouvoir pêcher partout en France, cette hypothèse peut être en partie remise en cause. La seconde hypothèse serait que les horaires des salariés ne leurs permettent pas d'avoir des loisirs à horaires fixes. Cette hypothèse est accréditée par le témoignage d'un salarié de Bolaidor qui « [a] arrêté la course à pied et ne [peut] parfois plus aller à aucun de [ses] deux entraînement [hebdomadaires] de football à cause du travail ». En effet, une partie des salariés ont des horaires d'équipe (rotation des horaires d'une semaine à l'autre) et travaillent jusqu'à 21h voire de nuit une partie de l'année et ont, à ce titre, un emploi du temps difficilement compatible avec des activités sportives en club lorsque celles-ci sont programmées le soir.

Cette prédominance des loisirs hors-clubs implique que bon nombre de loisirs soient pratiqués à partir du domicile (cyclisme, course à pied, marche) ou sans le quitter (jardinage, bricolage, lecture) et donc que peu de déplacements en voiture soient nécessaires. En outre, la plupart des personnes qui ont des loisirs en club ne quittent pas leur commune de résidence à cet effet. De fait, seuls 5 salariés ont indiqué qu'ils faisaient partie de clubs situés dans une commune autre que celle où ils habitent. Cette recherche de la proximité voire de l'immobilité pour les loisirs peut s'expliquer par le fait que ces ménages qui n'ont pas d'autre choix que de se déplacer pour aller travailler ou aller faire leurs courses, utilisent les déplacements pour les loisirs comme une variable d'ajustement des dépenses en carburant. Cette forte propension à limiter les déplacements pour les loisirs n'est néanmoins pas observée en ce qui concerne les déplacements pour accéder aux commerces.

## **III.2) Les commerces et les services de santé : des indicateurs de rayonnement**

### **III.2.a) Des dynamiques d'attraction commerciale complexifiées**

L'étude des déplacements domicile-commerces permet d'étudier un des déplacements hors-travail mais aussi, en inversant le point de vue, de délimiter le périmètre des zones d'attraction commerciale. Cela est d'autant plus intéressant qu'une analyse diachronique est possible étant donné que ce type d'étude a déjà été réalisé (Noin, 1995) en Normandie à partir d'une enquête de 1962 portant sur les habitudes de consommation des ménages (figure 62). Cette enquête peut faire l'objet d'une comparaison avec les résultats de l'enquête par questionnaire chez Bolaidor et Gillot. En effet, bien qu'elles aient été recueillies de manière différente, les données issues de cette enquête ont permis d'esquisser les contours des aires d'attraction commerciale actuelles (figure 63).

Fig. 62. Zones d'attraction commerciale en 1962

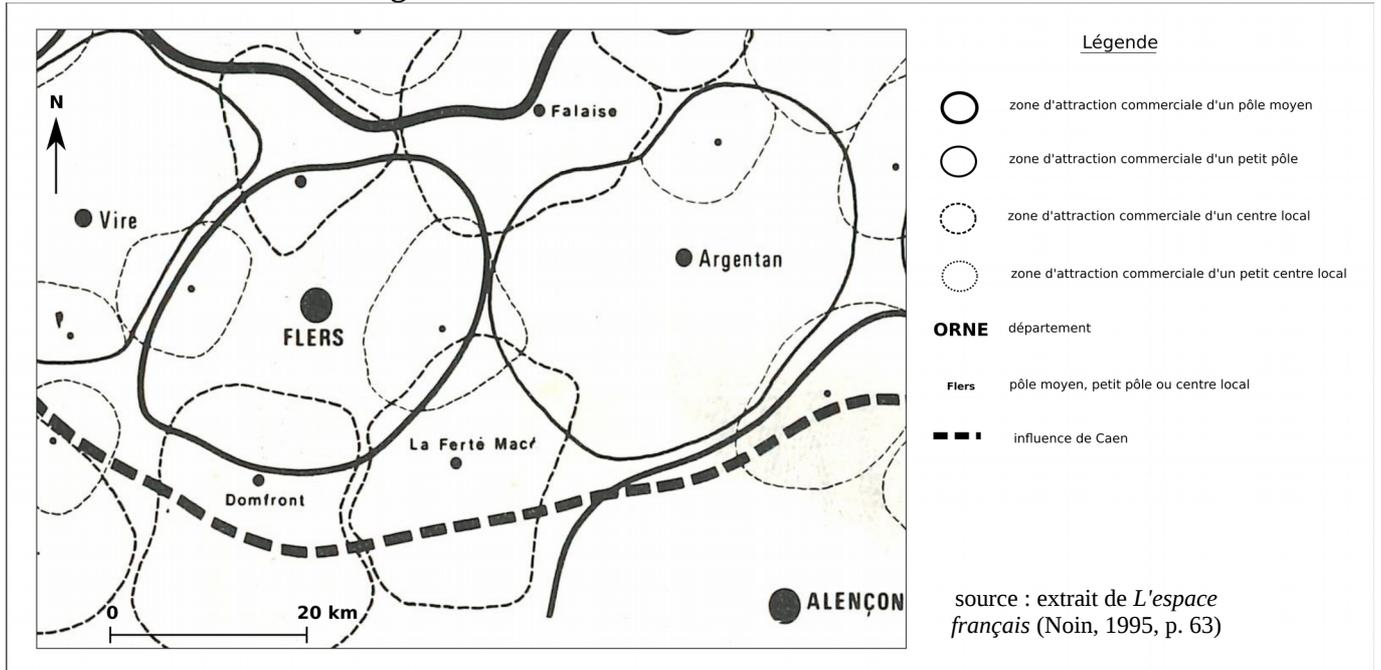
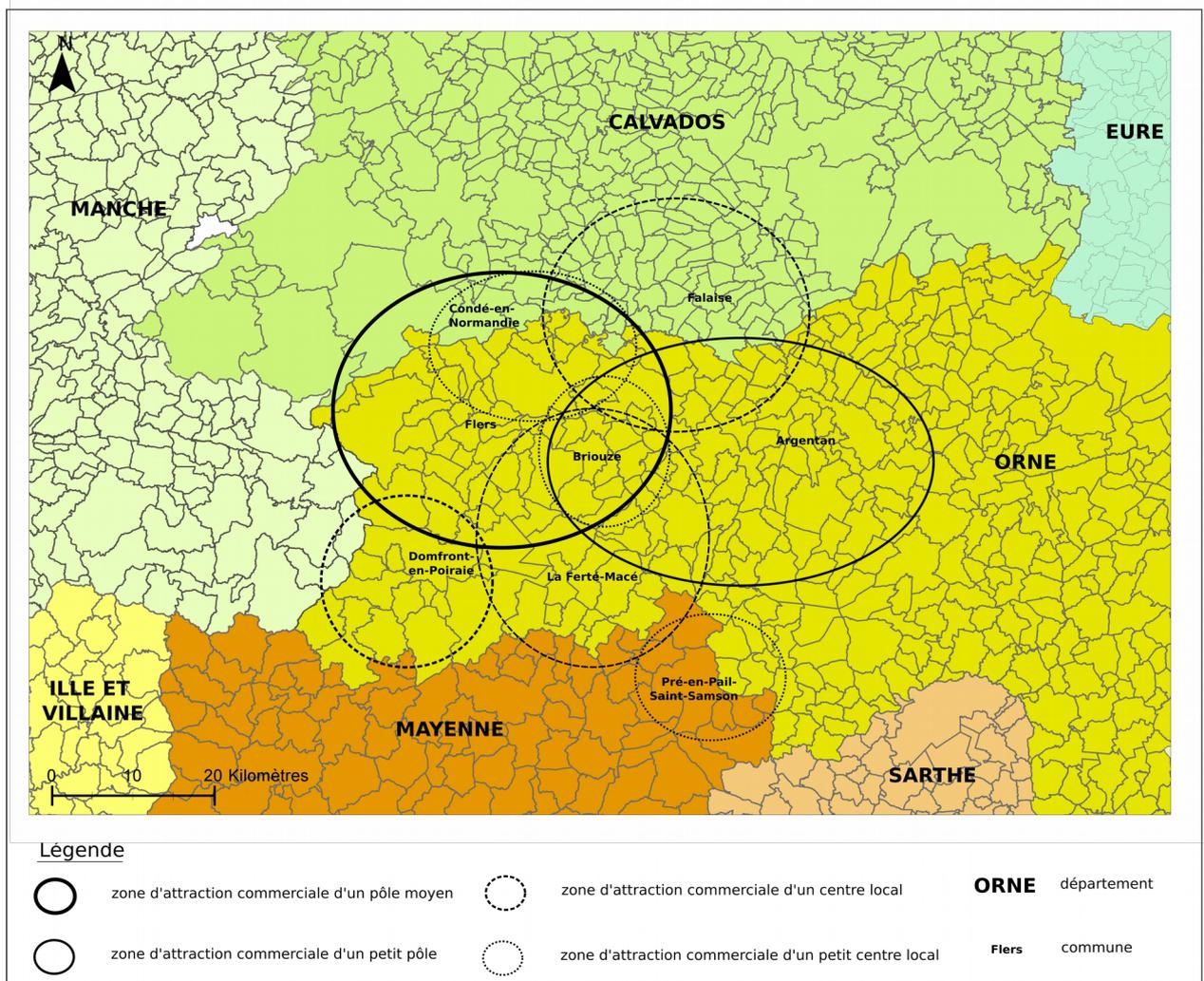


Fig. 63. Zones d'attraction commerciale en 2019



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

La comparaison de ces deux cartes, facilitée par l'utilisation de la même nomenclature (pôle moyen, petit pôle, centre local, petit centre local), met plusieurs différences en avant. Ainsi, alors que les aires de recrutement des commerces de Flers et Argentan sont, comme en 1962, les plus vastes dans la partie occidentale de l'Orne, les aires d'influence ces deux pôles urbains se sont étendues. Désormais ceux-ci ne sont plus distincts. En effet, les habitants des communes situées autour de Briouze sont à la fois attirés par les commerces de Flers et Argentan mais aussi de La Ferté-Macé. Cette multi-polarisation est peut-être liée au fait que les salariés sont plus mobiles qu'auparavant et choisissent ainsi le lieu où ils vont faire leurs courses en fonction de leurs besoins et pas en fonction de distances dont ils s'affranchissent plus facilement. Ainsi un salarié de chez Gillot annonce « [qu'il peut] aller faire des courses à 50 km si l'envie [lui] vient ». Un autre explique que « les grandes marques qui ont des magasins à Argentan n'ont pas de concurrence et se permettent donc d'avoir des prix plus élevés qu'ailleurs » et qu'il va dans d'autres villes comme Caen (45 minutes de route), Alençon (35 minutes de route) ou Le Mans (1 heure de route) pour faire ses courses non-alimentaires et bénéficier de tarifs plus avantageux. La majorité des salariés semblent partager cette stratégie basée sur la fréquentation de plusieurs villes afin d'optimiser les coûts et de fréquenter des commerces proposant une offre adaptée à leurs besoins. En effet, mis à part les habitants d'Argentan, La Ferté-Macé et Flers qui fréquentent quasiment tous uniquement leur commune de résidence pour faire leurs courses, les salariés interrogés font majoritairement leurs courses dans plusieurs communes, y compris lorsque ils disposent de commerces dans leur commune de résidence.

C'est ainsi le cas des habitants de Briouze et de ses communes limitrophes. Seuls deux des dix-neuf salariés briouzains de Gillot ou Bolaidor font uniquement leurs courses dans leur commune alors que Briouze dispose d'une offre de commerces alimentaires assez étoffée (annexe 3) avec une supérette, deux boulangeries, une boucherie et un supermarché de 1500 m<sup>2</sup> qui dispose de 70 places de parking (figure 64).

**Fig. 64. Le supermarché de Briouze**



auteur : M.Vannier, 2019

Pourtant, les salariés préfèrent plutôt aller faire leurs courses à La Ferté-Macé, Flers ou Argentan et voient davantage le supermarché briouzain comme « une solution de dépannage ». Ainsi, la commune de Briouze qui est considérée par l'INSEE comme une commune « hors de l'influence des pôles » sur la base de l'étude des déplacements domicile-travail est multi-polarisée en ce qui concerne les commerces. Cela marque une évolution importante par rapport à 1962 car à l'époque Briouze était seulement dans l'aire d'attraction de Flers.

Cette évolution peut-être due à l'accroissement des mobilités mais aussi à l'extension de la zone d'attraction commerciale de La Ferté-Macé. Cette influence croissante entre 1962 et 2019 peut s'expliquer par l'ouverture en 1975 du centre commercial de La Ferté-Macé (Figure 65).

**Fig. 65. Le centre commercial de La Ferté-Macé**



photo : M.Vannier, 2019

Le succès de ce centre commercial est illustré par la forte hausse de ses effectifs depuis sa création avec un passage de 45 salariés à l'ouverture à 170 fin 2014<sup>29</sup> mais aussi par le témoignage des salariés de Gillot et Bolaidor qui n'habitent pas à La Ferté-Macé et disent aller y faire leurs courses pour se rendre à ce centre commercial. Celui-ci fait donc partie de l'espace de vie des salariés de Gillot et Bolaidor que c'est un lieu qu'ils fréquentent régulièrement. Ce centre commercial participe à l'affirmation du rôle de centre de bassin de vie<sup>30</sup> donc au rayonnement d'une commune qui ne rayonne plus par ses services de santé.

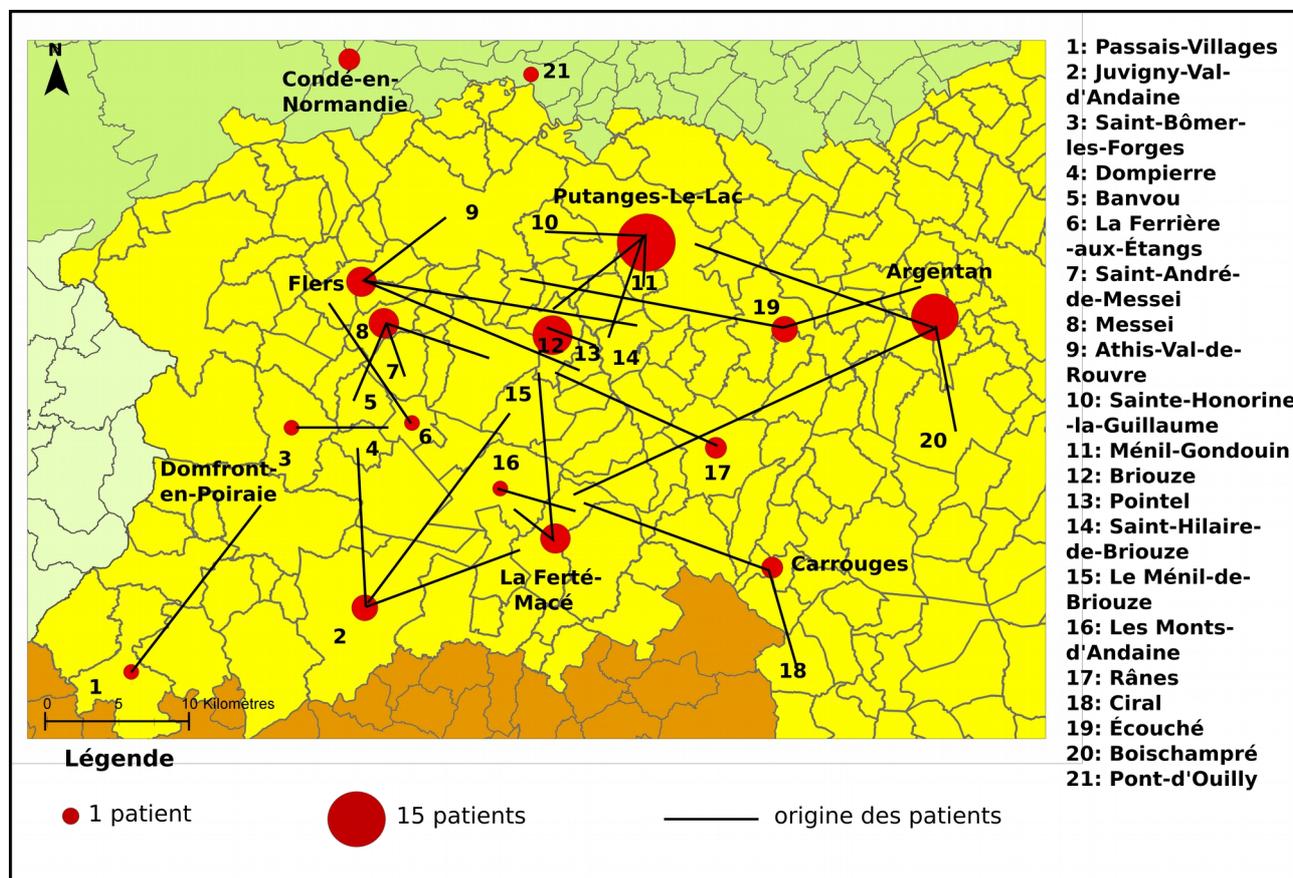
29 Source : Le Publicateur Libre, 21 décembre 2014

30 Le centre de bassin de vie est, selon l'INSEE, un pôle de services qui dispose d'au moins 16 des 31 services de la gamme intermédiaire (collège, supermarché, gendarmerie,...)

### III.2.b) Des déplacements liés aux services de santé qui illustrent le manque de médecins

La cartographie des déplacements des salariés entre leur domicile et le cabinet de leur médecin généraliste est un bon reflet de la démographie médicale ornaise de par la complexité et la longueur de ces déplacements (figure 66).

Fig. 66. Les déplacements domicile-cabinet du médecin généraliste



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M. Vannier, 2019

L'un des éléments marquants de cette carte est la différence, dans certaines communes, entre le nombre de salariés qui habitent la commune et le nombre de personnes qui viennent y consulter un médecin généraliste. Cela est d'autant plus notable dans des communes comme La Ferté-Macé ou Briouze qui ont normalement des fonctions de centralité de par leur statut de petit pôle urbain<sup>31</sup> et de bourg-centre<sup>32</sup>. En effet, elles attirent, parmi les salariés interrogés, moins de patients qu'elles n'ont d'habitants alors que, de par leur centralité, elles devraient attirer les patients habitant leur commune et des habitants des communes alentours. Or, seuls sept salariés vont chez le médecin à Briouze alors que seize y habitent et quatre salariés, dont deux habitants d'autres communes, vont à La Ferté-Macé alors que neuf y habitent. Cette situation s'explique par un manque de médecins consécutif au départ de plusieurs praticiens. Ainsi, La Ferté-Macé, cinquième commune la plus peuplée du département de l'Orne avec 5393 habitants, ne compte désormais plus que deux médecins (dont un à temps partiel) en raison du départ non-remplacé de deux médecins en retraite

31 Petit pôle : « unité urbaine de 1 500 à moins de 5 000 emplois » (définition de l'INSEE)

32 Bourgs-centres : « bourgs des espaces ruraux ou périurbains qui structurent un maillage territorial de proximité en matière de services, d'activités, de desserte et d'aménités à l'échelle de leur bassin de vie. » (définition du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires)

fin 2017. Afin de faire face à cette pénurie de médecins, plusieurs médecins retraités assurent à tour de rôle des consultations à l'hôpital de La Ferté-Macé dont ils sont salariés (voir l'article de Ouest-France sur le sujet en annexe) mais cela ne sera pas viable à long terme. De plus, un Pôle de Santé Libéral Ambulatoire a été créé par Flers Agglo (figure 67) mais seul un des quatre cabinets destinés à des médecins généralistes est actuellement occupé.

**Fig. 67. Le Pôle Santé de La Ferté-Macé**



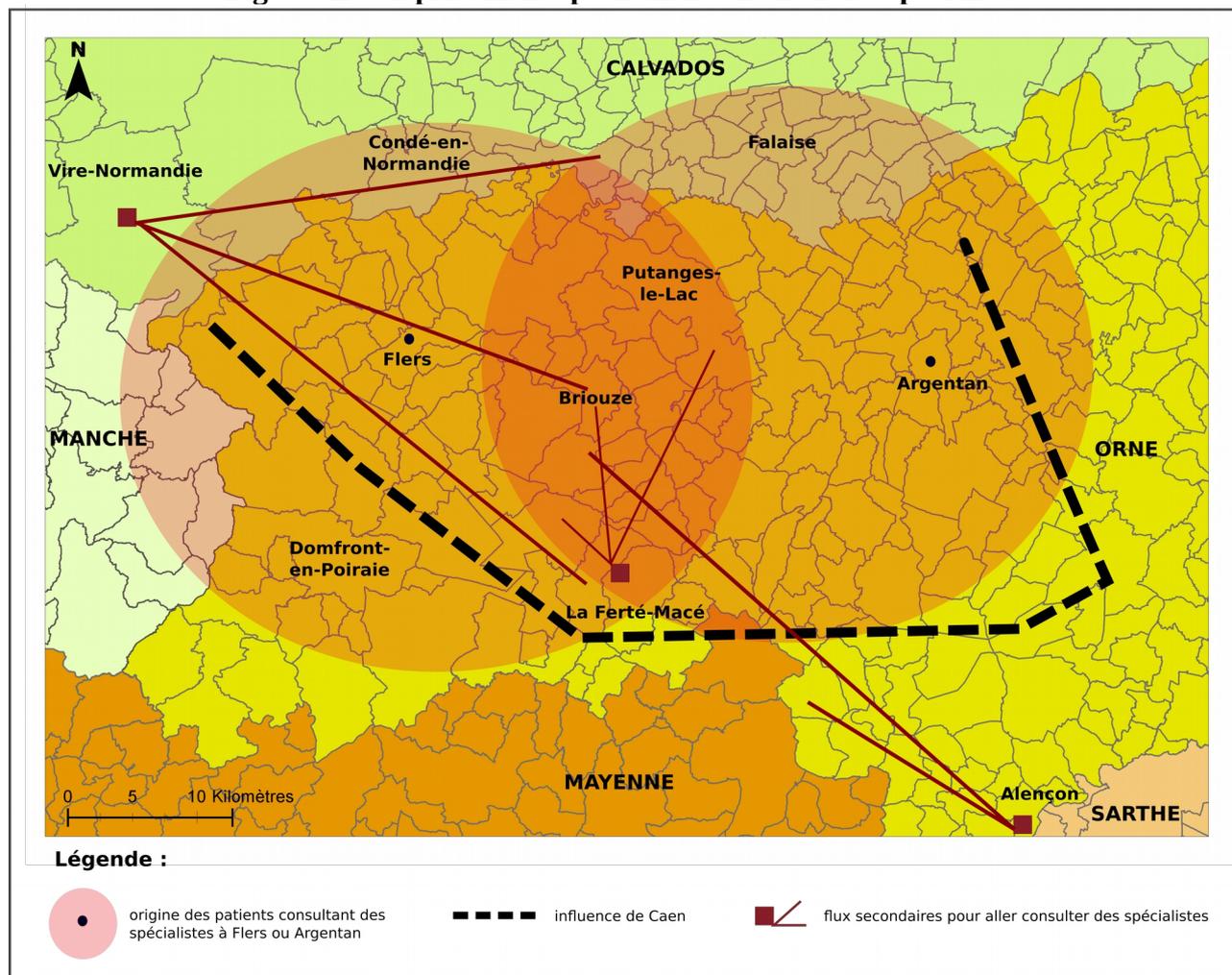
auteur : M. Vannier, 2019

Les salariés qui habitent à La Ferté-Macé ont d'ailleurs pris acte de ce problème puisque certains vont consulter à Carrouges (20 minutes de route), aux Monts-d'Andaine (5 minutes de route) ou à Briouze (15 minutes de route) qui fait pourtant face aux mêmes problèmes.

La commune de Briouze a, elle aussi, vu son nombre de médecins généralistes se réduire. En effet, un médecin a récemment quitté la commune qui ne compte désormais plus que deux praticiens. Les nombreux salariés de Gillot ou Bolaidor qui habitent Briouze ou des communes environnantes comme Saint-Hilaire-de-Briouze et allaient chez ce médecin ont dû en trouver un nouveau. La plupart ont alors choisi d'aller consulter des médecins d'autres communes car ils ne souhaitent pas devenir patients d'une des deux médecins restants. En effet, un salarié indique « [qu']elle a mauvaise réputation » tandis qu'un autre déclare d'emblée « [qu']il reste deux médecins à Briouze dont une où il ne faut pas aller ». Suite à ce choix de ne pas aller chez cette praticienne, la quasi-totalité des patients qui n'avaient plus de médecin ont choisi d'aller consulter un médecin de Putanges-Pont-Écrepin à 15 minutes de route de Briouze. C'est pour cette raison que quinze salariés de Gillot ou Bolaidor vont consulter leur médecin généraliste dans cette commune alors qu'une seule salariée y habite. Néanmoins, il semblerait que ce médecin ne puisse plus répondre favorablement à cet afflux de nouveaux patients. Ainsi, alors qu'une salariée indique qu'elle a « pris les devants » et contacté ce praticien dès le l'annonce du départ de son médecin briouzain, un autre précise que ce médecin « n'accepte plus forcément de nouveaux patients ».

Pour les personnes qui ne trouvent pas de médecin dans une commune proche de leur domicile, il faut parcourir parfois plus de 15 km et faire plus de 20 minutes de route pour accéder au cabinet d'un médecin généraliste dans des villes ou des bourgs voisins. C'est par exemple le cas de cette habitante du Ménéil-de-Briouze qui va chez le médecin à Juvigny-sous-Andaine à 22 km de son domicile ou de cet habitant de La Ferté-Macé qui parcourt 33 km pour aller chez son médecin à Argentan. Tous ceux qui se retrouvent sans médecin n'ont néanmoins pas la chance d'en retrouver un. Ainsi, huit des soixante-treize salariés ayant répondu au questionnaire ont déclaré qu'ils n'avaient pas de médecin et trois de ces huit personnes habitent à La Ferté-Macé. Ces difficultés à trouver un médecin ne concernent d'ailleurs pas que les médecins généralistes mais aussi les spécialistes (figure 68).

**Fig. 68. Les déplacements pour aller consulter des spécialistes**



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

Flers, Argentan et Caen sont les trois principales villes dans lesquelles se rendent les salariés de Bolaidor et Gillot pour aller consulter des médecins spécialistes. Si cela paraît logique que ceux-ci se dirigent vers Flers et Argentan qui sont le grand et le moyen pôle urbain<sup>33</sup> les plus proches, l'attrait pour Caen semble plus contraint. C'est en effet le manque de spécialistes dans l'Orne qui pousse les ornaïses à aller à Caen pour les consulter. En raison de ce manque de spécialistes, la plupart des salariés fréquentent plusieurs villes pour les consulter car toutes les villes ne disposent pas de

33 D'après l'INSEE, un grand pôle urbain est une unité urbaine de plus de 10 000 emplois et un moyen pôle est une unité urbaine de 5 000 à 10 000 emplois.

tous les types de médecins spécialistes. C'est par exemple le cas d'une salariée de Gillot qui habite Briouze et a l'habitude d'aller consulter des spécialistes à Flers mais doit aller à Vire chez l'ophtalmologue. D'autres communes ont vu leur rayonnement décroître à l'image de La Ferté-Macé qui disposait d'une maternité jusqu'en 2005 et n'attire désormais que des salariés venant de seulement quatre communes.

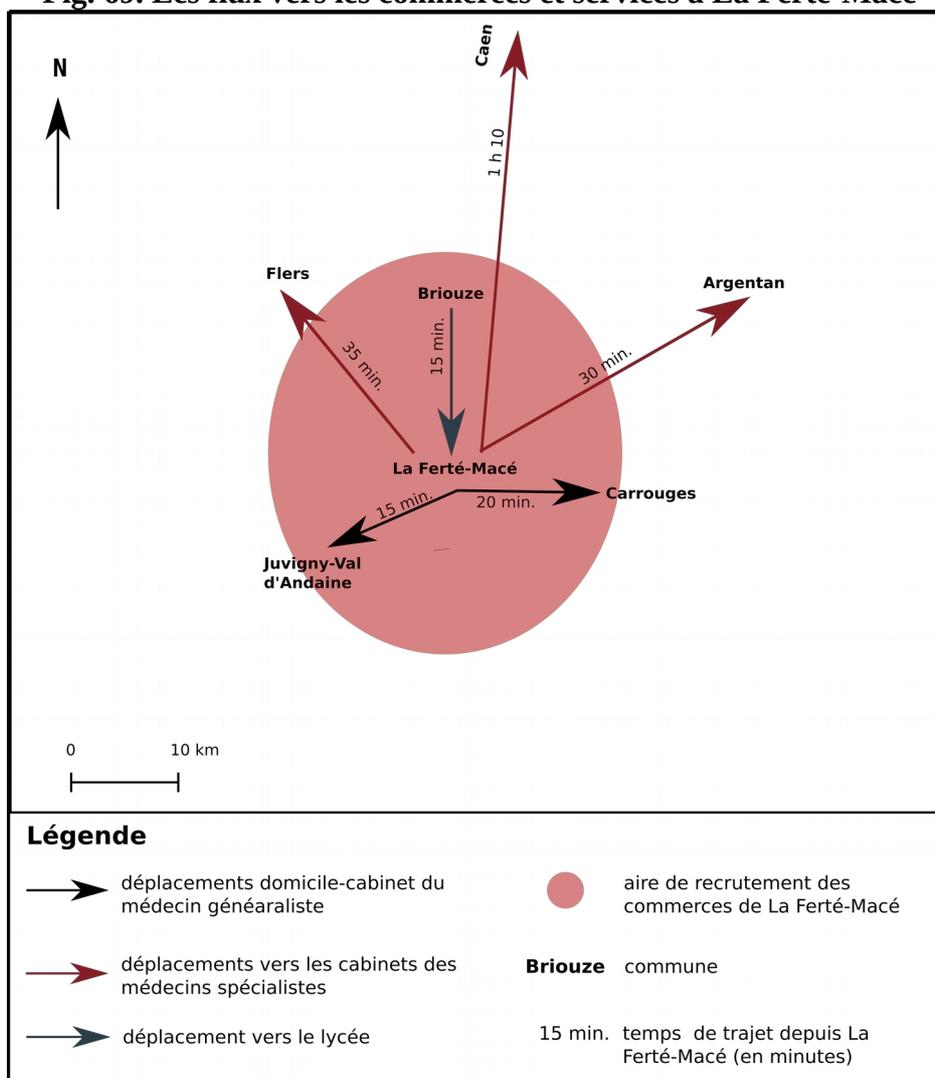
Tous ces flux de patients contribuent, au même titre que les déplacements visant à accéder aux commerces, à la construction du bassin de vie des ouvriers de l'agroalimentaire et à la multi-polarisation du Bocage ornais.

### III.3) Des déplacements hors-travail qui contribuent à la multi-polarisation du Bocage ornais

#### III.3.a) Des flux croisés liés à l'inégale répartition des commerces et services : l'exemple de La Ferté-Macé

La répartition des commerces et des services de santé et d'éducation est à l'origine de la multi-polarisation du Bocage comme le montre l'exemple de la commune de La Ferté-Macé (figure 69).

**Fig. 69. Les flux vers les commerces et services à La Ferté-Macé**



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

L'offre de commerces et de service de la commune est ainsi à l'origine de flux croisés de population. En effet, les commerces et en particulier le centre commercial participent au rayonnement de la commune en attirant des habitants - en l'occurrence les salariés de Gillot et Bolaidor - venant de communes situées dans un rayon de 20 km. Cette aire de recrutement est cependant un peu plus réduite à l'est et à l'ouest de La Ferté-Macé en raison de la concurrence des pôles urbains de Flers au Nord-Ouest et d'Argentan au Nord-Est.

Les services scolaires participent aussi au rayonnement de la commune puisque le collège Jacques Brel et surtout les lycées des Andaines (lycée général et technologique (figure 70) ) et Flora Tristan (lycée professionnel) sont des éléments de centralité qui permettent d'attirer des élèves des environs à l'image du fils de la salariée de Gillot qui est lycéen à La Ferté-Macé, habite à Sainte-Opportune et était auparavant scolarisé au collège de Briouze.

**Fig. 70. Le lycée des Andaines à La Ferté-Macé**



auteur : M.Vannier, 2019

La diversité des formations proposées est d'ailleurs un atout pour attirer des élèves de communes plus éloignées. Ainsi, alors que le lycée général a une aire de recrutement dont l'étendue est semblable à celle des commerces fertois, les formations professionnelles proposées au Lycée Flora Tristan (cuisine, restauration, mode, services à la personne, systèmes numériques) et au Lycée des Andaines (construction bois) ainsi que les BTS construction bois et management commercial de ce même lycée permettent le recrutement d'élèves scolarisés hors des collèges de rattachement que sont les collèges de La Ferté-Macé, Briouze et Carrouges.

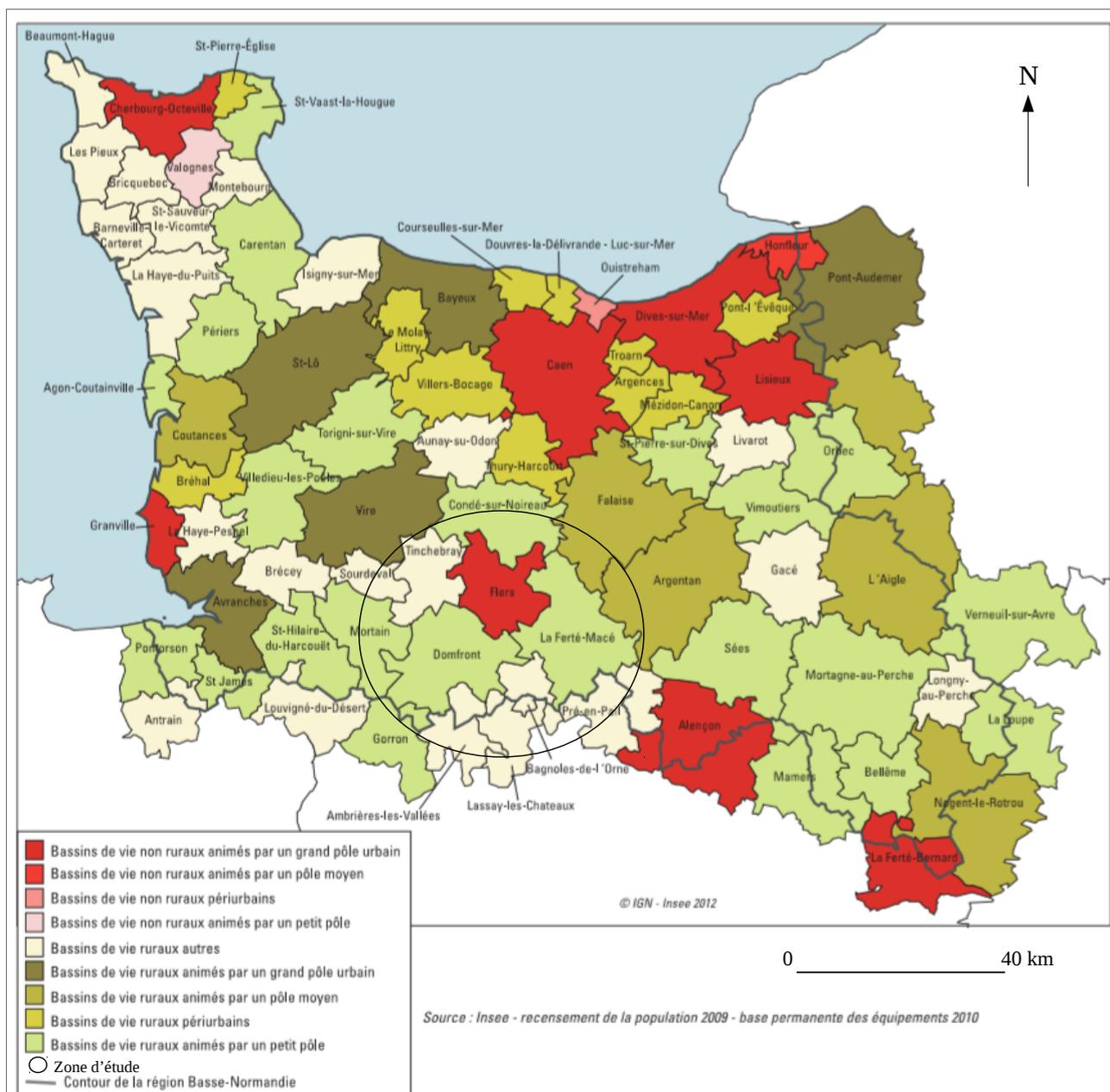
Alors que le centre commercial et le lycée qui contribuent au rayonnement de la commune sont des services de gamme supérieure selon l'INSEE, le manque de services de proximité contraint les fertois à se déplacer vers d'autres communes. C'est ainsi que les salariés de Gillot et Bolaidor qui habitent à La Ferté-Macé vont, comme cela a été évoqué précédemment, consulter des médecins généralistes dans des communes plus petites que La Ferté-Macé comme Juvigny-Val-d'Andaine et Carrouges. Un système de flux croisés se met donc en place avec, d'une part, des salariés qui

habitent dans un rayon de 15 à 20 km autour de La Ferté-Macé et qui viennent y fréquenter le centre commercial et conduire leurs enfants au lycée, et, d'autre part, des fertois qui vont dans ces communes d'où sont originaires les lycéens et les clients du centre commercial pour y consulter des médecins généralistes. Tous ces déplacements peuvent d'ailleurs ne pas correspondre aux limites des bassins de vie.

### III.3.b) Des déplacements qui correspondent partiellement aux limites des bassins de vie

Les bassins de vie sont définis par l'INSEE comme étant « le territoire sur lequel les habitants ont accès aux équipements et services les plus courants » (INSEE, 2012). En ex-Basse-Normandie, ce sont 65 bassins de vie qui ont été identifiés par l'INSEE (figure 71).

**Fig. 71. Les bassins de vie bas-normands en 2012**



Source : enquête par questionnaire chez Gillot et Bolaidor

Auteur : M.Vannier, 2019

En mettant en perspective les contours des bassins de vie avec les différents déplacements hors-travail évoqués et caractérisés précédemment, il apparaît que ceux-ci ne sont que partiellement cohérents avec les bassins de vie.

Les déplacements liés au transport des enfants à l'école sont assez fidèles aux contours des bassins de vie. Les bassins de vie étant néanmoins définis par rapport à l'accès aux services de la gamme intermédiaire, l'établissement scolaire de référence est le collège. De ce fait, le bassin de vie de La Ferté-Macé aurait pu être divisé en deux sous-ensembles puisque Briouze dispose également d'un collège. Néanmoins, les services scolaires ne sont pas les seuls à être pris en compte lorsque les bassins de vie sont définis et attiré par La Ferté-Macé pour d'autres types de déplacements et notamment ceux visant à accéder aux commerces.

En ce qui les concerne, il s'avère que les communes situées dans l'aire de recrutement des commerces de La Ferté-Macé font également partie de son bassin de vie. En revanche, le bassin de vie de Flers semble d'une étendue inférieure à celle de l'aire de recrutement des commerces flériens. Cette dernière était, de plus, d'une superficie plus vaste que celle de La Ferté-Macé selon les données recueillies lors de l'enquête de terrain alors que le bassin de vie de Flers est, selon l'INSEE, plus petit que celui de La Ferté-Macé. Cela peut être dû au fait que, parmi les communes dont les habitants fréquentent les commerces flériens, plusieurs sont multi-polarisées par Flers, Argentan et La Ferté-Macé mais du fait de la position centrale de cette dernière commune, celle-ci attire davantage de clients.

En revanche, les déplacements pour accéder aux services de santé s'affranchissent complètement des limites des bassins de vie. Cela est essentiellement dû au manque de médecins qui se traduit spatialement par des déplacements plus longs ou vers des communes plus petites qui attirent tout à coup des flux de population car elles ont encore un médecin et que celui-ci accepte de nouveaux patients.

Les déplacements hors-travail sont donc conformes aux contours des bassins de vie en ce qui concerne les services scolaires, en partie cohérents pour les commerces et plus adaptés à ces contours concernant l'accès aux services de santé.

## Conclusion

Les déplacements domicile-travail des conjoints sont des facteurs explicatifs de la localisation résidentielle. Concernant l'organisation des déplacements hors-travail des salariés de Bolaidor et Gillot, plusieurs logiques sont observées. Les déplacements pour accéder aux services scolaires sont des déplacements courts car la répartition spatiale des écoles le permet. La longueur des déplacements vers les commerces dépend quant à elle de choix individuels. En effet, les salariés n'hésitent pas à faire leurs achats dans différentes villes afin de pouvoir disposer de produits adaptés à leur besoins et à leurs moyens. De plus, des équipements très fréquentés tels que le centre commercial de La Ferté-Macé contribuent au rayonnement de leur commune d'implantation. En revanche, les déplacements vers les services de santé résultent de choix dictés par un manque de médecins dans l'Orne qui contraint les salariés à faire des parfois des trajets plus longs pour se rendre dans les communes qui comptent encore des médecins. Afin de compenser ces trajets allongés pour accéder aux cabinets médicaux voire aux commerces, les déplacements pour les loisirs peuvent être considérés comme une variable d'ajustement puisque ils sont souvent courts voire inexistantes lorsque les loisirs sont pratiqués au domicile ou à partir de celui-ci. Toutes ces logiques d'organisation des déplacements contribuent à la multi-polarisation du Bocage ornais et à des trajets qui ne se font plus forcément à l'échelle du bassin de vie. De ce fait, le bassin de vie des salariés de Gillot et Bolaidor s'étend sur une large partie ouest du département de l'Orne comprise entre Argentan et la limite occidentale du département.

## Conclusion générale

À l'issue de ce travail de neuf mois sur les mobilités et modes de vie des salariés de l'industrie agroalimentaire quelques enseignements sont à tirer. Le premier d'entre eux est que le Bocage ornais s'avère être un terrain d'étude parfaitement adapté à l'étude des industries agroalimentaires et de leurs salariés. En effet, les 2 500 salariés qui y sont employés dans ce secteur d'activité ainsi que la diversité de ces entreprises et l'importance qu'elles ont dans leurs communes d'implantation respectives le prouvent. De plus, l'étude de ces industries et des mobilités et modes de vie de ses salariés permet d'aborder une multitude d'autres thèmes tels que l'intérim, les difficultés de recrutement, le maillage urbain et la répartition des services qui ont des liens avec les mobilités et modes de vie dont ils permettent de mieux comprendre les logiques.

L'étude des déplacements domicile-travail des salariés de l'agroalimentaire constitue néanmoins le cœur du mémoire et a été permise par la réalisation d'une enquête par questionnaire. Cette dernière était initialement envisagée dans six industries agroalimentaires ornaises (Bolaidor, Gillot, Biscuiterie de l'Abbaye, Cémoi, Société Fromagère de Domfront et Charal) mais seules les entreprises Gillot et Bolaidor ont accepté que le questionnaire soit administré à leurs salariés sur leur parking commun à Saint-Hilaire-de-Briouze. Suite à la passation de 73 questionnaires, un profil des salariés de Gillot et Bolaidor a d'abord été établi. Ceux-ci sont plutôt des jeunes qui sont employés depuis peu dans leur entreprise. Bien que la part d'intérimaire soit importante, surtout parmi les jeunes, les CDI sont majoritaires parmi les salariés. Ces derniers ont généralement fait peu d'études (niveau CAP) et celles-ci sont rarement en lien avec leur poste actuel.

En ce qui concerne les mobilités sociales, une reproduction sociale est observée entre la génération des salariés et celle de leurs parents qui appartiennent majoritairement aux classes populaires (ouvriers ou employés). Cette situation se perpétue puisque les conjoints des personnes interrogées appartiennent également à ces mêmes classes populaires. Néanmoins, au sein de ces classes populaires, il apparaît que les femmes sont plutôt des employées et les hommes davantage des ouvriers.

L'analyse des déplacements domicile-travail révèle que Gillot et Bolaidor recrutent principalement des salariés locaux puisque plus des trois-quarts d'entre eux doivent parcourir un trajet domicile-travail dont la distance n'excède pas les 20 minutes et les 20 km. Les localisations résidentielles diffèrent néanmoins selon les conditions d'embauche et l'âge. Ainsi, les jeunes habitent plutôt dans des communes urbaines ou périurbaines tandis que les personnes en CDI habitent davantage à proximité de leur lieu de travail que les autres salariés et notamment des intérimaires qui parcourent les plus longues distances domicile-travail.

Au delà des déplacements domicile-travail, les déplacements hors-travail sont étudiés car ils présentent le double intérêt de renseigner sur les modes de vie des salariés et sur les dynamiques de polarisation que ces déplacements révèlent. Parmi ces déplacements hors-travail, plusieurs logiques d'organisation sont observées. Ainsi, les déplacements pour accéder aux services scolaires sont des déplacements courts car la répartition spatiale des écoles le permet. La longueur des déplacements vers les commerces dépend quant à elle de choix individuels. En effet, les salariés n'hésitent pas à faire leurs achats dans différentes villes afin de pouvoir disposer de produits adaptés à leur besoins et à leurs moyens. En revanche, les déplacements vers les services de santé résultent de choix dictés par un manque de médecins dans l'Orne qui contraint les salariés à faire parfois des trajets plus longs pour se rendre dans les communes qui comptent encore des médecins. Afin de compenser ces trajets allongés pour accéder aux cabinets médicaux voire aux commerces, les déplacements pour

les loisirs peuvent être considérés comme une variable d'ajustement puisque ils sont souvent courts voire inexistantes lorsque les loisirs sont pratiqués au domicile ou à partir de celui-ci.

De par ces logiques d'organisation, les déplacements hors-travail contribuent à la multi-polarisation du Bocage ornais et se traduisent spatialement par des trajets qui ne se font plus forcément à l'échelle du bassin de vie. De ce fait, l'étude de ces déplacements hors-travail peut nourrir des réflexions sur l'aménagement du territoire.

Les différents constats établis à l'issue de ce mémoire présentent néanmoins des limites en raison de la focalisation de l'enquête sur deux entreprises d'un seul secteur d'activité. En ce sens, il serait intéressant de réaliser la même enquête auprès d'autres entreprises de l'agroalimentaire mais aussi auprès d'individus travaillant dans d'autres secteurs d'activité et/ou appartenant à des groupes sociaux différents afin de confirmer, relativiser ou infirmer les premiers éléments apportés par ce mémoire.

## Bibliographie

- Arborio A. et Fournier P., 2015, *L'observation directe*, (4<sup>e</sup> édition), Armand Colin, 128 p.
- AVAL, 2013, *Portrait du complexe industrialo-portuaire du Havre au travers de l'analyse de ses 32000 emplois*, INSEE, Rouen, 6 p.
- Baud P., Bourgeat S., et Bras C., *Dictionnaire de géographie*, (5<sup>e</sup> édition), Hatier, Paris, 606 p.
- Beaujeu-Garnier J. (dir), 1978, *La France des villes. 2 : Ouest et Centre-Ouest*, La Documentation française, Paris, 175 p.
- Byé P. et Mollard A., 1981, « Analyse du processus d'internationalisation du complexe agro-industriel français », *Tiers-Monde*, tome 22, n°88, pp. 775-787
- Cailly L., « Les espaces périurbains des villes petites et moyennes de l'Ouest saisis par les mobilités de loisirs » in Giroud M. (dir), 2010, *Les mobilités spatiales dans les villes intermédiaires : territoires, pratiques, régulations*, CERAMAC, Clermont-Ferrand
- Capitaine P. et al., 2000, *7 villes dans une région*, INSEE Basse-Normandie, Caen, 146 p.
- Courouble J., 2010, *Développement durable et agroalimentaire. Partage d'expériences*, Publibook, 231 p.
- DARES, 2017, *Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans*, DARES Analyses n° 003, 16 p.
- DRAAF de Normandie, 2018, *Panorama des industries agroalimentaires : fiche régionale Normandie*, Ministère de l'agriculture, Paris, 6 p.
- Duclos V. et Gourlaouen Y., 2016, *L'agroalimentaire secteur clé pour la Normandie*, Ministère de l'agriculture, Paris, 4 p.
- Estienne, P., 1978, *La France. de l'Atlantique aux Vosges : Bassin Parisien, France de l'Ouest*, Masson, 215 p.
- Fleury H., 2016, *Pour une optimisation des relations entre agriculture et agroalimentaire*, CESER de Normandie, Rouen, 53 p.
- Frémont A., 2007, *Paysans de Normandie*, Flammarion, Paris, 321 p.
- Garcia-Mediavilla E., 2008, *Rapport de stage. GIP-ADECO Pays du Bocage*, Université de Caen, 81 p
- Gerber P. (dir) et Carpentier S. (dir), 2013, *Mobilités et modes de vie : vers une recomposition de l'habiter*, Presses universitaires de Rennes. Rennes, 222 p.
- Gotman A. et Blanchet A., 1992, *L'enquête et ses méthodes : L'entretien*, Nathan, Paris, 125 p.
- Guerreau D. et Briand J., 2012, *L'avenir des villes moyennes dans le développement de la Basse-Normandie*, CESER de Basse-Normandie, Caen, 115 p.

- Huyghe M., 2016, *Faire territoire dans un contexte de mobilité généralisée : une analyse des modes d'habiter ruraux*, communication présentée à En quête de territoire(s) ?, Grenoble, France
- Huyghe M., 2017, *Le rural vu par le prisme des pratiques habitantes : état des lieux et enseignements pour les pouvoirs publics*, communication présentée au Pôle rural de la MRSH, Caen, France
- INSEE Normandie, 2018, *En Normandie l'évolution du nombre de points d'accès aux services est plus rapide que celle de la population*, INSEE Normandie, Caen, 4 p.
- INSEE Normandie, 2017, *Les systèmes urbains en Normandie : aires urbaines, métropoles, réseaux d'échanges*, INSEE Normandie, Caen, 24 p.
- INSEE Normandie, 2016, *Quitter sa commune de résidence pour aller travailler: de plus en plus souvent et de plus en plus loin*, INSEE Normandie, 4 p.
- INSEE Normandie, 2012, *Le nouveau zonage en bassins de vie*, INSEE Normandie, Caen, 5 p.
- Julien G., « Mobilité quotidienne : des situations vécues différemment par les habitants » in *Divisions sociales et mobilité quotidienne dans les espaces périurbains proches au sud-est de l'agglomération caennaise. Quelle place pour les familles modestes ?*, Mémoire de master 1, Géographie, Université de Caen, 2007, pp. 82-102
- Kaufmann J., 2011, *L'enquête et ses méthodes : l'entretien compréhensif (3e édition)*, Armand Colin, Paris, 128 p.
- Le Breton E., 2008, *Domicile-travail : les salariés à bout de souffle*, Les carnets de l'info, Paris, 216 p.
- Le Bras H. et Todd E., 2013, *Le mystère français*, Le seuil, 309 p.
- Margetic C., 2018, « Trajectoires de l'industrie rurale en France » in Jean Y. et Rieutort L. *Les espaces ruraux en France*, Armand Colin, pp. 278-292
- Margetic C. et al. (dir.), 2016, *Les usines à la campagne*, *Pour*, vol 1., n°229, 300 p.
- Margetic C., Bermond M., Jousseume V. et Marie M., (coord.), 2014, « La campagne au travail » in *Atlas des campagnes de l'Ouest*, PUR, Rennes, pp. 223-237
- Margetic C., 2014, « Des industries agroalimentaires françaises face à des enjeux majeurs », *L'information géographique*, n° 78, pp. 27-47
- Martin O., 2017, *L'analyse quantitative des données (4e édition)*, Armand Colin, 128 p.
- Martouzet D., 2014, « Systèmes de valeur vs pragmatisme dans le choix de pratiques spatiales : la place de la durabilité », *Norois*, vol 2, n° 231, pp. 125-136
- Mérenne-Schoumaker B., *La localisation des industries : enjeux et dynamiques*, Presses universitaires de Rennes. Rennes, 263 p.

- Ministère de l'agriculture, 2018, *Panorama des industries agroalimentaires*, Ministère de l'agriculture, Paris, 122 p.
- Moriniaux V., 2010, *Les mobilités*, Sedes, Paris, 229 p.
- Noin D., 1995, « L'agencement des zones d'influence » in *L'espace français* (8<sup>e</sup> édition), Armand Colin, Paris, pp. 80-90
- Octobre S., « Pratiques culturelles chez les jeunes et institutions de transmission : un choc de cultures » in *Culture Prospective*, Ministère de la Culture, 8 p.
- ONISEP, 2014, *Les métiers de l'agroalimentaire*, ONISEP, 152 p.
- Paul-Dubois-Taine O. (dir.), 2012, « Diagnostic et enjeux de la mobilité dans les territoires à faible densité » in *Les nouvelles mobilités dans les territoires urbains et ruraux*, Centre d'analyse stratégique, Paris, pp. 19-48
- Pihet C., 2013, « Une puissance agricole et agroalimentaire » in *Atlas des Pays de la Loire*, Autrement, Paris, pp. 56-57
- Raoul E. et Casteigts M., 2011, *La mobilité et les transports dans les territoires ruraux*, Ministère de l'écologie et Ministère de l'intérieur et des collectivités territoriales, Paris, 70 p.
- Roblin F. et al., 2012, *La mobilité dans le pays de l'Aigle*, Université de Caen, 43 p.
- Rougé L., « Les modes de vie des périurbains modestes : entre mobilité(s) contrainte(s) et "assignation à résidence" » in *Accession à la propriété et modes de vie en maison individuelle des familles modestes installées en périurbain lointain toulousain. Les "« captifs »" du périurbain?*, Thèse de doctorat, Géographie, Toulouse, Université de Toulouse II-Le Mirail, 2005, pp. 210-315
- Sanson C. et al., 2012, *La périurbanisation autour de Flers: vers un accommodement des représentations à la réalité*, Université de Caen, 87 p.
- Scheiner J. et Kasper B., 2003, « Modes de vie, choix de l'emplacement de l'habitation et déplacements quotidiens » in *Revue internationale des sciences sociales*, vol. 2, n° 176, pp. 355-369
- Singly F., 2012, *L'enquête et ses méthodes: le questionnaire* (3<sup>e</sup> édition), Armand Colin, 128 p.
- Vignal C., 2005, « Les espaces familiaux à l'épreuve de la délocalisation de l'emploi : ancrages et mobilités de salariés de l'industrie » in *Espaces et sociétés*, vol. 1, n° 120-121, pp. 179-197
- Weber F. et Beaud S., 2010, *Guide de l'enquête de terrain* (4<sup>e</sup> édition), La Découverte, Paris, 336 p.

## Annexes

### • Annexe 1 : questionnaire administré aux salariés de Gillot et Bolaidor

#### Mobilités et modes de vie des salariés de l'IAA dans le bocage ornais

2018-2019 - Université de Caen, UFR SEGGAT

Je m'appelle Matthieu Vannier et je suis en étudiant en géographie au sein du master 1 Ruralités en transition à l'université de Caen. Je réalise dans ce cadre un mémoire sur les mobilités et modes de vie des salariés de l'industrie agro-alimentaire dans le bocage ornais. Ce questionnaire (recto-verso) sera traité de façon anonyme et je vous remercie de répondre aux questions avec le plus grand soin.

#### I/ Place dans l'entreprise

1. Dans quelle entreprise travaillez vous ?

2. Quels sont vos horaires de travail?

3. Quel est votre poste dans l'entreprise?

4. Vous êtes :

- en CDI       en CDD       en intérim  
 en alternance       stagiaire       autre précisez :

5. Depuis combien de temps travaillez vous dans l'entreprise?

- moins de 2 ans       de 2 à 5 ans       de 5 à 10 ans  
 de 10 à 15 ans       plus de 15 ans

#### II/ Commune de résidence et déplacements domicile-travail

6. Où habitez vous?

7. Quel est votre temps de trajet entre votre domicile et votre lieu de travail?

- moins de 10 minutes       de 10 à 20 minutes  
 de 20 à 30 minutes       de 30 à 40 minutes  
 plus de 40 minutes

8. Quel(s) moyen(s) de transport utilisez vous?

- voiture seul(e)       covoiturage  
 transports en commun       vélo  
 marche       autre précisez:

*Vous pouvez cocher plusieurs cases.*

9. Quels sont les liens entre la localisation de votre domicile et de votre lieu de travail?

- vous avez choisi ce travail car il était proche de chez vous  
 vous avez déménagé pour vous rapprocher de votre lieu de travail  
 il n'y a aucun lien entre les deux  
 autre précisez:

*Vous pouvez cocher plusieurs cases (3 au maximum).*

10. Pouvez-vous lister dans l'ordre chronologique toutes les communes où vous avez habité depuis votre naissance ? (Pour les communes où vous viviez chez vos parents précisez le entre parenthèses)

#### III/ a) Déplacements hors-travail

11. Dans quelle(s) commune(s) et à quelle(s) fréquence(s) faites vous vos courses?

12. Où allez vous chez le médecin?

13. Où allez vous consulter des médecins spécialistes?

14. Avez-vous des loisirs?

- oui       non

15. Si oui, précisez quels sont ces loisirs ainsi que l'endroit et la fréquence de leur pratique

*La question n'est pertinente que si loisirs = "oui"*

16. Parmi ces déplacements, quels sont ceux que vous effectuez sur le trajet entre votre domicile et votre lieu de travail?

- courses  
 loisirs, transport des enfants à l'école  
 transport des enfants à leurs loisirs  
 transport des enfants chez la nourrice  
 aucun  
 autre précisez:

*Vous pouvez cocher plusieurs cases (5 au maximum).*

**III/ b) Déplacements hors-travail pour le transport des enfants?**

*Si vous n'avez pas d'enfants passez directement à la question 27 après la question 17*

17. Avez-vous des enfants?

- oui  non

18. Si oui, sont-ils scolarisés?

- oui  pas encore  ils ne le sont plus

*Vous pouvez cocher plusieurs cases.*

*La question n'est pertinente que si enfants = "oui"*

19. Si oui, dans quelle(s) commune(s) et à quelle fréquence les emmenez vous à l'école?

*La question n'est pertinente que si scolarisation = "oui"*

20. Si vous avez des enfants, ont-ils des loisirs?

- oui  non

*La question n'est pertinente que si enfants = "oui"*

21. Si oui, à quel(s) endroit(s) pratiquent-ils ces loisirs et à quelle(s) fréquence(s) les y emmenez vous?

*La question n'est pertinente que si loisirs\_enfants = "oui"*

**IV/ Vous**

22. Vous êtes:

- un homme  une femme

23. Quel âge avez vous?

- moins de 25 ans  entre 26 et 30 ans  
 entre 31 et 40 ans  entre 41 et 50 ans  
 entre 51 et 60 ans  plus de 60 ans

24. Avez-vous un(e) conjoint(e)?

- oui  non

25. Si oui, quel est le métier de votre conjoint(e)?

*La question n'est pertinente que si conjoint(e) = "oui"*

26. Dans quelle entreprise et dans quelle commune travaille-t-elle / il?

*La question n'est pertinente que si conjoint(e) = "oui"*

27. Parmi ces déplacements quels sont ceux qui sont répartis entre votre conjoint(e) et vous?

- courses  
 transport des enfants à l'école  
 transport des enfants à leurs loisirs  
 transport des enfants chez la nourrice  
 aucun

*Vous pouvez cocher plusieurs cases (4 au maximum).*

*La question n'est pertinente que si conjoint(e) = "oui"*

28. Quel est/était le métier de vos parents?

29. Quel est votre niveau d'études?

- brevet/BEPC  
 CAP  
 Bac  
 Bac+2  
 Bac+3  
 Bac+5 ou plus  
 pas de diplôme  
 en cours d'études (précisez le diplôme préparé) : .....

30. Vos études sont-elles en lien avec le poste que vous occupez actuellement?

- oui  non

31. Avez-vous suivi une formation au cours de votre carrière (formation interne, formation continue...)?

- non  oui précisez laquelle/lesquelles : .....

**Merci d'avoir répondu à ce questionnaire**

*Pour les besoins de mon travail, je souhaiterais rencontrer certains d'entre vous afin de vous poser quelques questions supplémentaires. Si cela ne vous dérange pas de me rencontrer, pouvez vous indiquer votre numéro de téléphone*

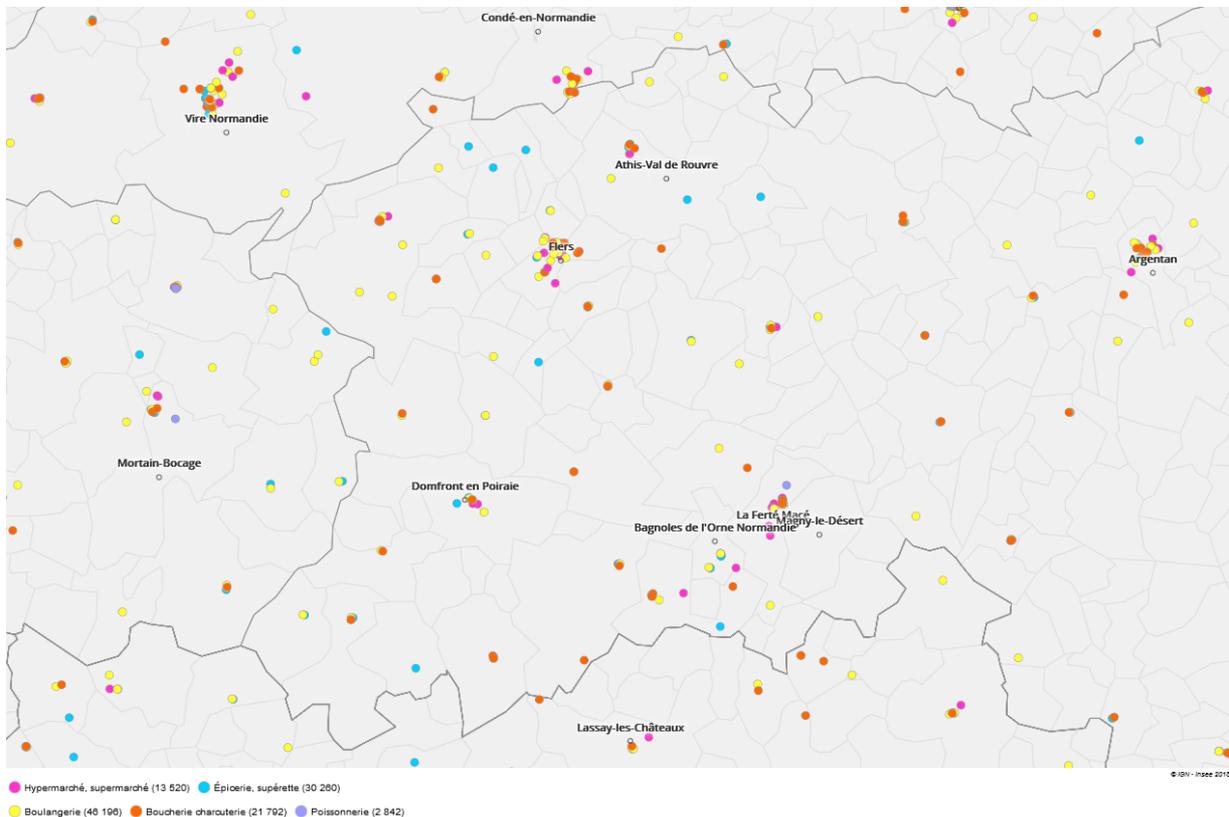
32. numéro de téléphone:

• **Annexe 2 : Grilles d'entretiens**

Interlocuteurs	Maires	Pôle emploi	Agences d'intérim
<b>Questions</b>	<p>1) Quelle place a l'industrie agroalimentaire dans votre commune?</p> <p>2) Quels sont les liens entre la municipalité et l'IAA située(s) sur la commune (partenariats, actions de la commune, organisation de covoiturage,...)?</p> <p>3) Quelles sont les politiques publiques en lien avec l'IAA qui sont mises en place par la commune, l'intercom, le Pays du Bocage?</p> <p>4) Que savez vous des salariés (profil, locaux ou non,...)?</p> <p>5) En quoi la présence de ces IAA influence-t-elle l'offre de logements de la commune (achats immobiliers de salariés dans la commune)? Adéquation entre l'offre de logements et les attentes des salariés (disponibilité, prix)? Offre de logements pour les stagiaires et les intérimaires)?</p> <p>6) Que savez vous des déplacements des salariés?</p>	<p>1) Quelle est la dynamique actuelle du marché de l'emploi dans l'IAA au niveau local?</p> <p>2) Quels sont les besoins de recrutement des IAA (postes, niveau de qualification, expérience,...)?</p> <p>3) Est-ce qu'il y a une adéquation entre l'offre et la demande d'emploi dans l'IAA localement?</p> <p>4) Mettez-vous en place des formations pour le compte des IAA du bocage?</p> <p>5) Avez-vous connaissance de difficultés d'accès à l'emploi dans l'IAA en raison de difficultés de mobilité des demandeurs d'emploi?</p> <p>6) Quelles sont les perspectives d'évolution du marché de l'emploi dans l'IAA au niveau local?</p>	<p>1) Dans quelle mesure les entreprises de l'IAA locales ont elles recours à l'intérim?</p> <p>2) Dans quelles proportions les entreprises locales de l'IAA ont-elles recours à l'intérim? Certaines y ont-elles davantage recours?</p> <p>3) Quelles sont les caractéristiques des emplois en intérim dans l'IAA (types d'emplois, durée de l'intérim, période de l'année où le recours à l'intérim est fort)</p> <p>4) Que est le profil des intérimaires?</p> <p>5) Que savez vous des mobilités des intérimaires?</p> <p>6) Quelles sont les perspectives d'évolution de l'emploi en intérim dans les IAA du bocage?</p>

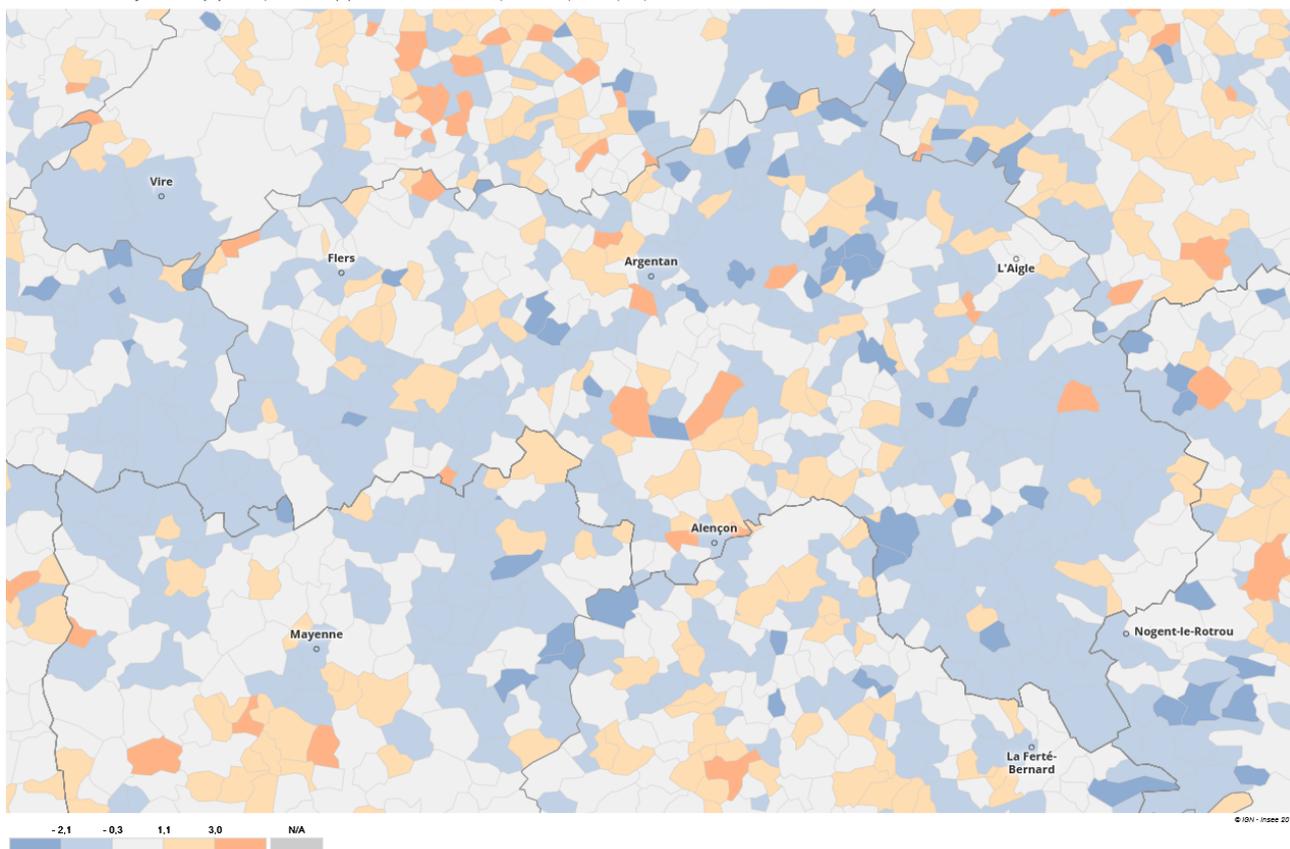
• **Annexe 3 : Commerces recensés à la Base Permanente des Équipements**

Commerce Alimentaire (localisation), 2017 - Source : Insee, Base permanente des équipements (Bpe)

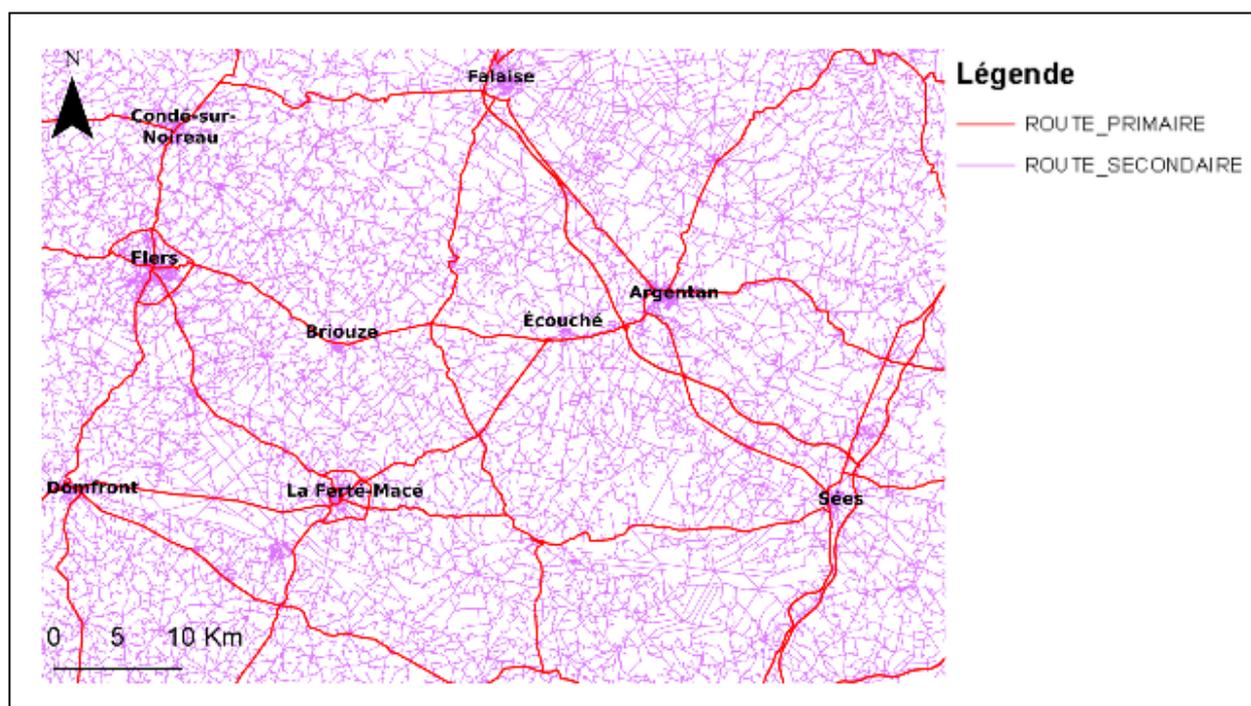


- **Annexe 4 : Évolution de la population de l'Orne par commune entre 2010 et 2015**

Évolution annuelle moyenne de la population, 2010-2015 (%) - Source : Insee, séries historiques du RP, exploitation principale



- **Annexe 5 : Le réseau routier du Bocage ornais**



Source : IGN

Auteur : M.Vannier, 2019

- **Annexe 6 : communes de résidence des salariés de la Biscuiterie de l'Abbaye**

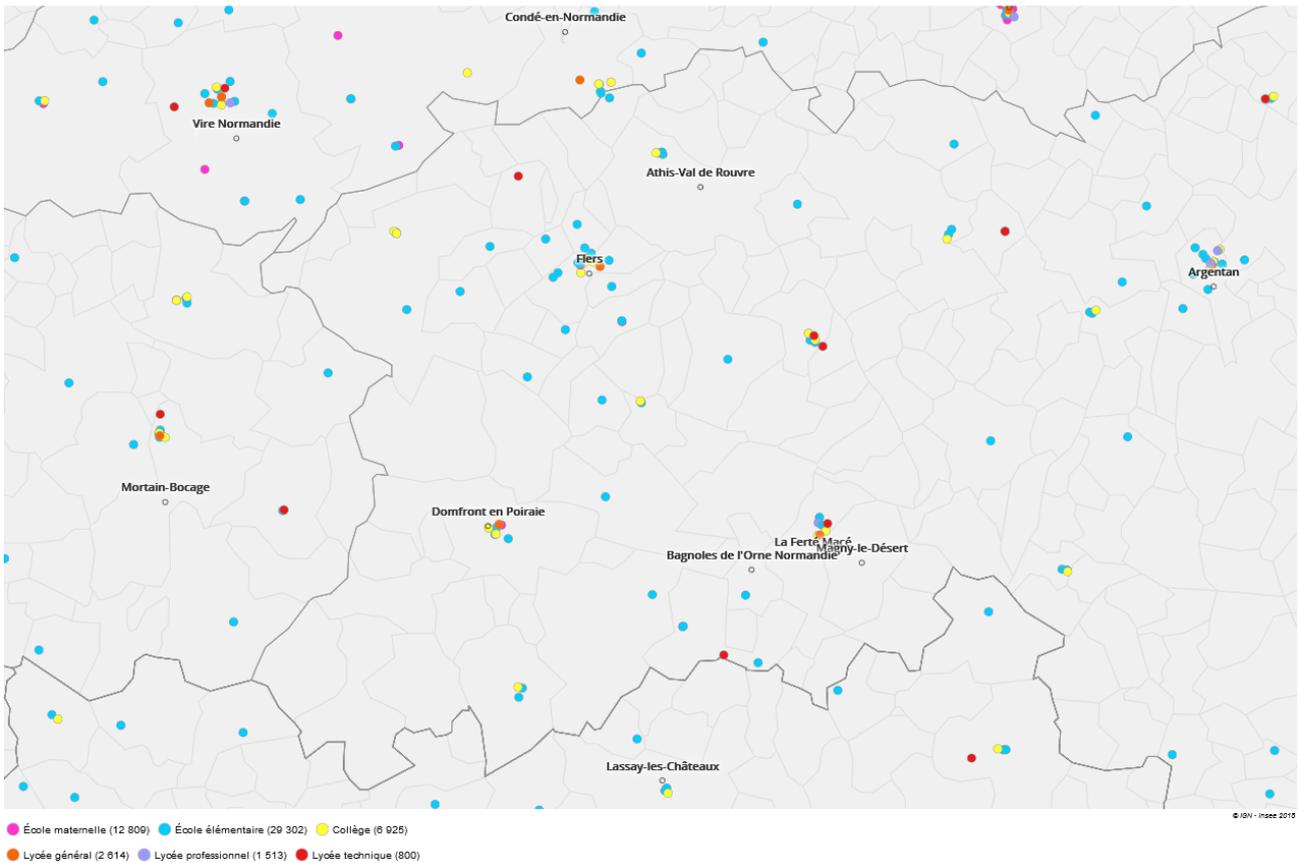


Source : Biscuiterie de l'Abbaye

Auteur : Association L'Étape, 2012

- **Annexe 7 : établissements scolaires recensés par la Base Permanente des Équipements**

Établissements scolaires du premier et second degré (localisation), 2017 - Source : Insee, Base permanente des équipements (Bpe)



© INSEE - Insee 2017

- **Annexe 8 : article du *Journal de l'Orne* du 24 mai 2019 sur les difficultés de recrutement dans le bassin d'emploi d'Argentan**

## **le Journal de l'Orne 1 570 projets de recrutement sur le bassin d'Argentan : la moitié sera difficile à pourvoir**

**1 570 postes sont à pourvoir sur le pays d'Argentan. Pourtant, pour les employeurs, ces recrutements s'annoncent difficiles.**

Publié le 24 Mai 19 à 7:22

1 570. C'est le nombre de projets de **recrutement** qu'ont les entreprises du [pays d'Argentan](#) en 2019. Pourtant, pour les entreprises, ces embauches s'annoncent **difficiles**. Explications avec Yannick Jouadé, directeur du [Pôle Emploi d'Argentan](#).

### **Qu'est-ce que l'enquête BMO (Besoins en main d'œuvre) ?**

C'est une enquête que l'on envoie à toutes les entreprises, sauf certaines dans le secteur public comme les organismes d'État comme les ministères, la Banque de France...

Pour Argentan, nous avons reçu **409 réponses**, ce qui fait une moyenne de 30,5 % de répondants. La moyenne française est à 25 % et la moyenne régionale à 28 %. Ça me fait plaisir : j'ai l'impression que les entreprises s'impliquent plus dans la dynamique du bassin.

### **Qui a répondu ?**

C'est vrai que si on n'avait eu que 10 % de répondants, ça n'aurait pas forcément été représentatif. Mais on en a eu 30,5 %. Ce qui est beaucoup pour une enquête.

Ce qu'il faut savoir, aussi, et c'est la 18<sup>e</sup> année qu'on le fait, c'est que systématiquement, les embauches sont supérieures à ce qui est prévu.

### **Quel est le chiffre le plus intéressant ?**

On passe de 855 projets de recrutements en 2018 à 1 570 en 2019. En gros, on double pratiquement. Sachant que ces dernières années, on augmentait de 30 à 50 projets d'embauches par an.

C'est la première fois que je vois qu'on recrute plus sur le bassin d'Argentan qu'en Normandie !

### **Comment l'expliquer ?**

L'économie va mieux à Argentan depuis 4 ans. C'est la première contre-vérité par rapport au

sentiment général qui existe depuis une vingtaine d'années sur Argentan.

Évidemment, les 3 200 demandeurs d'emploi du bassin ne vont peut-être pas être convaincus par rapport à cela. Mais c'est une réalité.

Mais certains recrutements vont être difficiles...

Oui : 48 % des recrutements sont jugés difficiles par les employeurs.

C'est à dire qu'un employeur qui compte embaucher 10 personnes pour 2019 sait et dit qu'il aura du mal pour au moins 5 de ces postes. Et, là aussi, cette difficulté de recrutement est passée de 31 % à 48 %.

	Argentan 2016	Argentan 2017	Argentan 2018	Argentan 2019	Normandie 2019
% d'établissement avec intention d'embauche	13,4	16	17,8	<u>28,3</u>	25.7
Nb de projets de recrutement	677	700	855	<u>1570</u>	111650
% de recrutements jugés difficiles	36	36	31	48	50
% de besoins avec un caractère saisonnier	42	35	27	28	27

Les entreprises du bassin d'Argentan ont 1 570 projets de recrutements pour 2019. Pratiquement le double des prévisions pour 2018. (©Document Pôle Emploi)

### Quelle est la difficulté ?

C'est de trouver la personne qui a la qualification pour le poste. Sur le bassin d'Argentan, on a un delta entre la qualification attendue et la qualification des demandeurs d'emploi.

Et on a aussi un delta entre la qualification des demandeurs d'emploi du bassin d'Argentan et la qualification des demandeurs d'emploi en Normandie : on est en deçà.

Pour autant, on a eu 8 offres d'emploi jeudi dernier. Sachant qu'on tourne avec 3 nouvelles offres par jour, avec certaines qui ne nécessitent pas de qualification. Si ce genre de poste se développe, pour nous, c'est une bonne nouvelle.

### Il y a donc un problème de qualification.

Oui. Mais aussi un problème de mobilité. On a des offres sur Vimoutiers qui correspondent à des demandeurs d'emploi d'Argentan ; mais ils ne veulent pas aller à Vimoutiers.

Rien que sur notre bassin, c'est déjà compliqué de faire 30 km. On a des demandeurs

d'emploi qui ne cherchent qu'à 5 km autour de chez eux ; parce qu'ils n'ont pas de moyen de locomotion, ou même de permis.

## **N'y a-t-il pas aussi un problème d'attractivité ?**

Oui, mais ce n'est pas que le problème de Pôle emploi : c'est l'affaire de tous. Quand je vois les commentaires, c'est décourageant. On ne défend pas assez notre territoire.

Je suis en contact avec différents DRH de la zone. Désormais, ils envoient systématiquement le lien vers un film faisant la promotion de l'ancienne région Basse-Normandie ; mais il existe aussi un film du département de l'Orne. Il en manquait aussi un sur Argentan, c'est maintenant réglé.

Mais l'attractivité est une véritable problématique. Le côté le plus frustrant de Pôle Emploi, c'est les demandeurs d'emploi qui nous disent ne pas trouver de travail et les employeurs qui disent ne pas trouver de salariés.

Pourtant, sur Argentan, on a entre 150 et 200 offres d'emploi en permanence.

La nouveauté, par rapport à il y a 4 ans, elle est sur la prise de conscience des employeurs qu'il y a peut-être un manque de qualification, mais que si on veut conserver des salariés motivés, il faut privilégier les gens du bassin.

Et là, nous et le Conseil régional avons une offre de financements de formations qui est possible.

Aujourd'hui, le premier critère de recrutement sur Argentan, mais aussi sur la France, c'est la motivation du salarié.

Sachant que le taux de chômage (8,1 %) est inférieur à celui de la Normandie (8,7 %) ou même à la France (8,5 %).

NDLR : ces chiffres sont ceux de fin 2018. Les chiffres diffusés récemment au niveau national montrent une baisse. À l'heure où nous mettions sous presse, le Pôle emploi d'Argentan n'avait pas les chiffres de sa zone.

Évidemment, on va nous répondre que le taux de chômage est inférieur parce que les jeunes partent du bassin. Or, quand je regarde le pourcentage de jeunes dans nos demandeurs d'emploi, nous sommes à 15 %, autant qu'ailleurs en Normandie.

La situation à Argentan est loin d'être pire qu'ailleurs : c'est ce que les habitants du bassin doivent comprendre.

## **Que dire aux demandeurs d'emploi ?**

Il y a du boulot sur Argentan. Simplement, il faut être curieux. Même si je sais qu'il y a une certaine paupérisation de la population et qu'il y a un éloignement de l'emploi. Notre travail est

d'accompagner ces personnes pour les ramener vers l'emploi. On a les moyens de le faire.

Par ailleurs, il est à noter que la première compétence que recherchent les entreprises aujourd'hui, ce sont moins les performances et les diplômes que le savoir-être.

Pour cela, j'appelle les demandeurs d'emploi qui souhaitent se confronter à leur image, qui souhaitent valoriser leur image à nous contacter : nous avons une nouvelle formation depuis le mois de septembre. Il s'agit d'un coaching sur son image professionnelle. C'est un petit plus qui permet de mieux se vendre auprès des employeurs.

96 % des personnes qui l'ont faite en sont satisfaites. C'est la première fois que l'on arrive à un tel taux de satisfaction.

### **Quels sont les domaines où les recrutements sont les plus difficiles ?**

Le transport routier, mais aussi tout ce qui est santé (médecins, aide-soignants, infirmiers), hôtellerie-café-restauration, les services à la personne...

Dans le dernier cas, ce n'est pas un problème de qualification, mais nous avons des problèmes pour répondre à toutes les demandes.

[Christophe Rivard Le Journal de l'Orne](#)

- Annexe 9 : article de Ouest-France sur le manque de médecins à La Ferté-Macé

## Médecine générale : des consultations à l'hôpital de La Ferté-Macé



François Ponchon, directeur du centre hospitalier intercommunal des Andaines. | OUEST-FRANCE. Ouest-France Publié le 09/01/2018 à 18h05

Afin de faire face à la pénurie de médecins, à partir de lundi 15 janvier 2018, des consultations de médecine générale seront organisées à l'hôpital de La Ferté-Macé, du lundi au vendredi.

Comme annoncé lors de la réunion publique du mois de décembre 2017 face à la pénurie de médecins (il n'en reste plus que deux depuis le 1<sup>er</sup> janvier), des dispositions innovantes et dérogatoires ont obtenu le soutien de l'ordre des médecins, de l'agence régionale de santé (ARS), des élus locaux et du député Joaquim Pueyo.

**« À la suite d'une réunion avec des professionnels de santé, l'Agence régionale de santé (ARS) et l'ordre des médecins qui s'est déroulée fin octobre plusieurs solutions sont envisagées : 1 - Associer, pour certains actes, une infirmière spécialisée Action de santé libérale en équipe (Asalé) sous la responsabilité d'un médecin qui aurait lieu au pôle de santé ; 2 - Des médecins salariés hospitaliers à temps partiel et exerçant le reste du temps en libéral ; 3 - Créer des consultations de généralistes à l'hôpital »,** explique François Ponchon, directeur du centre hospitalier intercommunal des Andaines (Chic).

La dernière solution sera mise en place dès lundi prochain à l'hôpital (la première solution médecin plus infirmière devrait également se mettre en place rapidement au pôle de santé).

- **Annexe 10 : Article de *Libération* du 29 juin 2018 sur la fromagerie Gillot**



A table citoyens!

## Camembert, croûte que coûte

Par [Jérôme Lefilliâtre Envoyé spécial à Saint-Hilaire-de-Briouze \(Orne\)](#) — 29 juin 2018 à 17:06

A la fromagerie Gillot, à Saint-Hilaire-de-Briouze, dans l'Orne, le 19 juin. Photo Edouard Caupeil

**A Saint-Hilaire-de-Briouze, dans l'Orne, la famille Fléchar, qui possède les établissements Gillot depuis 2006, produit un fromage au lait cru issu des producteurs locaux et moulé manuellement à la louche, ce qui n'a rien d'approximatif. Un savoir-faire qu'ils revendiquent et défendent face aux nouvelles normes AOP qui entreront en vigueur en 2021.**

Soudain, une odeur de pomme. Nette, dominante, reconnaissable avec cette légère amertume en suspension. On passe de hâloir en hâloir, là où sèchent nos jolis fromages à pâte molle, qui ressemblent à des nuages, peut-être à des îles flottantes, à cause de la moisissure duveteuse poussant autour d'eux. Elle grossit peu à peu, au fil des jours. Au bout de trois semaines, elle prend la forme de la croûte qu'on lui connaît dans le commerce. Mais pour l'instant, on en est à cinq jours de maturation, et cela sent la pomme, qui surpasse les franches exhalaisons d'étable et de foin. Alors on comprend le sens, l'ambition, la raison d'être du camembert. Précisons d'emblée : on parle du claquos au lait cru, et non thermisé, pasteurisé ou microfiltré, du claquos moulé à la main et à la louche, comme l'a inventé (selon la légende), au lendemain de la Révolution française, la fermière Marie Harel, dans un patelin de l'Orne portant le nom du fromage qui nous intéresse.

Des pommiers, il y en a partout dans les environs de Saint-Hilaire-de-Briouze, au cœur d'un bocage où l'on apprécie naturellement le cidre. Leurs fruits mûrs tombent dans l'herbe, les vaches ruminent le gazon parfumé, le lait des bêtes prend le goût de la pomme fermentée, qui se retrouve in fine dans le calendos. «*Pour les camemberts, c'est la même recette, les mêmes produits, mais l'environnement détermine tout*», s'émerveille Emilie Fléchar, la directrice adjointe de la fromagerie Gillot, entre Flers et Argentan, où l'on atteint la révélation. Le camembert a le goût du sol, comme le confirme Jean-Pierre, maître-fromager chez Gillot dont personne n'a l'idée de nous donner le nom de famille, trente-huit ans de boutique : «*Le Réo [un concurrent, moulé dans la Manche, ndlr] est plus salé car produit plus près de la mer.*» Tout s'éclaire. Gamin, on a toujours cru que le fabricant avait la main lourde avec la salière et qu'il fallait faire avec.

**Demi-terrain de foot.** La famille Fléchar, qui a connu quelques succès dans le beurre «*de haute technicité*», possède les établissements Gillot depuis 2006. Une institution, plus d'un siècle d'existence et la dernière fromagerie normande de grande taille qui n'a pas été rachetée par un



groupe agroalimentaire. Elle fabrique du lait, de la crème fraîche, du pont-l'évêque, mais la moitié de la production est faite de camembert AOP (appellation d'origine protégée). Celui qui règne sur cette activité est Jean-Pierre. Ne demandez pas à ce timide des détails sur le processus de constitution du livarot, autre star de la région, il ne les connaît pas et s'en fiche pas mal : *«Moi, je suis dans le camembert.»* Au resto où l'on nous emmène le midi, dans la ville voisine de Briouze, Jean-Pierre est du genre à commander une portion du camembert pour le dessert, le sien, évidemment. Quel intérêt aurait-il à prendre du comté ou du roquefort ? *«Le camembert, c'est différent tous les jours»*, explique-t-il.

Le cahier des charges de l'AOP, officiellement «camembert de Normandie» (à distinguer du camembert «fabriqué en Normandie» qui ne le respecte pas), s'apprête à changer - on y reviendra - mais, à ce stade, la réglementation est encore sévère. Les vaches, à 50 % de race normande, doivent venir des départements alentours (Manche, Calvados, Orne, Eure) et pâturer six mois de l'année dans des champs où elles ont au moins un demi-terrain de foot d'espace (0,33 ha) pour elles. Leur alimentation doit être fournie à 80 % par leur ferme d'origine, essentiellement constituée d'herbe et de fourrages très locaux. Voilà pour la matière première. L'autre obligation tient au moulage, à l'ancienne, sans mécanisation, mais avec des ouvriers qui versent à la main le lait cru, caillé avec une pincée de présure animale. Non pas en un seul coup de louche, ce serait trop simple, mais en cinq, chaque geste devant être espacé de quarante minutes minimum. Chez Gillot, on a poussé la perfection jusqu'à patienter cinquante minutes, soit près de quatre heures au total pour arriver au sommet du pot. L'intérêt de cette course de lenteur ? On donne le temps au claques de s'égoutter tranquillement, de sorte qu'il préserve son moelleux. *«La gestion du temps est un truc hyperimportant, souligne Emilie Fléchar. C'est un peu comme dans un ballet. La veille de mon arrivée à l'usine, il y a quatre ans, j'avais vu un spectacle de Pina Bausch. J'ai tout de suite pensé à la danse en me lançant dans le camembert.»*



Chaque camembert renferme 2,2 litres de lait cru. Photo Edouard Caupeil

La directrice adjointe a rejoint l'activité familiale après le décès de son frère. Avant cela, elle travaillait au service marketing d'un fabricant de chaussures de sport. Formée aux politiques de développement durable, elle a repris en main la communication de l'entreprise, insistant sur son refus des OGM et son soutien aux producteurs de lait. Avec elle, on observe, dans la salle de moulage, les opératrices (que des femmes à ce moment-là) remplir les milliers de moules bleus qui s'étalent devant nous. 1 100 par personne et par jour, soit 5 500 coups de louche en un service. Elles le font en silence, avec quelque chose de solennel. Il faut de la concentration pour ne pas basculer quatre doses à un endroit et six à un autre. Sur le sujet, Jean-Pierre, qui a démarré comme mouleur, sort enfin de sa réserve : *«Il faut trois semaines pour apprendre le bon geste, la bonne vitesse. Surtout la première louche et la dernière des cinq, c'est elles qui font le tapis du fromage. Il ne faut pas verser de trop haut, sinon le sérum du lait s'écoule trop vite et cela donne des fromages trop secs.»* Et puis, ne pas forcer sur le poignet, pour éviter la tendinite.

Chaque camembert renferme 2,20 litres de lait cru. Vingt-quatre heures après son arrivée à la fromagerie, le temps d'une maturation obligatoire, celui-ci est conduit à 36 ° C dans des grandes bassines, où il doit reposer précisément une heure et demie. Des étiquettes siglées «12 h 27» ou «12 h 39» indiquent l'heure à laquelle il est prêt à faire son œuvre. La gestion du temps, encore. De loin, et même de près, on a l'impression de se trouver face à de gigantesques panna cotta, fermes et solides. Avant de verser, il faut «sabrer» le contenu en petits carrés, pour évacuer le sérum. Dans la pièce, l'atmosphère est tropicale, de l'humidité et 28 ° C au thermomètre, pour *«ne pas bloquer les fromages»*, indique Jean-Pierre, visage perlé de sueur, comme nous. L'intérieur de la fromagerie de

Saint-Hilaire est, à n'en pas douter, l'endroit le plus chaud de Normandie en ce mois de juin.

«**Et hop**». Un jour après le moulage, le calendos est retiré du pot, ventilé une première fois, salé (1 g environ par unité, y compris sur la tranche), puis déposé dans les hâloirs, à différentes températures, pour quinze jours, avant une dernière semaine d'affinage en cave. «*Le moulage à la louche n'est pas du folklore, avertit Emilie Fléchar. Beaucoup de gens pensent que c'est du marketing, mais cela apporte un vrai plus au produit. Le moulage à la main va permettre au vivant de s'exprimer. Il y a de l'âme dans ce fromage. On n'appuie pas sur un bouton et hop.*» La jeune femme regrette que les mangeurs de fromage ne connaissent pas toujours la subtilité se renfermant dans la fabrication du camembert traditionnel. «*On sent la nécessité de réintroduire le camembert auprès des jeunes générations, qui sont plus portées sur les pâtes dures...*»

La fromagerie sort aussi un camembert au lait cru moulé mécaniquement. On l'a testé, pour comparer : il a un goût très lacté et une croûte plate et cartonneuse. Rien à voir avec la saveur fermière du moulage à la main, tellement meilleur, et son aspect «*tourmenté*», ses «*arêtes dessinées*», comme le dit joliment l'ancienne publicitaire. Conseil de la maison : le «*cam*» est à manger avec de l'eau, du cidre ou du champagne (oui, oui), mais il est préférable d'éviter les vins rouges, surtout s'ils sont tanniques : ils lui donnent un arrière-goût métallique.

La signature Gillot se reconnaît au trait fin «*crayeux*» (d'aucuns, dans les environs, disent «*plâtreux*») qui coupe le fromage en longueur et en son centre. Vendu 3 euros pièce en moyenne, le camembert AOP de Gillot n'est pas beaucoup plus cher que le produit industriel fabriqué à la chaîne. La fromagerie, qui compte 164 salariés, gagne très peu d'argent, elle est tout juste à l'équilibre. «*On se bat*», résume Emilie Fléchar. Un temps, elle a songé à «*repositionner*» son fromage sur un créneau haut de gamme, pour le vendre un peu plus cher. L'expérience a tourné court : le calendos est par essence une denrée populaire, abordable. Il n'y a pas d'autre choix que d'en prendre son parti.

L'avenir n'est pas forcément radieux. Après dix ans d'empoignades entre les industriels et les indépendants, la fameuse «*guerre du camembert*», portant sur la définition de l'AOP, vient d'accoucher d'un compromis foireux. En 2021, l'AOP «*camembert de Normandie*» n'exigera plus le recours au lait cru ni au moulage traditionnel, mais seulement d'avoir 30 % de lait venant de vaches de race normande et de la région. C'est sans doute une bonne nouvelle pour les producteurs locaux, mais c'est surtout une victoire pour certains groupes agroalimentaires - pas tous - qui poussaient dans cette direction, avec la bienveillance de l'Institut national de l'origine et de la qualité (Inao). A Gillot et aux autres, qui veulent faire perdurer la tradition, on a promis un adjectif. Sur leurs boîtes, ils pourront ajouter un «*véritable*» ou un «*authentique*» devant «*camembert de Normandie*». La famille Fléchar a du mal à le dire tout haut, mais elle n'apprécie guère ce changement. Jacques Fléchar, le paternel, croisé dans les bureaux de l'entreprise, lâche finalement : «*On va essayer de résister à la future AOP. On ne nous a pas vraiment laissé le choix... Le problème, c'est le consommateur : comment va-t-il s'y retrouver entre toutes ces subtilités ?*» Il suffit pourtant de goûter.

[Jérôme Lefilliâtre Envoyé spécial à Saint-Hilaire-de-Briouze \(Orne\)](#)

- Annexe 11 : article du *Publicateur Libre* sur la construction du second site de la Biscuiterie de l'Abbaye à Magny-le-Désert

## Une aide d'État de 540 000 € pour le projet de la Biscuiterie de l'Abbaye à Magny-le-Désert

Dans un courrier à la sénatrice Nathalie Goulet, le ministre Jacqueline Gourault annonce une aide de l'État pour le projet de la Biscuiterie de l'Abbaye à Magny-le-Désert (Orne).

Publié le 21 Mai 19 à 12:18



Dans plusieurs mois, l'ex base Intermarché accueillera la nouvelle unité de production de la biscuiterie (photo d'archives). (©Le Publicateur Libre)

Fermée depuis le 30 novembre 2018, après 30 ans d'existence, l'ancienne base logistique Intermarché de **Magny-le-Désert (Orne)** a été rachetée voilà quelques mois par la Biscuiterie de Lonlay-l'Abbaye afin d'y développer son activité.

Les bâtiments accueilleront deux nouvelles lignes de production de 100 m de long. La première devrait être opérationnelle fin 2019 et la seconde d'ici 4 à 5 ans. La Biscuiterie de l'Abbaye y délocalisera une vingtaine de salariés en CDI et intérimaires volontaires. Leurs postes restés vacants à Lonlay feront l'objet d'un recrutement.

Un projet d'envergure que l'État va donc accompagner financièrement.

### **Prime de soutien**

Dans un courrier daté du 6 mai 2019, et adressé à Nathalie Goulet, sénatrice de l'Orne, Jacqueline Gourault, ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, a annoncé la bonne nouvelle.

« Après avis de la commission interministérielle des aides à la localisation des activités et sur proposition du commissariat général à l'égalité des territoires, une aide de 540 000 € a été attribuée à la société Biscuiterie de l'Abbaye, au titre de la prime d'aménagement du territoire ».

Dans sa lettre à la parlementaire ornaise, le ministre rappelle que cette prime « est un outil majeur de soutien à la création ou au maintien d'emplois et d'activités économiques dans les zones prioritaires.

Elle vise à corriger les déséquilibres de développement en favorisant la localisation ou l'émergence d'entreprises dans les zones les plus fragiles du territoire national ».

[Michel Moriceau Le Publicateur Libre](#)

- **Annexe 12 : article de *L'usine nouvelle* du 29 novembre 2016 sur les investissements de Fléchard**

## **L'USINE NOUVELLE** Fléchard investit 5 millions d'euros à La Chapelle d'Andaine

Publié le 29/11/2016

Le fabricant de beurre Fléchard investit 5 millions d'euros pour accroître les capacités de production de son site de La Chapelle d'Andaine (Orne) et anticiper des commandes à venir. La PME familiale, qui réalise 40% de ses ventes à l'export, met l'accélérateur sur l'Asie avec un cream cheese végétal.



Après avoir investi 2 millions d'euros en 2015-2016 dans un nouveau système de froid, l'entreprise familiale Fléchard investit 5 millions d'euros supplémentaires dans l'extension de ses capacités de production et de stockage. Installé à La Chapelle d'Andaine (Orne), le fabricant de beurre va agrandir de 2 400 m<sup>2</sup> son bâtiment de 10 000 m<sup>2</sup> destiné à la production et au pré-stockage. Il va en outre construire un entrepôt frigorifique (- 18 degrés) de 3 300 m<sup>2</sup> qui comprendra un tunnel de surgélation, une zone de préparation de commandes et un quai de chargement. L'industriel affiche un chiffre d'affaires de 200 millions d'euros avec 150 salariés.

*"Nous avons, par le passé, loupé certains projets faute de place ; nous avons décidé de remédier à ce problème pour être en mesure de répondre aux demandes à venir"* explique le PDG Guy Fléchard, l'un des fils des fondateurs, Roland et Renée Fléchard. Pour le spécialiste de la transformation de matières grasses laitières, le plus gros marché reste celui des beurres techniques

pour la pâtisserie ; viennent ensuite les beurres pour les industriels et les beurres traditionnels pour la grande distribution. Sans oublier les produits pour l'export.

### **Du cream cheese végétal pour la Chine**

Présente dans 80 pays, la PME réalise 40% de ses ventes à l'export avec du beurre et du "ghee", très consommé en Asie et au Moyen-Orient, qui présente l'intérêt de se conserver longtemps. L'expertise de Fléchard dans la concentration de la matière grasse laitière lui permet d'élaborer cette "huile de beurre" (sans eau ni extraits secs) à partir de lait de vache ou de brebis.

En 2014, Fléchard a été touché de plein fouet par l'embargo russe. Il a vu se réduire de 80% ses ventes de fromage frais prêt à tartiner, un produit composé de lait écrémé et de matières grasses végétales qu'il vendait essentiellement en Russie. *"Nous en commercialisons un peu dans les pays d'Europe orientale, mais pas du tout en France, où il ne marche pas"* constate Maxime Fléchard, qui co-dirige l'entreprise avec son oncle Guy.

Pour compenser la perte de volumes avec la Russie, Fléchard a décidé de mettre l'accélérateur sur l'Asie et mis au point, pour le consommateur asiatique, un "cream cheese" fabriqué avec des matières grasses végétales. *"Notre cream cheese est en cours de lancement en Chine, à Taïwan et à Singapour"* indique Maxime Fléchard. Objectif : concurrencer les produits analogues, plus chers, réalisés à partir de lait de vache.

**Claire Garnier**

- Annexe 13 : article de *L'Orne Combattante* sur le recrutement de Cémoi

## **L'ORNE** EMPLOI. La chocolaterie de Tincebray va recruter vingt CDI en 2019

**Le site de Tincebray de Cémoi chocolatier a lancé depuis deux ans un plan de recrutement sur plusieurs années. En 2019, l'usine recherche 20 CDI.**

Publié le 14 Mar 19 à 12:04



Céline Meurier et Thomas Ferry

Le site de [Tincebray](#) de [Cémoi chocolatier](#) emploie 210 salariés. Céline Meurier, responsable des ressources humaines de l'usine, souligne un « très fort sentiment d'appartenance » des salariés à l'entreprise. « Certains ont fait quarante années de carrières chez nous », prend-elle comme exemple.

### **Plan de recrutement sur plusieurs années**

Pour prévenir les prochains départs en retraite des employés, l'usine a lancé **un programme de recrutement**, mené depuis deux ans, et encore pour plusieurs années. « En 2018, nous avons recruté 20 personnes en CDI, nous sommes sur la **même tendance en 2019** », annonce Céline Meunier.

## Tous les profils

Conducteurs de ligne, conducteur de machines, opérateurs de nettoyage, opérateurs de production, agents logistiques... **Plusieurs offres d'emploi sont à pourvoir.**

« Tous les profils sont acceptés, nous étudierons toute candidature. L'envie et la motivation de vouloir s'impliquer sur le long terme dans l'entreprise sont le principal. »

Formations, journée porte ouvertes, remise de médailles, dégustation en avant-première des produits du groupe... La responsable ajoute : « recruter, c'est bien, mais nous avons une vraie **volonté de fidéliser nos salariés** et de les accompagner ».

[Camille Ruffray L'Orne Combattante](#)

- **Annexe 14 : article du *Publicateur Libre* sur une campagne de recrutement de la Société Fromagère de Domfront**

## À Domfront, la Société fromagère recrute 12 personnes

Suite au départ à la retraite d'une trentaine de personnes sur 2 ans, la Société fromagère de Domfront (Orne) a de forts besoins de personnel. Elle recrute 12 personnes.

Publié le 8 Mars 2019 à 17:20



(©DR)

La **Société fromagère de Domfront (Orne)** du [groupe Lactalis](#), lance un dispositif innovant « Une formation, un emploi », en partenariat avec la **Région Normandie et Pôle emploi**. Elle crée une formation de 2 mois qui va débuter fin avril pour 12 conducteurs de machines de production.

Angela Gaslard, responsable des Ressources humaines, explique :

Pendant cette formation, les demandeurs d'emploi apprendront à conduire une ligne de production, à comprendre un processus, à réaliser un diagnostic de panne, à communiquer, à respecter les règles de sécurité, qualité et hygiène

### **Réunion d'information collective le 22 mars**

Mais avant d'en arriver là, l'entreprise que dirige Alain Tortereau, organise une réunion d'information collective dans ses locaux vendredi 22 mars, avec les deux partenaires et toutes les

personnes intéressées par cette formation.

A cette occasion, nous présenterons l'entreprise, les postes à pourvoir et le dispositif. Tout le monde peut se présenter à condition d'être demandeur d'emploi. Aucun diplôme, aucune expérience ne sont exigés. Il faut juste être motivé et avoir envie d'apprendre

## **Des tests et une formation**

Suite à cette réunion d'information, les personnes intéressées devront passer des tests avec Pôle emploi. Celles qui les auront passés avec succès seront retenues pour suivre la formation qui se déroulera à Domfront. Elles seront embauchées directement en CDI et bénéficieront ensuite de formations en interne sur les différents postes, sur des horaires d'équipes (5 h – 13 h ou 13 h à 21 h).

La responsable des Ressources humaines précise :

Ces personnes profiteront des avantages d'un grand groupe en termes de rémunération, avec un salaire de base, des majorations allant de 60 à 200 %, des paniers repas, le 13<sup>e</sup> mois, intéressement et participation aux bénéfices, plan épargne entreprise et diverses offres du comité d'entreprise, comme les chèques-cadeaux, chèques vacances, repas de Noël, locations et diverses sorties

La Société fromagère propose d'autres postes en CDI : techniciens de maintenance, chefs d'équipes conditionnement et maintenance, chauffeurs laitiers.

**Les personnes intéressées par cette formation doivent postuler au préalable à l'offre Pôle emploi n° 083QTPF. Elles peuvent également envoyer un mail à : [.....@....fr] en précisant : nom, prénom, adresse et numéro de téléphone ou adresser une demande de participation à la réunion d'information directement à l'entreprise : Société fromagère de Domfront, Zone industrielle, 61700 Domfront.**

- Annexe 15 : article du *Publicateur Libre* sur la campagne de recrutement 2019 de la SNV

## À La Chapelle-d'Andaine, la SNV recrute sur différents postes à partir du 1<sup>er</sup> avril

En partenariat avec l'antenne Pôle emploi de La Ferté-Macé, l'agence Leader intérim lance une campagne de recrutement pour l'entreprise SNV\* de La Chapelle-d'Andaine (Orne).

Publié le 10 Mar 19 à 6:24



Audeline Lafosse et Claire Saintellier

Conseillère Pôle-Emploi à La Ferté-Macé, Adeline Lafosse va envoyer une invitation à chaque demandeur d'emploi afin de rencontrer Claire Saintellier de Leader Intérim chargée du recrutement pour l'entreprise SNV, du groupe LDC\*, qui comprend six sites, dont deux à La Chapelle-d'Andaine : un sur la zone artisanale Les Fourmis et l'autre au lieu-dit Pont Morin.

L'entreprise chapelloise va recruter à partir du 1<sup>er</sup> avril. « Différents postes sont à pourvoir pour des hommes ou des femmes à la recherche d'un emploi dans le secteur de l'agroalimentaire : à la découpe, au conditionnement des produits, à la préparation des commandes. »

Les contrats sont pour une période déterminée du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre avec possibilité d'embauche à la fin du contrat. Les horaires sont en 2 x 8 ou en journée continue. Ces contrats sont des postes en intérim gérés par Leader Intérim.

## **Deux réunions**

Claire Saintellier propose deux réunions : **mercredi 13 mars**, de 9 h 30 à 12 h, salle Rougeyron, à la mairie de Domfront, place de la Roirie ; et **jeudi 14 mars**, de 9 h 30 à 12 h, au Centre socioculturel, 14 rue Pasteur à La Ferté-Macé.

Après une présentation collective de l'entreprise et des postes, les demandeurs d'emploi qui désirent se présenter devront fournir un CV.

Après inscription, ils seront reçus individuellement environ 10 mn. Ensuite, les personnes retenues seront contactées pour avoir plus d'informations et la liste des documents à fournir. Les candidats passeront un test sur la sécurité et l'hygiène à Leader Intérim à Lassay les Châteaux.

Contact : Claire Saintellier, Leader intérim, 7 rue du Château, Lassay-les-Châteaux.

*\*SNV : Société normande de volailles ; LDC : Lambert Dodard Chancereul*

[Michel Moriceau Le Publicateur Libre](#)

- Annexe 16 : article de *L'Orne combattante* sur la campagne de recrutement 2018 de Charal

## **L'ORNE** À Flers, Charal lance sa campagne annuelle de recrutement en mai

**L'entreprise Charal recrute dans son établissement de Flers. Plus de vingt postes sont proposés dans quatre domaines différents.**

Publié le 22 Mai 2018

Cela fait maintenant quatre ans que l'entreprise [Charal](#), installée au 370, rue de l'Agriculture à [Flers](#) (Orne), lance une campagne de **recrutement** au mois de mai.

### **25 postes à pourvoir**

De **nombreux postes** sont à pourvoir au sein de l'entreprise.

« *Nous proposons une dizaine d'emplois en tant qu'opérateur conditionnement désosseur pareur, entre cinq à huit postes de conducteur de machine, cinq d'opérateur nettoyage et deux de technicien de maintenance* » annonce Christèle Chesnais, responsable des ressources humaines.



### **Le savoir être, clé de l'embauche**

Mais le nombre d'emplois proposé n'est pas fermé. « L'idée est d'embaucher **tout le monde**, il n'y a pas un nombre de places défini », explique-t-elle. L'entreprise souhaite offrir la possibilité à ceux

qui veulent travailler l'opportunité de trouver un emploi.

*« Le plus important pour nous n'est pas le CV, mais l'envie de travailler, et surtout, le savoir être. »*

**Ponctualité, respect, politesse...** Autant de critères qui sont observés à la loupe par l'équipe de direction lors d'un CDD au poste d'opérateur afin de choisir ses collaborateurs. « Une fois que nous sommes sûrs de la personne, nous la rentrons dans la **formation du Pass'Ifria**, qui débute le **22 octobre 2018** », déclare Christèle Chesnais.

### **Des salaires valorisants**

Cette **formation théorique et technique** permet ensuite de décrocher un **CDI** au sein de l'entreprise.

*« Nous souhaitons **créer de l'emploi** et **renouveler les générations**, puisque nous allons bientôt rentrer dans une période de départs en retraite, explique la responsable. Intégrer les **jeunes** dans nos équipes et les former maintenant nous garanti d'avoir des employés qualifiés plus tard. »*

La **valorisation** du travail des employés passe aussi par un **bon salaire**. Et ça, la direction de Charal l'a bien compris. « Dès l'entrée dans l'entreprise, nos salariés sont **au-dessus du Smic**, indique la responsable des ressources humaines. Notre volonté est de faire **évoluer** nos salariés tout au long de leur carrière. »

Pratique.

Pour postuler envoyer un mail avec CV et lettre de motivation à [...@...fr] ou postuler directement sur le site « Bigard recrute ».

[Anne Monneau L'Orne Combattante](#)

## Table des Figures

Figure 1 : Récapitulatif des entretiens réalisés.....	p 12
Figure 2 : Un espace multi-polarisé.....	p 14
Figure 3 : Population communale 2016.....	p 15
Figure 4 : Part des ouvriers dans la population active par commune en 2015.....	p 16
Figure 5: Part des cadres dans la population active par commune en 2015.....	p 16
Figure 6 : Élections présidentielles 2017. Premier tour. Candidat en tête dans les communes de Normandie.....	p 18
Figure 7 : Poids de l'emploi industriel par bassin d'emploi en 2017.....	p 19
Figure 8 : Les emplois salariés dans l'industrie agroalimentaire par commune en 2016.....	p 20
Figure 9 : Les emplois dans l'industrie agroalimentaire dans le Bocage ornais.....	p 20
Figure 10 : Les emplois dans l'IAA dans le Bocage vendéen.....	p 21
Figure 11 : Les emplois dans l'industrie agroalimentaire dans le Bocage vendéen.....	p 22
Figure 12 : Les entreprises Gillot et Bolaidor à Saint-Hilaire-de-Briouze.....	p 23
Figure 13 : Types de fromages produits par la laiterie Gillot.....	p 24
Figure 14 : Produits commercialisés sous marque Gillot et Vachement normand ! au centre commercial de La Ferté-Macé.....	p 25
Figure 15 : Les locaux de Bolaidor et Gillot.....	p 26
Figure 16 : La Biscuiterie de l'Abbaye.....	p 27
Figure 17 : Les entreprises Flécharde et SNV au Pont-Morin à La Chapelle-d'Andaine.....	p 28
Figure 18 : Le site de la SNV dans la Zone d'Activités des Fourmis.....	p 30
Figure 19 : La chocolaterie Cémoi de Tinchebray.....	p 31
Figure 20 : La Société Fromagère de Domfront.....	p 32
Figure 21 : Charal à Flers.....	p 33
Figure 22 : Présentation synthétique des entreprises étudiées.....	p 34
Figure 23 : Poids de l'emploi agroalimentaire dans l'emploi total.....	p 35

Figure 24 : Offre d'emploi chez SNV sur la vitrine de l'agence Leader Intérim de Lassay-les-Châteaux.....	p 38
Figure 25 : Offre d'emploi chez Cémoi publiée par Adecco.....	p 39
Figure 26 : Part des peu ou pas diplômés parmi la population de 15 ans ou plus par commune en 2015.....	p 41
Figure 27 : Profils de lecture des jeunes reçus aux JDC 2015.....	p 41
Figure 28 : Part des jeunes détectés en situation d'illettrisme lors des JDC 2015.....	p 42
Figure 29 : Répartition des salariés interrogés selon l'âge.....	p 45
Figure 30 : Ancienneté des salariés interrogés.....	p 46
Figure 31 : Types de contrats de travail selon l'employeur.....	p 47
Figure 32 : Types de contrat de travail selon l'âge.....	p 48
Figure 33 : Niveau de formation des salariés.....	p 49
Figure 34 : Niveau de diplôme selon la catégorie sociale en France en 2014.....	p 49
Figure 35 : Liens entre les études suivies par les salariés et leur poste actuel.....	p 50
Figure 36 : PCS du conjoint ou de la conjointe des salariés interrogés selon le type de contrat...p	52
Figure 37 : PCS du conjoint ou de la conjointe selon son sexe.....	p 53
Figure 38 : PCS des mères des salariés interrogés.....	p 54
Figure 39 : PCS des pères des salariés interrogés.....	p 55
Figure 40 : Aire de recrutement des IAA du Bocage Ornais.....	p 56
Figure 41 : Communes de résidence des salariés interrogés.....	p 58
Figure 42 : Temps de trajet domicile travail selon l'employeur.....	p 59
Figure 43 : Temps de trajet domicile-travail de l'ensemble des salariés interrogés.....	p 60
Figure 44 : Aire de recrutement de la Biscuiterie de l'Abbaye.....	p 62
Figure 45 : Aire de recrutement de Gillot et Bolaidor.....	p 62
Figure 46 : Moyen(s) de transport utilisé(s) pour les déplacements domicile-travail.....	p 63
Figure 47 : Abri à deux roues des entreprises Gillot et Bolaidor.....	p 64
Figure 48 : Parking des entreprises Gillot et Bolaidor.....	p 65

Figure 49 : Communes de résidence des salariés de moins de 30 ans.....	p 66
Figure 50 : Communes de résidence des intérimaires.....	p 68
Figure 51 : Statuts d'occupation du logement selon la taille de la commune en France en 2016...	p 69
Figure 52 : Communes de résidence des salariés en CDI.....	p 70
Figure 53 : Logements du bourg de Saint-Hilaire-de-Briouze.....	p 71
Figure 54 : Panneau encourageant la construction de logements à Saint-Hilaire-de-Briouze.....	p 72
Figure 55 : Vue de Lonlay-l'Abbaye depuis la Biscuiterie de l'Abbaye.....	p 73
Figure 56 : Typologie non-exhaustive des logements observés à Briouze.....	p 73
Figure 57 : Trajets domicile travail des conjoints des salariés de Gillot et Bolaidor.....	p 76
Figure 58 : Exemple d'organisation du transport des enfants à l'école.....	p 77
Figure 59 : Loisirs les plus pratiqués selon le sexe.....	p 78
Figure 60 : L'espace VTT-FFC du Domfrontais.....	p 79
Figure 61 : Le réseau hydrographique ornais.....	p 79
Figure 62 : Zones d'attraction commerciale en 1962.....	p 81
Figure 63 : Zones d'attraction commerciale en 2019.....	p 81
Figure 64 : Le supermarché de Briouze.....	p 82
Figure 65 : Le centre commercial de La Ferté-Macé.....	p 83
Figure 66 : Les déplacements domicile-cabinet du médecin généraliste.....	p 84
Figure 67 : Le Pôle Santé de La Ferté-Macé.....	p 85
Figure 68 : Les déplacements pour aller consulter des spécialistes.....	p 86
Figure 69 : Les flux vers les commerces et services à La Ferté-Macé.....	p 87
Figure 70 : Le lycée des Andaines à La Ferté-Macé.....	p 88
Figure 71 : Les bassins de vie bas-normands en 2012.....	p 89

## Table des matières

Remerciements.....	p 1
Sommaire.....	p 2
Introduction.....	p 3
I/ Définitions, méthodologie et présentation du terrain d'étude : un cadrage nécessaire du sujet....	p 5
I.1) Mobilités, modes de vie et activités de l'industrie : les apports bibliographiques.....	p 6
I.1.a) Les mobilités spatiales.....	p 6
I.1.b) Des modes de vie variés selon la commune de résidence.....	p 7
I.1.c) L'industrie agroalimentaire : une industrie rurale par excellence.....	p 8
I.2) Une démarche méthodologique organisée autour d'une enquête par questionnaire et par entretiens.....	p 9
I.2.a) Le recueil d'informations pour mieux cerner le sujet d'étude.....	p 10
I.2.b) L'enquête par questionnaire pour connaître les pratiques des salariés.....	p 10
I.2.c) Des entretiens pour compléter l'enquête par questionnaire.....	p 11
I.3) Le Bocage ornais, un territoire rural.....	p 14
I.3.a) Un territoire multi-polarisé en raison de son maillage urbain.....	p 14
I.3.b) Une population majoritairement populaire qui s'exprime par un vote conservateur.....	p 16
I.4) Des industries agroalimentaires spatialement concentrées mais diverses.....	p 19
I.4.a) Une industrie agroalimentaire bien implantée dans le Bocage ornais.....	p 19
I.4.b) Une situation semblable à celle du Bocage vendéen.....	p 21
I.4.c) Un tissu agroalimentaire composé de huit entreprises diversifiées.....	p 23
I.5) Une dynamique actuelle contrastée entre volontés d'embauches et difficultés de recrutement.....	P 35
I.5.a) Un secteur d'activité employant de nombreux salariés.....	p 35
I.5.b) Des entreprises entretenant des relations avec les élus et entre elles.....	p 36
I.5.c) Des entreprises confrontées à des difficultés de recrutement.....	p 37

Conclusion partielle.....	p 43
II / Les migrations pendulaires des salariés de l'industrie agroalimentaire du bocage : les exemples de Gillot et Bolaidor.....	p 44
II.1) Des salariés plutôt jeunes, en CDI et peu formés.....	p 45
II.1.a) Des salariés majoritairement masculins, jeunes et employés depuis peu.....	p 45
II.1.b) Les contrats de travail : des CDI majoritaires et de nombreux jeunes intérimaires.....	p 47
II.1.c) Des salariés majoritairement peu formés.....	p 49
II.2) Des salariés majoritairement issus de familles populaires.....	p 51
II.2.a) Une connaissance de l'industrie agroalimentaire avant l'emploi actuel.....	p 51
II.2.b) Des conjoints dont les caractéristiques varient selon le contrat et le sexe du salarié.....	p 52
II.2.c) Des salariés enclins à la reproduction sociale.....	p 54
II.3) Les déplacements domicile travail des salariés de l'industrie agroalimentaire.....	p 56
II.3.a) Des entreprises recrutant dans une large moitié occidentale de l'Orne et dans les départements limitrophes.....	p 56
II.3.b) Enquête chez Gillot et Bolaidor, deux entreprises ayant majoritairement des salariés locaux.....	p 57
II.3.c) Des trajets de trajet domicile-travail assez courts.....	p 59
II.3.d) Une aire de recrutement similaire à celle de la Biscuiterie de l'Abbaye.....	p 62
II.3.e) La voiture : le moyen de locomotion le plus utilisé.....	p 63
II.4) Les conditions d'embauche et le logement comme facteurs explicatifs de la localisation résidentielle.....	p 66
II.4.a) Des jeunes plutôt urbains ou périurbains.....	p 66
II.4.b) Des intérimaires plutôt urbains ou éloignés de leur lieu de travail.....	p 68
II.4.c) Des salariés en CDI habitant à proximité de leur lieu de travail.....	p 70
II.4.d) L'offre de logements : vecteur d'attraction des ménages pour les communes.....	p 71
Conclusion partielle.....	p 74
III/ Les déplacements hors-travail : des révélateurs des modes de vie et des dynamiques de polarisation.....	p 75

III.1) Des déplacements familiaux relativement courts en distance.....	p 76
III.1.a) Les déplacements domicile-travail des conjoints : des facteurs explicatifs de la localisation résidentielle.....	p 76
III.1.b) Des déplacements assez courts liés au transport des enfants.....	p 77
III.1.c) Les loisirs : des pratiques sexuées, souvent hors des clubs et proches du domicile.....	p 78
III.2) Les commerces et les services de santé : des indicateurs de rayonnement.....	p 80
III.2.a) Des dynamiques d'attraction commerciale complexifiées.....	p 80
III.2.b) Des déplacements liés aux services de santé qui illustrent le manque de médecins.....	p 84
III.3) Des déplacements hors-travail qui contribuent à la multi-polarisation du Bocage ornais....	p 87
III.3.b) Des déplacements qui correspondent partiellement aux limites des bassins de vie.....	p 89
Conclusion partielle.....	p 91
Conclusion générale.....	p 92
Bibliographie.....	p 94
Annexes.....	p 97
Table des figures.....	p 123
Table des matières.....	p 126

## **Résumé**

Ce mémoire aborde les mobilités et modes de vie des salariés de l'industrie agro-alimentaire qui est un secteur d'activité au sein duquel sept entreprises concentrées spatialement mais diversifiées emploient 2500 personnes dans le bocage ornais. La passation d'un questionnaire aux salariés de deux de ces entreprises (Gillot et Bolaidor) ainsi que des entretiens avec les maires des communes d'implantation de l'ensemble des industries agroalimentaire du terrain d'étude ont permis de recueillir les informations nécessaires à l'analyse des mobilités et modes de vie des salariés de l'agroalimentaire du bocage ornais. De plus, des recherches bibliographiques et statistiques ont été menées en complément de l'enquête de terrain. Dans un premier temps, l'étude des mobilités a permis de caractériser les déplacements domicile-travail des salariés en fonction de la distance, du temps de trajet et des moyens de transport. Il s'avère ainsi que les salariés interrogés sont plutôt des automobilistes qui résident à proximité de leur lieu de travail. Des différences de localisation résidentielle sont néanmoins observées selon le profil des salariés. Dans un second temps, les modes de vie des salariés ont été analysés en abordant à la fois les loisirs, la structure familiale et les déplacements hors travail des salariés. L'étude de ces derniers a notamment permis de mettre en avant la répartition spatiale inégale des services de santé dans l'Orne et peut donc constituer un apport à des réflexions sur l'aménagement du territoire.

## **Summary**

My research project deals with the mobility and lifestyles of employees of the food industry which is a business sector in which seven companies spatially gathered but diversified employ 2500 people in the Bocage ornais. The distribution of a questionnaire to the employees of two of these companies (Gillot and Bolaidor) and interviews with the mayors of the municipalities in which all the food industries of the study area were established made the collection of information necessary for analysis of mobility and lifestyles of employees possible. As a first step, the study of mobility made it possible to characterize employees' commute according to distance, travel time and means of transport. The interviewed employees are rather motorists who live close to their workplace. Nevertheless, there are differences in the residential location according to the profile of employees. As a second step, the lifestyles of employees were analyzed by broaching both hobbies, family structure and off-job mobility of employees. By studying this kind of displacement, this work shows especially the unequal spatial distribution of health services in Orne. It's also an interesting benefit to the thoughts about spatial planning.