Dynam Flash Corona – 31 août 2021

En un rien de temps de la pénurie de travail à la pénurie de personnel dans le secteur de l'horeca

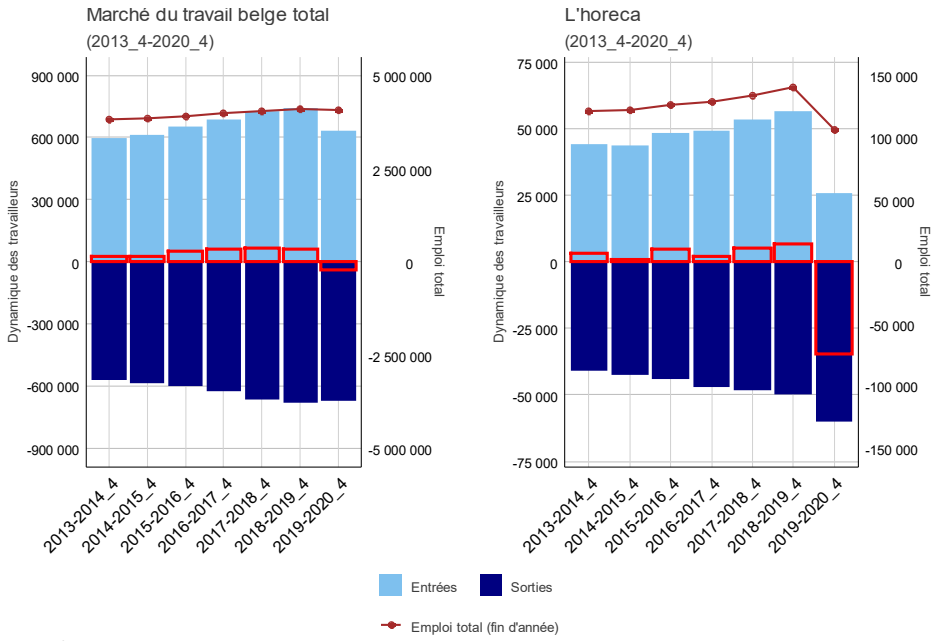
Les mesures corona prises lors des vagues corona successives ont soumis l'emploi dans le secteur de l'horeca à une pression sans précédent. D'un excès de travailleurs (dû entre autres aux fermetures forcées), le secteur est passé en un rien de temps à une pénurie. Actuellement, le VDAB enregistre pas moins de 3 500 postes vacants. Plus de salariés que dans la période pré-corona ont quitté le secteur, c'est ce qu'on dit. Mais quelle est l'ampleur de ce surplus de travailleurs qui ont quitté leur emploi dans l'horeca? Qui sont ces travailleurs, et dans quels secteurs sont-ils allés?

Le surplus corona

Ce que nous savions déjà grâce aux chiffres précédents: l'emploi dans l'horeca a effectivement diminué, contrairement à l'emploi total en Belgique. L'ensemble de données Dynam permet de disséquer les mouvements sous-jacents d'entrée et de sortie chez un employeur. Le secteur de l'horeca connaît chaque année de nombreuses turbulences, les employés allant et venant. **En 2019-2020, ces mouvements sont encore plus importants: c'est l'excédent corona de la dynamique de l'emploi.**

Le corona a provoqué un retournement de situation dans le secteur de l'horeca bien plus important que la tendance générale, comme le montre la figure 1. La figure montre, au-dessus et au-dessous de la ligne zéro, l'évolution annuelle du nombre de salariés entrant et sortant du secteur.

Figure 1. L'emploi total et les sorties sur le marché du travail belge ne bougent guère, l'horeca est une grande exception (#, 2013_4-2020_4).



Source: © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Alors que le nombre total de salariés (ligne continue en haut[1]) reste inchangé sur le marché du travail belge, le secteur de l'horeca connaît une importante baisse de personnel. Nous constatons une diminution du nombre de salariés de 24%, passant de 140 500 fin 2019 à 106 500 fin 2020. Deux éléments sous-tendent ce tableau. Tout d'abord, on observe un pic des sorties du secteur de l'horeca, qui a augmenté de 20% entre décembre 2019 et décembre 2020. Dans l'ensemble, tous secteurs confondus, on ne constate aucune

[1] L'emploi salarié a été calculé comme le nombre de salariés actifs à la fin de chaque année (décembre). Cela nous permet de mieux saisir l'impact de la crise sur l'emploi. Ceci est différent des publications habituelles de Dynam, où nous utilisons comme point de départ la moyenne de l'emploi salarié sur deux périodes d'une année sur l'autre.

augmentation des sorties. Au contraire, on constate même une diminution de 1,5% des flux sortants. C'est principalement grâce au chômage temporaire que les salariés sont restés chez leurs employeurs. Ensuite, les recrutements dans l'horeca ont également connu une forte baisse, de 55% (contre 15% en moyenne). **Les propriétaires d'hôtels et de restaurants ont été contraints de licencier leur personnel, sans avoir besoin de nouvelles recrues.** C'est le résultat de la fermeture obligatoire, surtout pendant la deuxième vague de corona, à partir de novembre. De même, pendant/après la première vague, l'impact du corona était déjà visible, bien que dans une moindre mesure. Lors de la première vague, les flux sortants entre juin 2019 et juin 2020 ont augmenté de 11%, les recrutements ont diminué de 29%.

La frange flexible

Le chômage temporaire, largement accessible et mieux rémunéré, n'a pu empêcher un excédent corona des sorties. L'explication réside dans la nature des contrats avec lesquels les employés sont embauchés dans le secteur de l'horeca. **L'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est atypique.** Non seulement il y a beaucoup de jeunes, de personnes peu instruites et aussi de non-Belges actifs dans l'horeca (Vandekerkhove et al., 2020). **En plus des contrats à temps plein et à temps partiel, il y a proportionnellement aussi beaucoup de salariés travaillant dans le segment flexible.** Il s'agit des travailleurs ayant des contrats très courts et/ou irréguliers[2], y compris le travail saisonnier et - spécifiquement pour le secteur de l'horeca - les flexi-jobs (accessibles aux personnes travaillant déjà à 4/5 ou aux retraités). Cette frange flexible représentait 19% de l'emploi salarié total dans l'horeca en décembre 2019. En comparaison, la part flexible est de 4% en moyenne pour tous les secteurs.

Le système de chômage temporaire dû aux effets corona n'est pas ou peu applicable dans le segment flexible. Elle a fonctionné partiellement pour l'horeca, mais moins bien que pour d'autres secteurs, précisément en raison de l'emploi atypique dans ce secteur. En effet, le chômage temporaire n'est possible que pour la durée d'un contrat en cours. Dans le secteur de l'horeca, cette durée s'avère souvent limitée, de sorte que les employés ayant un statut flexible n'y ont pas eu droit car leur contrat était terminé

Tableau 1. La proportion de personnel en chômage temporaire est la plus faible dans le segment flexible (%, décembre 2020).

Part du personnel en chômage temporaire	Horeca	Tous les secteurs
Temps plein	76%	9%
Temps partiel	58%	9%
Le segment flexible	4%	2%

Source: Ensemble de données ONSS-ONEM-BCSS, calcul de HIVA-KU Leuven

Comme le montre le tableau 1, au total, 76% des salariés à temps plein dans l'horeca utilisent encore le système en décembre 2020, et 58% des salariés à temps partiel. Les personnes en emploi flexible[3] ne recourent au chômage temporaire que dans 4% des cas. Dans l'ensemble également, les travailleurs à régime spécial restent sous-représentés dans les chiffres du chômage temporaire. Néanmoins, la différence avec les autres régimes est plus prononcée dans le secteur de l'horeca.

Le surplus corona dans le flux sortant principalement dans la frange flexible de l'emploi?

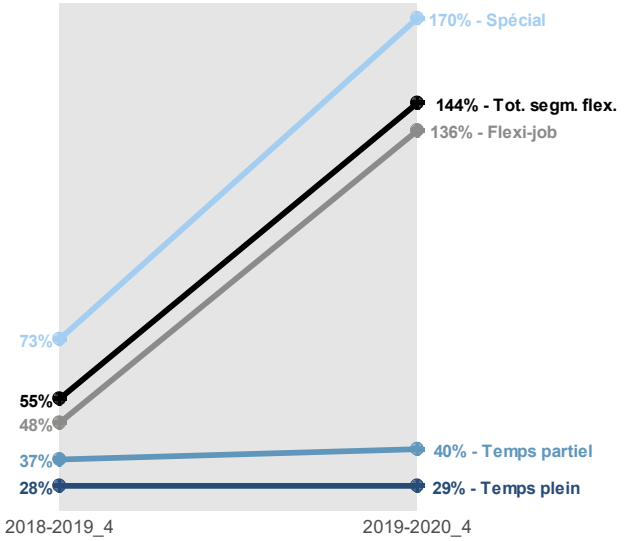
Les sorties de personnel au sein de l'horeca sont très inégalement réparties selon la nature de l'emploi. C'est encore plus vrai pendant la crise corona, en partie à cause de l'absence de toute forme de protection comme le chômage temporaire. Dynam nous permet de comparer le taux de sortie dans

[2] Nous ne couvrons pas les personnes travaillant dans l'horeca via l'interim .Ils sont inclus dans le code Nace 78 et ne peuvent pas être classés selon l'entreprise ou le secteur d'emploi réel.

[3] Dans les termes de l'ONSS, on parle de "régime spécial", y compris les flexi-jobs. La couche flexible comprend également les freelances et les étudiants, qui aident souvent le secteur de la restauration; ceux-ci ne sont pas inclus dans les chiffres.

l'horeca d'une année sur l'autre, comme le montre la figure 2. Nous distinguons les contrats réguliers (temporaires ou permanents), à temps plein ou à temps partiel, et des contrats flexibles de la catégorie "spéciaux" (contrats courts et irréguliers, travail occasionnel et saisonnier), ainsi que des flexi-jobs, que nous présentons séparément. La ligne noire montre le flux total de sortie pour le segment flexible, et correspond à la somme des catégories d'emplois spéciaux et flexi-jobs.

Figure 2: Le taux de sortie n'augmente que pour les salariés du segment spécial (%, 2018_4-2020_4)



Source: © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

La figure 2 montre que la forte croissance des flux sortants est principalement due à la part des formes d'emploi flexibles. Pour les contrats à temps plein et à temps partiel, l'excédent du flux sortant avant et pendant corona reste limité. **Pour les contrats flexibles, les sorties augmentent de façon spectaculaire. C'est surtout le système des flexi-jobs qui implose** (le pourcentage de sorties passe de 48% à 136% , soit en chiffres absolus de 8 379 à 17 147, +105%).). Le flux entrant (qui n'est pas représenté sur la figure) est le reflet de cette situation. Il diminue d'environ 40-45% pour les contrats à temps plein et à temps partiel, tandis que nous constatons une double baisse pour le segment flexible (moins 78% d'entrées).

En raison de l'important flux de sortie et, parallèlement, de la baisse du recrutement, le nombre d'emplois dans la frange flexible diminue rapidement. Alors qu'avant le corona (décembre 2019), ce type d'emploi comptait encore 26 505 salariés, il n'en reste plus que 6 608 un an plus tard. **Près de 20 000 employés sous statut spécial, qui travaillaient dans le secteur de l'horeca avant le corona, ne le sont plus pendant la crise.** Cela représente environ les trois quarts de tous les employés de la frange souple de l'emploi. En comparaison, dans le régime à temps plein et à temps partiel, on est passé de 114 512 employés à 99 914, soit une baisse de quelque 15 000 employés, ou 13 %. Bien qu'ils constituent un groupe nettement plus important, beaucoup moins de travailleurs à temps plein et à temps partiel de l'horeca ont perdu leur emploi, principalement grâce à la protection du chômage temporaire.

Où aboutissent les salariés lorsqu'ils quittent le secteur de l'horeca?

Même en temps normal (pre-corona), il y a beaucoup de rotation dans le secteur de l'horeca. Les salariés partent et peuvent ou non trouver un nouvel emploi. Pendant le corona, la probabilité est plus faible qu'en période pre-corona que les employés, après avoir quitté un hôtel et une entreprise de restauration, trouvent un nouvel emploi dans un autre établissement d'hôtellerie et de restauration. Ils peuvent toutefois changer de secteur d'activité. Le gouvernement (flamand) a également mis l'accent sur ce point, avec des campagnes telles que "aidez la récolte" ou "aidez les aidants". Une deuxième possibilité est qu'ils disparaissent (temporairement ou non) du marché du travail ou deviennent indépendants. Dynam nous permet d'observer ces déplacements de l'emploi salarié au sein des secteurs et entre eux, comme le montre le tableau 2.

Tableau 2: La mobilité intra-sectorielle diminue, tandis que les employés de l'horeca sont plus susceptibles de se retrouver dans des secteurs tels que les soins de santé ou le commerce qu'avant la crise (# & %, 2018-2020_4).

Nouveau secteur d'accueil pour les anciens employés du secteur de l'horeca	**2018-2019_4 (pré-corona)**	**2019-2020_4 (pendant corona)**	**Différence**
Tous les travailleurs de l'horeca			
Soins de santé (Q)	925	1 190	+29%
Commerce (G)	1 929	2 342	+21%
Enseignement (P)	346	407	+18%
Industrie (C)	539	625	+16%
Administration publique et défense (O)	574	645	+12%
Services administratifs et de soutien (N)	3 364	3 401	+1%
Autres services (RSTU)	540	335	-38%
Horeca (I)	9 291	5 629	-39%
Transport et entreposage (H)	495	169	-66%
Autres secteurs	*978*	*1 019*	*+4%*
Total vers un nouvel emploi (dans ou entre les secteurs)	**18 981**	**16 062**	**-15%**
Total vers le non-travail/travail indépendant*	**30 970**	**44 089**	**+42%**
Temps plein et temps partiel			
Soins de santé (Q)	817	1 011	+24%
Administration publique et défense (O)	497	554	+11%
Commerce (G)	1 719	1 886	+10%
Industrie (C)	458	498	+9%
Enseignement (P)	289	314	+9%
Services administratifs et de soutien (N)	2 784	2 646	-5%
Transport et entreposage (H)	444	410	-8%
Autres services (RSTU)	456	294	-36%
Horeca (I)	8 023	4 994	-38%
Autres secteurs	*820*	*844*	*+3%*
Total vers un nouvel emploi (dans ou entre les secteurs)	**16 307**	**13 451**	**-18%**
Total vers le non-travail/travail indépendant*	**20 159**	**22 781**	**+13%**
Segment flexible			
Commerce (G)	210	456	+117%
Soins de santé (Q)	108	179	+66%
Enseignement (P)	57	93	+63%
Industrie (C)	81	127	+57%
Services administratifs et de soutien (N)	580	755	+30%
Administration publique et défense (O)	77	91	+18%
Transport et entreposage (H)	51	59	+16%
Horeca (I)	1 268	635	-50%
Autres services (RSTU)	84	41	-51%
Autres secteurs	*158*	*175*	*+11%*
Total vers un nouvel emploi (dans ou entre les secteurs)	**2 674**	**2 611**	**-2%**
Total vers le non-travail/travail indépendant**	**10 811**	**21 308**	**+97%**

* Les données ne permettent pas encore de répartir la catégorie des inactifs entre l'inactivité (y compris la retraite) et le chômage.

** Pour les flexi-jobs, cette sortie ne doit pas se faire uniquement vers le non-travail ou l'inactivité. Étant donné qu'un flexi-job concerne souvent un second emploi, à côté d'un premier emploi principal, les employés en question peuvent quitter le flexi-job, mais continuer à travailler dans leur emploi principal. Ils ne quittent pas nécessairement le marché du travail.

Source: © Dynam-dataset, Office national de Sécurité sociale et HIVA – KU Leuven

Le secteur de l'horeca se caractérise par une forte mobilité intrasectorielle, les employés changeant d'emploi ou d'entreprise au sein d'un même secteur. C'est le plus élevé de tous les secteurs. En outre, l'horeca est également l'un des quatre secteurs où la mobilité intersectorielle est la plus élevée (Vandekerckhove et al., 2013). Pendant la crise corona, on constate pour l'horeca **une baisse considérable de la mobilité professionnelle intra-sectorielle** (voir tableau 2). Les travailleurs qui quittent le secteur de l'horeca ne trouvent pas de nouvel emploi dans le même secteur. Cela est également logique au vu de la baisse d'activité pendant les lockdowns. **Contrairement à ce que l'on attend en période de crise, nous constatons une augmentation de la mobilité intersectorielle vers certains autres secteurs. Par exemple, les travailleurs de l'horeca ont été plus nombreux qu'avant la crise à aller travailler dans des secteurs tels que les soins de santé, l'administration publique et la défense, le commerce de détail, l'industrie ou même l'enseignement et la construction.** Cette tendance s'explique en grande partie par la forte baisse de la mobilité intra-sectorielle. Les actions des employeurs, des secteurs, des intermédiaires et du VDAB peuvent également avoir influencé les transitions du travail vers d'autres secteurs.

Par ailleurs, dans le secteur de l'horeca, pendant la période corona, les travailleurs sortants ont été plus nombreux à se retrouver en inactivité (y compris à la retraite), à devenir chômeurs ou à créer leur propre entreprise en tant qu'indépendants. Cela s'applique aux contrats normaux, mais **encore plus aux employés de la couronne flexible de l'emploi (un surplus de plus de 10 000).** Au cours de la crise corona, on constate que les travailleurs sortants se dirigent moins souvent vers un nouvel emploi (au sein ou en dehors du secteur de l'horeca), et finissent principalement dans un autre statut comme indépendant ou hors de l'emploi. En moyenne, indépendamment de la forme d'emploi en tant qu'ancien salarié dans horeca, cela concerne un surplus d'environ 13 000 salariés.

Quels profils ont perdu leur emploi dans le secteur de l'horeca?

Les profils les plus touchés par les turbulences de l'emploi dans le secteur de l'horeca sont les jeunes et les personnes âgées. **D'une part, ce sont surtout les groupes d'âge plus élevés**, à partir de 40 ans, et en particulier les travailleurs flexibles de 60 ans et plus, **qui ont quitté leur emploi**. Cela n'est guère surprenant, étant donné que de nombreux (presque) retraités gagnent de l'argent (supplémentaire) dans l'horeca grâce à des flexi-jobs ou des contrats à court terme. Lorsque les choses vont moins bien, ils sont souvent les premiers à perdre leur emploi. **D'autre part, la réduction de l'afflux touche principalement les jeunes.** Entre-temps, ils ont pénétré d'autres secteurs[4]. Il est donc moins probable qu'ils reviennent une fois que le secteur de l'horeca aura redémarré. **Ou comment la rotation du personnel, tant du côté des entrées que des sorties, explique la pénurie de personnel dans le secteur de l'horeca.**

Références

Goesaert, T., Vandekerkhove, T., & Struyven, L. (2021). *Dynamique du marché du travail en temps de la deuxième vague de Covid-19*. Dynam Release 2020-Q4. HIVA-KU Leuven.

Vandekerkhove, T., Struyven, L., Goesaert, T., & Vets, P. (2020). *Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeids-marktdynamiek? Sectorale impact, omvang en profiel van tijdelijke werkloosheid in de eerste maanden van de coronacrisis*. HIVA-KU Leuven

Vandekerckhove, S., Struyven, L. & Heylen, V. (2013). *Inter- en intrasectorale jobmobiliteit in België. Een analyse van de grootte van werknemersstromen in relatie tot de sector voor de periode 2006-2011*. DynaM Working Paper 2013/2. Federgon Leerstoel Dynamiek van de arbeidsmarkt.

*Des chiffres supplémentaires sont disponibles auprès des auteurs.

Contacts

[4] Ou ont décidé de poursuivre leurs études, sont devenus inactifs, chômeurs ou indépendants.

- Professeur Ludo Struyven, Tine Vandekerkhove, dr. Tim Goesaert, Onderzoeksgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt (HIVA - KU Leuven)
- e-mail: ludo.struyven@kuleuven.be
- tél: 016 32 33 41, gsm: 0485 16 08 86

Plus de nouveaux chiffres, analyses et interprétations sur www.dynamstat.be

Merci à : ONSS, ONEM, BCSS, Departement WSE, IBSA, IWEPS