



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

RECHERCHES EN ECONOMIE ET SOCIOLOGIE RURALES

LES MARCHÉS RURAUX DU TRAVAIL : VERS UNE SPÉCIALISATION FONCTIONNELLE DES ESPACES ?

Les marchés du travail ruraux présentent certaines spécificités. En raison de leur faible taille, les offres et les demandes d'emploi y sont moins nombreuses et donc moins diversifiées, d'où des difficultés d'appariement des unes aux autres plus fortes que sur les marchés du travail urbains. De plus, les relations d'emploi sont plus souvent "encastrées" dans d'autres relations sociales à la campagne qu'en ville. Ces phénomènes contribuent à rendre les emplois plus stables et les salaires plus faibles dans les zones rurales et à engendrer une spécialisation fonctionnelle des espaces.

Des salaires plus bas et des emplois plus stables dans les petites entreprises de zones rurales

Dans l'ensemble, le niveau des salaires varie selon la position des lieux de travail dans la hiérarchie urbaine : nettement plus élevé dans l'agglomération parisienne que dans les pôles urbains de province et un peu plus haut dans ces derniers que dans l'espace à dominante rurale. Au sein de ce dernier la tendance à la sous-rémunération du travail est plus marquée dans les petites communes de moins de 2 000 habitants que dans les petites villes (voir tableau 1). De plus, ce différentiel de salaire entre les agglomérations urbaines de province et l'espace à dominante rurale dépend fortement de la taille des entreprises : il est plus important dans les très petites entreprises de moins de 10 salariés que dans les autres et disparaît même complètement dans les très grandes de plus de 500 salariés. Ce différentiel est chez les hommes plus fort pour les ouvriers qualifiés ou non, alors que chez les femmes il est sensiblement le même pour toutes les catégories socioprofessionnelles, à l'exception des ouvrières non qualifiées dont le salaire dépend très peu de la localisation car le plus souvent égal au SMIC.

Comme les salaires, la stabilité des emplois dépend de leur localisation : en moyenne beaucoup plus faible dans l'espace urbain parisien que dans les espaces urbains de province et à peine moindre dans ces derniers que dans l'espace à dominante rurale. Mais, partout, les emplois sont

plus stables dans les grandes entreprises que dans les petites. Or ces dernières sont sur représentées dans les zones rurales. A taille comparable, la stabilité de l'emploi est sensiblement plus forte dans l'espace à dominante rurale que dans les espaces à dominante urbaine de province. De plus, on observe au sein des petites entreprises rurales une différence importante selon l'origine géographique des salariés (définie par le lieu de résidence des parents à la fin de leurs études). Les salariés d'origine rurale bénéficient d'une stabilité de l'emploi nettement plus grande que ceux d'origine urbaine (voir tableau 2). Les premiers ont beaucoup plus de chances que les seconds d'être insérés dans les mêmes réseaux de sociabilité locale que leurs employeurs. La relation d'emploi est dans ce cas "encastrée" dans d'autres relations sociales et le coût de la rupture de la première par l'une des deux parties est élevé puisqu'elle risque d'affecter les seconds. Ce type de relation d'emploi, parfois qualifié de "paternaliste", serait donc plus fréquent dans les petites entreprises rurales que dans leurs homologues urbaines car la différence de stabilité de l'emploi selon l'origine des salariés ne se constate que dans les premières. Par ailleurs, en raison de son caractère fortement personnalisé, cette relation d'emploi "paternaliste" est peu contrainte par les institutions (législation du travail, accords interprofessionnels, syndicats, etc.) régulant le marché du travail. Cela contribuerait à expliquer pourquoi la sous-rémunération du travail dans les zones rurales s'observe surtout dans les très petites entreprises.

Tableau 1. Salaire brut moyen 1998 (indice 100 : Autres pôles urbains) selon le lieu de travail

	Pôle urbain de Paris	Communes périurbaines de Paris	Autres pôles urbains	Autres communes périurbaines	Unités urbaines de l'espace à dominante rurale	Communes rurales de l'espace à dominante rurale
Hommes						
Cadres	120.3	105.8	100	98.8	98.0	95.5
Professions intermédiaires	114.0	108.1	100	98.8	97.7	94.9
Employés	109.4	103.3	100	100.1	97.4	97.1
Ouvriers qualifiés	110.9	107.1	100	95.4	95.6	90.9
Ouvriers non qualifiés	101.3	105.9	100	97.2	96.8	92.5
Femmes						
Cadres	123.8	109.1	100	99.0	94.3	93.9
Professions intermédiaires	122.9	110.3	100	98.9	94.1	93.2
Employées	117.6	106.8	100	98.0	94.7	95.3
Ouvrières qualifiées	111.4	105.5	100	96.2	93.4	88.7
Ouvrières non qualifiées	103.1	104.5	100	98.8	99.5	96.3

Source : DADS 1998. Traitement ESR Dijon

Des difficultés plus fortes d'appariement de l'offre et de la demande de travail sur les marchés ruraux du travail

Si le "paternalisme" est plus répandu à la campagne qu'en ville, d'autres phénomènes peuvent jouer également dans la différenciation du fonctionnement des marchés locaux du travail selon leur localisation. Moins denses en emploi et en population que les espaces urbains, les espaces ruraux ont des mar-

chés locaux du travail où les offres et les demandes sont moins nombreuses et de ce fait moins diversifiées, ce qui devrait entraîner des difficultés d'appariement plus fortes: un offreur de travail ayant plus de mal à trouver sur place un emploi permettant de valoriser toutes ses compétences, et un employeur éprouvant plus de difficultés à recruter sur le marché local un salarié possédant toutes les caractéristiques qu'il recherche.

Tableau 2. Stabilité des emplois (pourcentage parmi les salariés occupés en 1988 et en 1993 de ceux qui n'avaient pas changé d'entreprise entre ces deux dates) (ZAUER 1990)

Lieu de travail et origine géographique		Taille des entreprises			Nombre total de salariés
		1 à 49 salariés	50 salariés et plus	TOTAL	
Espace à Dominante Urbaine	Espace parisien	53,9	78,1	70,9	3 380 900
	Autres espaces urbains (dont origine locale) (dont origine non locale)	66,4	82,1	77,3	8 288 800
		66,5	83,7	78,3	4 291 800
		66,4	80,3	76,2	3 997 000
TOTAL		62,9	80,9	75,4	11 669 700
Espace à Dominante Rurale	Unités urbaines	64,9	84,9	76,7	1 066 400
	Communes rurales	71,7	83,9	77,2	997 800
	TOTAL (dont origine locale) (dont origine non locale)	68,7 76,0 62,3	84,5 85,7 83,7	76,9 80,6 74,3	2 064 300 1 192 000 872 300

Source : FQP 93. Traitement ESR Toulouse

Tableau 3. Répartition par catégories socioprofessionnelles des actifs occupés de moins de 35 ans selon le niveau de diplôme et le lieu de travail en 1990 (ZAUER 1990)

Diplôme	Agricult., Artisans, Commer., Chefs d'entr.	Cadres, Prof. intell. supérieures	Professions Inter-médiaires	Employés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Total
Espace à dominante urbaine de Paris							
CAP, BEP	3.0	1.7	14.5	45.1	27.9	7.8	100
Bac, brevet prof.	2.9	9.4	37.0	43.1	5.7	1.8	100
Diplôme du sup.	1.7	45.6	39.5	11.9	0.8	0.4	100
Autres espaces à dominante urbaines							
CAP, BEP	5.3	0.8	9.0	36.5	32.2	16.2	100
Bac, brevet prof.	5.7	4.8	32.7	45.9	7.4	3.5	100
Diplôme du sup.	2.3	31.7	50.9	13.5	1.0	0.6	100
Unités urbaines de l'espace à dominante rurale							
CAP, BEP	7.5	0.4	6.3	30.2	32.2	23.4	100
Bac, brevet prof.	9.8	3.0	33.2	33.6	9.3	11.1	100
Diplôme du sup.	3.6	27.2	54.2	12.8	1.4	0.9	100
Communes rurales de l'espace à dominante rurale							
CAP, BEP	23.7	0.4	5.1	19.8	26.8	24.2	100
Bac, brevet prof.	31.5	2.3	25.2	25.5	7.1	8.4	100
Diplôme du sup.	12.3	20.6	52.1	11.2	1.7	2.1	100

Source : INSEE, recensement de la population 1990 au lieu de travail. Traitement ESR Dijon

Les actifs ont effectivement plus de difficultés à bien valoriser leurs diplômes dans les zones rurales que dans les zones urbaines. Ainsi 32% des jeunes de moins de 35 ans diplômés de l'enseignement supérieur occupent un emploi de cadre ou exercent une profession intellectuelle supérieure quand ils travaillent dans un espace à dominante urbaine de province (tableau 3). Cette proportion tombe dans l'espace à dominante rurale respectivement à 27% dans les unités urbaines et à 21% dans les communes rurales. De même la proportion des ouvriers non qualifiés parmi les jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP atteint 24% dans les zones rurales, contre seulement 16% dans les espaces urbains de province.

Les salariés (du moins les jeunes) éprouvent donc plus de mal à trouver un emploi valorisant bien leurs compétences dans les zones rurales que dans les centres urbains. Qu'en est-il des employeurs? Leur localisation influe-t-elle également sur leurs difficultés de recrutement? Cette question a été peu abordée dans la littérature empirique, du fait sans doute de la rareté des bases de données adaptées pour la traiter. L'exploitation d'une enquête réalisée en 1999 par la Chambre régionale de commerce et d'industrie de Midi-Pyrénées (CRCIMP) auprès d'un échantillon de 1 500 entreprises de la région permet cependant d'éclairer cette question. Elle fournit des informations notamment sur le nombre d'embauches effectuées et le nombre de départs (et leurs raisons) enregistrés en 1998, sur les profils de recrutement affichés en 1999 et sur les difficultés

éventuellement rencontrées à cette occasion. "Toutes choses égales par ailleurs" (taille, secteur), les firmes localisées dans l'espace à dominante rurale embauchent moins que celles implantées dans les pôles urbains de la région. La concurrence entre entreprises sur le marché du travail étant de ce fait moins vive dans les zones rurales, les firmes qui embauchent effectivement devraient donc y rencontrer moins de difficultés pour recruter que dans les villes. Or il n'en est rien. La fréquence des difficultés de recrutement est la même dans les deux catégories d'espace. Elle est même plus élevée dans le rural pour les emplois de cadres. En revanche, les raisons des difficultés rencontrées diffèrent selon la localisation. Les entreprises rurales ont bien, comme prévu, moins de difficultés dues à la concurrence avec d'autres firmes, mais elles en éprouvent davantage que leurs homologues urbaines quand elles ont, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, des exigences fortes en termes de diplômes et d'expérience et surtout quand elles cherchent en dehors du marché local les compétences qu'elles ne trouvent pas sur place. Ces plus grandes difficultés à trouver des travailleurs bien adaptés à leurs besoins conduisent sans doute certains employeurs ruraux à renoncer à en rechercher, d'où des embauches moins nombreuses. De plus, pour les entreprises qui recrutent effectivement, les coûts d'adaptation des nouvelles recrues à leur poste de travail doivent être plus élevés dans le rural que dans l'urbain. Les entreprises rurales devraient donc avoir moins tendance à embaucher pour de courtes périodes. C'est effectivement ce

Tableau 4. Distribution des catégories socioprofessionnelles des salariés employés selon la localisation de leur lieu de travail (ZAUER 1999)

	Pôle urbain de Paris	Communes périurbaines de Paris	Autres pôles urbains	Autres communes périurbaines	Unités urbaines de l'espace à dominante rurale	Communes rurales de l'espace à dominante rurale
Cadres	26.4	12.5	12.0	9.2	7.5	7.8
Professions intermédiaires	26.1	20.5	21.9	16.7	15.2	13.5
Employés	26.1	21.4	26.4	19.1	22.4	18.9
Ouvriers qualifiés	14.2	30.2	27.6	37.1	35.1	37.2
Ouvriers non qualifiés	7.2	15.3	12.2	17.9	19.9	22.6
Total	100	100	100	100	100	100

Source : DADS 1998. Traitement ESR Dijon

que l'on observe. Par ailleurs on constate une moindre tendance des salariés ruraux à démissionner de leur emploi. Ce qui est logique puisque les offres d'emplois alternatifs sont plus rares.

Au total, l'appariement moins facile entre l'offre et la demande de travail dans les espaces ruraux contribue-t-il aussi à y rendre les emplois plus stables.

Une tendance à la spécialisation fonctionnelle des espaces

La plus grande difficulté à valoriser les diplômes dans les zones rurales incite les ruraux les mieux formés à émigrer en ville. De même les entreprises à la recherche d'une main d'œuvre très qualifiée n'auront pas tendance à s'implanter dans les zones rurales. En revanche, celles qui utilisent beaucoup de travail non qualifié (au sens des conventions col-

lectives) trouveront un avantage à être localisées dans ce type d'espace puisque le coût de cette catégorie de main d'œuvre y est plus faible. La proportion des ouvriers non qualifiés parmi les salariés atteint ainsi respectivement 20% et 23% dans les unités urbaines et les communes rurales de l'espace à dominante rurale contre seulement 12% dans les pôles urbains de province (tableau 4). A l'inverse, la proportion des cadres et des professions intermédiaires est nettement plus basse dans les zones rurales que dans les agglomérations urbaines. Toutefois, dans les espaces ruraux, les ouvriers qualifiés sont nettement plus nombreux que les ouvriers non qualifiés. La plus grande stabilité des emplois dans les zones rurales y facilite l'acquisition de compétences spécifiques à l'entreprise et de savoir faire qui ne s'acquièrent que par une longue pratique et donc la formation et la reproduction d'un certain type d'ouvrier qualifié.

Michel Blanc, INRA ESR, Toulouse
mblanc@toulouse.inra.fr

Pour en savoir plus

Blanc, M. ; Aubert, F. ; Detang-Dessendre, C. (1999). Le fonctionnement des marchés du travail ruraux : entre influence du paternalisme et difficultés d'appariement. *Economie Rurale*, n° 250, pp 31-39.

Blanc, M. ; Cahuzac, E. ; Tahar, G. (2002). Externalités d'agglomération et flux de main d'œuvre. *Sciences de la Société*, n° 57, pp 167-182.

Gaigné, C. (2000). Appariement et stabilité de la relation d'emploi dans les espaces ruraux. *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, n° 5, pp 821-840.

Schmitt, B. (éd.) ; Perrier Cornet, P. (éd.) ; Blanc, M. (coll.) ; Hillal, M. (coll.) (1998). Les campagnes et leurs villes. Paris : INSEE (Contours et Caractères), 203 p.

Diffusion, abonnement : INRA Éditions, route de Saint-Cyr, 78026 Versailles Cedex France

Tél : 01 30 83 34 06 - Télécopie : 01 30 83 34 49

Abonnement d'un an (6 n°s): France 24 € ; Étranger 29 €. Paiement à l'ordre du régisseur INRA Éditions

Dépôt légal : 4ème trimestre 2003. Commission Paritaire n° 2147 ADEP.

Réalisation et impression : Suzanne Jumel et Jacky Debret, INRA ESR 65 Boulevard de Brandebourg, 94205 Ivry Cedex.