



# Le travail étudiant dans la restauration

## Entre complément et remplacement

Février 2026

**Pierre Graceffa**

[pierre.graceffa@horecaformabru.be](mailto:pierre.graceffa@horecaformabru.be)

## Table des matières

Introduction.....	3
Partie 1 : Contexte – l’augmentation du travail sous contrat d’occupation étudiant dans la restauration.....	4
Le cadre législatif.....	5
Le fonctionnement du statut « étudiant » .....	5
Les évolutions du contingent .....	6
Le contexte économique sectoriel .....	7
Le besoin d’une main d’œuvre flexible. ....	7
Le besoin d’une main-d’œuvre économique .....	9
La pénurie de main d’œuvre .....	11
Partie 2 : Théorie - Les mécanismes de complémentarité/subsidiarité.....	13
Le cadre théorique .....	14
La dynamique dans la restauration .....	16
Comparaison des travailleurs en termes de flexibilité.....	17
Comparaison des travailleurs en termes de productivité .....	18
PARTIE 3 – Description statistique .....	22
L’évolution de la relation de complémentarité/subsidiarité depuis 2017.....	23
La relation de complémentarité/subsidiarité selon le type de restaurant .....	26
La relation de complémentarité/subsidiarité selon la taille du restaurant .....	29
PARTIE 4 : Discussion - Les externalités .....	32
Le travail .....	32
La compétition dans le secteur .....	33
L’attractivité du secteur .....	34
Le marché de l’emploi .....	35
La sécurité sociale .....	35
PARTIE 5 : Enseignements, limites et implications législatives .....	37
Enseignements et limites .....	37
Implications législatives.....	38
Conclusion .....	41
Bibliographie.....	42
Annexes .....	43

## Introduction

Dans la restauration, le travail des « jobistes » a augmenté rapidement ces dix dernières années. Dans un secteur marqué par des difficultés de recrutement, des coûts du travail élevés et un besoin de travailleurs flexibles, les employeurs ont dû avoir recours à cette main-d'œuvre, pour le meilleur et pour le pire.

Cette augmentation ne peut toutefois être analysée de manière uniforme : dans certains cas, les travailleurs sous statut étudiant sont simplement utilisés pour soutenir les autres travailleurs, dans d'autres, ils les remplacent. Les effets seront alors très différents.

Ce rapport analyse donc le recours à des travailleurs sous statut étudiant dans les entreprises de restauration à travers cette dynamique : dans quelle mesure sont-ils complémentaires ou substituables ?

Pour cela, ce rapport s'organise en cinq parties :

- La partie 1 rappelle d'abord le cadre législatif et le contexte économique du secteur qui expliquent l'augmentation du recours aux travailleurs sous statut étudiant.
- La partie 2 mobilise ensuite un cadre théorique inspiré de l'économie du travail afin de comprendre les mécanismes à l'œuvre.
- La partie 3 s'appuie sur des données statistiques pour analyser la nature de la relation des travailleurs.
- La partie 4 examine les principales externalités liées au développement du travail sous contrat d'occupation étudiant sous le prisme de cette relation de complémentarité/substituabilité.
- La partie 5 conclut le rapport en rappelant les différents enseignements, les limites et en formulant sur cette base des pistes de recommandations législatives.

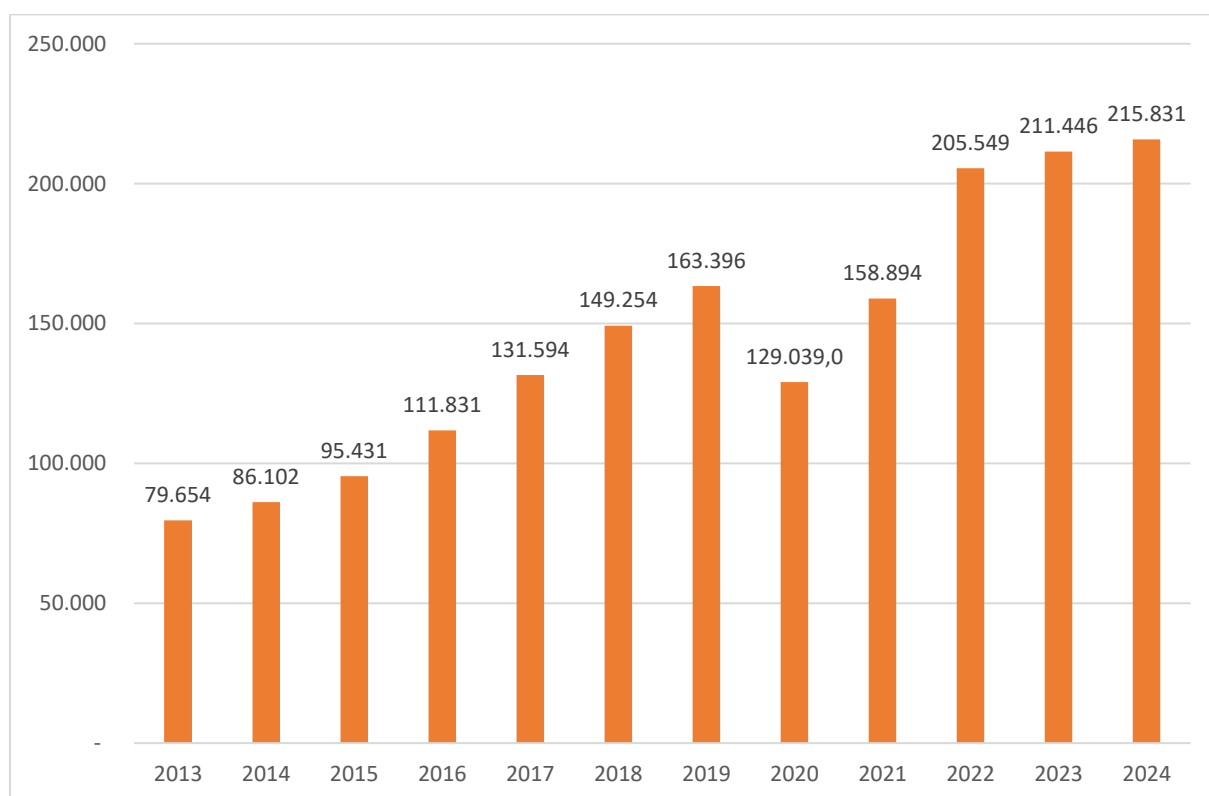
L'objectif n'est pas de juger le travail sous statut étudiant en tant que tel, mais de montrer que ses effets dépendent fondamentalement de la manière dont il est utilisé. Ce rapport vise donc à éclairer les choix législatifs et politiques autour d'un phénomène devenu central dans le fonctionnement des restaurants.

## Partie 1 : Contexte – l’augmentation du travail sous contrat d’occupation étudiant dans la restauration

Cette première partie définit le contexte pour la suite de l’étude. Elle part d’un constat simple, illustré par le graphique 1 : le nombre de postes occupés par des « jobistes » (travailleurs bénéficiant du statut étudiant) dans le secteur de l’Horeca a fortement augmenté ces dix dernières années. Selon les données de l’Office nationale de sécurité sociale (ONSS), on comptait 79 654 jobs étudiants en Belgique en 2013, on en compte 215 813 en 2024. L’augmentation est particulièrement marquée entre 2017 et 2022.

Tandis que les autres parties discuteront de l’impact de cette augmentation sur l’emploi des autres travailleurs, cette première partie met en avant les raisons de cette augmentation. Pour cela, la première sous-partie décrit le fonctionnement du contrat d’occupation étudiant et ses évolutions. La deuxième sous-partie décrit les enjeux propres au secteur de la restauration qui expliquent le recours croissant à la main-d’œuvre étudiante.

**Graphique 1<sup>1</sup> : évolution du nombre de jobs étudiants dans l’Horeca**



<sup>1</sup> Avant 2017, les bases de données utilisées par l’ONSS ne permettaient pas d’éliminer dans certains cas « les doubles comptages ». Le nombre de jobs étudiants par année pourrait être légèrement surestimé de 2013 à 2016.

## Le cadre législatif

Le contrat d'occupation étudiant est défini par la loi du 3 juillet 1978 qui régit les contrats de travail en Belgique. Celui-ci présente certaines spécificités. Il est notamment soumis à un volume de travail restreint appelé « contingent ». Cette première sous-partie s'organise en deux points. Les informations proviennent notamment du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale<sup>2</sup>. Dans un premier point, le fonctionnement de ce contrat de travail est détaillé. Dans le deuxième point, les évolutions législatives historiques relatives au « contingent » sont présentées. Celles-ci expliquent en partie l'augmentation du recours au contrat d'occupation étudiant.

### **Le fonctionnement du statut « étudiant »**

La loi du 3 juillet 1978 définit les conditions pour qu'un travailleur puisse bénéficier du statut étudiant :

- Être inscrit dans un établissement d'enseignement reconnu par les autorités compétentes.
- L'activité principale doit être l'étude. Le travail n'est autorisé qu'à titre accessoire aux études. Ce critère n'est cependant pas défini précisément.
- Il n'y a pas de limite d'âge maximum pour être considéré comme étudiant. Comme pour tout type de contrat, le travailleur doit être âgé d'au moins 15 ans (et respecter certaines conditions) pour conclure un contrat d'occupation étudiant.

La loi définit également le fonctionnement d'un tel contrat d'occupation étudiant :

- Le contrat doit obligatoirement être conclu par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service, à défaut de quoi le travailleur étudiant est présumé être engagé sous contrat de travail ordinaire.
- La période d'essai est réduite à trois jours durant laquelle l'employeur et le salarié peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. En dehors de cette période, la rupture du contrat est soumise à des délais de préavis plus courts que ceux applicables aux contrats de travail ordinaire. A priori, elle n'a pas besoin d'être motivée.
- Le contrat d'occupation étudiant est un contrat à durée déterminée, pouvant être renouvelé à plusieurs reprises. En théorie, l'étudiant jobiste ne peut toutefois pas être occupé de manière ininterrompue pendant plus de douze mois auprès d'un même employeur. La notion d'interruption n'est cependant pas définie précisément par la législation et peut donc être interprétée de manière souple.
- En matière de temps de travail, l'étudiant est soumis aux règles générales applicables aux travailleurs salariés. En pratique, le contrat d'occupation étudiant est le plus souvent un contrat à temps partiel, avec des horaires fixes ou variables.
- En termes de rémunération, comme pour tout travailleur salarié, l'étudiant jobiste a droit à une rémunération brute au moins égale au salaire minimum prévu par la commission paritaire sectorielle applicable à son emploi. Dans certains secteurs, des dispositions sectorielles peuvent prévoir des modalités spécifiques de rémunération.

---

<sup>2</sup> [Contrat d'occupation d'étudiants | SPF Emploi - Travail et Concertation sociale](#)

- L'employeur est soumis, lorsqu'il engage un étudiant, à l'ensemble des obligations prévues par la législation relative au bien-être au travail.

Le statut d'occupation étudiant présente ensuite des particularités relatives à la sécurité sociale. Sous respect du « contingent », le travailleur sous contrat d'occupation étudiant bénéficie d'un régime dérogatoire de cotisations sociales. Les cotisations ordinaires sont alors remplacées par une cotisation de solidarité, dont le taux est inférieur. Lorsque ce contingent est dépassé, l'étudiant peut continuer à travailler mais les prestations excédentaires sont alors soumises aux cotisations sociales ordinaires. En contrepartie de ce régime dérogatoire, le travailleur n'ouvre pas de droits complets à la Sécurité sociale, notamment en matière de chômage et de pension.

*Ainsi, le contrat d'occupation des étudiants est conçu pour faciliter une activité accessoire et temporaire en parallèle des études. Il est particulièrement souple en termes de rupture et d'adaptation du temps de travail tout en assurant un minimum de protection aux travailleurs. Enfin, il permet à l'employeur de profiter d'une main-d'œuvre moins chère et au travailleur d'un salaire net avantageux.*

## **Les évolutions du contingent**

Le contingent n'a pas été défini strictement dans la loi du 3 juillet 1978. Des premières dispositions réglementaires et administratives durant les années 1980 introduisent un contingent limité à 23 jours de travail durant la période d'été. Depuis, cette limite a fait face à de multiples évolutions qui expliquent pourquoi le travail sous contrat d'occupation étudiant a pu autant se développer dans le secteur de la restauration. Voici ces différentes évolutions :

- 1<sup>er</sup> octobre 2005 - Clarification et officialisation du « contingent »

En octobre 2005, le système est clarifié et officialisé : les étudiants sont soumis à des cotisations ONSS « de solidarité » pour un maximum de 23 jours de travail durant le troisième trimestre et de 23 jours de travail durant l'ensemble de l'année.

- 1<sup>er</sup> janvier 2012 - Désaisonnalisation et augmentation du contingent étudiant.

Le système par trimestre est remplacé par un plafond unique de 50 jours par année civile, librement répartissables.

- 1<sup>er</sup> janvier 2017 - Flexibilisation et augmentation du contingent.

Le plafond n'est plus exprimé en jours mais en heures, avec un contingent de 475 heures par année civile. Cette conversion équivaut à environ 60 jours de travail, mais augmente la flexibilité. Auparavant, chaque heure travaillée dans une journée impliquait le décompte d'une journée complète.

- 1<sup>er</sup> janvier 2023 - Augmentation temporaire du contingent.

En réponse à la pénurie de main-d'œuvre post-COVID-19, le gouvernement belge a temporairement relevé le contingent annuel de 475 heures à 600 heures pour l'année 2023. Cette mesure visait à aider les chefs d'entreprise, notamment dans les secteurs en tension comme la restauration. Elle est reconduite pour une année supplémentaire en 2024.

- 1<sup>er</sup> janvier 2025 - Augmentation permanente du contingent. Le contingent est amené à 650 heures par an de manière définitive.

*Depuis sa mise en place, le contingent a donc été progressivement élargi et assoupli. Si, à l'origine, les étudiants ne pouvaient profiter de ce statut que durant 23 « jours » et uniquement au troisième trimestre, ils en disposent aujourd'hui pour 650 heures pouvant être réparties de manière ponctuelle et tout au long de l'année.*

## Le contexte économique sectoriel

La restauration représente un secteur majeur d'emploi de travailleurs sous contrat d'occupation étudiant. Comme illustré par le graphique 1, le recours à cette main-d'œuvre dans l'Horeca a fortement augmenté, notamment entre 2016 et 2022. Pour expliquer ce phénomène, les évolutions du contingent sont à mettre en parallèle avec un contexte économique spécifique. Trois raisons majeures apparaissent alors : le besoin de flexibilité, le coût du travail, la pénurie de main-d'œuvre. Dans cette sous-partie, chacun de ces enjeux est présenté avant d'être discuté dans le temps et dans l'espace. On comprend ainsi comment elles évoluent et dans quelle mesure elles s'observent en Europe.

Cette description se base pour cela sur des données disponibles via Eurostat et sur deux rapports européens. Le rapport « *Accommodation and food service activities: issues and challenges related to labour mobility* » produit par European Labour Authority (ELA) est utilisé pour décrire les enjeux propres au secteur de la restauration. Le rapport « *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe* » produit par Eurostudent contient les éléments relatifs au travail des étudiants.

### **Le besoin d'une main d'œuvre flexible.**

*Le contrat d'occupation étudiant est conçu pour être temporaire et accessoire aux études. Depuis 2017 et le passage de « jours en heures », il offre aussi un haut degré de flexibilité dans l'organisation du travail. Il correspond donc à la fois aux besoins de la restauration et aux attentes des étudiants jobistes.*

Le secteur de la restauration fait face à une demande spécifique (European Labour Authority, 2024) :

- Elle est imprévisible. Elle est dépendante du contexte économique général et change selon les années et les saisons. Elle varie aussi selon différents éléments imprévus comme la météo ou des événements.
- Elle est instable. Elle varie selon les heures de la journée et les moments de la semaine.
- Elle est concentrée sur des moments spécifiques. Il s'agit des temps libres des consommateurs, hors des horaires de travail classique : le soir, les week-ends, les jours fériés.

Pour combler cette demande, les patrons ont besoin qu'une part de leurs salariés s'adapte à ces particularités. Des travailleurs pouvant adapter facilement leur volume de travail, disponibles pour des courtes périodes de travail et notamment à des moments non conventionnels sont donc recherchés. Les étudiants présentent justement des exigences et des disponibilités qui correspondent à ces besoins :

- Le travail est envisagé par les étudiants comme une activité accessoire et temporaire. Généralement, il vise à compléter les ressources financières sans remettre en cause la priorité accordée aux études (Eurostudent – graphique B6.9). Les emplois peu engageants à long terme, contenant une possibilité d'entrée et de sortie facile, sont donc privilégiés.
- Le calendrier académique est marqué par une forte irrégularité. Les périodes de cours, de sessions d'examens, de travaux académiques intensifs et de vacances s'alternent. Les semaines d'études peuvent donc être très chargées ou, à l'inverse, très peu occupées. De plus, pour de nombreux étudiants investis dans des parcours d'études supérieures, une part importante du travail s'organise de manière autonome (Eurostudent - graphique B5.6). Les étudiants recherchent dès lors des emplois compatibles avec ces contraintes, leur permettant d'adapter leur volume de travail d'un mois à l'autre voire d'une semaine à l'autre.
- Les étudiants sont généralement occupés en journée par leurs études. Par contre, ils sont généralement disponibles pour travailler durant les soirées et le week-end. La majorité des étudiants n'ayant pas d'enfants, ces horaires sont moins contraignants pour eux que pour d'autres profils de travailleurs.

Les caractéristiques des étudiants correspondent étroitement à celles recherchées par les employeurs de la restauration : la flexibilité.

Des types de contrats comparables permettant des conditions d'emploi flexibles ont été mis en place dans plusieurs pays européens. Les « minijobs » en Allemagne sont des emplois mineurs avec des temps de travail très réduits et dont la rémunération ne peut dépasser 556 euros par mois (en 2025). Les contrats « zéro heure » développés au Royaume-Uni et aux Pays-Bas n'impliquent aucune indication d'horaires ou de durée minimum du travail. Bien que ces dispositifs ne soient pas exclusivement destinés aux étudiants, c'est généralement le type de contrat utilisé par les étudiants qui travaillent. Dans chaque cas, la restauration figure aussi parmi les secteurs les plus utilisateurs de ces formes d'emploi (Steisel, 2018). Le recours à une main-d'œuvre étudiante pour subvenir au besoin de flexibilité du secteur ne constitue donc pas une spécificité belge. Cela illustre donc une relation logique générale : la restauration a besoin d'une main-d'œuvre flexible et les étudiants ont besoin d'un emploi flexible.

*La comparaison avec d'autres formes d'emploi atypique en Europe fait apparaître une hypothèse : dans la restauration, les chefs d'entreprise ont recours à des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant avant tout pour leur capacité d'adaptation à des horaires et des volumes de travail flexibles.*

Ce besoin d'une main-d'œuvre flexible semble s'inscrire en plus dans une dynamique croissante. Les modes de vie des consommateurs eux-mêmes changent. Sur un temps long, les moments et les méthodes de consommation semblent de moins en moins réguliers et de moins en moins uniformes. Cette évolution s'est accélérée notamment depuis la crise du covid-19 et le développement du

télétravail. La demande est donc de moins en moins prévisible, renforçant l'intérêt des patrons pour des formes de travail flexibles.

## Le besoin d'une main-d'œuvre économique

Au-delà des enjeux de flexibilité évoqués précédemment, le coût du travail constitue un second élément explicatif du recours accru aux jobistes dans les restaurants.

La restauration est un secteur intense en travail, c'est-à-dire que sa production repose fortement sur l'utilisation de main-d'œuvre. La maîtrise du coût du travail constitue dès lors un enjeu particulièrement important pour les chefs d'entreprise du secteur (European Labour Authority – BOX 2.1). Or, les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant sont, sous respect du contingent, soumis à des cotisations de sécurité sociale réduites. À volume d'heures équivalent, avoir recours à des « jobistes » est moins coûteux pour l'employeur.

Le tableau ci-dessous illustre de manière concrète l'écart de coût pour l'employeur entre un travailleur « ordinaire » et un travailleur étudiant. Est appelé travailleur « ordinaire » tout travailleur soumis à des cotisations sociales ordinaires. Cela correspond donc aux travailleurs ne bénéficiant d'aucun régime d'exception. Les données présentées ici peuvent être retrouvées dans le guide social sectoriel Horeca (Fonds social Horeca, 2023). Elles montrent la structure des coûts, pour l'employeur, pour des travailleurs recevant un salaire brut horaire identique, dans le cadre de la commission paritaire 302 (Horeca). Ce salaire correspond à celui d'un travailleur occupé dans le secteur comme « ouvrier » de « catégorie 2 » tel un « commis de cuisine ».

**Tableau 1 : Coûts du travail pour l'employeur selon le contrat d'occupation du travailleur.**

	<b>Ordinaire</b>	<b>Etudiant</b>
Salaire Brut horaire minimum	14,8839 €	14,8839 €
Régime horaire	164,67 heures	6 heures
Prestation Brut	2450,93 €	89,30 €
ONSS Employeur	911,10 €	4,84 €
Congés payés 15,84%	524,44 €	x
Prime de fin d'année 12%	397,05 €	x
Coût salaire	4283,52 €	94,14 €
Coût total (vêtements et transports inclus)	4 410,82 €	100,21 €
Coût total / heure	<b>26,79 €</b>	<b>16,70 €</b>

*Le travailleur sous contrat d'occupation ordinaire est payé au mois. Les calculs sont donc soumis à un régime horaire de 164,67 heures. Le régime horaire appliqué ici au travailleur étudiant est de 6 heures.*

Au final, une heure de travail prestée par un travailleur ordinaire coûte 26,79 euros à l'employeur, contre 16,70 euros pour un travailleur sous statut étudiant, soit une économie de 10,09 euros par heure. À salaire brut horaire égal, le coût total par heure d'un jobiste est fortement inférieur à celui pour un travailleur « ordinaire ». Cela s'explique par des cotisations sociales patronales réduites, l'absence de congés payés et de prime de fin d'année.

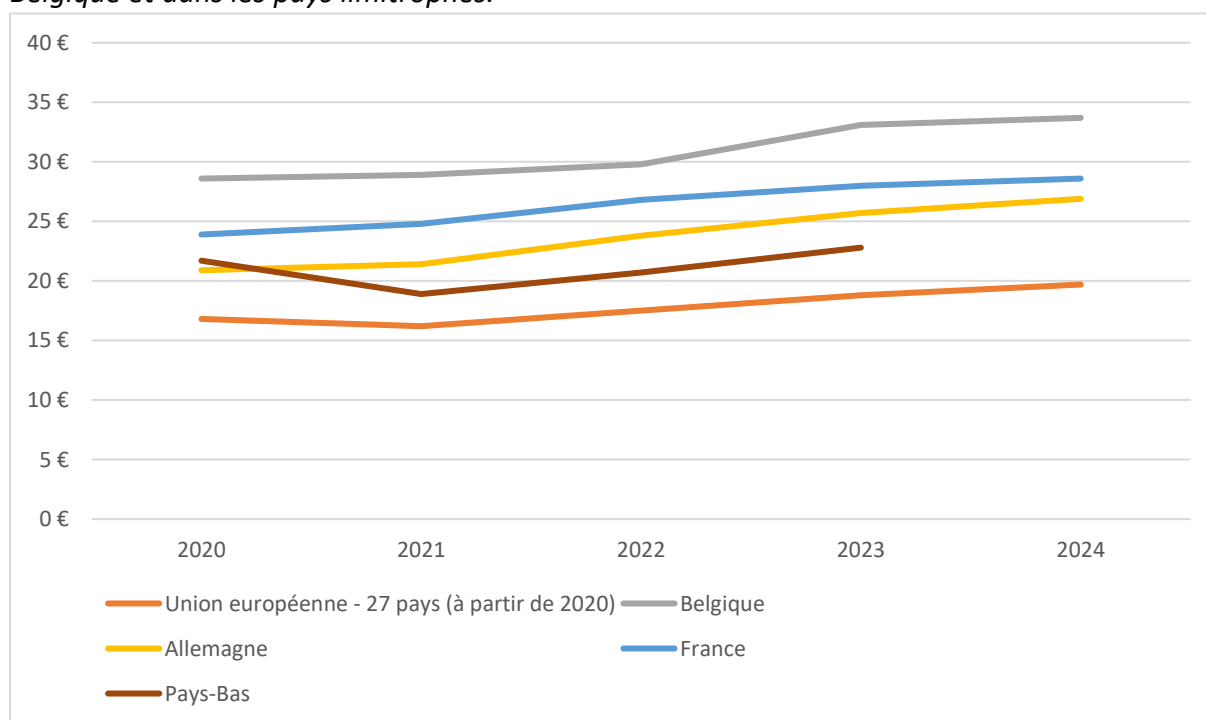
De plus, le tableau présente ces différences à salaire brut égal mais, dans l’Horeca, le salaire brut horaire d’un travailleur sous contrat d’occupation étudiant peut déjà être inférieur à celui d’un autre travailleur :

- Les niveaux de rémunération sont soumis à des barèmes selon sa fonction. Mais, pour un étudiant, la rémunération minimum pour un poste donné correspond à celle de deux catégories inférieures à sa fonction. Par exemple, pour une fonction de « chef de rang » (catégorie 5), un employeur doit verser un salaire brut horaire minimum de 16,5232 € à un travailleur ordinaire (n’ayant aucune année d’ancienneté) tandis qu’il peut verser à un étudiant le salaire brut minimum de la catégorie 3, soit 14,97 €.
- Dans le secteur, le salaire minimum des travailleurs étudiants peut encore être réduit selon leur âge. Ainsi, un étudiant de 15 ans a le droit à un salaire minimum de 70 % (du salaire mentionné dans le tableau), un étudiant de 16 ans a le droit à 80 %, un étudiant de 17 ans a le droit à 90 %. En 2024, les étudiants de 18, 19 et 20 ans peuvent également être payés à 90 % du salaire brut minimum.

L’écart de coût entre les deux « types » de travailleurs (étudiant ou ordinaire) s’agrandit donc encore.

*Le besoin d’une main-d’œuvre économique est d’autant plus marqué que, comparativement à d’autres pays européens, le coût horaire du travail dans l’Horeca est particulièrement élevé en Belgique et qu’il a fortement augmenté ces dernières années.*

*Graphique 2 : Coût de la main-d’œuvre dans le secteur Horeca dans l’Union européenne, en Belgique et dans les pays limitrophes.*



Selon les données d’Eurostat, en 2024, le coût moyen d’une heure de travail dans le secteur s’élève à 33,1 euros en Belgique, contre 28 euros en France, 26,9 euros en Allemagne, 22,8 euros aux Pays-Bas (en 2023) et 18,8 euros en moyenne dans l’Union européenne. La Belgique se classe ainsi parmi les

pays européens où le coût du travail dans l'Horeca est le plus élevé. Cette situation s'explique à la fois par des niveaux de salaires relativement élevés et, surtout, des cotisations sociales et autres charges patronales plus importantes. Le tableau 1 disponible, en annexe, synthétise ces données. En Belgique, 38,4 % des coûts du travail ne sont pas du salaire. C'est plus que dans tous les pays limitrophes.

La question du coût de la main-d'œuvre, centrale en Belgique, est aussi particulièrement actuelle. Le coût moyen de la main-d'œuvre est marqué notamment par une forte augmentation en 2023 : il est passé de 29,8 euros par heure en 2022 à 33,1 euros. Cela s'explique par le mécanisme d'indexation des salaires, qui est automatique en Belgique. La forte inflation de 2022 a ainsi été répercutée dans les salaires.

## **La pénurie de main d'œuvre**

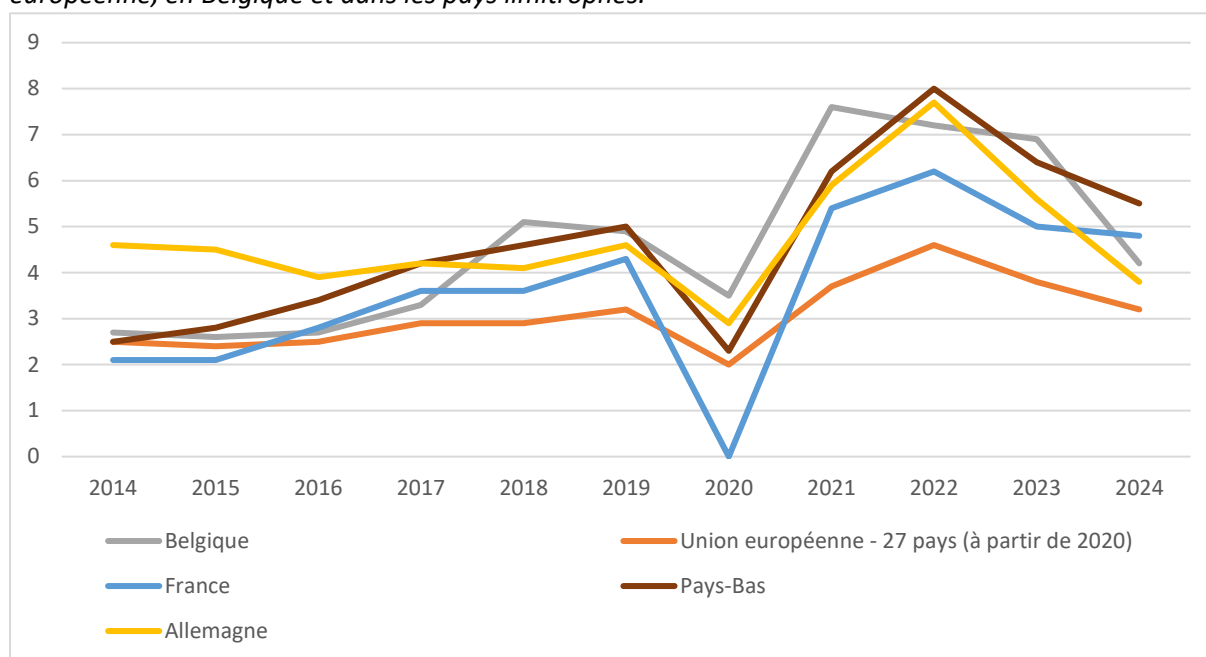
Enfin, la pénurie de main-d'œuvre explique également l'augmentation du recours à des travailleurs sous statut étudiant. En Belgique comme en Europe, les restaurants rencontrent des difficultés de recrutement. Les causes avancées sont multiples et relèvent à la fois de facteurs structurels et conjoncturels.

Sur le plan structurel, les métiers et notamment ceux de la salle souffrent d'une attractivité limitée. Ils sont perçus comme accessibles sans qualification spécifique et nécessitant peu de compétences réelles. Le secteur dans son ensemble pâtit aussi d'une réputation défavorable : les rémunérations seraient faibles, les conditions de travail difficiles, les horaires contraignants et l'organisation du travail trop stricte (Hotrec, 2022). L'emploi dans le secteur est donc peu valorisé et peu de travailleurs potentiels sont attirés par la restauration et ses métiers.

Conjoncturellement, la pénurie s'est aussi amplifiée depuis la crise sanitaire liée au Covid-19 (Hotrec, 2022). Durant les périodes de fermeture ou de forte restriction d'activité, de nombreux travailleurs du secteur se sont retrouvés sans emploi. Certains ont été contraints de se réorienter vers des secteurs ayant repris plus rapidement leur activité. D'autres ont profité de cette période pour remettre en question leurs trajectoires professionnelles, notamment au regard de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. À la sortie de la crise, une partie de ces travailleurs ne s'est pas réinsérée dans le secteur, accentuant durablement les difficultés de recrutement.

La pénurie de main-d'œuvre reste toutefois difficile à mesurer avec précision. Elle varie fortement selon les fonctions, les qualifications requises et les conditions de travail proposées. De plus, l'information disponible à ce sujet dépend de la publication effective des offres d'emploi par les patrons, ce qui n'est pas forcément la norme dans le secteur. Eurostat fournit néanmoins des indicateurs comparables à l'échelle européenne.

Graphique 2 : Taux de vacances d'emploi dans le secteur Horeca depuis 2008 dans l'Union européenne, en Belgique et dans les pays limitrophes.



Le taux de vacances d'emploi correspond à la part de postes de travail « à pourvoir » par rapport à l'ensemble des postes existants. Celui-ci met en évidence les tensions importantes décrites sur le marché du travail de l'Horeca. Ainsi, en 2024, 4,2 % des emplois dans le secteur en Belgique sont vacants. Une dynamique similaire dans les différents pays frontaliers. En France, en Allemagne, aux Pays-Bas, le taux de vacances de l'emploi est élevé. Les difficultés structurelles dont souffre le secteur en Belgique concernent sans doute un grand nombre de pays d'Europe de l'Ouest. Comparativement à l'ensemble des pays européens, la Belgique présente toutefois un taux de vacance de l'emploi dans le secteur particulièrement élevé.

Le graphique montre aussi comment le phénomène a été particulièrement intense pendant le covid. Il atteint un pic en 2022 et semble depuis se résorber légèrement.

Dans ce contexte de pénurie persistante, les étudiants représentent une armée de réserve de main-d'œuvre pour les chefs d'entreprise.

Le nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur est élevé et leurs parcours de formation s'inscrivent souvent dans la durée, avec des cursus qui peuvent s'étendre ou se prolonger sur plusieurs années. Le contrat d'occupation étudiant facilite donc l'accès à l'emploi pour cette large population. Les évolutions récentes du contingent permettent en plus aujourd'hui de cumuler études et emploi sur un volume horaire significatif, fixé à 650 heures par an.

De plus, les enjeux de précarisation des étudiants poussent cette population plus fortement vers le marché du travail (Eurostudent - graphique B6.7). Dans un contexte où les coûts de la vie augmentent (logement, énergie, alimentation, sorties...), les étudiants sont particulièrement fragilisés. Pour une part importante d'entre eux, le travail est donc plus que jamais indispensable pour s'assurer un niveau de revenus minimum. Le contrat d'occupation étudiant représente alors une opportunité d'intégrer le marché du travail facilement et d'obtenir des revenus.

C'est donc une main-d'œuvre importante et fortement activable.

*Dès lors, pour de nombreux patrons confrontés à des difficultés de recrutement, le recours aux étudiants constitue une solution pragmatique pour combler, au moins partiellement, le volume de travail laissé vacant par les travailleurs ordinaires.*

Le travail sous statut « job étudiant » s'intègre dans un cadre législatif spécifique. Les évolutions récentes de ce cadre, en lien avec les enjeux propres au secteur, expliquent le recours massif à cette main-d'œuvre dans les établissements de restauration. À travers la suite de ce rapport, les impacts de cette augmentation seront étudiés. Pour cela, il faut d'abord tenter de comprendre la relation qui unit travailleurs sous statut étudiant et travailleurs « ordinaires » : les jobistes viennent-ils compléter ou remplacer les autres travailleurs ?

## Partie 2 : Théorie - Les mécanismes de complémentarité/subsidiarité

La première partie présente le contexte relatif à la dynamique du « job étudiant » dans la restauration. Aujourd'hui, les jobistes sont devenus une main-d'œuvre à part entière pour les employeurs. Cette arrivée massive pourrait avoir un impact sur les autres travailleurs. Cette partie tente donc de définir la nature de cet impact en répondant à une question : les jobistes sont-ils utilisés simplement en soutien des travailleurs ordinaires ou pourraient-ils les remplacer ?

Si les étudiants complètent les autres travailleurs, le développement d'un statut étudiant a créé de l'emploi et n'en a pas détruit. S'ils remplacent même en partie les travailleurs ordinaires, une part de l'emploi a été détruite. On appelle ce phénomène « effet d'éviction ». Le mémoire rédigé par Romane Steisel en 2018 semble être la seule étude qui mesure l'effet d'éviction lié au contrat d'occupation étudiant en Belgique. L'étude conclut que la réforme de 2017 du statut étudiant a eu un impact négatif réduit mais significatif sur l'emploi des jeunes travailleurs non étudiants dans le secteur HORECA. Ces résultats restent cependant datés et limités. Depuis, l'emploi de travailleurs sous contrat d'occupation étudiant a tant augmenté que l'effet d'éviction pourrait s'être amplifié et touché l'ensemble des travailleurs ordinaires. Quantifier ce potentiel effet d'éviction semble particulièrement complexe car l'évolution du contrat d'occupation étudiant s'enchevêtre avec d'autres mesures, notamment relatives au plan Horeca. Entre la lutte contre le travail au noir, l'élargissement des heures supplémentaires nettes, le développement des flexi-jobs et du travail occasionnel, il est difficile d'isoler l'effet sur l'emploi de l'évolution du contrat d'occupation étudiant (Cour des comptes, 2019). Cela s'inscrit en plus dans un contexte où le secteur a été touché par de nombreuses crises (le covid) qui ont bouleversé l'emploi. Pour tenter d'évaluer ce potentiel effet d'éviction, le choix a donc été fait de miser plutôt sur une approche qui combine un modèle théorique et une analyse du terrain. L'effet d'éviction ne sera pas quantifié précisément mais les dynamiques agissant entre les travailleurs occupés sous différentes formes de contrats seront éclaircies.

Pour cela, la nature de la relation entre deux profils de travailleurs est d'abord étudiée dans une première sous-partie appelée « cadre théorique ». Ce cadre théorique repose sur l'arbitrage fait par l'employeur entre les travailleurs. Il a été construit « sur-mesure » pour correspondre spécifiquement à la question étudiée dans ce rapport mais s'intègre de manière cohérente dans des réflexions larges

autour de l'emploi flexible et de son impact sur les autres formes d'emploi. De nombreux autres travaux qui interrogent les relations de complémentarité-subsidarité entre travailleurs flexibles et travailleurs fixes de manière théorique ou empirique et dans différents contextes ont donc servi d'inspiration. Une attention particulière a notamment été portée à deux travaux qui étudient l'impact des flexi-jobs sur l'emploi (Jeannée, 2023) (Van Der Linden, 2024).

Les mécanismes décrits dans ce cadre théorique sont ensuite détaillés spécifiquement dans le contexte des travailleurs sous statut « job étudiant » et du secteur de la restauration dans la deuxième sous-partie. L'analyse sollicite alors pour cela les informations présentées en première partie. Des entretiens auprès de cadres d'organisation syndicale du secteur Horeca (travailleurs et chefs d'entreprise) ont également été réalisés pour approfondir cette description.

## Le cadre théorique

En théorie économique, deux biens sont appelés « complémentaires » si la consommation de l'un augmente le désir de la consommation de l'autre. Ils sont appelés « substitués » si la consommation de l'un réduit le désir de consommation de l'autre. Ici, pour définir si les étudiants sont substituables ou complémentaires aux autres travailleurs, on considère l'arbitrage de l'employeur qui demande du travail (Fays, Mahy, & Rycx, 2022).

Ainsi, l'employeur a le choix entre deux « mains-d'œuvre » A et B. Elles seront complémentaires si engager un travailleur A augmente le désir d'engager un travailleur B (et vice-versa). Ils sont substituables si, à l'inverse, engager plus de main-d'œuvre A implique d'engager moins de main-d'œuvre B (et vice-versa).

L'employeur va arbitrer entre les travailleurs A et B de manière à maximiser ses profits. Les travailleurs génèrent du profit pour l'employeur quand ils répondent à la demande des consommateurs. Ici, l'entreprise fait face à une demande en partie instable. Dans ce cadre, l'espérance de profits liée au travail dépend de deux caractéristiques propres à chaque travailleur :

- **La productivité** : le rapport entre les produits générés par le travail et les coûts pour l'employeur. On considère ici le produit du travail dans le cas où la demande est effectivement présente.
- **La flexibilité** : la facilité avec laquelle l'employeur peut adapter le volume de travail aux variations de la demande.

Si deux travailleurs présentent des caractéristiques opposées, ils seront complémentaires. Ainsi, si les travailleurs A ont une grande productivité mais moins de flexibilité que les travailleurs B, l'employeur a intérêt à engager des travailleurs A pour répondre à la part stable de la demande et à engager des travailleurs B pour satisfaire la part instable de la demande.

À l'inverse, si les deux profils présentent des caractéristiques similaires, ils seront substituables : si les travailleurs A ont une grande productivité mais aussi plus de flexibilité que les travailleurs B, l'employeur a intérêt à engager uniquement des travailleurs A, qu'importe le niveau de stabilité de la demande.

Ainsi, pour définir si des travailleurs vont se compléter ou se substituer, il faut comprendre ce qui détermine la « flexibilité » et la « productivité ».

La flexibilité d'un travailleur est définie comme « la facilité avec laquelle l'employeur peut adapter le volume de travail aux variations de la demande ». Ces variations apparaissent sur différentes échelles de temps : de manière structurelle, conjoncturelle ou immédiate. La flexibilité d'un travailleur peut donc symétriquement se définir selon ces différentes échelles :

- À long terme, la flexibilité d'un travailleur est déterminée par **la force du lien** qui l'unit à l'employeur. Un travailleur est « flexible » si le lien qui l'unit à l'employeur peut facilement être brisé. Le patron peut alors, s'il fait face à une diminution de la demande, se séparer du travailleur. Le travailleur peut lui aussi, s'il le désire, arrêter son activité dans l'entreprise. Ce lien est avant tout juridique, régi par un contrat, mais aussi moral, régi par les engagements réciproques entre le chef d'entreprise et le travailleur. La flexibilité d'un travailleur dépend donc du **type de contrat** mais aussi du **degré d'engagement** dans l'entreprise.
- À moyen terme, la flexibilité d'un travailleur est déterminée par **l'adaptabilité de son volume de travail**. Un travailleur est flexible si l'employeur peut facilement modifier le nombre d'heures de travail qu'il exerce. Le patron peut alors, s'il fait face à une variation conjoncturelle de la demande, adapter le volume de travail. Cela est donc défini dans **les termes du contrat** mais dépend également de **normes propres** à la fonction, à l'entreprise, ou au secteur dans lequel le travailleur s'implique.
- Dans l'immédiat, la flexibilité d'un travailleur est déterminée par ses **disponibilités**. Au-delà du volume de travail défini dans le contrat, un travailleur est flexible si le patron peut choisir les moments de travail. Cette disponibilité est unique à chaque travailleur. Elle dépend de ses **attentes** et de ses **contraintes personnelles**.

Ainsi, un travailleur « flexible » a un degré d'engagement faible dans l'entreprise, un volume horaire variable et une grande disponibilité horaire. Le degré de flexibilité d'un travailleur dépendra de son contrat, de son degré d'engagement, de normes propres à l'entreprise mais aussi de ses attentes et de ses contraintes personnelles. À l'échelle de l'équipe, **la flexibilité est aussi positivement corrélée au nombre de travailleurs**. À volume de travail égal, plus l'équipe est composée d'un grand nombre de travailleurs, plus la diversité d'attentes et de contraintes est importante. Le chef d'entreprise a donc plus de solutions envisageables pour répondre à des variations inattendues de la demande.

La productivité d'un travailleur a été définie comme « le rapport entre les produits générés par le travail et les coûts pour l'employeur ». Ces deux éléments dépendent d'abord du poste de travail (la fonction qu'il occupe et l'environnement spécifique à l'entreprise dans laquelle il évolue) du travailleur. Selon la fonction qu'il occupe et l'entreprise pour laquelle il travaille, les produits (ou gains) et les coûts d'un même travailleur seront différents. Dans un contexte d'arbitrage entre différents profils de travailleurs, ce poste de travail est défini par l'employeur. Les déterminants des produits et des coûts d'un travailleur sont donc analysés à **poste de travail égal**.

- **Les gains générés par** un travailleur varient d'abord selon ses **compétences**. Il s'agit des techniques, qualités et connaissances acquises durant sa formation initiale et ses expériences précédentes. Théoriquement, plus un travailleur est compétent, plus les gains de son travail seront élevés. Cette productivité évolue ensuite selon l'expérience engrangée par le travailleur dans l'entreprise. On définit cela par **l'implication** du travailleur. Cette implication correspond à l'intensité du travail (volume de travail effectué dans l'entreprise par le travailleur sur une période donnée) et à la longévité du travailleur (durée de l'activité dans le temps pour un travailleur dans une entreprise). Un travailleur impliqué dans l'entreprise travaille beaucoup et pendant longtemps. En théorie, cela influence positivement les gains qu'ils génèrent.

Les coûts liés à l'emploi d'un travailleur peuvent ensuite être classés ainsi :

- **Les coûts liés au travail**, qui dépendent directement de la quantité de travail effectuée. Il s'agit du salaire mais aussi d'autres frais variables à charge de l'employeur (les cotisations de sécurité sociale, les primes de fin d'année, les congés payés). Tous ces coûts sont définis en Belgique par le droit du travail. Ils varient notamment **selon le type de contrat** qui unit travailleur et employeur.
- **Les coûts « cachés » liés à l'intégration** d'un nouveau travailleur dans l'entreprise, qui sont fixes (Flabbi & Moro, 2010). Il s'agit notamment des coûts relatifs au **recrutement du travailleur** et à **son adaptation dans l'entreprise**. Attention, si ceux-ci ne sont pas forcément monétaires, ils n'en demeurent pas moins une charge incompressible pour le patron. Le recrutement du travailleur dépend **de la tension sur le marché de l'emploi** tandis que la vitesse d'adaptation du travailleur dans l'entreprise varie selon la **régularité du travail**. Plus un travailleur est actif régulièrement, plus il intègre rapidement les méthodes de travail spécifiques à l'entreprise. Il faut ajouter à cette charge « par travailleur » des coûts de **coordination** fixes à l'échelle de l'équipe. Gérer une équipe implique du travail relatif aux ressources humaines : la gestion des plannings, des payes, l'organisation du travail. Toutes ces tâches administratives ne dépendent pas directement du volume de travail effectué par chacun des travailleurs mais plutôt du nombre total de personnes dans l'équipe. Les coûts associés à cette charge de travail varient toutefois selon **les outils** dont dispose le chef d'entreprise pour réaliser ces tâches de coordination.

Ainsi, à poste de travail équivalent, la production d'un travailleur dépend de son implication et de ses compétences. Les coûts de son travail varient selon le type de contrat, le volume de travail et sa régularité. D'autres facteurs exogènes pour le travailleur agissent aussi sur les coûts fixes : la tension sur le marché de l'emploi, les outils disponibles. A l'échelle de l'équipe, **la productivité est alors négativement corrélée au nombre de travailleurs** : plus l'équipe est composée d'un grand nombre de travailleurs, plus les coûts fixes liés à l'intégration des travailleurs et à la coordination générale représentent une charge importante. Chaque travailleur sera aussi moins productif car son activité sera moins intense. À volume de travail égal, une petite équipe est donc plus productive qu'une grande.

## La dynamique dans la restauration

Ce deuxième point vise à intégrer dans le cadre théorique la réalité du secteur de la restauration en Belgique. L'objectif est d'analyser la relation entre les travailleurs sous statut « job étudiant » et les « travailleurs ordinaires ». Les profils de ces travailleurs ordinaires sont divers et il est difficile de dégager des caractéristiques claires. Si certaines nuances au sein de cette population sont régulièrement discutées, il sera admis dans la suite de cette partie que les travailleurs ordinaires correspondent plutôt à des travailleurs fixes, engagés en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée relativement longue.

Afin de définir dans quelle mesure les étudiants (sous contrat d'occupation étudiant) sont complémentaires ou substituts aux autres travailleurs (sous d'autres formes d'emploi) dans le cadre

de la restauration en Belgique, il nous faut mesurer l'écart de productivité et de flexibilité entre ces deux « populations » de travailleurs. Pour cela, nous allons utiliser les différentes variables de flexibilité et de productivité définies dans le « cadre théorique ».

## **Comparaison des travailleurs en termes de flexibilité**

Tel que défini dans le « cadre théorique », la flexibilité d'un travailleur est déterminée d'abord par la force du lien qui l'unit à l'employeur. Cette force dépend du type de contrat et de l'engagement du travailleur.

Les contrats étudiants sont soumis à des délais de préavis courts et sont donc faciles à résilier. En plus, pour l'étudiant, le travail est considéré comme une activité temporaire qu'il effectue le temps de ses études. Il ne s'engage donc pas dans l'entreprise pour longtemps.

Les travailleurs ordinaires, eux, sont plus fortement liés à l'entreprise. Les contrats sont plus rigides et impliquent des délais de préavis plus longs. L'engagement dans l'entreprise est aussi généralement plus fort. Le travail est vraisemblablement l'activité principale dont dépendent leurs revenus et leur carrière.

*Le chef d'entreprise aura donc généralement moins de difficultés, légales, financières ou morales, à se séparer d'un travailleur sous contrat étudiant ou à ne pas renouveler son contrat.*

La flexibilité d'un travailleur est déterminée ensuite par l'adaptabilité de son volume de travail. Cette adaptabilité est définie dans les termes du contrat mais varie aussi selon des normes relatives au secteur ou à l'entreprise.

Le contrat d'occupation étudiant est soumis aux règles générales concernant le temps de travail. Cependant, pour la plupart, il s'agit de contrats à temps partiel et à horaires variables. Les étudiants ne peuvent en effet pas conserver leur statut en travaillant à temps plein. Même si les contrats indiquent un horaire, celui-ci est souvent indicatif et variable. Les horaires des jobistes sont donc généralement facilement modelables et, dans les faits, ils sont souvent fixés à la semaine ou à la quinzaine. Dans certaines entreprises, il arrive même que le jobiste soit sollicité ou congédié juste avant le début de la période de travail.

Si les étudiants sont soumis à un contingent horaire, les travailleurs ordinaires sont généralement occupés pour des volumes horaires plus importants. Or, les travailleurs à temps plein peuvent exiger leurs heures, peu importe le niveau d'activité. Pour les travailleurs à temps partiel, la norme veut que le volume horaire hebdomadaire soit généralement strict et les horaires sont souvent fixes. Et, même dans le cadre de travailleurs ordinaires à temps partiel et à horaires variables, l'accès aux horaires est généralement prédéfini plus à l'avance et mieux respecté que pour les jobistes.

*Comparativement aux travailleurs « ordinaires », le volume de travail des travailleurs sous contrat étudiant est généralement plus facilement adaptable.*

Enfin, la flexibilité d'un travailleur est déterminée par sa disponibilité immédiate. Celle-ci dépend de ses attentes et de ses contraintes. Dans la restauration, ce besoin de travailleurs disponibles immédiatement se fait généralement ressentir pour des « pics précis d'activité » durant les repas et à des horaires contraignants.

Les étudiants sont disponibles pour des courtes périodes. Ils ont généralement assez peu de contraintes personnelles et sont particulièrement disponibles pour des horaires « décalés » (soir, week-end, jours fériés). Comme l'activité est accessoire aux études, ils sont généralement plus enclins à accepter des courtes périodes de travail.

Relever strictement les attentes et les contraintes de tous les travailleurs ordinaires simultanément est impossible, car celles-ci dépendent de la situation de chacun. Il apparaît toutefois globalement que ces travailleurs sont moins souvent enclins à accepter des horaires coupés et contraignants que les étudiants. Les exigences d'un grand nombre de travailleurs vis-à-vis de ces aspects « horaires » seraient d'ailleurs particulièrement élevées depuis le covid (Hotrec, 2022).

*Dans l'organisation immédiate et pour des horaires particuliers, les jobistes apparaissent souvent plus disponibles que les travailleurs ordinaires.*

## **Comparaison des travailleurs en termes de productivité**

La productivité d'un travailleur est déterminée d'abord par le niveau de gains qu'apporte son travail. Ces gains dépendent du niveau de compétence et d'implication du travailleur.

Dans la restauration, le type de compétences recherchées varie selon le profil de fonction. Pour certaines fonctions, réaliser des gains implique de maîtriser des compétences spécifiques à un métier. Le sommelier doit avoir des connaissances approfondies, le pâtissier maîtriser des techniques précises. Mais, pour de nombreuses autres fonctions du secteur, la quantité de gains réalisés repose avant tout sur des compétences « transversales », moins spécifiques à un métier et plus générales. Ainsi, la gestion du stress, l'empathie, la forme physique, le contact client sont valorisés pour les fonctions de salle. En général, les fonctions les moins qualifiées exigent plutôt plus de ces compétences « transversales » et moins de compétences spécifiques.

Les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant n'ont pas reçu de formation spécifique de restauration et n'ont donc généralement pas ou peu de compétences « spécifiques » aux métiers du secteur. En revanche, de nombreux étudiants présentent des compétences transversales particulièrement adaptées pour certaines fonctions. Ils sont généralement jeunes et donc en relativement bonne santé physique. Leur parcours scolaire développe de multiples capacités utiles dans la restauration comme la mémoire, l'aisance à l'oral et, souvent, la connaissance de plusieurs langues. Enfin, l'environnement scolaire apporte certaines aptitudes en termes de contact social et de présentation utiles dans le secteur, notamment pour la relation client (van der Meer & Wielers, 2001).

L'implication des jobistes dans l'entreprise est limitée. En théorie, elle ne dure que le temps des études et doit respecter le contingent horaire qui reste restreint. Cette implication tend toutefois à augmenter avec l'allongement de la durée des études et l'élargissement du contingent. Aujourd'hui, certains étudiants exercent donc un « job » dans la restauration pendant de nombreuses années avec un volume horaire annuel non négligeable.

Les travailleurs sous contrat ordinaire sont eux plus probablement formés et ont accumulé plus d'expérience. Ils s'engagent aussi dans l'entreprise plus intensément (plus d'heures) et plus longtemps. Ils dégageront ainsi généralement des gains supérieurs aux jobistes. Cela doit toutefois être relativisé. La restauration est un secteur d'intégration. Ainsi de nombreux travailleurs ordinaires n'ont pas ou peu de formation initiale et n'ont pas encore accumulé de forte expérience. En termes de « longévité », qu'il s'agisse de profils de fonction à compétences « spécifiques » ou « transversales », la culture du secteur et ses conditions actuelles (pénurie de main-d'œuvre) sont telles que de nombreux travailleurs changent régulièrement d'employeur. Le taux de rotation (turnover) dans le secteur est donc particulièrement élevé (ELA - graphique 3.4). Enfin, l'intensité du travail des travailleurs ordinaires est relative car de nombreux travailleurs du secteur exercent leur métier à temps partiel (ELA - graphique 3.6).

*À postes de travail égaux, les étudiants génèrent donc des gains inférieurs aux travailleurs ordinaires. Ces différences apparaissent toutefois limitées dans la restauration pour les fonctions à compétences « transversales » (notamment les métiers moins qualifiés et dans le domaine de la salle). Elles pourraient également se réduire avec l'implication croissante des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant.*

La productivité d'un travailleur est ensuite déterminée par les coûts liés au travail. Dans l'Horeca, le niveau de salaire minimum auquel le travailleur sera soumis varie selon un « barème » relatif au poste de travail et à l'expérience dans l'entreprise. D'autres charges, comme les cotisations patronales, les vacances annuelles, les primes, s'ajoutent ensuite à ce salaire pour compléter le coût horaire. Comme illustré par le tableau 1 (partie I), le coût horaire pour l'employeur d'un travailleur sous contrat étudiant est largement inférieur à celui d'un travailleur sous contrat « ordinaire ».

Il convient toutefois de nuancer cette opposition, car certains dispositifs permettent également de réduire le coût d'un travailleur ordinaire (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale<sup>3</sup>) :

- La réduction « premiers engagements <sup>4</sup> », par exemple, prévoit une réduction significative des cotisations sociales patronales pour les premiers travailleurs embauchés. Sous certaines conditions, l'employeur peut bénéficier, pour le premier travailleur engagé, d'une réduction forfaitaire importante et illimitée dans le temps des cotisations patronales de base, actuellement plafonnée à environ 3 100 € par trimestre. Pour les deuxième et troisième travailleurs engagés, des réductions dégressives sont accordées pendant une période limitée.
- La réduction groupe-cible Horeca constitue un autre mécanisme spécifique : sous certaines conditions, un employeur relevant du secteur Horeca peut bénéficier chaque trimestre d'une réduction directe de cotisations ONSS pour un maximum de cinq travailleurs fixes à temps plein. Le montant de la réduction s'élève à 800 € par trimestre pour les travailleurs de moins de 26 ans et à 500 € pour les travailleurs plus âgés. Cette mesure est actuellement en vigueur, bien que des projets de réforme fédéraux évoquent sa possible suppression à partir de 2026.
- D'autres aides complémentaires existent au niveau régional. En région de Bruxelles-Capitale, par exemple, le dispositif Activa vise l'insertion des demandeurs d'emploi éloignés du marché

---

<sup>3</sup> [Réductions groupe-cible sectorielles | SPF Emploi - Travail et Concertation sociale](#)

<sup>4</sup> Ce dispositif est actuellement soumis à des réformes concernant les 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> travailleurs.

du travail en facilitant leur engagement. L'employeur peut alors recevoir une aide financière compensant une partie du coût salarial du travailleur recruté.

Ces différents dispositifs ne sont en principe pas cumulables entre eux pour un même travailleur. Les deux premiers concernent un nombre limité de travailleurs et ciblent donc plutôt les petites entreprises, la troisième cible directement certains publics. Dans le secteur de la restauration, largement composé de petites et très petites entreprises et caractérisé par une main-d'œuvre partiellement éloignée de l'emploi, ces mécanismes jouent un rôle non négligeable. Leur impact financier demeure toutefois généralement inférieur à celui procuré par le recours au contrat d'occupation étudiant, notamment dans les plus grandes entreprises.

*Dans l'ensemble, avoir recours à des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant implique un coût horaire moindre. Cela est moins vrai dans les petites entreprises.*

Enfin, la productivité d'un travailleur est déterminée par des coûts cachés relatifs à son intégration et à la coordination de l'équipe.

L'importance des coûts relatifs à l'intégration des travailleurs dépend avant tout du volume horaire de chaque travailleur. Comme ces coûts sont incompressibles, ils représentent une charge plus grande pour les travailleurs dont l'activité dans l'entreprise est réduite. Or, les étudiants sont soumis à un contingent horaire, ce qui limite d'emblée leur volume d'activité. Comparativement aux travailleurs ordinaires, qui exercent généralement des plus grands volumes horaires, la charge relative au recrutement des jobistes et à leur adaptation dans l'entreprise est plus importante. Ces différences peuvent toutefois être relativisées dans le contexte des étudiants et du secteur de la restauration.

La charge liée au recrutement d'un nouveau travailleur varie notamment selon la tension sur le marché de l'emploi. Cette tension est réduite en ce qui concerne les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant. En effet, si la restauration fait face à une pénurie de main-d'œuvre ordinaire, les étudiants, eux, représentent une « armée de réserve » considérable et facilement activable. De plus, les étudiants sont intégrés à des groupes sociaux larges, liés à leurs études. Dans les faits, les patrons qui cherchent des travailleurs sollicitent le réseau de leurs jobistes pour trouver rapidement des candidats.

L'adaptation de tout travailleur dans une entreprise de restauration est aussi relativement facile. Dans le secteur, le travail est souvent réalisé en équipe et, généralement, les nouveaux collaborateurs intègrent les pratiques propres à l'entreprise sur le terrain. Auprès de leurs collègues, ils reproduisent les gestes, comprennent les usages et les méthodes, questionnent et demandent de l'aide si besoin. Qu'il s'agisse de travailleurs « ordinaires » ou d'étudiants, l'adaptation à l'entreprise ne représente donc pas une charge si importante pour l'employeur. Cela varie toutefois fortement selon l'environnement de travail. Certaines structures ont des procédures bien définies et demandent au travailleur de suivre des consignes claires. Celui-ci sera alors rapidement opérationnel. Dans d'autres entreprises, moins bien structurées ou plus exigeantes, on demande plus d'autonomie au travailleur.

La charge liée à l'intégration du travailleur varie enfin selon la régularité de l'activité. Or, de nombreux jobistes travaillent dans le secteur uniquement durant les périodes de vacances ou des périodes d'études creuses. Comme ils ne sont pas fortement impliqués, chaque fois, ils doivent réintégrer les processus de travail spécifiques à l'entreprise avant d'être effectivement opérationnels. Cela multiplie donc la charge d'intégration. Sur le terrain, certains patrons mettent en place des stratégies pour la réduire. Ils privilégient notamment des jobistes prêts à travailler beaucoup durant une courte période.

Le travailleur sous contrat étudiant est ainsi fortement impliqué dans l'entreprise jusqu'à ce qu'il atteigne le contingent horaire, après quoi il est remplacé par un autre. Les étudiants sont alors désignés par le terme « Klinex », renvoyant au fait qu'ils sont « utilisés puis jetés ».

Coordonner une équipe dans la restauration est particulièrement complexe. Les besoins des chefs d'entreprise en termes d'horaires sont complexes et variables alors que les attentes des travailleurs sont elles aussi nombreuses et différentes. Dans ce contexte, les tâches de coordination du travail s'avèrent importantes, chronophages et donc coûteuses. Cette charge de travail augmente aussi quand le nombre de travailleurs dans l'équipe augmente. Ainsi, travailler avec des jobistes, qui ont généralement un volume d'activité réduit, implique en moyenne plus de coûts de coordination. La stratégie « Klinex » décrite précédemment permet alors de réduire cette différence. Dans ce cas, l'étudiant a un temps de travail équivalent à celui d'un travailleur ordinaire jusqu'à ce que son contingent soit atteint et qu'il soit remplacé. Le nombre de travailleurs dans l'équipe est donc toujours le même et les tâches de coordination ne changent pas. Il se développe aussi dans le secteur depuis plusieurs années des logiciels de gestion du personnel qui facilitent ces tâches. Ces logiciels, boostés par l'intelligence artificielle, peuvent définir le planning, rédiger les contrats et envoyer les Dimona sur base des dispositions de chaque travailleur et des besoins de l'entreprise. La charge administrative pour l'employeur est donc moindre. De nombreuses entreprises développent aussi des pratiques qui permettent aux travailleurs de gérer les variations de plannings de manière autonome. Ainsi, via des groupes WhatsApp, les travailleurs vont systématiquement communiquer entre eux pour combler un besoin de remplacement ou de renfort. Cette pratique n'est pas propre aux travailleurs étudiants, mais ceux-ci, particulièrement à l'aise avec les outils numériques, pourraient y avoir plus recours.

*Pour l'employeur, les coûts cachés liés à l'intégration du travailleur et à la coordination de l'équipe sont plus importants quand il travaille avec des jobistes. Avec l'augmentation progressive du contingent et le développement de nouveaux outils, l'écart tend à diminuer. La stratégie « Klinex » utilisée par certains patrons du secteur permet également de réduire ces coûts.*

Introduire la réalité des entreprises de restauration dans le cadre théorique permet de comprendre la dynamique de complémentarité/subsidiarité entre les étudiants et les travailleurs ordinaires. Si les travailleurs étudiants apparaissent plus flexibles en tout point que les travailleurs ordinaires, les différences en termes de rentabilité sont plus complexes. Le travail effectué par des étudiants jobistes génère des gains inférieurs, implique des coûts horaires inférieurs mais des coûts cachés supérieurs. Si dans l'ensemble, ils apparaissent généralement moins productifs que les travailleurs ordinaires, cette différence varie selon les postes de travail et l'intensité de l'activité du travailleur sous contrat d'occupation étudiant. Or, si les étudiants sont plus flexibles mais moins rentables que les travailleurs ordinaires, l'employeur a intérêt à utiliser les étudiants en complément des travailleurs ordinaires, pour remplir la part de travail instable. À l'inverse, si les travailleurs étudiants sont plus flexibles et plus rentables que les travailleurs ordinaires, l'employeur a tout intérêt à n'utiliser que des travailleurs étudiants et le risque d'éviction est fort.

*Dans la restauration, les étudiants semblent d'abord complémentaires aux travailleurs ordinaires. Face à la forte incertitude de la demande, ces travailleurs flexibles occupent une place importante car la part « instable » de l'activité est importante. Toutefois, des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant qui*

*s'impliquent de manière intense dans l'activité pourraient être systématiquement plus rentables que des travailleurs sous contrat ordinaire, notamment pour des postes nécessitant plutôt des compétences comportementales. Le risque d'éviction est donc réel.*

Pour tenter de mieux définir quels effets dominant, la partie suivante utilise des statistiques fournies par l'ONSS. Celle-ci reste descriptive mais, en s'appuyant sur les mécanismes décrits précisément ici, elle apporte des impressions intéressantes.

## PARTIE 3 – Description statistique

Cette partie tente d'observer sur base statistique l'effet d'éviction potentiel provoqué par le recours aux travailleurs sous contrat d'occupation étudiant. Elle se base sur des données transmises par l'ONSS (Office national de sécurité sociale) qui ont été retravaillées. Cette analyse descriptive est mise en relation avec les mécanismes de complémentarité/subsidiarité présentés plus tôt. Cela permet ainsi de questionner l'évolution de cette dynamique dans le temps et selon des critères relatifs aux types d'entreprises. Il s'agit de répondre aux questions suivantes :

- Les étudiants remplacent/complètent-ils plus ou moins les travailleurs aujourd'hui qu'hier ?
- Dans quels types d'entreprises les étudiants complètent/remplacent-ils plus les travailleurs ?
- Dans quelles tailles d'entreprises les étudiants complètent/remplacent-ils plus les travailleurs ?

Pour avoir des éléments de réponse à chacune de ces questions, trois variables seront chaque fois étudiées :

### 1) Le volume de travail occupé par des étudiants et les travailleurs ordinaires

Au-delà du nombre absolu de travailleurs bénéficiant du statut étudiant, la première variable questionne la part du travail réalisé par les jobistes comparativement aux autres travailleurs. On utilise ainsi les équivalents temps plein (ETP) pour mettre en relation les volumes de travail réalisés par chacun des deux groupes. Cela permet de définir la charge de travail assumée par les travailleurs sous statut étudiant proportionnellement aux autres travailleurs.

Dans les données présentées, les travailleurs appelés « ordinaires » sont ceux soumis à des régimes de cotisations sociales ordinaires par opposition aux autres qui sont soumis à des cotisations extraordinaires. Il est important de rappeler qu'il existe d'autres formes d'emploi « extraordinaire » que le travail sous statut étudiant (flexi-job, extra) qui ne seront ici pas considérées.

### 2) L'intensité du travail par étudiant

Au-delà du nombre d'ETP qui représente une moyenne, la deuxième variable montre combien d'heures travaillent les étudiants. Pour cela, on classe les « jobistes » dans différentes « classes d'heures » en fonction du nombre d'heures qu'ils ont effectuées en 2024.

L'intensité du travail des jobistes est un indicateur de la relation qui agit entre eux et les travailleurs « ordinaires ». Comme discuté dans la partie précédente, plus les étudiants travaillent de manière « intensive », plus le risque qu'ils remplacent des travailleurs ordinaires est grand. Plus ils travaillent de manière « extensive », plus il est probable qu'ils ne soient sollicités uniquement pour compléter les besoins exceptionnels. Il s'agit donc ici d'étudier quelle proportion des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant présente ces caractéristiques.

Dans la suite de l'analyse, on établira que les jobistes prestants plus de 300 heures par an ont une activité « intensive », tandis que l'activité des jobistes prestants moins de 300 heures par an sera qualifiée « d'extensive ». Ainsi, cela nous donnera une indication sur la part d'entre eux qui pourrait remplacer des travailleurs ordinaires et la part qui vient uniquement soutenir l'activité. Attention, il ne s'agira là que d'une indication. Le point de bascule, 300 heures par an, est défini arbitrairement et il est probable que des travailleurs sous contrat d'occupation étudiants travaillant plus ne soient pas pour autant des « substituts » d'autres travailleurs.

### 3) La saisonnalité du travail sous contrat d'occupation étudiant

Au-delà du nombre d'heures travaillées annuellement, la troisième variable présentée montre à quel moment les jobistes travaillent. Pour cela, on considère le nombre d'heures prestées par l'ensemble des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant trimestriellement.

Cette étude de la saisonnalité de l'implication des jobistes fournit elle aussi un indicateur de l'effet d'éviction. La demande de travail dans la restauration est saisonnière. L'été, l'activité est souvent plus forte (en Flandre et en Wallonie surtout, moins en région Bruxelles-Capitale) et les travailleurs sous contrat ordinaire sont aussi généralement moins disponibles. Le besoin de compléter l'équipe avec une main-d'œuvre flexible est donc particulièrement important à cette période. Ainsi, au plus les jobistes travaillent de manière « uniforme » tout au long de l'année, au plus le risque qu'ils remplacent des travailleurs ordinaires est grand. Plus ils travaillent de manière « saisonnière », l'été, plus il est probable qu'ils ne soient qu'un soutien.

Pour mettre en avant les différences dans le temps, dans le type d'entreprise et selon la taille de l'entreprise, le choix a été fait d'utiliser des diagrammes représentant des proportions. Les données utilisées pour composer ces graphiques apparaissent toutefois en valeur absolue sous forme de tableaux dans les annexes.

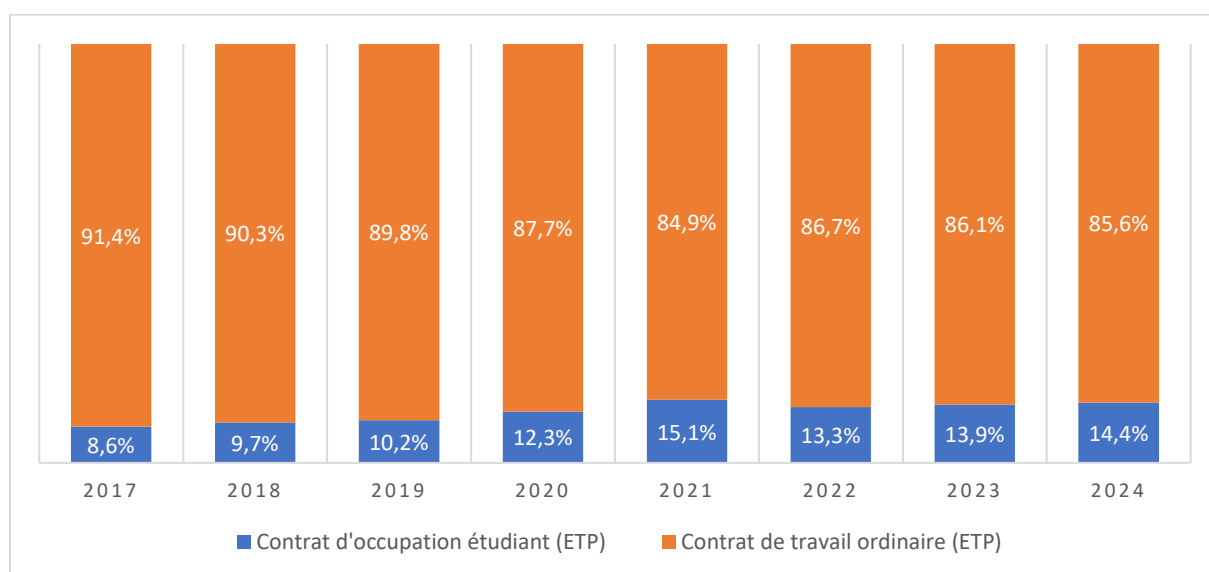
### L'évolution de la relation de complémentarité/subsidiarité depuis 2017

Les graphiques présentés dans cette sous-partie concernent les travailleurs de l'ensemble des entreprises rattachées au secteur Horeca. Il est important de préciser que cela ne représente pas une image parfaitement fidèle du travail dans l'Horeca et encore moins dans des activités de restauration.

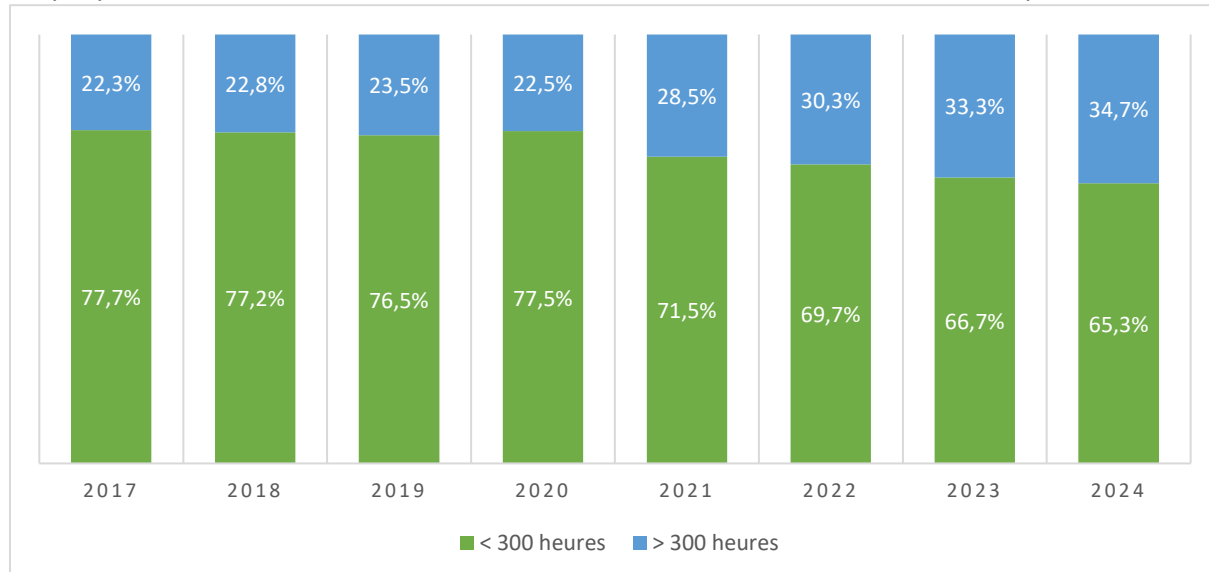
Premièrement, les graphiques incluent l'information sur les travailleurs du secteur de l'hébergement (hôtellerie). Comparativement à la restauration, ce sous-secteur a moins recours à des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant. Le volume de travail occupé par les jobistes dans la restauration est donc sous-estimé quand on considère, comme ici, l'ensemble du secteur Horeca.

Deuxièmement, l'ONSS associe les travailleurs selon le code NACE de l'activité principale qu'exerce l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. Or, certaines entreprises ont des activités de restauration mais, s'il ne s'agit pas de leur activité principale, elles ne seront pas rattachées au code NACE « Hébergement et restauration ». Leur travailleur ne sera donc pas comptabilisé ici. De la même façon, certaines entreprises rattachées aux codes NACE « Hébergement et restauration » effectuent en parallèle d'autres activités. Elles emploient donc des travailleurs pour ces autres activités qui seront tout de même incluses dans les données alors qu'ils ne font pas de restauration.

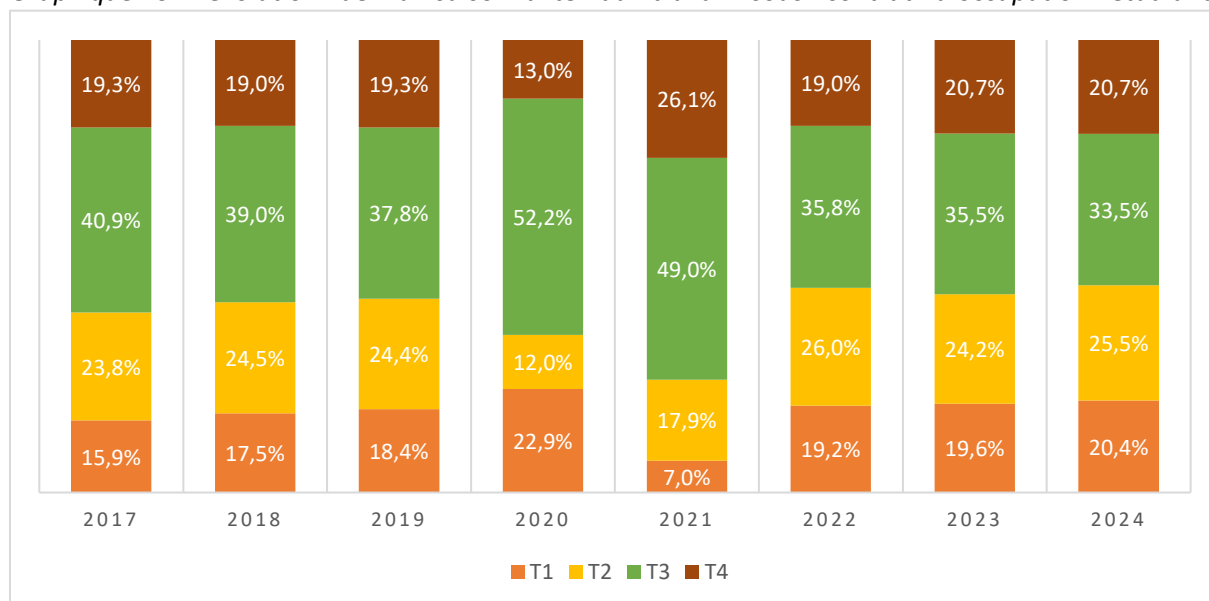
*Graphique 3 : évolution du volume de l'activité réalisée par des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant relativement aux travailleurs sous contrat ordinaire (en ETP).*



*Graphique 4 : évolution de l'intensité de l'activité des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant.*



Graphique 5 : évolution de la saisonnalité du travail sous contrat d'occupation étudiant.



À travers la lecture conjointe de ces graphiques, on observe trois « phases » dans l'augmentation, l'intensification et l'uniformisation du travail des étudiants depuis 2017.

- Avant le Covid, les étudiants représentaient une part réduite des équivalents temps plein (étudiants et ordinaires confondus). Tandis que le nombre d'ETP (équivalent temps plein) étudiants augmente en 2018 et 2019, le nombre « d'ETP ordinaire » augmente également (voir tableau 4 en annexe). La part occupée par les étudiants augmente tout de même légèrement. Les étudiants travaillent alors essentiellement de manière extensive (moins de 300 h) et fortement saisonnière (au troisième trimestre). Cela évolue légèrement en 2018 et 2019 mais dans l'activité des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant reste limitée, extensive et saisonnière.
- En 2020 et 2021, les proportions sont fortement impactées par la crise Covid qui a stoppé partiellement l'activité dans le secteur. À la sortie de cette crise, en 2022, la part de l'activité occupé par des étudiants a fortement augmenté par rapport à 2019. En valeur absolue, le « travail ordinaire » dans le secteur a légèrement diminué (-240 ETP) tandis que le « travail étudiant » a progressé rapidement (3 526 ETP). L'activité des jobistes s'est aussi intensifié et uniformisé. Entre 2019 et 2022, la part d'étudiants qui travaillent de manière intensive dans le secteur augmente de 6,8 points de pourcentage.
- Depuis, en 2023 et 2024, la part du travail occupé par des étudiants continue d'augmenter. En valeur absolue, on observe que l'activité effectuée par les deux formes d'emploi étudiées augmente mais celle réalisée par les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant progresse plus vite. Leur travail continue aussi de s'intensifier et de se désaisonnaliser. En 2024, 34,7 % des jobistes ont travaillé plus de 300 heures.

Dans l'ensemble, s'il nous est impossible de quantifier un potentiel effet d'éviction, ces statistiques semblent montrer que celui-ci pourrait s'être intensifié entre 2017 et 2024. Cette analyse descriptive est cohérente avec le cadre historique développé dans la partie 1 et la description de la relation de complémentarité/subsidiarité développée dans la partie 2 :

- Entre 2017 et 2019, le travail des jobistes se développe fortement car l'évolution de la législation (passage de jours en heures) est récente. Cette évolution législative a fortement flexibilisé le contrat d'occupation étudiant. Ceux-ci peuvent donc s'intégrer de plus en plus dans le secteur, notamment pour compléter l'activité des travailleurs ordinaires et assouvir la part « instable » de la demande. Les étudiants ne pouvaient alors travailler que 475 heures par an. Remplacer des travailleurs ordinaires par des jobistes semblait donc probablement moins rentable.
- Après le Covid, en 2021 et 2022, la restauration traverse une situation critique. Les établissements ont fait de fortes pertes liées aux restrictions sanitaires et peinent à retrouver du personnel. Dans ce contexte, il est probable que les employeurs aient eu recours à la main-d'œuvre étudiante pour remplacer les travailleurs ordinaires et réduire leurs coûts. Dans le même temps, cette période est aussi marquée par une forte incertitude. Le risque de confinement ou d'autres restrictions est toujours présent. Les consommateurs ont changé leurs habitudes, ils télétravaillent, se font livrer et n'ont plus de temps pour cuisiner. L'augmentation du recours à des jobistes correspond sans doute aussi à un plus grand besoin de flexibilité.
- Depuis, les chefs d'entreprise ont fait face à des augmentations énormes de coûts (main-d'œuvre, énergie, travail). De plus, la législation a évolué : les étudiants ont pu, en 2023 et 2024, travailler 600 h/an. Les logiciels de gestion du personnel qui permettent de gérer plus facilement une grande équipe se sont aussi développés. Le recours à des travailleurs bénéficiant du statut étudiant peut donc aujourd'hui plus facilement représenter une alternative rentable au travail ordinaire. Le risque d'éviction est donc plus fort que jamais dans un secteur à la recherche d'économies.

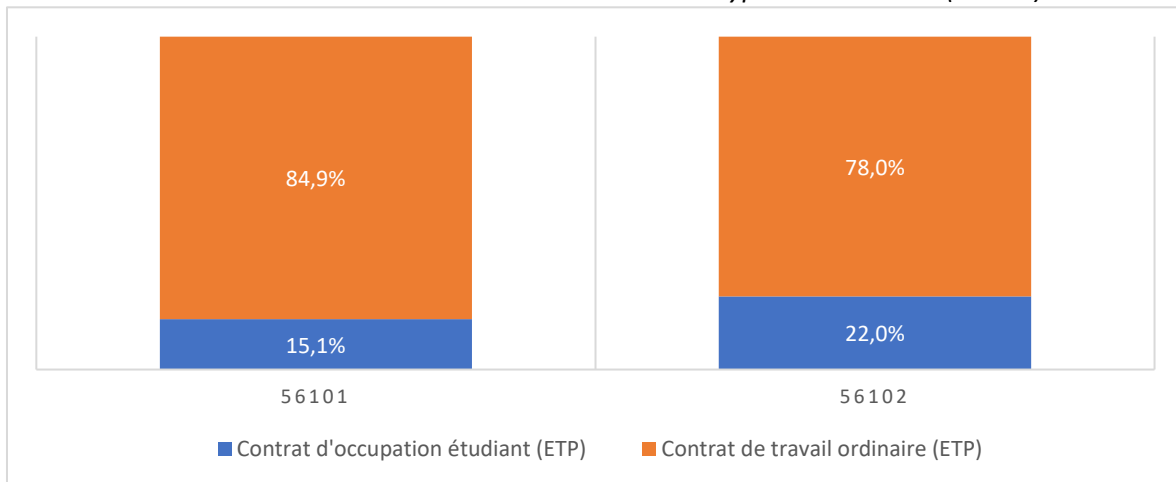
*Depuis 2017, les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant occupent une place de plus en plus importante dans le secteur. Leur activité tend à s'intensifier et à se désaisonnaliser. Mis en relation avec le contexte historique et les mécanismes décrits précédemment, l'effet d'éviction semble de plus en plus probable. Un point de bascule fort semble notamment s'être opéré durant le covid.*

### La relation de complémentarité/subsidiarité selon le type de restaurant

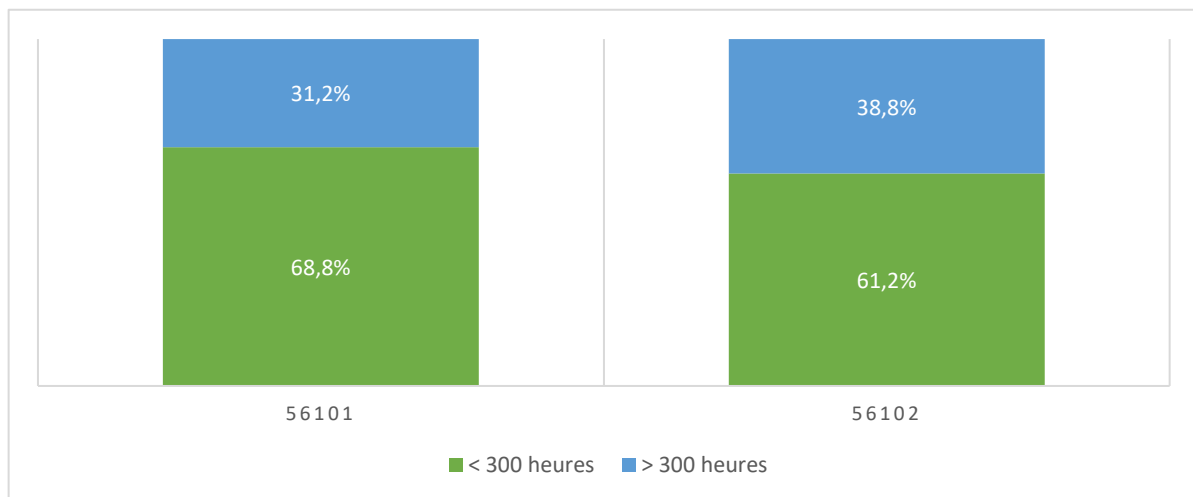
Les graphiques ci-dessous permettent d'analyser la place qu'occupent les étudiants selon le type d'activité des entreprises de restauration. Ici, il s'agit des données pour l'année 2024. La catégorie 56101 désigne les établissements de restauration à service complet. La catégorie 56102 désigne les établissements de restauration à service restreint.

Ces deux catégories ne représentent pas l'ensemble des activités de restauration. Certaines entreprises de restauration ne sont donc pas comptabilisées ici car elles sont associées à d'autres sous-secteurs. Il s'agit par exemple des entreprises rattachées au code NACE 56.3 : traiteurs et autres services de restauration. Le choix a été fait ici de ne pas présenter ces données car leur volume d'emploi (étudiants et travailleurs ordinaires) est relativement réduit.

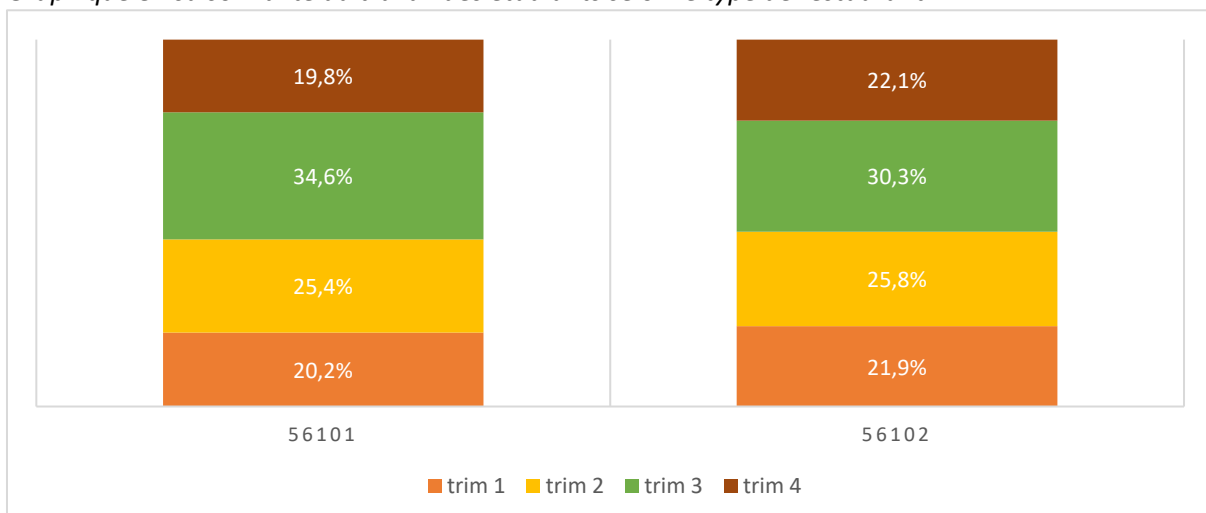
Graphique 6 : Volume de l'activité réalisée par des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant relativement aux travailleurs sous contrat ordinaire selon le type de restaurant (en ETP).



Graphique 7 : intensité de l'activité des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant selon le type de restaurant.



Graphique 8 : saisonnalité du travail des étudiants selon le type de restaurant.



La lecture de ces graphiques permet deux observations :

- Les établissements de restauration à service restreint ont plus recours à la main-d'œuvre étudiante. Les jobistes occupent 22 % des ETP (jobistes et travailleurs « ordinaires » confondus) contre 15,1 % pour les établissements de restauration à service complet.
- Dans ce sous-secteur, l'activité des travailleurs bénéficiant du statut étudiant est aussi plus intensive et moins saisonnière. 38,8% des jobistes travaillent plus de 300 heures par an contre seulement 31,2% de ceux qui travaillent dans la restauration à service complet. Les heures prestées au troisième trimestre représentent seulement 30,3 % de l'ensemble des heures contre 34,6 % dans le service complet. Le « travail étudiant » présente donc des caractéristiques plus similaires au travail ordinaire.

Ainsi, l'éviction des travailleurs ordinaires par des jobistes apparaît plus probable dans les restaurants à service restreint. Les données relatives aux années précédentes ont été étudiées de la même manière et le constat est le même : la part de l'activité réalisée par des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant varie selon le type de restaurant ; la manière dont ils s'impliquent dans le travail également.

Ici encore, cette analyse descriptive est cohérente avec la description théorique de la relation de complémentarité/subsidiarité développée dans la partie 2.

La distinction faite ici, en fonction des codes NACE, permet de disposer de certaines statistiques. Cependant, elle ne compose pas le meilleur critère de distinction pour segmenter le secteur de la restauration d'un point de vue de son utilisation du recours au contrat d'occupation étudiant. Pour simplifier la suite de l'analyse, le modèle d'un restaurant « fast-food » sera comparé à un restaurant « traditionnel ». On admet ainsi que les différences de recours aux jobistes observées statistiquement entre les restaurants à service complet et les restaurants à service restreint seraient au moins aussi grandes si l'on considérait les fast-foods d'une part et les restaurants traditionnels de l'autre. Évidemment, ces catégories sont loin de correspondre aux codes NACE 56101 et 56102, mais cette deuxième distinction facilite l'analyse.

Fast-foods et restaurants traditionnels ont des modèles économiques différents. Comparativement au restaurant traditionnel, dans le fast-food il ne faut pas préparer la salle car l'essentiel des clients vont consommer « à emporter » ou en livraison. Même la consommation sur place se fait sans préparation de la salle en amont. En cuisine, les fast-foods reposent avant tout sur de l'assemblage. La majorité des produits sont surgelés et préparés en atelier. Les tâches de « mise en place » sont donc réduites et l'essentiel du travail doit être effectué au moment du service. Dans le fast-food, les patrons cherchent donc plus de travailleurs prêts à venir travailler uniquement pour quelques heures, lors du service, ou à horaires coupés. Ainsi, les jobistes répondent d'abord à ce besoin plus grand de main-d'œuvre flexible.

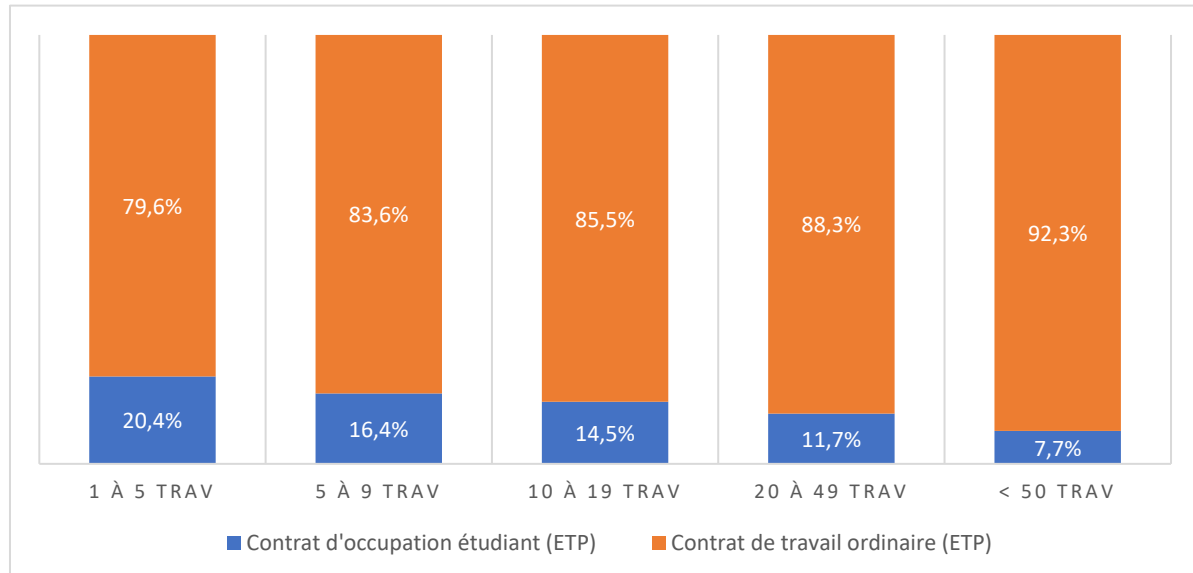
Ces deux types de structures présentent ensuite des différences, pour les travailleurs potentiels, en termes de poste de travail. Les fast-foods cherchent plus de travailleurs pour des fonctions demandant peu de compétences spécifiques. En plus, comparativement au restaurant traditionnel, l'environnement dans les fast-foods est plus fortement « automatisé ». Les procédures de travail sont strictes et clairement définies et des machines limitent la marge d'erreurs. L'intégration des nouveaux travailleurs est donc aussi facilitée. C'est particulièrement vrai dans les grandes chaînes. Ainsi, dans les fast-foods, les jobistes se prêtent aussi bien à ces postes de travail que d'autres travailleurs. Comme le coût salarial est plus bas, l'employeur a tout intérêt à substituer des travailleurs « ordinaires » par des travailleurs disposant du statut étudiant. Cela est moins vrai dans les restaurants traditionnels.

*Les restaurants à service complet ont donc proportionnellement moins recours aux travailleurs sous contrat d'occupation étudiant que les restaurants à service restreint. De manière moins intensive et plus saisonnière. L'effet d'éviction est donc probablement plus important dans ce type d'entreprise. À travers l'analyse du modèle des fast-foods (qui sont des restaurants à service restreint), cela paraît cohérent. Si ces entreprises ont un plus grand besoin de travailleurs flexibles, elles ont aussi des postes de travail qui correspondent aussi bien à des travailleurs ordinaires qu'à des jobistes moins chers.*

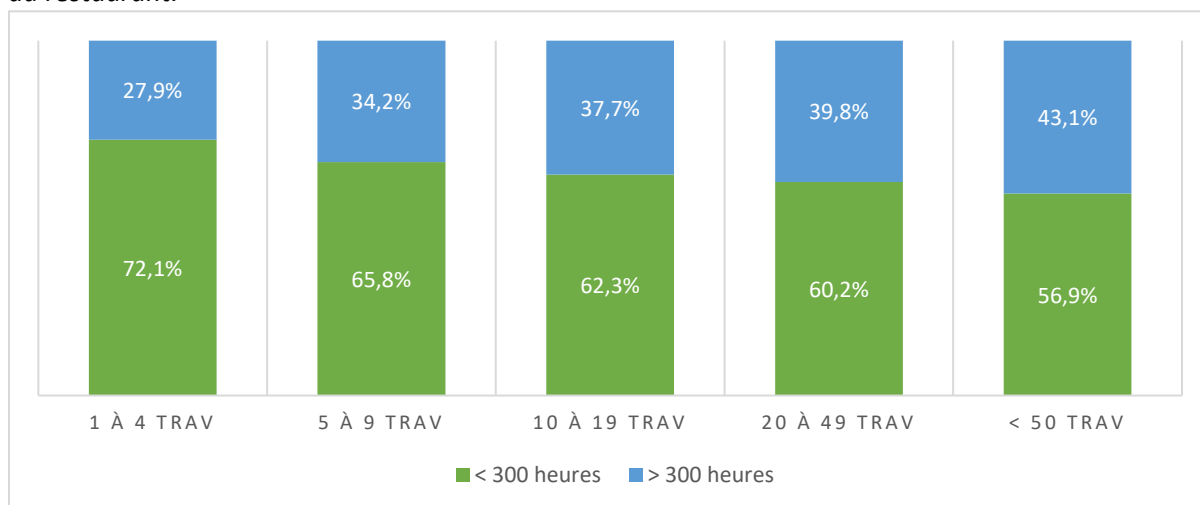
### La relation de complémentarité/subsidiarité selon la taille du restaurant

Dans cette dernière sous-partie, l'analyse est reproduite en fonction de la taille des établissements. Les graphiques sont composés sur base des travailleurs sous contrat d'occupation ordinaire et étudiant des entreprises rattachées au code NACE 56 : restauration. Ces entreprises sont ensuite ventilées à partir de codes relatifs au nombre de travailleurs. Le nombre de travailleurs utilisé ici pour composer les catégories ne considère en réalité que les travailleurs ordinaires.

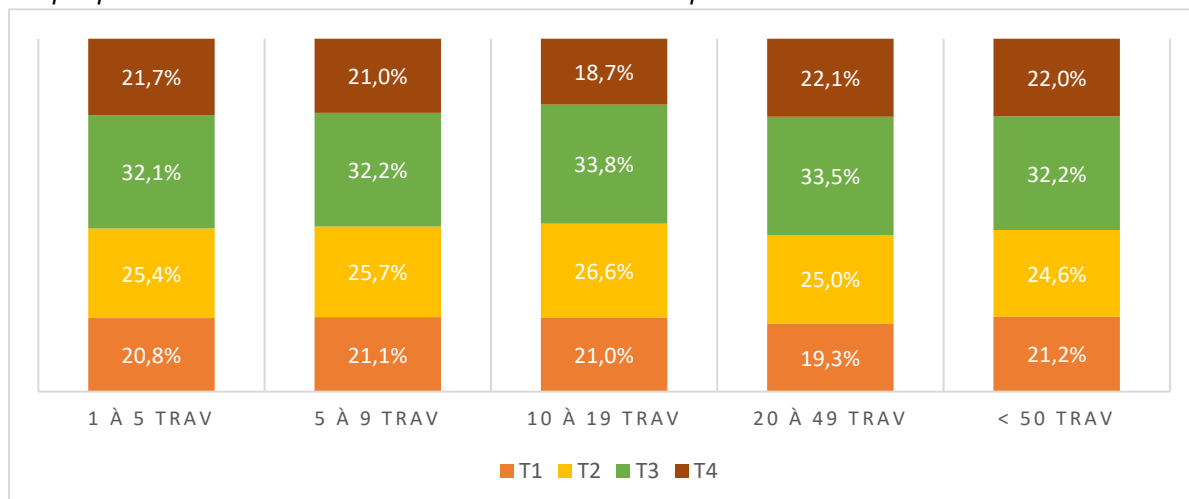
*Graphique 9 : Volume de l'activité réalisée par des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant relativement aux travailleurs sous contrat ordinaire selon la taille de l'établissement (en ETP).*



Graphique 10 : intensité de l'activité des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant selon la taille du restaurant.



Graphique 11 : saisonnalité du travail sous contrat d'occupation étudiant selon la taille du restaurant.



La distinction par taille d'entreprise permet de faire apparaître une autre dynamique de l'utilisation de la main-d'œuvre étudiante. Ici encore, les données présentées sont relatives à 2024. Les années précédentes ont été étudiées de la même manière et font apparaître le même phénomène :

- La charge de travail occupée par les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant est négativement corrélée avec la taille des entreprises. Ainsi, les jobistes occupent 20,9% des ETP dans les entreprises composées de 1 à 5 travailleurs ordinaires et seulement 9,6% des ETP dans les entreprises composées de plus de 50 travailleurs.
- Malgré cette plus grande charge de travail, les travailleurs bénéficiant du statut étudiant ne s'impliquent pas de manière plus intensive et plus uniforme dans les très petites entreprises. En termes d'intensité, c'est même l'inverse. Dans les entreprises de 1 à 4 travailleurs, seulement 28% des jobistes travaillent plus de 300 heures. Ce chiffre atteint 43% pour les entreprises de plus de 50 travailleurs. En termes de saisonnalité du recours aux travailleurs bénéficiant du statut étudiant, la distinction par taille d'entreprise ne fait pas apparaître de dynamique claire.

Si les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant occupent donc une plus grande part de l'activité dans les entreprises de restauration de plus petites tailles, ils ne semblent pas pour autant représenter une menace plus grande pour les travailleurs ordinaires. On observe même plutôt la dynamique inverse. Encore une fois, en décrivant hypothétiquement le fonctionnement de ces différents types d'entreprises, la description statistique est cohérente avec l'analyse des mécanismes produite en partie 2.

Les très petites entreprises ont plus grand besoin de main-d'œuvre flexible. En effet, la flexibilité d'une équipe dépend des attentes et des contraintes personnelles des travailleurs. Ainsi, plus une équipe est grande, plus les solutions disponibles pour répondre à l'instabilité de la demande sont nombreuses. À l'inverse, quand l'équipe est très réduite, le chef d'entreprise a besoin que des travailleurs soient particulièrement flexibles car les solutions sont réduites. Ainsi, les étudiants répondent d'abord à ce besoin plus grand.

Les très petites entreprises peuvent par contre encore bénéficier des différents dispositifs qui réduisent le coût variable d'un nombre limité de travailleurs ordinaires (premiers engagements, travailleurs fixes dans l'Horeca). L'écart de coût entre un travailleur ordinaire et un travailleur sous contrat d'occupation étudiant est donc plus limité dans les petites structures. De plus, la taille de l'entreprise implique des différences fortes en termes d'organisation du travail. Les grandes entreprises ont des organigrammes plus complets et une plus grande séparation des responsabilités entre les travailleurs est donc possible. À l'inverse, les très petites entreprises ont besoin de travailleurs plus polyvalents. Par exemple, dans un petit restaurant, un seul travailleur prend les commandes, assure le service et peut même être amené à conseiller les clients sur le vin, tandis qu'un restaurant de plus grande taille peut disposer d'un serveur, d'un commis de salle et d'un sommelier, chacun occupant des tâches bien spécifiques. Si, dans le grand restaurant, le commis de salle pourrait être remplacé par un étudiant, dans le plus petit établissement, l'étudiant ne peut venir qu'en soutien quand la demande est trop forte.

*La description statistique correspond à l'analyse théorique. Les jobistes réalisent une part plus importante du travail dans les plus petites entreprises car celles-ci ont plus fortement besoin du soutien de travailleurs flexibles. Cependant, l'effet d'éviction semble plus fort et plus probable dans les plus grandes entreprises qui bénéficient moins des réductions sur le coût du travail ordinaire et dont l'organisation du travail est plus segmentée.*

La partie 3 utilise des données pour approfondir l'analyse de la relation entre le travail réalisé sous contrat d'occupation étudiant et le travail réalisé via des contrats ordinaires dans le secteur de la restauration. Sur base de ces statistiques descriptives, trois observations sont notables :

- Depuis 2017, l'éviction des travailleurs ordinaires par des jobistes semble de plus en plus probable.
- Ce phénomène apparaît plus intense dans les entreprises de restauration à service restreint.
- Les très petites entreprises de restauration ont plus recours à des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant mais essentiellement pour compléter l'activité des travailleurs sous contrat ordinaire.

Mise en relation avec le contexte législatif et sectoriel décrit dans la partie 1 et les mécanismes de la relation subsidiarité/complémentarité décrits en partie 2, ces observations apparaissent cohérentes.

Dans la partie suivante, les conséquences potentielles de ces dynamiques seront discutées. Cela permettra ensuite de mettre en avant l'importance d'une discussion autour d'éventuelles « pistes de recommandations ».

## PARTIE 4 : Discussion - Les externalités

Cette partie s'intéresse aux autres impacts de l'augmentation du recours aux travailleurs sous contrat d'occupation étudiant dans la restauration, en fonction de la nature de la relation qu'ils entretiennent avec les travailleurs ordinaires. Il ne s'agit donc plus ici de déterminer si les jobistes remplacent ou complètent les travailleurs ordinaires, mais d'analyser ce que pourrait produire, dans les faits, une situation de complémentarité ou de substitution.

Différentes « externalités » sont ainsi présentées. Celle-ci ont été discutées durant les échanges menés avec des cadres de syndicats du secteur Horeca (travailleurs et employeurs). Elles n'ont toutefois pas toutes fait l'objet d'un même degré d'analyse que les mécanismes étudiés précédemment. Les relations de causalité ne sont pas toujours clairement identifiables et certaines dynamiques mériteraient d'être approfondies, notamment au moyen d'enquêtes qualitatives auprès de restaurateurs, travailleurs et chercheurs d'emploi du secteur. La liste d'externalités proposée n'est par ailleurs pas exhaustive et d'autres effets pourraient ne pas avoir été abordés ici.

L'analyse est organisée par niveaux. Elle débute à l'échelle de l'entreprise, en examinant les effets du recours à des travailleurs sous statut étudiant sur les conditions de travail, puis s'élargit à l'intérieur du secteur afin de discuter des potentiels effets concurrentiels. Elle considère ensuite, à l'échelle sectorielle, l'impact sur l'attractivité des métiers et la pénurie du secteur. Enfin, elle se situe à une échelle plus large pour aborder les implications potentielles sur le marché du travail et le financement de la sécurité sociale.

### Le travail

À l'intérieur de l'entreprise, l'arrivée de travailleurs sous contrat d'occupation étudiant peut avoir des effets importants sur le quotidien des travailleurs ordinaires. Ces effets concernent à la fois le travail (charge de travail et tâches), l'organisation du travail (horaires, répartition des responsabilités) et le climat professionnel. L'ampleur et la nature de ces impacts dépendent directement de la place occupée par les jobistes dans l'entreprise. Selon qu'ils viennent principalement compléter le travail des travailleurs ordinaires ou qu'ils tendent à les remplacer, les conséquences observées seront différentes.

Quand les étudiants viennent principalement compléter le travail ordinaire, ils sont généralement perçus par les travailleurs « ordinaires » comme un soutien. Ils prennent en charge une partie des tâches opérationnelles, ce qui permet de réduire la charge de travail que les travailleurs ordinaires devraient autrement assumer seuls. Cette part du travail occupée par les étudiants, c'est la part

« flexible », instable : les pics d'activités imprévus ou durant des moments contraignants. Ainsi, grâce aux étudiants, les travailleurs ordinaires bénéficieront de garanties horaires plus stables et moins atypiques. Cela peut toutefois modifier la nature de leur travail. Les « travailleurs ordinaires » deviennent plus fréquemment responsables de l'encadrement des étudiants. Ils les intègrent, leur transmettent les consignes et supervisent leurs tâches. Lorsque cette fonction d'encadrement est reconnue et valorisée par l'employeur, elle peut générer un sentiment de reconnaissance et renforcer la position du travailleur au sein de l'entreprise. Ils gagnent en responsabilités et sont plus que jamais indispensables. Ils pourraient alors potentiellement mieux négocier leurs conditions de travail ou leur rémunération.

Dans les situations où les étudiants tendent à remplacer les travailleurs ordinaires, les effets observés sont sensiblement différents. Les conditions de travail tendent d'abord à se dégrader car les travailleurs ordinaires sont poussés à se plier aux exigences des patrons pour ne pas être remplacés par des étudiants. De plus, les étudiants, faiblement impliqués et engagés, sont généralement peu syndiqués. Pour eux, ce travail n'est que temporaire et accessoire. Ils s'engagent donc moins dans la défense de leurs droits et dans l'obtention de meilleures conditions de travail. La nature du travail évolue également. Si les étudiants remplacent les travailleurs, ils sont amenés à assumer « en théorie » des tâches équivalentes à celles des travailleurs fixes. Pourtant, ils n'ont pas le même niveau d'implication. L'exécution du travail est donc souvent moins rigoureuse, soit parce que l'étudiant est moins « responsable », soit parce qu'il est moins compétent. Cela tend à augmenter la charge pesant sur les travailleurs ordinaires encore en poste, appelés à corriger ou compenser davantage. Le climat professionnel général tend alors à se détériorer.

*Qu'ils remplacent ou qu'ils complètent les travailleurs ordinaires, la rémunération des jobistes fait souvent débat dans les établissements de restauration. En effet, comme le statut étudiant implique des cotisations sociales travailleurs réduites, il n'est pas rare que les travailleurs bénéficiant de ce statut aient plus en net pour une heure de travail alors qu'ils occupent des postes à responsabilités similaires ou moindres. Cela peut créer un sentiment d'injustice pour les travailleurs ordinaires.*

### La compétition dans le secteur

Le secteur de la restauration est fortement concurrentiel. Or, l'utilisation des étudiants en remplacement ou en complément de la main-d'œuvre ordinaire dépend du type d'entreprise. L'écart de coût entre ces travailleurs est tel qu'il pourrait alors créer un « avantage compétitif » pour certaines structures. Cette dynamique peut être illustrée par la distinction développée en partie 3, entre fast-foods et restaurant traditionnel.

Les établissements de type fast-food peuvent remplacer une part importante des travailleurs ordinaires par des étudiants. Les postes de travail étant fortement automatisés, les tâches segmentées et les processus d'intégration parfaitement définis, cela n'affectera que marginalement la qualité du service. Ce remplacement permet en revanche de réduire les coûts salariaux et donc d'augmenter les marges ou de diminuer les prix.

À l'inverse, les restaurants dits « traditionnels » sont plus limités dans leur capacité à substituer des travailleurs ordinaires par des étudiants. Les postes y requièrent davantage de compétences spécifiques, l'autonomie des travailleurs est plus importante et l'intégration est plus longue. Un remplacement de travailleurs ordinaires par des étudiants affecterait directement la qualité du service. Dans ces établissements, les jobistes seront donc plus souvent mobilisés comme un soutien ponctuel. Leur implication ne modifie que marginalement la structure des coûts et ne permet donc pas de diminuer sensiblement les prix ou d'augmenter les marges.

*Bien que ces deux types d'établissements n'offrent pas un service strictement identique, fast-foods et restaurants traditionnels restent en concurrence pour une partie de la demande des consommateurs. Les entreprises capables de remplacer des travailleurs ordinaires par des jobistes disposeraient donc d'un avantage compétitif par rapport à celles qui en sont structurellement moins capables.*

Cette asymétrie pourrait également inciter certains établissements à adapter leur organisation du travail afin de rendre les postes plus compatibles avec des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant. En simplifiant les tâches, en automatisant les process, elles pourraient remplacer certains travailleurs ordinaires par des jobistes et faire des économies. Cela se ferait cependant au dépend de la qualité et de la diversité du service.

Dans cette perspective, le recours à des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant comme « substitut » aux travailleurs ordinaires pourrait, à terme, influencer les modèles économiques et la qualité de l'offre dans le secteur de la restauration.

## L'attractivité du secteur

Comme exposé en partie 1, les difficultés structurelles de recrutement dans la restauration s'expliquent en grande partie par un manque d'attractivité des métiers. Ceux-ci souffrent d'une image dégradée, particulièrement ceux de la salle. Ils sont considérés comme des emplois accessibles sans qualification spécifique et nécessitant de peu de compétences (Hotrec, 2022). Selon la place qu'occupent les jobistes dans l'organisation du travail, leur intégration massive dans le secteur peut renforcer ou atténuer cette perception.

Lorsque les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant viennent principalement compléter l'activité des travailleurs ordinaires, cela peut jouer un rôle positif.

*En intégrant le secteur, les jobistes découvrent concrètement la réalité des métiers de la restauration, les compétences qu'ils mobilisent et les exigences du travail quotidien. Dans un contexte où de nombreux jeunes s'engagent dans des études supérieures sans projet professionnel clairement défini, le job étudiant peut alors faire naître des vocations.*

Cela s'observe déjà régulièrement dans le secteur, certains travailleurs ayant débuté comme « jobistes » s'engagent ensuite à plus long terme, parfois en abandonnant leurs études ou en rejoignant le secteur après l'obtention de leur diplôme. Cela s'amplifie si l'on considère les mécanismes décrits

précédemment : tant que leur travail reste complémentaire, les jobistes sont encadrés et évoluent dans un environnement de travail sain et structuré. Au contact des travailleurs ordinaires, leur vision du secteur est qualitative : les perspectives d'évolutions existent, les métiers demandent de réelles compétences, le secteur offre des conditions de travail correctes. Ainsi, la probabilité qu'ils se projettent à long terme dans le secteur est plus grande.

À l'inverse, lorsque les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant tendent à remplacer les travailleurs ordinaires, les effets potentiels pourraient être plus problématiques.

*Le recours massif à des étudiants pourrait contribuer à dégrader la vision de certains métiers. S'ils occupent durablement des postes clés alors qu'ils n'ont aucune formation spécifique, l'idée que ces emplois ne requièrent ni compétences particulières ni engagement professionnel est renforcée.*

De plus, comme décrit précédemment, quand des travailleurs sous statut étudiant remplacent des travailleurs ordinaires, l'activité de l'ensemble des collaborateurs évolue et les postes de travail doivent être adaptés. La vision que les jobistes auront du secteur est donc plus négative : les conditions de travail sont complexes, les tâches sont répétitives. La probabilité que leur expérience crée une vocation s'en trouve alors fortement réduite.

## Le marché de l'emploi

L'augmentation du recours au contrat d'occupation étudiant soulève également des questions à l'échelle du marché de l'emploi. Ces interrogations sont particulièrement présentes dans le contexte actuel de réforme du chômage, qui vise à renforcer l'activation des chômeurs de longue durée en Belgique. Dans ce cadre, les jobistes sont souvent présentés comme une concurrence déloyale, freinant la mise à l'emploi des chômeurs.

Au regard de la distinction faite dans cette étude, cela semble vraisemblable quand les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant remplacent les travailleurs ordinaires. Ils occupent alors des postes qui pourraient, en théorie, être pourvus par des chômeurs.

Lorsque les travailleurs sous contrat étudiant ne sont utilisés que pour compléter l'activité des travailleurs ordinaires, à l'inverse, l'impact sur le marché de l'emploi apparaît limité. Dans ce cas, le contrat d'occupation étudiant a créé de l'emploi et les jobistes occupent des postes qui ne seraient pas pourvus par des chercheurs d'emploi. Ils répondent simplement à des besoins ponctuels, liés à des pics d'activité et à des horaires contraignants. Ils n'offrent généralement ni la continuité ni les garanties recherchées par des personnes en recherche d'un emploi durable.

## La sécurité sociale

Enfin, le développement du recours aux travailleurs bénéficiant du statut étudiant dans la restauration comme dans les autres secteurs questionne le fonctionnement de la sécurité sociale. Bien que les jobistes représentent une force de travail importante, ils ne sont soumis qu'à des cotisations sociales de « solidarité ». Il ne participe donc que très peu au système de sécurité sociale. En 2024, les syndicats

chrétiens CNE, Puls et CSC ont calculé ce « manque à gagner » pour la Sécurité sociale. Si les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant (tous secteurs confondus) étaient soumis aux taux de cotisation ordinaires ou intérimaires, la Sécurité sociale récupérerait 588 millions d'euros<sup>5</sup>. Ce montant considérable peut toutefois être remis en question selon la place qu'ils occupent dans l'organisation du travail.

Si les jobistes complètent l'activité des travailleurs ordinaires, on ne peut pas considérer qu'il y a un réel « manque à gagner » en termes de recette. En effet, dans cette situation ils occupent des emplois qui ne seraient pas offerts à des travailleurs plus chers et/ou moins flexibles. À ce titre, on peut estimer que cette situation est même positive pour les recettes de la sécurité sociale car les jobistes payent tout de même des cotisations de « solidarité ».

À l'inverse, dans les situations où les étudiants remplacent des travailleurs ordinaires, le manque à gagner en termes de recettes existe. Ces travailleurs bénéficiant du statut étudiant exercent une activité intense, régulière et qui, pour autant, ne participe pas aux recettes de l'État. S'ils étaient soumis à des cotisations ordinaires, ils seraient tout de même à l'emploi ou seraient remplacés par des travailleurs ordinaires. Dans tous les cas, l'activité serait maintenue et les emplois existeraient.

*Au-delà des recettes, il est important de préciser que les jobistes, qui ne cotisent pas réellement au système de sécurité sociale, n'en bénéficient pas non plus. En effet, le travail sous contrat d'occupation étudiant ne permet généralement pas d'activer des droits au chômage et n'est pas pris en compte dans le calcul de la pension. L'exclusion des étudiants du système de sécurité sociale ne peut donc pas être considérée réellement comme une charge pour la collectivité.*

À travers cette partie, les différentes externalités liées à l'augmentation du recours au contrat d'occupation étudiant ont été questionnées. Si cette forme d'emploi remplace l'emploi ordinaire, son développement pourrait avoir des effets délétères sur le travail, la compétition et la qualité de la restauration, l'attractivité du secteur, le marché de l'emploi et le financement de la Sécurité sociale. Si elle vient simplement compléter le travail ordinaire, les impacts sont plutôt positifs, notamment pour le quotidien des travailleurs et l'attractivité du secteur.

---

<sup>5</sup> ["2,7 milliards d'euros en 2024": travail étudiant et flexi-jobs coûtent beaucoup à la sécurité sociale, les syndicats s'alarment - RTL Info](#)

## PARTIE 5 : Enseignements, limites et implications législatives

### Enseignements et limites

Ce rapport avait pour objectif d'analyser le recours aux travailleurs bénéficiant du statut étudiant dans la restauration et d'en évaluer les effets sur le marché du travail. En particulier, il s'agissait de comprendre si les jobistes viennent compléter ou remplacer les « travailleurs ordinaires ». Plusieurs enseignements peuvent être dégagés.

Premièrement, le recours croissant au contrat d'occupation étudiant s'inscrit dans un contexte bien identifié. Il résulte à la fois de l'évolution du cadre législatif, qui a élargi les possibilités de travail sous statut étudiant, et d'un contexte spécifique à la restauration : besoin de travailleurs flexibles, coûts élevés du travail et pénurie persistante de main-d'œuvre. Les étudiants constituant justement une main-d'œuvre flexible, économique et abondante.

Deuxièmement, l'analyse théorique montre que dans un contexte de demande incertaine, la relation entre les différents « types » de travailleurs dépend de deux caractéristiques : la flexibilité et la productivité. Les jobistes apparaissent comme particulièrement flexibles. En revanche, leur productivité est plus hétérogène et dépend fortement du poste occupé, de l'intensité du travail et de l'organisation de l'entreprise. Cette combinaison explique pourquoi les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant peuvent, selon les situations, être complémentaires ou se substituer aux travailleurs occupés via des contrats ordinaires.

Troisièmement, les analyses statistiques confirment que ces deux dynamiques coexistent. Sur la période étudiée, entre 2017 et 2024, le recours à des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant a fortement augmenté, tant en volume qu'en intensité. Il semble se substituer de plus en plus au travail ordinaire. Dans certains contextes, notamment dans les établissements de restauration à service restreint, l'activité des jobistes tend à s'intensifier, à se désaisonnaliser et à ressembler de plus en plus à celle des travailleurs ordinaires. Dans d'autres contextes, en particulier dans les petites structures, cette activité est importante mais reste majoritairement extensive, et semble avant tout destinée à soutenir les travailleurs ordinaires.

Quatrièmement, l'étude des externalités met en évidence que les conséquences de l'éviction potentielle des travailleurs ordinaires par des jobistes ne seraient pas neutres. À l'intérieur des entreprises, cela modifie les conditions de travail, le climat professionnel et le rapport de force entre travailleurs et employeurs. À l'échelle du secteur, cela déséquilibre le marché, influence la qualité du service et l'attractivité des métiers. À une échelle plus large, cela soulève des questions importantes concernant l'accès à l'emploi, notamment pour les chômeurs de longue durée, ainsi que le financement et l'équilibre du système de sécurité sociale.

*Ces constats invitent donc à dépasser une approche uniforme du contrat d'occupation étudiant. L'enjeu n'est pas de limiter son recours en tant que tel, mais de veiller à ce que le cadre législatif préserve sa fonction de soutien à l'emploi traditionnel. Cette distinction apparaît essentielle pour penser une régulation équilibrée du contrat d'occupation étudiant pour le secteur de la restauration.*

Différentes réformes législatives peuvent alors être envisagées. Elles doivent toutefois être interprétées à la lumière des limites méthodologiques propres à cette étude.

D'abord, il repose sur une distinction simpliste entre jobistes et travailleurs ordinaires et ne reflète pas fidèlement une situation plus complexe. Les formes d'emploi utilisées dans le secteur de la restauration sont nombreuses : « flexi-job », « extra », « intérimaire ». Celles-ci ne sont considérées ni dans le « cadre théorique », ni dans les statistiques. La manière dont chacune de ces formes d'emploi complète ou remplace les travailleurs ordinaires et les jobistes varie fortement et devrait, dans une analyse plus globale, être également considérée.

Ensuite, l'analyse statistique est simplement descriptive. Elle ne permet donc ni d'identifier avec certitude des effets de substitution directs ni de les quantifier. De plus, certaines catégories utilisées, notamment les distinctions par type de restaurant ou par taille d'entreprise, restent des approximations. Les codes NACE et les classifications administratives ne reflètent pas toujours la diversité des modèles économiques et des pratiques de gestion de la main-d'œuvre observées sur le terrain.

Par ailleurs, l'analyse des externalités repose en partie sur des lectures. Ces éléments mériteraient d'être approfondis et consolidés par des enquêtes de terrain plus poussées. Au-delà des impressions déjà récoltées auprès des représentants syndicaux, des entretiens avec des chefs d'entreprise, des travailleurs ordinaires, des étudiants jobistes pourraient apporter des précisions importantes.

Enfin, cette étude se concentre principalement sur le secteur de la restauration. Si certains mécanismes identifiés peuvent être transposés à d'autres secteurs, les résultats ne peuvent pas être généralisés sans précaution à l'ensemble du marché du travail.

Sur la base de ces enseignements et en tenant compte de ces limites, les implications législatives permettant un développement équilibré du contrat d'occupation étudiant sont discutées dans un dernier point.

## Implications législatives

En considérant les conclusions de ce rapport, faire évoluer le contrat d'occupation étudiant afin de garantir son aspect complémentaire au travail ordinaire apparaît pertinent. Différentes « implications législatives » vont donc être discutées. Dans ce cadre, des comparaisons avec les situations et les dispositifs mis en place dans d'autres pays européens sont intéressantes. Certains de ces éléments ont été présentés en première partie. D'autres proviennent du rapport « *Accommodation and food service activities: issues and challenges related to labour mobility* » produit par ELA et du rapport « *Non standard and precarious work accross Europe* » rédigé par Wouter Zwysen pour ETUI.

Au terme de ce rapport, l'efficacité du système de « statut » spécifique aux étudiants n'est pas remise en question. Cela facilite l'accès à un emploi flexible à une population dont les attentes et les contraintes sont justement celles de la flexibilité. Au vu des autres formes d'emploi flexibles développées dans les pays voisins (mini-jobs, zero hours contract), cette législation belge apparaît indispensable au secteur de la restauration.

À l'inverse de ces autres formules, réserver l'emploi flexible aux étudiants garantit peut-être même plus de sécurité aux autres travailleurs. En effet, selon les définitions discutées dans le rapport d'ETUI le travail sous contrat d'occupation étudiant ne correspond pas à une forme d'emploi « précaire » mais simplement à une forme d'emploi « non standard » car l'absence d'engagement, de régularité dans les horaires, le temps partiel n'est pas systématiquement subi par les jobistes (Zwysen, 2025). Ainsi de nombreux emplois occupés par des jobistes seraient considérés comme « précaires » s'ils étaient occupés par des travailleurs ayant des attentes différentes.

*Comparativement à de nombreuses autres formes d'emploi « non- standard » développées en Europe, le statut d'occupation étudiant qui garantit l'accès privilégié à des emplois « non standard » au travailleurs au profil flexible (les étudiants) évite la précarisation des autres travailleurs.*

Toutefois, ce rapport met également en évidence que, dans certaines situations, le recours au contrat d'occupation étudiant remplace l'utilisation de contrats de travail ordinaires et fait apparaître différentes tensions. Dans cette perspective, ce rapport souligne l'importance d'une législation équilibrée qui garantit que cette forme d'emploi ne dépasse pas un cadre de complémentarité. À ce titre, différentes réformes peuvent donc être envisagées :

- **Alléger les charges pesant sur le travail ordinaire.** Une telle réforme permettrait de réduire l'écart entre le coût du travail des contrats d'occupation étudiant et le coût du travail ordinaire. Cela garantirait que les contrats de travail ordinaire restent privilégiés pour l'exécution de l'activité stable. Cet allègement pourrait être ciblé sur des secteurs intensifs en main-d'œuvre comme la restauration et/ou sur des postes pour lesquels les étudiants sont particulièrement en concurrence avec les travailleurs ordinaires (les bas salaires notamment). Ainsi, l'effet d'éviction serait limité et l'accès à l'emploi pour des publics éloignés du marché du travail serait favorisé (Dejemeppe & Van Der Linden, 2015). Plus largement, au regard de l'importance des coûts du travail en Belgique comparativement aux pays voisins (graphique 2), cette proposition semble cohérente. Sa mise en œuvre se heurte toutefois sans doute à des contraintes budgétaires et politiques importantes. Actuellement, le gouvernement discute plutôt de supprimer le dispositif « réduction groupe-cible Horeca<sup>6</sup> » qui allège justement les charges liées au coût du travail sur l'emploi de travailleur fixe à temps plein dans le secteur.
- **Augmenter le taux de la cotisation de solidarité.** Ici encore, cette réforme réduirait l'écart entre les coûts du travail sous contrat d'occupation étudiant et sous contrat ordinaire et limiterait ainsi le risque de substitution. À l'inverse des contrats d'occupation étudiant, les différents dispositifs permettant l'emploi flexible en Europe impliquent généralement des coûts égaux, voire plus importants, pour l'employeur. Ainsi, aux Pays-Bas, les contrats « on-call » sont soumis au même taux de cotisations sociales patronales que les contrats ordinaires. En Allemagne, le coût horaire d'un « mini-job » est même plus élevé que celui d'un travailleur ordinaire (Konle-Seidl, 2021). Augmenter le taux de cotisations sociales patronales de solidarité des travailleurs étudiants apparaît donc comme une réforme simple, cohérente et efficace pour garantir l'absence d'effet d'éviction. Toutefois, cela impliquerait une augmentation générale des coûts salariaux, même lorsque les travailleurs étudiants complètent simplement l'activité. Au regard de la situation

---

<sup>6</sup> [La réduction ONSS pour les travailleurs fixes du secteur Horeca, c'est bientôt fini](#)

économique du secteur de la restauration, elle n'apparaît pas envisageable sans la mise en place d'autres dispositifs garantissant la rentabilité des entreprises.

- **Réduire le contingent annuel.** La forme actuelle du contingent en heures permet l'utilisation flexible de cette main-d'œuvre et garantit donc son aspect « complémentaire ». Cependant, les augmentations suivantes du contingent horaire ont incité les patrons à remplacer des travailleurs ordinaires par des jobistes. Réduire ce contingent limiterait donc l'intensité possible du travail sous statut étudiant et donc les possibilités d'éviction. Toutefois, limiter le contingent horaire réduit l'intégration des jobistes dans le travail de manière générale. L'enjeu réside donc dans l'équilibre à trouver pour que cette main-d'œuvre puisse s'impliquer de manière flexible sans compromettre l'emploi de travailleurs ordinaires. Au regard de cette étude, le volume d'heures équilibré pourrait être plus proche de 475 que de 650 heures.
- **Définir un plafond d'heures par période.** Encadrer davantage la concentration des heures de travail permettrait de préserver la spécificité du travail sous contrat d'occupation étudiant comme une activité accessoire aux études. Un plafond d'heures par période pourrait donc être instauré pour éviter les abus. En Slovaquie, les étudiants bénéficient également d'un statut particulier. Si celui-ci permet des conditions d'emploi flexible, l'activité sous statut étudiant ne peut dépasser 20h par semaine (European Labour Authority - tableau 4.1). Une pareille limite, dans le système belge, endiguerait notamment l'utilisation « Klinex » des étudiants qui est particulièrement problématique. Cela limiterait aussi toutefois toute la flexibilité du contrat d'occupation étudiant garantie par sa grande simplicité. L'enjeu réside donc ici aussi dans la définition d'une limite saine.
- **Instaurer un quota limitant la proportion d'étudiants par entreprise.** Ainsi, le nombre de travailleurs sous contrat d'occupation étudiant ne pourrait excéder un certain nombre défini par le nombre de contrats ordinaires. Ce dispositif, plus structurel, garantirait que l'activité des jobistes ne remplace pas trop celle des travailleurs ordinaires. Au vu des différences d'utilisation des contrats d'occupation étudiant selon le type d'entreprise, cette solution pourrait permettre d'éviter des situations critiques où toute l'activité stable est occupée par des étudiants. Cependant, au regard des différences selon la taille d'entreprise, il apparaît que les entreprises qui utilisent le plus les étudiants (les petites) ne sont pas forcément celles qui remplacent le plus leurs travailleurs ordinaires (plutôt les grandes). Un quota efficace devrait tenir compte de ces différences. Le système hongrois est alors une source d'inspiration intéressante. En Hongrie, la forme d'emploi flexible la plus utilisée est le « travail occasionnel » ou « travail simplifié ». Ce type de contrat qui garantit un emploi très flexible est soumis à une limite : le nombre de travailleurs qu'un employeur peut engager sous cette forme de contrat dépend de son nombre de travailleurs fixes (European Labour Authority, 2024). Ce quota est dégressif : plus l'entreprise est grande, plus la part de travailleurs occasionnels autorisés est réduite<sup>7</sup>. L'adaptation d'un tel quota dans le cadre belge du contrat d'occupation étudiant nécessite une réflexion approfondie. Au regard de cette étude, cela apparaît toutefois comme une mesure pertinente.

---

<sup>7</sup> L'employeur peut engager 1 travailleur occasionnel s'il n'a aucun fixe, 2 s'il emploie 1 à 5 fixes, 4 si 6 à 20 fixes, 20 % des fixes si plus de 20 travailleurs fixes dans l'entreprise.

Évidemment, toute réflexion législative relative au contrat d'occupation étudiant ne peut faire abstraction de la situation des étudiants eux-mêmes. Ce rapport, et donc ces discussions, adoptent principalement le point de vue du marché du travail et des employeurs. Pourtant, le contrat d'occupation étudiant constitue avant tout une source de revenus essentielle pour une population dont la précarité est largement documentée. L'équilibre législatif doit donc être pensé en tenant compte d'abord de leur réalité.

## Conclusion

L'analyse développée dans ce rapport met en évidence que le recours aux travailleurs sous contrat d'occupation étudiant joue aujourd'hui un rôle ambivalent dans le secteur de la restauration. Lorsqu'il vient compléter l'activité des travailleurs ordinaires, il constitue un levier efficace pour répondre à la variabilité de la demande et aux difficultés de recrutement. En revanche, lorsqu'il tend à s'y substituer, il génère des tensions susceptibles d'affecter les conditions de travail, la structure concurrentielle du secteur et, plus largement, l'équilibre du marché de l'emploi.

Entre complément et remplacement, comprendre les dynamiques entre les profils de travailleurs a constitué l'objet de cette étude. En associant un modèle théorique ancré dans la réalité du terrain et une analyse descriptive des statistiques de l'ONSS, l'étude montre que le travail sous contrat d'occupation étudiant, essentiellement complémentaire au travail ordinaire, peut dans certains cas s'y substituer. Cet « effet d'éviction » semble s'être renforcé depuis 2017. Il apparaît aussi particulièrement marqué dans les restaurants à service restreint de type « fast-food » et dans les grandes entreprises.

Ces résultats ne plaident pas pour une remise en cause du statut étudiant, mais pour une attention particulière portée à son encadrement. L'enjeu central consiste à préserver sa fonction complémentaire au travail ordinaire tout en tenant compte des réalités économiques du secteur. Une régulation équilibrée apparaît ainsi comme une condition essentielle pour garantir que le développement du contrat étudiant renforce le secteur sans fragiliser l'emploi ordinaire.

## Bibliographie

- Collischon, M., Cygan-Rehm, K., & Riphahn, R. T. (2020). Employment effects of payroll tax subsidies.
- Cour des comptes. (2019). *Incidence du plan horeca 2015*.
- Dejemeppe, M., & Van Der Linden, B. (2015). Réduction des cotisations patronales: tout miser sur les bas salaires !
- European Labour Authority. (2024). *Accommodation and food service activities: issues and challenges related to labour mobility*.
- Eurostudent. (2025). *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe*.
- Fays, V., Mahy, B., & Rycx, F. (2022). De la complémentarité-substituabilité entre travailleurs natifs et étrangers.
- Flabbi, L., & Moro, A. (2010). The effect of job flexibility on female labor market outcomes: Estimates from a search and bargaining model.
- Fonds Social Horeca. (2023). *Guide Social Sectoriel 2023*.
- Hotrec. (2022). *Labour shortages in the hospitality sector: forward-thinking and practices sharing*.
- Jeannée, M. (2023). Les flexi-jobs : Opportunité ou menace ?
- Konle-Seidl, R. (2021). Precarious but popular? The German mini-job scheme in comparative research on work and welfare.
- Randstad. (2024). *les étudiants au travail*.
- Steisel, R. (2018). The “Crowding Out effect” of the Student Occupation Contract reform of January 2017 in Belgium.
- Van Der Linden, B. (2024). La mesure de l'effet d'éviction des flexi-jobs.
- van der Meer, P., & Wielers, R. (2001). The increased labour market participation of Dutch students.
- Zwysen, W. (2025). *Non-standart and precarious work accross Europe*.

## Annexes

**Tableau 2** : Répartition des coût de la main d'œuvre dans le secteur Horeca (2024) en Belgique et dans les pays limitrophes selon les données d'Eurostat.

	Coût total horaire de la main-d'œuvre	Salaires	Autres coûts du travail	Part de cout non lié au salaires (%)
<b>Union européenne (27)</b>	19,7	15,6	4	20,5
<b>Belgique</b>	33,7	20,7	12,9	38,4
<b>Allemagne</b>	26,9	20,8	6,1	22,5
<b>France</b>	28,6	20,1	10	35
<b>Luxembourg</b>	33,4	30	3,4	10,2
<b>Pays-Bas (données de 2023)</b>	22,8	18	-3,3	-14,3

**Tableau 3** : Evolution du taux de vacances d'emploi dans le secteur Horeca en Belgique et dans les pays limitrophes selon les données d'Eurostat.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Union européenne</b>	2,5	2,4	2,5	2,9	2,9	3,2	2,	3,7	4,6	3,8	3,2
<b>Belgique</b>	2,7	2,6	2,7	3,3	5,1	4,9	3,5	7,6	7,2	6,9	4,2
<b>Allemagne</b>	4,6	4,5	3,9	4,2	4,1	4,6	2,9	5,9	7,7	5,6	3,8
<b>France</b>	2,1	2,1	2,8	3,6	3,6	4,3	:	5,4	6,2	5,	4,8
<b>Luxembourg</b>	1,6	1,8	2,6	2,6	2,7	2,4	1,6	2,5	3,2	2,5	2,
<b>Pays-Bas</b>	2,5	2,8	3,4	4,2	4,6	5,	2,3	6,2	8,	6,4	5,5

**Tableau 4** : Nombre d'équivalents temps plein occupés par des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant et ordinaire dans l'Horeca depuis 2017

<b>ETP</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Contrat d'occupation étudiant</b>	7791	9078	9993	7211	10507	13519	14897	15529
<b>Contrat de travail ordinaire</b>	82303	84832	88173	51651	59192	87933	92104	92469

**Tableau 5** : Nombre de travailleurs sous contrat d'occupation étudiant dans l'Horeca selon des classes relative au nombre d'heures prestées depuis 2017

<b>Nombre d'heures prestées</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>0-100</b>	31289	32801	34373	33450	34391	38848	39769	38921
<b>100-200</b>	20708	22089	23077	19940	23085	27057	27268	26979
<b>201-301</b>	14004	15490	16422	12455	14983	19280	19667	19659
<b>301-400</b>	9352	10710	12071	7605	10267	14786	14632	14760
<b>400-475</b>	8244	8394	8766	7098	8186	10334	10517	10562
<b>475-600</b>	1234	1549	1692	3228	5393	11302	16241	18005
<b>&gt;600</b>	87	128	167	1188	4976	562	1961	2056

**Tableau 6** : Nombre d'heures prestées par les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant dans l'Horeca par trimestre depuis 2017

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>T1</b>	2454589	3141039	3634003	3261423	1458433	5165081	5653812	6246411
<b>T2</b>	3670631	4407820	4821398	1705666	3718784	6990683	6990683	7812522
<b>T3</b>	6291816	7011057	7473027	7432997	10169901	9609190	10238854	10270533
<b>T4</b>	2978861	3405953	3819166	1848679	5409824	5105101	5965404	6352321

**Tableau 7 :** Nombre d'équivalents temps plein occupés par des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant et ordinaire selon le type de restaurant (2024).

<b>ETP - 2024</b>	<b>56101</b>	<b>56102</b>
<b>Contrat d'occupation étudiant</b>	6082	6097
<b>Contrat de travail ordinaire</b>	34215	21636

**Tableau 8 :** Nombre de travailleurs sous contrat d'occupation étudiant dans l'Horeca par classe relative au nombre d'heures prestées selon le type de restaurant (2024).

	<b>56101</b>	<b>56102</b>
<b>0-100</b>	17009	12544
<b>100-200</b>	11423	9061
<b>201-301</b>	8127	7014
<b>301-400</b>	5822	5805
<b>400-475</b>	3449	3567
<b>475-600</b>	6647	7834
<b>&gt;600</b>	662	921

**Tableau 9 :** Nombre d'heures prestées par les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant par trimestre selon le type de restaurant (2024).

	<b>56101</b>	<b>56102</b>
<b>T1</b>	2422493	2639033
<b>T2</b>	3055199	3105736
<b>T3</b>	4163697	3645116
<b>T4</b>	2378391	2659080

**Tableau 10 :** Nombre d'équivalents temps plein occupés par des travailleurs sous contrat d'occupation étudiant et ordinaire (en 2024) selon la « taille du restaurant » (nombre de travailleurs)

	<b>0 trav<sup>8</sup></b>	<b>1 à 5 trav</b>	<b>5 à 9 trav</b>	<b>10 à 19 trav</b>	<b>20 à 49 trav</b>	<b>&lt; 50 trav</b>
<b>Contrat d'occupation étudiant</b>	402	4203	3430	3047	1921	1300
<b>Contrat de travail ordinaire</b>	0	15915	16665	16610	12441	12226

**Tableau 11 :** Nombre de travailleurs sous contrat d'occupation étudiant par classe relative au nombre d'heures prestées (en 2024) selon la « taille du restaurant »

	<b>0 trav</b>	<b>1 à 5 trav</b>	<b>5 à 9 trav</b>	<b>10 à 19 trav</b>	<b>20 à 49 trav</b>	<b>&lt; 50 trav</b>
<b>0-100</b>	1249	14007	8440	5959	4145	2210
<b>100-200</b>	886	8961	5897	4244	2797	1807
<b>201-301</b>	592	6211	4440	3222	2225	1397
<b>301-400</b>	397	4380	3461	2485	1711	1202
<b>400-475</b>	237	2431	1969	1666	1111	799
<b>475-600</b>	269	4055	3840	3616	2951	1837
<b>&gt;600</b>	30	450	484	358	283	260

**Tableau 12 :** Nombre d'heures prestées par les travailleurs sous contrat d'occupation étudiant par trimestre (en 2024) selon la « taille du restaurant ».

	<b>0 trav</b>	<b>1 à 5 trav</b>	<b>5 à 9 trav</b>	<b>10 à 19 trav</b>	<b>20 à 49 trav</b>	<b>&lt; 50 trav</b>
<b>T1</b>	185400	1728570	1428987	1262774	733826	544367
<b>T2</b>	205945	2113121	1739619	1601473	950865	630948
<b>T3</b>	221689	2665386	2185518	2032837	1271044	827408
<b>T4</b>	180893	1798715	1423146	1123765	840879	565921

<sup>8</sup> Le nombre de travailleurs utilisé ici pour composer les catégories ne considère en réalité que les travailleurs ordinaires. La catégorie « 0 trav » correspond donc à toutes les entreprises n'ayant aucun travailleur ordinaire. Celles-ci peuvent toutefois avoir sous contrat des travailleurs étudiants.