

# MÉTHODOLOGIE POUR L'ÉTABLISSEMENT DE STATISTIQUES CONCERNANT L'EMPLOI SALARIÉ AUPRÈS DES INSTITUTIONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES EN RÉGION DE BRUXELLES- CAPITALE

Sam Desiere & Ludo Struyven

En collaboration avec : Stephanie Man, Bart Scholiers (Steunpunt Werk) & Wouter Vanderbiesen (Steunpunt Werk)



**STEUNPUNT  
WERK**



ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

# MÉTHODOLOGIE POUR L'ÉTABLISSEMENT DE STATISTIQUES CONCERNANT L'EMPLOI SALARIÉ AUPRÈS DES EMPLOYEURS EUROPÉENS ET AUTRES EMPLOYEURS INTERNATIONAUX DANS LA RBC

**Sam Desiere & Ludo Struyven**

**En collaboration avec : Stephanie Man, Bart Scholiers (Steunpunt Werk) &  
Wouter Vanderbiesen (Steunpunt Werk)**

**Direction du projet : Ludo Struyven**

Rapport de recherche réalisé pour le compte de l'IBSA

*Publiée par*  
KU Leuven  
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING  
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, Belgique  
hiva@kuleuven.be  
<http://hiva.kuleuven.be>

#### *Remerciements*

La rédaction de ce rapport n'aurait pas été possible sans la précieuse contribution des différentes institutions européennes et internationales. Le partage des chiffres concernant l'emploi, mais aussi leur ouverture et leur collaboration dans le cadre de la clarification du contenu des données et les réponses apportées aux différentes questions à ce propos ont été particulièrement appréciés.

© 2017 HIVA KU Leuven

Toute reproduction d'un extrait quelconque de ce rapport, par quelque procédé que ce soit, et notamment par photocopie ou microfilm est interdite sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.

No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

# Table des matières

<b>1   L'emploi international : absent des statistiques sur le marché du travail</b>	<b>5</b>
1.1 Données d'enquête : Enquête sur les forces de travail (EFT)	5
1.2 Données administratives	7
1.3 ONSS : source de base d'un comptage administratif de l'emploi salarié belge	7
1.4 L'absence de l'emploi international dans les statistiques administratives du marché du travail : bientôt une histoire ancienne ?	9
1.5 Objectifs de cette étude	10
1.6 Aide à la lecture	11
<b>2   Définition de l'emploi international</b>	<b>13</b>
2.1 Définition de l'emploi international	13
2.2 Le champ d'observation : quatre groupes d'employeurs internationaux	14
2.2.1 Institutions européennes	14
2.2.2 Institutions internationales	16
2.2.3 Ambassades et personnel diplomatique	18
2.2.4 Écoles européennes	18
2.3 L'unité statistique : le travailleur « international »	19
2.3.1 Qu'est-ce qui fait qu'un travailleur est assujéti à l'ONSS ?	19
2.3.2 Différents statuts	20
2.4 Désagrégation des données	22
<b>3   Collecte de données sur l'emploi international</b>	<b>23</b>
3.1 Introduction	23
3.2 Employeurs internationaux de petite taille versus ceux de grande taille	23
3.3 Consultation de base des petits employeurs	24
3.4 Consultation en détail des grands employeurs	24
3.4.1 Consultation de grandes institutions européennes	25
3.4.2 Consultation de l'OTAN	28
3.5 Emploi dans les ambassades	31
3.6 Emploi dans les écoles européennes	31
<b>4   Établissement des statistiques : réévaluations et corrections</b>	<b>33</b>
4.1 Non-participation de grands et petits employeurs internationaux	33
4.2 Estimation des informations manquantes auprès des grands employeurs	33
4.2.1 Informations manquantes en termes de genre, nationalité, âge et domicile	33
4.2.2 Réévaluation des informations manquantes concernant le domicile à l'aide de modèles d'imputation	34
4.2.3 Réévaluation des informations manquantes concernant le domicile sur base de la moyenne dans la population étudiée	34
4.2.4 Réévaluation des informations manquantes sur base de la moyenne dans la population : une seule exception	36
4.3 Estimation des informations manquantes auprès des petits employeurs	36
4.4 L'utilisation de clés en l'absence d'une variable spécifique auprès de grands employeurs	37
4.4.1 Le principe	37
4.4.2 Clés concernant le lieu d'affectation au sein de la CE et du PE	37
4.5 L'établissement de séries historiques consistantes	39
<b>5   Indicateurs du marché du travail et le Registre national</b>	<b>41</b>
5.1 Pourquoi des informations concernant le Registre national ont-elles de l'importance pour des indicateurs du marché du travail ?	41
5.2 Comment des personnes peuvent-elles être connues dans le Registre national ?	42

5.3	Quels groupes de travailleurs internationaux sont en principe comptabilisés dans les statistiques officielles sur la population?	43
5.4	Calcul des indicateurs du marché du travail	44
	<b>Références</b>	<b>53</b>

# 1 | L'emploi international : absent des statistiques sur le marché du travail

Pour établir des statistiques sur le marché du travail en Belgique, deux sources de données peuvent être utilisées : des données d'enquêtes et des données administratives. Dans le premier cas, il s'agit généralement de données provenant de l'Enquête sur les forces de travail (EFT), la variante belge de la Labour Force Survey (LFS). Dans le deuxième cas, il s'agit de données administratives provenant des registres (agrégés) mis à disposition par les organismes publics fédéraux et régionaux compétents. Les deux sources présentent des caractéristiques et possibilités propres, chacune ayant ses points forts et ses points faibles. En fonction des sources utilisées et des définitions appliquées, les populations examinées peuvent ne pas correspondre, tout comme les indicateurs dérivés servant par exemple à mesurer l'emploi, l'activité ou le chômage.

La mesure précise de l'emploi salarié au sein d'institutions internationales et intergouvernementales constitue cependant une lacune commune. Dans ce chapitre, nous allons décrire brièvement les principales sources d'établissement de statistiques du marché du travail et examiner la manière dont elles comptabilisent (ou pas) cet emploi international.

## 1.1 Données d'enquête : Enquête sur les forces de travail (EFT)

L'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) est une enquête socio-économique par sondage, organisée auprès des ménages et harmonisée au niveau européen. Celle-ci est coordonnée par Eurostat et réalisée par les instituts statistiques nationaux. En Belgique, l'EFT est organisée par Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium) . Jusqu'en 2016, l'EFT était une enquête continue menée auprès d'un échantillon d'environ 47.000 ménages, avec un taux de réponse avoisinant les 75%. En 2017, l'EFT a subi une profonde refonte et est devenue une enquête par panel où les mêmes répondants sont interrogés plusieurs fois de suite.<sup>1</sup> Les membres de ces ménages sont interrogés sur leur situation en matière d'emploi, de chômage ou d'inactivité.

### *Avantages et limites*

Pour établir des statistiques sur le marché du travail, l'EFT offre une foule d'avantages, mais aussi d'importantes limitations. Voici ses principaux avantages :

- La *comparabilité internationale* des résultats (en raison de la coordination par Eurostat) ;
- La possibilité d'établir des *séries historiques* plus longues (l'enquête existe depuis 1983 déjà), en prenant en compte les ruptures découlant des adaptations apportées au questionnaire en 1999, 2011 et 2017 ;
- La *rapide disponibilité* des résultats, publiés environ trois mois après la période de référence ;
- Le *caractère continu* de l'enquête (permettant de mesurer des moyennes annuelles, mais aussi des évolutions trimestrielles) ;
- La possibilité d'obtenir des *informations qualitatives* comme la raison pour laquelle une personne travaille à temps partiel ou ne travaille pas, ou encore comme le comportement de recherche des demandeurs d'emploi, etc. ;

<sup>1</sup>Voir [https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/metadata/Werk%20%26%20opleiding/9.2%20Arbeidsmarkt/9.2.0%20Emploi%20et%20ch%C3%B4mage/EFT2017\\_fr.pdf](https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/metadata/Werk%20%26%20opleiding/9.2%20Arbeidsmarkt/9.2.0%20Emploi%20et%20ch%C3%B4mage/EFT2017_fr.pdf)

- La disponibilité d'information sur le *niveau de formation* de la population (l'EFT reste l'une des rares sources contenant des informations sur le niveau de formation de la population (active))<sup>2</sup>.

Voici les principaux inconvénients ou limitations de l'EFT :

- Il s'agit d'une *enquête sur échantillon* (échantillonnage, extrapolation, marges de fiabilité), raison pour laquelle certains résultats ou évolutions sont à interpréter avec prudence ;
- Les résultats sont soumis à d'autres *erreurs potentielles*, comme la mauvaise compréhension des questions, l'absence de réponse, l'erreur d'encodage des réponses, etc. ;
- En dépit de la taille importante de l'échantillon, nombre de *variables sont limitées dans le détail*, comme la profession ou le secteur d'emploi, mais aussi le niveau géographique.

L'EFT est dès lors moins bien adaptée à l'analyse précise de la situation sur le marché du travail et à son évolution pour des sous-populations particulières ou des classifications détaillées (par ex. le marché du travail local et sectoriel). C'est particulièrement le cas pour la Région bruxelloise, dont l'échantillon de relativement petite taille rend les intervalles de confiance rapidement plus importants, surtout lorsqu'on se penche sur des sous-populations (comme les travailleurs actifs auprès d'employeurs internationaux).

#### *Emploi international sur la base de l'EFT*

L'échantillon de l'EFT se compose des membres de ménages privés âgés de 15 ans et plus, extrait à partir du Registre national (excluant donc le Registre d'attente, mais incluant toutes les autres personnes résidant légalement sur le territoire belge, quelle que soit leur nationalité, voir chapitre 4 pour de plus amples informations concernant le Registre national). Ceci implique que les travailleurs au sein d'institutions internationales qui résident en Belgique et sont repris dans le Registre national (qu'ils soient Belges ou non) sont donc également inclus dans les statistiques concernées. Cependant, il n'est pas possible d'isoler de manière précise et cohérente le groupe de travailleurs d'institutions internationales dans les statistiques EFT. Une indication pourrait être le nombre de travailleurs occupés dans le secteur Nace 99, les « Activités extra-territoriales ». Ce secteur englobe l'emploi au sein d'institutions internationales, comme les Nations Unies et leurs organisations spécialisées et régionales, le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, le Conseil de coopération douanière, l'Organisation de coopération et de développement économiques, l'Organisation des pays exportateurs de pétrole, les institutions européennes, l'Association européenne de libre-échange, etc. ; et les représentations diplomatiques et consulaires lorsqu'elles sont assumées par le pays d'établissement et non par le pays qu'elles représentent. Cette catégorie n'englobe cependant pas les représentations diplomatiques et consulaires à l'étranger ou auprès d'institutions internationales.<sup>3</sup>

En 2015, environ 42.000 salariés travaillaient, selon l'EFT, dans ce secteur, dont 39.000 dans la Région bruxelloise. Sur ces 39.000 salariés travaillant à Bruxelles, plus de 28.000 résidaient dans la Région bruxelloise (72 %) et près de 11.000 dans les deux autres régions (28 %) (source : Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium) ; traitement Steunpunt Werk). De plus amples informations concernant leur statut précis, l'organisation pour laquelle ils travaillent ou leur domicile et lieu d'affectation ne sont pas disponibles pour ce groupe. En outre, il est important, lors de l'interprétation des chiffres, d'également tenir compte des limitations des statistiques EFT (voir supra).

<sup>2</sup> Une autre base de données contenant des informations à propos du niveau de formation dans l'enseignement néerlandophone est la base de données LED : <http://leerenervaringsbewijzendatabank.be/>

<sup>3</sup> Voir également : <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/nace-bel-2008>

## 1.2 Données administratives

En marge des enquêtes, les sources administratives fournissent également des données intéressantes permettant de mieux comprendre le marché du travail. Bien que de telles données soient généralement le résultat de processus administratifs et qu'elles soient également avant tout exploitées à des fins administratives, elles sont de plus en plus utilisées pour développer des statistiques sur le marché du travail. Cela s'explique notamment par une plus grande disponibilité et une meilleure performance des sources existantes, entre autre grâce à la numérisation des données ainsi que par une réduction des coûts liés à la collecte des données. Il faut également noter la tendance de ces dernières années à diminuer la charge liée aux enquêtes auprès des ménages et des entreprises, les autorités statistiques se tournant dès lors de plus en plus vers les sources administratives.

Les sources administratives peuvent également constituer les fondements de systèmes de statistiques intégrés. Pour éliminer le décalage entre les différentes sources et pour pouvoir aborder le marché du travail dans sa globalité, de plus en plus de pays optent pour un système de description intégrée du marché du travail dans ce qu'on appelle un compte de l'emploi. En Belgique, citons dans ce cadre l'Institut des Comptes Nationaux (ICN)<sup>4</sup> et le Vlaamse Arbeidsrekening (Steunpunt Werk),<sup>5</sup> mais aussi le Datawarehouse marché du travail et protection sociale (DWH MT&PS)<sup>6</sup> contenant des informations agrégées de différentes sources administratives.

Citons parmi les importantes sources administratives de base permettant de décrire le marché du travail en Belgique notamment les statistiques sur la population du Statbel (sur base du Registre national des personnes physiques), les travailleurs enregistrés auprès de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) ou de l'Office national de la sécurité sociale des administrations locales et provinciales (ONSS-APL, plus tard fusionné avec l'ORPSS et à partir de 2017 intégré dans l'ONSS), les indépendants enregistrés auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI), les demandeurs d'emploi ou travailleurs percevant des allocations (temporaires) de l'Office national de l'emploi (ONEM), les demandeurs d'emploi auprès des services régionaux pour l'emploi (VDAB, Forem, Actiris, ADG) ou les travailleurs frontaliers par le biais de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI).

## 1.3 ONSS : source de base d'un comptage administratif de l'emploi salarié belge

Parmi les sources administratives susmentionnées permettant d'établir des statistiques en Belgique, l'Office national de sécurité sociale (ONSS) est sans conteste le plus important pour l'établissement de statistiques concernant l'emploi salarié.<sup>7</sup> C'est la raison pour laquelle cette source constitue le point de référence le plus pertinent pour l'établissement de statistiques sur l'emploi international lorsqu'il est également question de travailleurs salariés auprès d'employeurs internationaux (voir chapitre 2). Par le biais de leurs déclarations ONSS, les employeurs fournissent chaque trimestre des informations qui permettent d'établir des statistiques à propos de thèmes variés liés à l'emploi, les salaires, les prestations de travail, les cotisations ONSS et les réductions de cotisations, etc. C'est la loi qui détermine quels travailleurs sont soumis à la sécurité sociale et sont donc repris dans ces statistiques.<sup>8</sup> Il s'agit grosso modo de travailleurs avec un contrat de travail, ce dernier étant caractérisé par trois éléments : prestations, salaire et lien de subordination (voir également section 2.3).

En fonction de la manière dont les caractéristiques de l'entreprise sont présentées, on retrouve deux circuits de statistiques au sein de l'ONSS : les statistiques centralisées et les statistiques décentralisées. Les statistiques *centralisées* sont établies chaque trimestre, l'entreprise étant considérée comme un ensemble homogène. Une seule activité (l'activité principale) et une seule localisation (le siège

4 Voir : <https://www.nbb.be/fr/statistiques/comptes-nationauxregionaux>

5 Voir notamment Herremans (2007)

6 Voir : <https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr/dwh/homepage/index.html>

7 L'Institut des Comptes Nationaux (INR) se base également sur l'ONSS pour établir les comptes de l'emploi.

8 De manière plus spécifique, il s'agit de l'application de la loi du 27 juin 1969 et de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969.

principal, l'établissement qui compte le plus de travailleurs) sont prises en considération. Le comptage du nombre de salariés peut alors se faire selon le « poste de travail » ou « le travailleur occupé ». Dans le premier cas, il s'agit néanmoins également de comptabiliser les travailleurs occupés à la fin d'un trimestre. Les travailleurs qui, à la fin d'un trimestre, sont occupés par plus d'un employeur, sont comptabilisés plusieurs fois dans « poste de travail ». La différence entre le nombre de postes de travail et le nombre de travailleurs occupés est exclusivement due à ces travailleurs à occupations multiples. La statistique du nombre de travailleurs occupés repose sur l'élimination des doubles comptages issus des multiples prestations d'un même travailleur en fin de trimestre. La détection de ces prestations multiples s'opère grâce au numéro d'identification à la sécurité sociale (NISS) de chaque travailleur. Lorsqu'un travailleur exécute plusieurs contrats de travail, il n'est comptabilisé qu'une fois dans les statistiques ONSS centralisées et seules les caractéristiques de la prestation principale sont retenues. L'ONSS fournit également des statistiques concernant le volume de travail qui, contrairement aux statistiques concernant les postes de travail ou travailleurs, tiennent également compte du nombre de jours prestés.<sup>9</sup>

Dans les statistiques ONSS centralisées, des données concernant notamment les caractéristiques suivantes sont disponibles :

- Critères liés aux prestations : le statut (ouvrier, employé, fonctionnaire), le type de prestation de travail (temps plein, temps partiel), la durée et le volume du travail, le salaire (journalier), la commission paritaire ;
- Critères propres au travailleur : le genre, l'âge, le domicile (jusqu'au niveau communal) ;
- Critères propres à l'employeur : le secteur (privé ou public), l'activité économique (code Nace), la taille de l'entreprise (de l'employeur).

Dans les statistiques décentralisées, les salariés sont classés par le lieu de l'unité d'établissement (jusqu'au niveau de la commune) dans lequel le salarié est employé (lieu de travail). La répartition des salariés par activité économique se fait aussi sur base de l'activité principale de l'unité d'établissement. Les statistiques décentralisées ne prennent donc pas en compte le nombre de travailleurs mais bien le nombre de postes de travail. Les travailleurs qui remplissent simultanément plusieurs fonctions auprès d'un même employeur (soit sous plusieurs statuts, soit sous plusieurs contrats) n'occupent cependant qu'un seul poste de travail. Seules les caractéristiques de la prestation principale sont retenues.

Les variables disponibles dans les statistiques décentralisées sont le lieu de travail (jusqu'au niveau communal), le secteur (privé/public), l'activité économique (secteur Nace) ou la commission paritaire, le statut (ouvrier, employé, fonctionnaire), le genre et la taille de l'entreprise (de l'unité d'établissement). Suite à la fusion entre l'ONSS et l'ORPSS, le nombre de variables disponibles dans les statistiques décentralisées va continuer de croître, de sorte que des statistiques décentralisées sur les caractéristiques personnelles (c'est-à-dire les catégories d'âge) et les caractéristiques liées aux prestations (temps plein/temps partiel) pourront également être publiées.

#### *Avantages et limitations*

Voici les principaux avantages de l'ONSS comme source administrative pour la génération de statistiques sur le marché du travail :

- *La rapide disponibilité* : une estimation rapide disponible trois mois après le trimestre concerné (à titre de comparaison, les premières données trimestrielles de l'EFT sont également disponibles après

<sup>9</sup> Voir : <http://www.rs.zfgov.be/fr/statistiques/publications/emploi-salarie>. C'est en particulier la publication « emploi salarié » (brochure beige), qui aborde les statistiques centralisées, et la publication « répartition des postes de travail par lieu de travail » (brochure jaune) qui traite des statistiques décentralisées, qui s'avèrent pertinentes dans le cadre de cette enquête.

trois mois environs), le comptage définitif étant obtenu sept à huit mois après le trimestre concerné ;<sup>10</sup>

- Un *fichier complet* : les statistiques centralisées reprennent toutes les personnes connues de l'ONSS et les statistiques décentralisées reprennent tous les travailleurs, au sens de la sécurité sociale belge (donc également les travailleurs d'autorités locales) ;
- La *distinction entre personnes et emplois* : les statistiques décentralisées comptabilisent les postes de travail, tandis que les statistiques centralisées comptabilisent les personnes, et les doubles comptages issus des multiples prestations d'un même travailleur sont éliminés.

Les statistiques de l'ONSS présentent également quelques inconvénients, comme :

- Le *caractère administratif*, en raison duquel des informations pertinentes pour décrire la situation sur le marché du travail, qui ne le sont pas spécialement pour l'administration, ne sont pas disponibles (comme le niveau d'enseignement) ;
- *Des informations qualitatives* font défaut, comme les motifs d'inoccupation/occupation à temps partiel.

#### *Emploi international sur la base de l'ONSS*

Même si les statistiques (décentralisées) de l'ONSS englobent tous les travailleurs au sens de la définition de la sécurité sociale belge, on retrouve également dans notre pays de très nombreux travailleurs qui ne sont pas soumis au système de sécurité sociale belge. Les travailleurs occupés au sein d'institutions internationales relèvent en effet souvent du système de sécurité sociale de leur institution, et ne sont par conséquent pas enregistrés auprès de l'ONSS. Grâce à des traités conclus entre les institutions et la Belgique concernant les Privilèges et Immunités, les travailleurs de ces institutions sont en effet exonérés de cotisations de sécurité sociale belges.

Les travailleurs d'institutions internationales qui sont soumis à la sécurité sociale belge par le biais de l'ONSS peuvent également être délimités par le biais du secteur Nace 99,<sup>11</sup> « Activités extra-territoriales » (voir supra). Au quatrième trimestre de 2015, 2 978 travailleurs étaient actifs dans ce secteur, dont 2 414 dans la Région bruxelloise. Parmi eux, 1 422 résidaient dans la Région bruxelloise (59 %) (source : ONSS ; traitement Steunpunt Werk).

### **1.4 L'absence de l'emploi international dans les statistiques administratives du marché du travail : bientôt une histoire ancienne ?**

L'ONSS compte donc nettement moins de travailleurs dans le secteur Nace 99 que l'EFT (quelque 3 000 contre 42 000, voir supra), cette dernière faisant abstraction du fait que le travailleur relève de la sécurité sociale belge ou non. Indépendamment des chiffres précis, l'importante différence d'emploi pour ce secteur en fonction de la source utilisée indique clairement la présence d'un vide statistique dans les chiffres administratifs actuels sur l'emploi (sur la base de l'ONSS) en ce qui concerne les travailleurs salariés occupés dans des institutions internationales. Ce vide donne par conséquent lieu à un biais de distorsion de plusieurs indicateurs de base (comme le taux d'activité, le taux d'emploi ou le taux de chômage) lorsqu'ils sont calculés à partir des sources administratives ou des comptes d'emploi existants. Ce problème apparaît du moins lorsque les travailleurs d'institutions internationales résident également en Belgique et sont donc inscrits au Registre national et comptabilisés dans les chiffres officiels de la population. Lorsque, dans le cadre par exemple du calcul d'un taux d'emploi (pour lequel le nombre de personnes actives occupées est comparé à la population en âge de travailler), ils ne sont pas ajoutés aux personnes actives occupées (le numérateur) mais bien

<sup>10</sup> Voir <https://www.rs.zfgov.be/fr/statistiques/publications/emploi-salarie> pour un aperçu du moment auquel les différentes statistiques ONSS sont disponibles.

<sup>11</sup> Le chapitre 2 clarifie que la définition d'emploi international utilisée dans cette étude ne correspond pas tout à fait au secteur Nace 99. Le principal groupe que nous définissons comme emploi international mais qui ne relève pas de ce secteur Nace est celui des écoles européennes. Le personnel domestique de diplomates est un deuxième exemple de groupe qui ne relève pas du secteur Nace 99.

à la population en âge de travailler (le dénominateur), on en arrive à une sous-estimation du taux d'emploi. Ce biais est particulièrement important en RBC, où la majorité des institutions internationales présentes en Belgique sont établies.

## 1.5 Objectifs de cette étude

Comme indiqué ci-avant, les sources administratives actuelles ne contiennent que des informations très limitées concernant (l'ampleur de) l'emploi international. De plus, c'est principalement dans la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) que cette situation induit un vide statistique concernant le marché du travail. La présente étude a pour but d'établir une méthodologie pour le développement de statistiques sur l'emploi salarié auprès des employeurs européens et autres employeurs internationaux dans la Région de Bruxelles-Capitale et de réaliser une première mesure de référence de cet emploi en 2016.<sup>12</sup>

Ces statistiques doivent être complémentaires et comparables aux statistiques existantes basées sur les données de l'ONSS afin qu'elles puissent compléter les statistiques et indicateurs existants du marché du travail. Lors du développement de la méthodologie, nous avons donc tenté de faire correspondre les statistiques relatives à l'emploi international avec les *statistiques concernant l'emploi salarié* que l'ONSS publie à intervalles réguliers (voir également la section 1.3.). Ceci signifie que nous répertorions le nombre de travailleurs salariés des employeurs internationaux ayant un établissement dans la RBC. Cette approche signifie également que nous nous limitons aux « travailleurs salariés », c'est-à-dire aux travailleurs ayant un contrat de travail avec un employeur international, sans tenir compte d'autres formes d'emploi (notamment les indépendants). En plus du lieu d'établissement (la commune) de l'employeur, des informations sont également rassemblées à propos de l'âge, du genre, du domicile et de la nationalité du travailleur. C'est la raison pour laquelle nous sommes en mesure de fournir des statistiques ventilées en fonction de ces variables de base, en plus des données à propos du nombre total de travailleurs occupés auprès d'employeurs internationaux.

La première condition nécessaire pour assurer une complémentarité entre les statistiques sur l'emploi international et les statistiques de l'ONSS est que les travailleurs qui sont inclus dans les statistiques sur l'emploi international **soient exonérés de cotisations ONSS**. Les travailleurs dont l'employeur paie des cotisations ONSS sont en effet déjà repris dans les statistiques ONSS et ne peuvent donc pas être comptés une deuxième fois. Nous évitons de cette manière que le même travailleur apparaisse dans les statistiques relatives à l'emploi international et dans celles de l'ONSS.

La deuxième condition est que les **définitions et conventions de l'ONSS** soient suivies. Il est notamment important que les mesures interviennent au même moment (c'est-à-dire à la fin du trimestre), que les travailleurs ayant un statut spécial (c'est-à-dire en congé parental, en absence de longue durée, en vacances, etc.) soient traités de la même manière et que les variables (c'est-à-dire les groupes d'âge, codes postaux) soient définies de la même manière. Dans la mesure du possible, nous tentons de toujours suivre les conventions qui sont utilisées par l'ONSS et, lorsque nous ne sommes pas en mesure de le faire, nous en faisons clairement mention dans le rapport. Le maintien de cette cohérence est également important pour pouvoir établir sur le long terme des séries historiques consistantes concernant l'emploi international.

Ensuite, **nous nous limitons aux employeurs internationaux ayant un établissement dans la RBC**. Les employeurs internationaux ou leurs établissements situés en dehors de la RBC, dont SHAPE (Supreme Headquarters Allied Powers) est le plus important, ne sont donc pas repris. Des études futures souhaitant répertorier l'ensemble de l'emploi international en Belgique devront dès lors intégrer ces employeurs. Dans cette étude, nous nous limitons ainsi à ***l'emploi international***

---

<sup>12</sup> Nous avons également tenté de mesurer l'emploi international en 2012, 2013, 2014 et 2015. Tous les employeurs internationaux n'ont cependant pas été en mesure de nous fournir ces données historiques, raison pour laquelle ces statistiques ne sont pas tout à fait précises. Néanmoins, l'évolution de l'emploi international au cours des cinq dernières années est également abordée dans cette étude.

*bruxellois*, c'est-à-dire l'emploi créé dans la RBC par des employeurs internationaux, et accordons moins d'attention aux travailleurs de Bruxelles (faisant partie de la population active bruxelloise) éventuellement occupés dans un établissement d'une institution internationale en dehors de la Région bruxelloise.

Pour bien comprendre les définitions, nous aimerions souligner une fois encore la différence entre les statistiques concernant le nombre de **travailleurs** et les statistiques concernant le nombre de **postes de travail** (voir également la section 1.3). Les publications de l'ONSS traitent tant le nombre de postes de travail que le nombre de travailleurs. Le nombre de postes de travail équivaut à la somme de tous les travailleurs auprès de tous les employeurs. Un travailleur qui est actif auprès de plusieurs employeurs représente donc plusieurs postes de travail. Les statistiques concernant le nombre de travailleurs comptent chaque travailleur unique une seule fois, et ce même lorsqu'il est actif auprès de plusieurs employeurs. Dans cette étude, nous prendrons en compte le nombre de travailleurs auprès de chaque employeur international. Cependant, lorsque nous établissons des statistiques, nous agrégeons l'emploi auprès de tous les employeurs internationaux. Étant donné que nous ne pouvons pas déterminer si un travailleur est actif auprès de plusieurs employeurs, il se peut que nous comptions certains travailleurs plusieurs fois. **Par conséquent, nous établissons des statistiques concernant le nombre de postes de travail auprès d'employeurs internationaux** au sein de la RBC. Lorsque, dans cette étude, nous faisons référence aux « statistiques concernant l'emploi international », nous faisons donc référence au nombre total de postes de travail auprès d'employeurs internationaux. Nous reviendrons une nouvelle fois sur la distinction entre travailleurs et postes de travail dans les chapitres 4 et 5, notamment car cette différence revêt de l'importance pour le calcul des indicateurs du marché du travail tel que le taux d'activité

Pour terminer, nous aimerions souligner que l'objectif de cette étude n'est nullement de mesurer l'impact des institutions internationales dans la RBC sur l'emploi bruxellois et/ou l'économie (locale). Nous tenons en effet uniquement compte des emplois *directement* créés par ces employeurs et ne tenons pas compte de l'emploi *indirect*, notamment dans le secteur hôtelier. Cet emploi indirect se situe en effet dans des secteurs dans lesquels les employeurs ne sont pas exonérés de cotisations ONSS et qui sont donc repris dans les statistiques ONSS. De telles études d'impact ont déjà été réalisées par le passé pour la Région de Bruxelles-Capitale (Dotti, 2015; Biot, Van Hamme & Vandermotten, 2007).

## 1.6 Aide à la lecture

Ce rapport se compose de 5 chapitres. Le présent chapitre a notamment expliqué la raison pour laquelle les sources administratives et les données d'enquête ne permettaient actuellement pas d'établir des statistiques précises concernant l'emploi international. L'objectif de cette étude consistera donc à développer une méthodologie qui permet d'établir de telles statistiques.

Dans le **chapitre 2**, nous allons définir l'emploi international. Nous commencerons par donner une définition de ce qu'est un employeur international, établissant directement le champ d'observation ainsi que la population statistique de cette étude. Ces employeurs peuvent être subdivisés en quatre groupes : (1) institutions européennes, (2) institutions internationales, (3) ambassades et personnel diplomatique et (4) écoles européennes. Ces quatre groupes seront successivement abordés. Une énumération exhaustive des employeurs internationaux se trouve dans l'annexe 1. Ensuite, l'unité statistique, à savoir le travailleur international, sera définie selon les conventions ONSS et nous évaluerons les statuts (stagiaires, congé parental, vacances, etc.) qui doivent être intégrés dans les statistiques. Pour terminer, ce chapitre abordera les informations rassemblées à propos de ces travailleurs.

Le **chapitre 3** abordera la manière dont cette définition peut être opérationnalisée et la manière dont les données seront collectées dans la pratique. Une distinction sera tout d'abord établie entre les petits et grands employeurs internationaux, ces derniers étant interrogés d'une manière plus poussée

que les petits. Pour les institutions européennes (et Eurocontrol) et l'OTAN, nous aborderons ensuite quels statuts des travailleurs peuvent être intégrés dans les statistiques. Pour terminer, nous aborderons brièvement les procédures suivies pour obtenir les données relatives à l'emploi dans les ambassades et les écoles européennes.

Le **chapitre 4** décrira la manière dont les statistiques concernant l'emploi international sont établies. Une attention particulière sera accordée à la méthodologie employée pour estimer les valeurs manquantes, relatives notamment à la commune de domicile ou à la commune effective de travail.

Le **chapitre 5** décrira les travailleurs internationaux qui sont en principe repris dans le Registre national. Cet élément est important pour obtenir un calcul correct des indicateurs du marché du travail, comme le taux d'emploi et le taux d'activité, à condition que nous connaissions les travailleurs internationaux qui sont repris dans le Registre national et ceux qui ne le sont pas.

## 2 | Définition de l'emploi international

### 2.1 Définition de l'emploi international

Pour répertorier l'emploi international, il est avant tout nécessaire de le définir. Dans la littérature, on ne retrouve cependant aucun consensus sur la manière de définir ce concept.<sup>13</sup> La définition que nous utilisons est double. Nous allons tout d'abord définir un employeur international.

Ensuite, l'emploi international sera défini comme tous les travailleurs :

- Occupés par un employeur international dont l'établissement est établi en RBC
- Exonérés de cotisations ONSS
- Qui répondent à la définition de travailleur salarié au sens de l'ONSS.

En résumé, les employeurs internationaux dans la RBC déterminent le champ d'observation de cette étude et les travailleurs constituent l'unité statistique.

Le point de départ de la définition d'employeur international est la définition d'une organisation internationale. Elle est définie comme suit dans la littérature : « Une organisation instituée par un traité ou un autre instrument régi par le droit international et dotée d'une personnalité juridique internationale propre. Outre des États, une organisation internationale peut comprendre parmi ses membres des entités autres que des États (Commission du droit international citée dans (Cogan, Hurd, and Johnstone (2016)). »

Selon cette définition, un employeur international : (1) a un caractère public et (2) conclut un accord légal avec le pays où l'institution est établie en vertu du droit international.

Dans le cadre de cette étude, il a donc été décidé d'inclure dans la population cible toutes les organisations disposant d'un accord de siège avec la Belgique (ou avec une convention multilatérale dont la Belgique fait partie), enregistrées auprès du SPF Affaires étrangères ainsi que les ambassades, consulats et représentations diplomatiques également déclarées auprès du SPF Affaires étrangères.

Pour opérationnaliser cette définition et énumérer tous les employeurs internationaux, nous faisons appel à trois différentes listes d'employeurs internationaux : (1) la liste de toutes les organisations et agences européennes, (2) la liste publique des organisations ayant un accord de siège avec la Belgique et le Comité interministériel pour la Politique de Siège (CIPS) du SPF Affaires étrangères et (3) une liste interne du Service Protocole du SPF Affaires étrangères, qui est utilisée pour la délivrance de cartes d'identité spéciales. Les employeurs qui figurent sur l'une de ces trois listes répondent à la définition d'organisation internationale. Sur la base de ces listes, tous les employeurs internationaux ont été énumérés (voir annexe 1 pour une liste complète). Nous nous limitons cependant aux employeurs ayant un établissement dans la RBC. Dans les sections suivantes, nous allons approfondir chacune de ces listes et clarifier leurs différences. En marge des organisations figurant sur ces listes, les ambassades (y compris les consulats et représentants permanents auprès de l'UE et de l'OTAN) font également partie des employeurs internationaux.

Ces employeurs internationaux peuvent être subdivisés en quatre groupes : (1) les institutions européennes, (2) les institutions internationales comme l'OTAN et Eurocontrol, (3) les ambassades

<sup>13</sup> Une récente étude concernant l'emploi international à La Haye définit une organisation internationale comme suit : « Une organisation sans but lucratif d'envergure internationale qui s'exprime par une mission axée sur la collaboration internationale dans le domaine de l'administration, des connaissances, de l'enseignement, de la culture, du bien-être, de la sécurité, de la justice, de l'équité et de la paix. » (Decisio, 2014). Dans la pratique, l'étude énumère également toutes les organisations reprises. Cette définition est plus vaste que la définition utilisée dans la présente étude, étant donné qu'elle inclut également des organisations, comme certaines ONG, relevant de la législation sur la sécurité sociale nationale et dont les travailleurs paient donc des cotisations de sécurité sociale.

et personnel diplomatique et (4) les écoles européennes. Dans la section suivante, nous allons aborder chacun de ces groupes.

Après avoir délimité le champ d'observation de l'étude, nous allons définir l'unité statistique. Nous définissons cette unité comme un travailleur occupé par un employeur international dans un établissement situé en RBC, (1) exonéré de cotisations ONSS et (2) qui travaille en vertu d'un statut également repris par l'ONSS dans les statistiques d'emploi. Le premier critère évite que les statistiques concernant l'emploi international intègrent des travailleurs qui sont également repris dans les statistiques ONSS. Le deuxième critère implique l'utilisation des mêmes conventions et définitions que l'ONSS pour déterminer si un travailleur est pris en compte ou non (par ex. travailleurs en congé parental, avec un contrat à temps partiel, des stagiaires, etc.).

La définition d'employeur international et la condition selon laquelle le travailleur et l'employeur doivent être exonérés de cotisations ONSS signifient que certains groupes d'employeurs et/ou travailleurs dont les activités sont fortement liées à la présence d'organisations internationales dans la RBC ne sont pas repris dans les statistiques relatives à l'emploi international. L'on songe notamment aux journalistes, lobbyistes et représentants régionaux.<sup>14</sup> Ces groupes ne figurent pas dans les listes des organisations internationales et n'ont pas non plus un statut comparable à celui d'ambassades. En outre, les travailleurs de ces catégories professionnelles ne sont en principe pas exonérés de cotisations ONSS.

## 2.2 Le champ d'observation : quatre groupes d'employeurs internationaux

### 2.2.1 Institutions européennes

Les institutions européennes sont les principaux employeurs internationaux à Bruxelles (Struelens, 2016). En outre, ce groupe est également le plus simple à délimiter et des informations de base concernant les travailleurs sont disponibles sur le site Web de ces institutions. La liste des institutions européennes est disponible sur le site web de l'Union européenne ([https://europa.eu/european-union/about-eu\\_fr](https://europa.eu/european-union/about-eu_fr)).<sup>15</sup> Le tableau 1 offre un aperçu des institutions européennes dont le siège se trouve dans la RBC.

Dans le tableau, une distinction est établie entre les institutions européennes de petite et grande tailles. Les grandes institutions se composent : (1) de six institutions européennes et (2) de cinq agences exécutives.

Les agences exécutives<sup>16</sup> sont des agences qui collaborent étroitement avec la Commission européenne, se chargeant d'une tâche spécifique et ayant été créées pour une durée déterminée. Ces agences sont indépendantes et mènent une politique du personnel propre, raison pour laquelle elles doivent également être interrogées séparément. Chacune de ces cinq agences a un effectif oscillant entre 200 et 600 travailleurs.

---

14 Les organisations qui représentent leur région auprès des institutions européennes peuvent obtenir auprès de la Région bruxelloise une attestation qui confirme qu'elles sont des représentants officiels de leur région, ville ou réseau. Il s'agit ici notamment de représentants des Länder allemands (États fédérés) ou d'organisations comme Eurocities, qui représente les villes européennes. La demande d'une attestation de ce type est entièrement facultative. En janvier 2017, une attestation de représentant régional a été attribuée à 240 organisations. Ces organisations ne relèvent pas d'un traité ou d'un accord bilatéral, conférant certains privilèges et immunités aux travailleurs. Par conséquent, ces organisations sont soumises à la législation belge et les travailleurs sont assujettis à l'ONSS.

15 Les institutions européennes figurent également sur la liste des organisations avec un accord de siège, qui sert à lister tous les employeurs internationaux en Belgique. Les agences exécutives de l'Union européenne n'apparaissent pas sur cette liste mais bien sur la liste interne du Service Protocole du SPF AE. Nous préférons cependant utiliser le site Web de l'Union européenne, car il est toujours actualisé et permet en outre de distinguer les institutions européennes et agences exécutives d'autres organisations internationales.

16 En marge de ces agences exécutives, l'UE dispose également d'agences décentralisées n'ayant généralement pas leur siège principal dans la RBC.

En marge de ces grands employeurs, plusieurs agences européennes de plus petite taille ont également leur siège principal dans la RBC (tableau 1). Il s'agit de l'Agence européenne de défense et de trois agences décentralisées et organisations interinstitutionnelles. Le European Public Prosecutor's Office est encore en cours de préparation et n'a pas été intégré dans les consultations organisées dans le cadre de cette étude.

Citons également sept Partenariats public-privé (PPP) établis dans la RBC. Dans le cadre d'un PPP, la Commission européenne collabore avec des partenaires privés à propos d'un thème spécifique sur le plan du contenu, généralement dans le cadre de projets de recherche Horizon 2020. Ces PPP ne se retrouvent cependant pas dans les données ONSS,<sup>17</sup> ce qui signifie que soit ils n'emploient aucun travailleur en Belgique soit que les travailleurs sont exonérés de cotisations ONSS. Par conséquent, les travailleurs au service d'un PPP doivent être repris dans les statistiques concernant l'emploi international.

Pour terminer, citons plusieurs autres institutions et agences européennes qui n'ont pas leur siège principal en Belgique mais emploient plusieurs travailleurs dans la RBC. Lorsque ces organisations apparaissent sur la liste du Service Protocole, elles sont interrogées. Ces institutions et agences sont reprises dans l'annexe 1.

---

<sup>17</sup> Les PPP se retrouvent dans la base de données BCE. Ils ne relèvent pas du secteur Nace 99 mais bien du secteur Nace 97.

**Tableau 1 Aperçu des institutions européennes ayant leur siège principal dans la RBC**

<b>GROUPE 1 : INSTITUTIONS EUROPÉENNES AYANT LEUR SIÈGE PRINCIPAL DANS LA RBC</b>	
<b>1. Grands employeurs</b>	
<b>A. Institutions européennes</b>	
1.	Commission européenne (CE)
2.	Parlement européen (PE)
3.	Conseil de l'Union européenne (Council of the European Union)
4.	Service européen pour l'action extérieure (EEAS)
5.	Comité économique et social européen (EESC)
6.	Comité européen des régions (CoR)
<b>B. Agences exécutives<sup>1</sup></b>	
1.	Agence exécutive « Éducation, audiovisuel et culture » (EACEA)
2.	Agence exécutive pour les petites et moyennes entreprises (EASME)
3.	Agence exécutive du Conseil européen de la recherche (ERCEA)
4.	Agence exécutive « Innovation et réseaux » (INEA)
5.	Agence exécutive pour la recherche (REA)
<b>2. Petits employeurs<sup>1</sup></b>	
<b>A. Agence pour la Politique de Sécurité et de Défense Commune</b>	
1.	Agence européenne de défense (AED)
<b>B. Agences décentralisées et organisations interinstitutionnelles</b>	
1.	European Public Prosecutor's Office (EPPO) (en cours de préparation)
2.	Conseil de résolution unique (CRU)
3.	Contrôleur européen de la protection des données (EDPS)
<b>C. Partenariats public-privé</b>	
1.	Bio-based Industries Joint Undertaking
2.	Entreprise commune ECSEL
3.	Entreprise commune Piles à combustible et Hydrogène
4.	Entreprise commune IMI 2
5.	Entreprise commune SESAR
6.	Shift2Rail Joint Undertaking
7.	Entreprise commune Clean Sky 2

<sup>1</sup> Ce tableau reprend uniquement les institutions européennes ayant leur siège principal dans la RBC. Les organisations et agences européennes actives dans la RBC mais n'ayant pas leur siège dans la RBC sont reprises dans l'annexe 1.

## 2.2.2 Institutions internationales

Le groupe des institutions internationales se compose de toutes les institutions internationales établies dans la RBC à l'exception des institutions européennes (tableau 2). L'établissement d'une liste de toutes les institutions internationales en Belgique n'a cependant rien d'aisé. Nous nous basons pour ce faire sur deux sources différentes : (1) la liste des organisations intergouvernementales dont les travailleurs ont droit à une carte d'identité spéciale délivrée par le Service Protocole du SPF AE et (2) la liste des organisations intergouvernementales avec un accord de siège, tel que géré par le Comité interministériel pour la Politique de Siège (CIPS) du SPF AE.

Le Service Protocole délivre des cartes d'identité spéciales, conformément à l'AR du 31 octobre 1991.<sup>18</sup> Ces cartes d'identité spéciales sont notamment délivrées aux travailleurs d'organisations internationales, cette organisation ayant conclu avec les autorités belges un traité fixant les privilèges et immunités. C'est le cas avec notamment les Nations Unis (traité de 1946), Eurocontrol (dans le traité de constitution), l'Organisation Mondiale des Douanes (Convention du 15 décembre 1950),

<sup>18</sup> Voir : [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1991103034&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1991103034&table_name=loi)

l'UE (PPI de 1965, depuis lors le Protocole n°7 du Traité) et le Conseil de l'Europe (Traité de Paris de 1949). Dans certains cas, de tels traités stipulent que les travailleurs sont exonérés de cotisations ONSS. Dans d'autres cas, un ou plusieurs traités bilatéraux complémentaires ont été conclus avec de telles institutions (un « accord de siège ») afin de traiter les questions ne l'étant pas dans le traité multilatéral sur les privilèges et immunités, comme avec les Nations Unies (accords de 1976 et 2012 contenant des dispositions concernant la sécurité sociale du personnel, l'octroi de privilèges et immunités diplomatiques), avec Eurocontrol (statuts diplomatiques, certaines exonérations fiscales pour le personnel) et avec le Conseil de l'Europe (accord de siège de 1974, protocoles complémentaires de 1989 et 2016).

Vu que le Service Protocole assure la délivrance de cartes d'identité spéciales, ce service possède une liste de toutes les organisations y ayant droit et ayant un dossier « actif ». Cette liste peut, dans le cadre de la présente étude et d'une future, être demandée. Un premier avantage de cette liste est qu'elle contient des informations à propos d'organisations qui se sont récemment établies (à nouveau) en Belgique.<sup>19</sup> Ces organisations se présentent toujours au Service Protocole dès que des travailleurs ont besoin d'une carte d'identité spéciale. En outre, cette liste contient également les organisations internationales qui n'ont pas conclu d'accord de siège supplémentaire avec la Belgique, mais ayant un établissement de petite taille dans la RBC, comme des représentants de la Banque centrale européenne. La liste du Service Protocole présente cependant comme inconvénient que certaines organisations internationales qui ne sont plus actives en Belgique n'en ont pas fait part au Service Protocole, raison pour laquelle cette liste contient des organisations qui ne sont plus actives en Belgique. Cette liste n'est également pas structurée, et doit donc l'être manuellement. Il peut donc y avoir différents dossiers « actifs » pour différentes sous-organisations d'une même organisation internationale comme l'OTAN.

La deuxième liste contient toutes les organisations ayant conclu un traité ou accord de siège avec la Belgique. Cette liste est établie par le Comité interministériel pour la Politique de Siège (CIPS), qui se charge de conclure des accords concernant les privilèges et immunités d'organisations internationales. Sur le site web du CIPS<sup>20</sup> figure une liste de toutes les organisations ayant conclu un accord de ce type (ou un traité comme les organisations européennes, ou un accord de siège complémentaire comme l'ONU). L'avantage de cette liste est qu'elle est structurée de manière claire. L'inconvénient est qu'elle est moins complète et actualisée que la liste du Service Protocole.<sup>21</sup>

Étant donné que tant la liste du Service Protocole que celle du CIPS présentent des avantages et des inconvénients, il est préférable de combiner les deux listes afin d'avoir un aperçu global de toutes les organisations internationales en Belgique. Cette approche permettra ainsi d'identifier les organisations ne figurant que sur une seule liste. Pour la présente étude, cet exercice s'est effectué sur la base de listes de mai 2017 (voir annexe 1, abordant également les organisations ne figurant que sur une seule des deux listes).

Sur base de ces listes, force est de constater que l'on retrouve dans la RBC (en marge des institutions et agences européennes) deux grandes institutions internationales, à savoir l'OTAN et Eurocontrol (tableau 2). Sans oublier une cinquantaine d'organisations internationales de plus petite taille (annexe 1). Parmi ces petits employeurs, il y a 27 organisations qui relèvent de la personnalité juridique de l'ONU et ne disposent pas toujours d'un accord de siège distinct avec le SPF Affaires étrangères.

<sup>19</sup> Même si cette liste est la plus actualisée, il n'est pas exclu qu'elle contienne des erreurs. L'on a par exemple constaté que deux partenariats public-privé de la CE ont fusionné en juin 2014 mais sont encore mentionnés comme des entités séparées sur la liste d'avril 2017.

<sup>20</sup>

Voir :

[https://diplomatie.belgium.be/fr/Services/Comite\\_interministeriel\\_pour\\_la\\_politique\\_de\\_siege/Liste\\_organisations\\_internationales](https://diplomatie.belgium.be/fr/Services/Comite_interministeriel_pour_la_politique_de_siege/Liste_organisations_internationales)

<sup>21</sup> À titre d'illustration : le FMI a à un moment donné quitté la Belgique et a dès lors été supprimé de la liste du CIPS. Il a cependant récemment rouvert un bureau et s'est inscrit au Service Protocole, apparaissant dès lors sur la liste du Service Protocole mais pas (encore) sur la liste du CIPS.

**Tableau 2 Aperçu d'autres institutions internationales établies dans la RBC**

<b>GROUPE 2 : Institutions internationales</b>
<b>1. Grands employeurs</b>
1. OTAN (à l'exception de la NCI Agency) <sup>1</sup>
2. Eurocontrol
<b>2. Petits employeurs</b>
1. Voir liste complète en annexe 1

<sup>1</sup> La NCI Agency fait partie de l'OTAN mais constitue une entité indépendante au sein de l'OTAN et est dotée d'un service du personnel propre (voir section 3.4).

### 2.2.3 Ambassades et personnel diplomatique

Les ambassades, consulats et missions et représentants permanents auprès de l'UE et de l'OTAN constituent un troisième groupe d'employeurs internationaux. À des fins de lisibilité du texte, nous utilisons le terme « ambassade » comme un nom collectif regroupant les ambassades, consulats et les missions et représentants permanents auprès de l'UE ou de l'OTAN.

Les diplomates, le personnel technique et administratif occupé au sein des ambassades, le personnel de service/les coursiers du personnel diplomatique et les fonctionnaires en mission doivent s'inscrire auprès du Service Protocole, après quoi ils reçoivent une carte d'identité spéciale (Dopagne, Duquet, & Theeuwes, 2014). Par conséquent, ce service dispose d'informations actuelles à propos du nombre de cartes d'identité spéciales délivrées. L'AR du 30 octobre 1991 détermine les personnes qui ont droit à une carte d'identité spéciale et de quel type. Toute personne titulaire d'une carte d'identité spéciale ne relève cependant pas de la définition d'emploi international, car la famille de travailleurs d'ambassades a notamment également droit à une carte d'identité spéciale. En outre, nous limitons les chiffres aux travailleurs occupés dans la RBC.

Dans les statistiques concernant l'emploi international, on retrouve quatre groupes détenteurs d'une carte d'identité spéciale : (1) diplomates et consuls (cartes d'identité D/C), (2) le personnel technique et administratif, (3) le personnel domestique<sup>22</sup> et (4) les fonctionnaires en mission. Ce dernier groupe englobe les fonctionnaires à l'étranger qui sont temporairement détachés dans une ambassade.

En marge du personnel non assujéti à l'ONSS, certaines ambassades occupent également du personnel local qui est, lui, assujéti à l'ONSS. Ces travailleurs sont enregistrés par l'ONSS sous le code Nace 99 et sont déjà intégrés dans les statistiques sur l'emploi (voir également section 1.4.). Dans certains cas, il s'agit d'un nombre considérable de travailleurs. Ce personnel local n'est pas défini comme emploi international étant donné qu'il est déjà repris dans les statistiques belges.

### 2.2.4 Écoles européennes

Le quatrième groupe d'employeurs internationaux est celui des écoles européennes. Les écoles européennes figurent sur la liste du CIPS relative aux organisations avec un accord de siège et sont pour ce motif déjà reprises dans les statistiques relatives à l'emploi international.

On dénombre cinq écoles européennes dans la RBC (tableau 3). Les écoles européennes sont définies comme les écoles affiliées à l'Office of the Secretary-General of the European Schools,<sup>23</sup> une organisation intergouvernementale créée par les États membres de l'Union européenne et en charge

<sup>22</sup> L'intégration du personnel domestique des diplomates dans les statistiques relatives à l'emploi international est un cas atypique. Ces travailleurs sont exonérés de cotisations ONSS et cet emploi existe uniquement grâce à la présence de diplomates en Belgique. D'autre part, l'employeur du personnel domestique est le ménage proprement dit, et cet employeur ne relève pas de la définition d'employeur international. Dans la nomenclature Nace, le personnel domestique relève du secteur Nace 97 (Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique), tandis que la majorité des employeurs internationaux relèvent du secteur Nace 99. En 2016, environ 250 travailleurs étaient occupés en tant que personnel domestique auprès de diplomates.

<sup>23</sup> Voir : [www.eursc.eu/fr](http://www.eursc.eu/fr)

du support des écoles européennes. Ces écoles européennes comptent environ 12.000 élèves à Bruxelles (Struelens, 2016).

Dans les écoles européennes, on retrouve aussi bien des travailleurs assujettis à l'ONSS que des travailleurs qui ne le sont pas. Dans le dernier cas, il s'agit de travailleurs détachés (voir section 2.3 pour une définition du détachement). Pour l'identification du nombre de travailleurs dans les écoles européennes, nous considérons uniquement les travailleurs détachés, qui par définition ne sont pas assujettis à l'ONSS en Belgique, comme emploi international.

En marge des écoles européennes, d'autres écoles internationales sont également actives dans la RBC. Selon une étude de Visit.Brussels, Bruxelles dénombre 29 écoles européennes et internationales, une école internationale étant définie comme une école qui soit propose l'enseignement dans une autre langue que le français/le néerlandais soit est soumise à un cursus scolaire international ou étranger (Struelens, 2016, p. 19 & 43). Cependant, seul l'emploi au sein des écoles européennes est pris en compte, étant donné que les autres écoles internationales ne figurent pas sur l'une des listes utilisées pour énumérer les employeurs internationaux.

**Tableau 3 Aperçu des écoles européennes dans la RBC (et le nombre d'élèves pendant l'année scolaire 2016-2017)**

<b>GROUPE 4 : Écoles européennes</b>	<b>Nombre d'élèves</b>
Bruxelles I (Uccle)	3.344
Bruxelles I (Berkendael)	154
Bruxelles II	3.056
Bruxelles III	3.041
Bruxelles IV	2.703

Source Office of the Secretary-General of the European Schools

## 2.3 L'unité statistique : le travailleur « international »

### 2.3.1 Qu'est-ce qui fait qu'un travailleur est assujetti à l'ONSS ?

Dans la section précédente, le champ d'observation, à savoir la population d'employeurs internationaux, a été délimité. Dans cette section, nous allons définir l'unité statistique : le travailleur international. Tous les travailleurs salariés d'employeurs internationaux ne sont en effet pas inclus dans les statistiques relatives à l'emploi international. Les travailleurs d'employeurs internationaux sont uniquement repris dans ces statistiques lorsqu'ils sont (1) exonérés de cotisations ONSS et (2) travaillent sous un statut comparable à un statut « ONSS ». Les travailleurs d'employeurs internationaux qui répondent à ces deux conditions constituent l'unité statistique de cette étude. Grâce à ces deux conditions, les statistiques relatives à l'emploi international sont complémentaires avec celles de l'ONSS concernant l'emploi salarié.

Dans cette section, nous allons approfondir ces deux conditions. La première condition, l'exonération des cotisations ONSS, est la plus simple étant donné que chez tous les employeurs internationaux, les travailleurs (une partie d'entre eux) sont exonérés de cotisations ONSS. Les travailleurs des quatre groupes d'employeurs internationaux sont exonérés de cotisations ONSS pour les raisons suivantes :

1. Les travailleurs **d'institutions européennes** et **internationales** sont exonérés de cotisations ONSS en vertu d'accords (de siège) concernant les Privilèges et immunités conclus entre ces organisations et la Belgique. Ainsi, les travailleurs des institutions européennes relèvent du

« Protocole sur les privilèges et immunités des Communautés européennes »,<sup>24</sup> et sont dès lors exonérés d'impôts directs, dont l'ONSS.

2. Les travailleurs d'**ambassades** relèvent de la convention de Vienne, raison pour laquelle ils sont exonérés de cotisations sociales (Dopagne et al., 2014).
3. Les travailleurs d'**écoles européennes** sont exonérés de cotisations ONSS lorsqu'ils sont détachés d'un autre établissement (d'enseignement) étranger (voir la section suivante pour une définition du détachement).

La deuxième condition, à savoir qu'un travailleur international est occupé sous un statut dont l'équivalent belge est repris dans les statistiques de l'ONSS, est moins simple à traduire en contexte international. L'ONSS stipule, en règle générale, que le groupe suivant doit être déclaré : « *La catégorie la plus importante des personnes soumises à la loi sur la sécurité sociale est celle des travailleurs qui fournissent des prestations en exécution d'un contrat de travail. Par contrat de travail, on entend le contrat par lequel une personne s'engage à fournir des prestations contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne. Par conséquent, il n'est question d'un contrat de travail que s'il ressort d'une situation de fait que ces trois éléments (prestations, rémunération et lien de subordination)* <sup>25</sup> sont réunis simultanément<sup>26</sup>. » Dans le secteur public (dans lequel les institutions européennes peuvent également être classées), le système de sécurité sociale pour travailleurs s'applique aussi bien aux membres du personnel contractuel qu'à ceux de la fonction publique.

Cette définition indique déjà que seuls les travailleurs ayant un contrat de travail (caractérisé par des prestations, une rémunération et un lien de subordination) doivent être pris en compte dans les statistiques sur l'emploi international. Cependant, plusieurs statuts spécifiques subsistent, rendant cette définition peu claire. Ces différents statuts (d'exception) sont abordés de manière plus détaillée ci-après.

### 2.3.2 Différents statuts

En marge du critère strict relatif à l'exonération de cotisations ONSS, nous tenons également compte de plusieurs critères concernant la nature de l'emploi. Ils ont été établis conformément aux conventions de l'ONSS (pour des définitions détaillées, voir également ONSS (2016)).

#### 1. Réglementations en matière de vacances et congés (de maternité/maladie)

Les travailleurs qui sont en congé ou qui prennent un congé de maternité ou de maladie sont pris en compte comme travailleur, conformément aux définitions de l'ONSS.

#### 2. Congés thématiques à temps plein (congé parental, congé palliatif, congé pour assistance médicale), interruption de carrière, crédit-temps et prépension

Les travailleurs qui se trouvent dans un système de congé thématique à temps plein, d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de prépension ne sont pas pris en compte par l'ONSS lorsqu'ils ont ce statut pendant un trimestre complet. Dans cette étude, nous ne prenons pas en compte les travailleurs qui avaient un tel statut au 31/12.

La **seule exception** consentie concerne les **travailleurs en congé parental à temps plein**. Ces travailleurs ne sont pas pris en compte par l'ONSS lorsqu'ils sont en congé parental à temps plein pour un trimestre complet. Étant donné que nous ne procédons à une mesure qu'à un moment donné, nous ne pouvons que constater si ces travailleurs sont en congé parental au 31/12 sans pouvoir vérifier s'ils l'ont été pendant un trimestre complet. En outre, il est apparu que la CE n'était pas en mesure de fournir des statistiques ne prenant pas en compte les travailleurs en congé parental, et que ce point a également été source de complications techniques auprès

24 Voir

[https://www.cvce.eu/obj/protocole\\_sur\\_les\\_privileges\\_et\\_immunités\\_des\\_communautes\\_europeennes\\_bruzelles\\_8\\_avril\\_1965\\_versi\\_on\\_consolidée\\_2001-fr-a4e16963-aca5-47a4-9984-f5ba4ba71588.html](https://www.cvce.eu/obj/protocole_sur_les_privileges_et_immunités_des_communautes_europeennes_bruzelles_8_avril_1965_versi_on_consolidée_2001-fr-a4e16963-aca5-47a4-9984-f5ba4ba71588.html)

25 La loi-programme du 27 décembre 2006 énumère les critères permettant de définir s'il est question ou non d'autorité.

26 Voir <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/rules.html>

d'autres institutions européennes. Il a dès lors été choisi de **comptabiliser les travailleurs en congé parental à temps plein dans les statistiques.**<sup>27</sup>

### 3. **Contrats de travail temporaire**<sup>28</sup>

Aucune distinction n'est établie entre les contrats de travail temporaire et les contrats à durée indéterminée. Tout comme pour l'ONSS, nous avons uniquement enregistré les personnes actives à un moment donné.

### 4. **Occupations à temps partiel versus à temps plein**

Aucune distinction n'est établie entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. Chaque travailleur (qu'il travaille à temps plein ou ne preste que quelques heures par semaine) est pris en compte de la même façon. Par conséquent, nous ne sommes pas en mesure d'évaluer le volume de travail dans cette étude.

### 5. **Stagiaires (internes)**

En vertu des dispositions de l'ONSS, certains stagiaires sont assujettis à l'ONSS tandis que d'autres ne le sont pas.<sup>29</sup> Par conséquent, seule une partie des stagiaires sont repris dans les statistiques de l'ONSS. Les stages organisés dans le cadre d'un programme d'études ou les stages non rémunérés ne relèvent pas de la législation ONSS. Les étudiants ou diplômés effectuant un stage rémunéré sont assujettis à l'ONSS lorsque la finalité du stage consiste à fournir une prestation de travail et ne sont pas assujettis à l'ONSS lorsque la finalité consiste à acquérir une expérience pratique. Dans la pratique, il est cependant souvent ardu d'établir une distinction entre un stage dont la finalité consiste à acquérir une expérience pratique et un stage dont la finalité est de fournir une prestation de travail.

Aussi bien des stages rémunérés que des stages non rémunérés ont lieu au sein<sup>30</sup> des institutions internationales, et tant des étudiants (dans le cadre d'une formation) que des diplômés (de leur propre initiative) suivent des stages. Ces stages ont principalement pour but de permettre aux étudiants et/ou diplômés d'acquérir une première expérience pratique dans un contexte international.

Étant donné que la finalité des stages auprès d'institutions internationales est avant toute chose d'acquérir une expérience pratique, les stagiaires ne sont pas intégrés dans les statistiques concernant l'emploi international. Un autre argument, pratique, est que les organisations proprement dites ne sont pas en mesure d'établir une distinction entre étudiants qui suivent un stage dans le cadre de leurs études (qui ne peuvent en aucun cas être repris dans les statistiques), et ceux qui viennent d'être diplômés et suivent de leur propre initiative un stage (dont on pourrait argumenter qu'ils doivent être repris dans les statistiques).

### 6. **Étudiants jobistes**

La majorité des étudiants jobistes belges sont assujettis à l'ONSS (à l'exception notamment de certaines activités socioculturelles comme celles de moniteur d'aire de jeux), mais il s'agit ici d'une cotisation de solidarité. Les étudiants jobistes ne sont dès lors pas repris dans les statistiques relatives au marché du travail belge. En outre, le statut d'étudiant jobiste n'existe pas au sein des institutions européennes et internationales.

### 7. **Travailleurs détachés**

---

27 Dans la pratique, ce choix ne fait pas de (grande) différence dans les statistiques. Les organisations ont admis lors d'entretiens informels que le congé parental était souvent pris en été, et donc rarement au 31 décembre. En outre, seul un nombre limité de travailleurs sont en congé parental à temps plein. Lors d'une première consultation des petits employeurs, il a initialement été demandé de ne pas intégrer les travailleurs en congé parental à temps plein. Lorsqu'une correction a été demandée a posteriori, aucune différence n'est apparue.

28 Par contrats de travail temporaires, nous ne faisons nullement référence au travail intérimaire. Les travailleurs du secteur intérimaire sont en effet occupés par l'agence d'intérim et n'ont donc pas de contrat de travail avec un employeur international. Par conséquent, ces travailleurs ne sont jamais repris dans les statistiques concernant l'emploi international.

29 Pour une description détaillée de la législation ONSS sur les stagiaires, voir : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/trainee.html>

30 Les stages les plus connus sont les « bluebook trainees » auprès des institutions européennes, dans le cadre desquels le stagiaire perçoit une indemnité de 1 159 euros par mois. Sur base annuelle, environ 1 300 places de stage sont disponibles. Un stage dure en général cinq mois. Voir également : [https://ec.europa.eu/stages/node/417\\_fr](https://ec.europa.eu/stages/node/417_fr)

Le terme de travailleur détaché est utilisé de différentes façons. Dans le cadre de cette étude, nous établissons une distinction entre : (1) les travailleurs détachés d'un service public (étranger) chez un employeur international, qui ne sont pas assujettis à l'ONSS car ils relèvent de la législation sociale du pays d'origine et (2) les travailleurs occupés au sein d'une institution internationale dans la RBC et temporairement détachés vers une autre institution internationale dans la RBC<sup>31</sup>.

On retrouve dans la première catégorie les experts nationaux, qui travaillent pour un service public national, mais sont temporairement détachés vers par exemple la Commission européenne. Un autre groupe important de cette catégorie se compose des enseignants détachés auprès des écoles européennes, qui proviennent d'un établissement d'enseignement étranger.

Dans la deuxième catégorie, on retrouve notamment les travailleurs des institutions européennes qui sont temporairement détachés vers une autre institution européenne. Un travailleur du Parlement européen peut ainsi temporairement travailler pour la Commission européenne.

Les deux formes de détachement sont reprises dans les statistiques relatives à l'emploi international. Nous demandons cependant aux institutions internationales et européennes d'indiquer combien de travailleurs (et de quel type) sont détachés chez elles. Nous pouvons ainsi établir des statistiques concernant le nombre de détachements. Les études qui ne souhaitent pas intégrer les travailleurs détachés dans l'emploi international car les travailleurs détachés de l'étranger sont par exemple déjà repris dans les statistiques du pays d'origine peuvent dès lors utiliser nos chiffres et corriger l'emploi international pour les travailleurs détachés.

## 2.4 Désagrégation des données

Des données de base sont rassemblées pour chaque travailleur afin de parvenir à établir des statistiques affinées. Les données supplémentaires suivantes sont rassemblées :

1. Genre ;
2. Âge (regroupement suivant : moins de 20, 20-24, 25-29, 30-34, ..., 55-59, 60-64, 65-69, 70+) ;
3. Nationalité ;
4. Domicile du travailleur (par commune dans la RBC et par commune ou province en dehors de la RBC) ;
5. Lieu d'affectation (par commune) ;
6. Statut du travailleur (pas détaché, détaché d'un service public national, détaché d'une autre institution européenne).

Les employeurs choisissent entre la fourniture de microdonnées, auquel cas les données susmentionnées sont fournies par travailleur, ou la fourniture de données agrégées, auquel cas ils doivent fournir un tableau distinct pour chaque variable.

L'ONSS publie des statistiques sur une base trimestrielle. Pour des raisons pratiques, cette étude mesure l'emploi international une fois par an uniquement, à savoir le 31 décembre, ce qui correspond au dernier jour du quatrième trimestre.<sup>32</sup>

31 Quand les médias parlent de « travailleur détaché », ils font généralement référence aux travailleurs du secteur privé qui viennent temporairement (pendant maximum 24 mois) travailler en Belgique et ne sont pas assujettis à l'ONSS car ils relèvent de la législation sociale du pays d'origine. Citons notamment comme exemple typique les travailleurs détachés dans le secteur de la construction (De Wispelaere & Pacolet, 2016). Cette forme de détachement ne joue aucun rôle dans cette étude, étant donné que ces travailleurs ne sont pas occupés par des employeurs internationaux mais bien par des entreprises du secteur privé.

32 L'ONSS procède à une mesure à la fin de chaque trimestre. L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) procède uniquement à une mesure le dernier jour du quatrième trimestre. Les organisations européennes établissent généralement des statistiques pour usage interne sur la base du nombre de travailleurs au 31/12 ou au 1/1.

## 3 | Collecte de données sur l'emploi international

### 3.1 Introduction

Dans le chapitre précédent, nous avons défini l'emploi international. Dans ce chapitre, nous allons opérationnaliser cette définition et expliquer la manière dont les données sont rassemblées dans la pratique. Il convient avant tout d'établir une distinction entre employeurs internationaux de grande taille et employeurs internationaux de petite taille. Étant donné que les grands employeurs internationaux sont à l'origine de la majeure partie de l'emploi international, des informations plus détaillées ont été demandées à ces employeurs concernant le genre, l'âge, la nationalité, le domicile et le lieu d'affectation des travailleurs. On parle ici de consultation en détail. En outre, sur la base d'entretiens avec le service du personnel des grands employeurs (les institutions et agences européennes, Eurocontrol et l'OTAN), nous avons établi un aperçu des différents statuts liés à l'emploi international.

Les petits employeurs sont, quant à eux, uniquement interrogés par e-mail et téléphone, et seules des données agrégées par genre sont en outre demandées. Nous faisons ici référence à la consultation de base. L'approche de consultation différente entre les petits et grands employeurs nous permet d'établir des statistiques particulièrement détaillées perdant un minimum en qualité, et ce de manière efficace sur le plan des coûts.

En outre, des statistiques concernant les ambassades ont été demandées au Service Protocole, tandis que des statistiques concernant les travailleurs détachés auprès d'écoles européennes ont été recueillies auprès de l'organisation chapeautant les écoles européennes.

### 3.2 Employeurs internationaux de petite taille versus ceux de grande taille

La distinction entre petits et grands employeurs est en partie arbitraire. Toutes les institutions peuvent cependant être classées par ordre de grandeur. Pour répertorier l'emploi international, la façon de procéder la plus efficace consiste à commencer avec les employeurs les plus grands pour ensuite interroger tous les employeurs internationaux, du plus grand au plus petit, jusqu'à se dire que l'emploi auprès de tous les employeurs restants est si marginal par rapport à l'emploi total que les coûts supplémentaires liés à une consultation détaillée de ces employeurs ne se justifient plus par rapport aux informations supplémentaires limitées générées.<sup>33</sup>

Dans cette étude, treize employeurs ont été classés parmi les grands employeurs. Ils sont listés dans les tableaux 1 et 2 de la section 2.2. La plus petite institution qui est encore définie comme un grand employeur compte environ 220 travailleurs. Le petit employeur affichant le nombre le plus élevé de

<sup>33</sup> Lors d'une première consultation, comme celle menée dans le cadre de la présente étude, les données nécessaires permettant un classement par ordre de grandeur des employeurs font défaut. C'est sur la base de données secondaires (comme Struelens, P (2016), des rapports annuels et le site Web d'employeurs internationaux), qu'il a été décidé d'intégrer un employeur dans les grands ou petits employeurs. Nous avons ensuite procédé de manière itérative. Si nous constatons qu'un petit employeur avait tout de même (nettement) plus de travailleurs qu'attendu initialement, cet employeur a alors été consulté en détail. C'était notamment le cas des agences exécutives de l'UE. Des études suivantes pourront se baser sur cette première mesure de référence pour classer les employeurs par ordre de grandeur. Lorsqu'il apparaît, après la consultation de base, qu'un employeur est tout de même nettement plus important que dans l'étude précédente, il pourra être intégré dans la consultation en détail.

travailleurs dénombre 164 travailleurs. Pour les motifs suivants, il a été choisi de qualifier treize institutions de grands employeurs et les autres de petits employeurs :<sup>34</sup>

- Sur la base de l'EFT, on estime qu'il y a environ 40 000 travailleurs internationaux dans la RBC. L'emploi auprès de toutes les organisations que nous qualifions de grands employeurs, ainsi que l'emploi dans les ambassades et écoles européennes, représente au moins 95 % de l'emploi international.
- Tous les petits employeurs représentent maximum 5 % de l'emploi international. Le plus grand des petits employeurs (le Conseil de résolution unique) dénombre 164 travailleurs et représente donc environ 0,4 % de l'emploi international ;
- Eurostat définit les grands employeurs comme les employeurs dénombant plus de 250 travailleurs.<sup>35,36</sup> Dans cette étude, tous les employeurs internationaux dénombant plus de 250 travailleurs ont été consultés en détail, et un nombre limité d'employeurs dénombant moins de 250 travailleurs a en outre été interrogé.

Si, à l'avenir, de nouveaux grands employeurs venaient à s'établir à Bruxelles, ils devraient faire partie de la consultation en détail. Si, à l'avenir, un grand nombre de petits employeurs venait à faire son apparition, induisant une forte diminution de la part totale des grandes organisations dans l'emploi total, il faudra réfléchir à une nouvelle méthodologie pour interroger ces petites organisations de manière plus détaillée. Une telle évolution est cependant peu probable. En contrôlant notamment la liste du Service Protocole, la liste du CIPS et le site Web europa.eu, il est possible de vérifier sur une base régulière si des nouvelles organisations internationales (de nombreuses d'entre elles) ont été constituées en Belgique et si elles occupent éventuellement de nombreux travailleurs.

### 3.3 Consultation de base des petits employeurs

Tous les petits employeurs sont contactés par e-mail et ensuite, en l'absence de réponse, deux fois par téléphone. Ils sont invités à communiquer le nombre de travailleurs (par genre) exonérés de cotisations ONSS qui sont employés au sein de leurs organisations.

Nous ne demandons donc pas d'informations sur le domicile de ces travailleurs ni ne demandons de les ventiler par groupe d'âge ou nationalité. La consultation s'en trouve ainsi considérablement facilitée et accroît la probabilité de réponse. La ventilation par âge, domicile et nationalité est ensuite estimée sur la base des données des grands employeurs (voir chapitre 4). Pour le reporting des statistiques en fonction du lieu d'affectation, nous faisons appel aux coordonnées de l'organisation dans la RBC.

### 3.4 Consultation en détail des grands employeurs

Pour les grands employeurs internationaux, énumérés dans les tableaux 1 et 2, nous tentons de rassembler des informations détaillées concernant les travailleurs. Dans une première étape, nous avons déterminé les statuts qui, (1) au sein des institutions européennes (et Eurocontrol) et (2) de l'OTAN, peuvent être intégrés dans l'emploi international. Dans une deuxième étape, ces grands employeurs ont été invités à fournir des chiffres détaillés à propos des travailleurs, et plus précisément ceux relevant d'un statut défini comme relevant de l'emploi international.

<sup>34</sup> Nous avons volontairement choisi de ne pas faire appel à une valeur seuil, dans laquelle les employeurs affichant un effectif inférieur à ce seuil sont considérés de petite taille. La raison à cela est que cette valeur seuil n'a de sens que lorsque la distribution de la taille des employeurs ne change pas au fil du temps. Supposons que la CE vienne à décider à l'avenir de décentraliser la politique du personnel par Direction générale (DG). Dans ce cas, le nombre de travailleurs de la CE ne diminuera pas, mais une foule de DG différentes devront être consultées avant que nous puissions avoir une image complète de l'emploi au sein de la CE, dont les DG tombant sous cette valeur seuil.

<sup>35</sup> Voir : <http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition/>

<sup>36</sup> Une alternative consiste à placer le seuil à 200 travailleurs, à l'instar de ce que fait l'ONSS, voir : <https://www.rs.zfgov.be/fr/statistiques/statistiques-en-ligne/petites-et-moyennes-entreprises>

### 3.4.1 Consultation de grandes institutions européennes

Les institutions européennes travaillent dans un même cadre en ce qui concerne la politique du personnel et leur administration est également similaire. Eurocontrol, bien qu'il ne s'agisse pas d'une organisation européenne au sens strict du terme, utilise le même type de contrats et de statuts administratifs que les organisations européennes. Dans cette section, nous allons avant tout aborder les aspects communs à toutes les organisations européennes et discuterons ensuite de quelques statuts uniques qui ne sont utilisés que dans certaines organisations européennes.

#### a) Types d'emploi/contrats au sein des institutions européennes et d'Eurocontrol

Toutes les organisations et agences européennes suivent la même réglementation, qu'il s'agisse du type de contrats ou du statut administratif des travailleurs. Ces statuts sont entièrement décrits dans le « Règlement n° 31 (C.E.E.), 11 (C.E.E.A.), fixant le statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique ».<sup>37</sup> Cinq types de contrats y sont distingués :

- Fonctionnaires ;<sup>38</sup>
- Agents temporaires ;
- Agents contractuels ;
- Conseillers spéciaux ;
- Agents locaux/contractants.

À l'exception des agents locaux/contractants, qui sont assujettis à l'ONSS, tout autre groupe doit en principe être pris en compte dans l'emploi international, étant donné qu'il est exonéré de cotisations ONSS. Les stagiaires, qui ne relèvent pas de l'un des contrats susmentionnés, constituent la seule exception et ne sont pas pris en compte dans l'emploi international.

Dans les organisations européennes, les travailleurs sont répartis selon différents statuts administratifs, valables indépendamment du contrat de travail du travailleur. Le tableau suivant offre un aperçu de ces différents statuts, accompagné d'une brève description. Nous indiquons ensuite les statuts devant être pris en compte dans la définition de l'emploi international et ceux ne devant pas l'être. Pour ce faire, nous comparons ces statuts à un statut analogue dans les statistiques ONSS belges. Nous évaluons ensuite si l'ONSS considère ou non ces statuts comme un emploi.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20140501&from=EN>

<sup>38</sup> Les fonctionnaires sont subdivisés en administrateurs (AD), assistants (AST) et secrétaires et commis (AST/SC).

<sup>39</sup> Un aperçu détaillé des définitions de l'ONSS, sur lesquelles nous nous basons principalement, est disponible en ligne sur [http://www.rs.z.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment\\_text\\_FR\\_20162.pdf](http://www.rs.z.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment_text_FR_20162.pdf) (p. 10)

**Tableau 4 Aperçus des statuts administratifs au sein des institutions européennes**

Statut	Description	Statut similaire dans les statistiques ONSS	Intégré dans les statistiques sur l'emploi ?
<b>1. Emploi effectif</b>	Le travailleur exerce sa fonction normale. On y retrouve également des périodes de vacances et droits comme le congé de maternité (maternity leave), le congé maladie (sick leave) et les congés spéciaux (comme les congés pour se marier, déménager, etc.)	Travailleur en service actif	Oui
<b>2. Détachement</b>	Travailleur détaché d'organismes publics nationaux ou d'autres organisations (généralement des institutions européennes).	Travailleurs détachés vers une autre organisation ou depuis un autre pays européen	Oui Remarque : ces travailleurs détachés sont officiellement occupés par l'entité d'origine. Si nous comptons cependant à nouveau ces travailleurs dans l'entité « réceptrice », ils seront comptés deux fois. C'est la raison pour laquelle nous ne demandons que des informations à propos des travailleurs détachés auprès des organisations réceptrices et n'en demandons aucune à propos des travailleurs qu'elles détachent elles-mêmes.
<b>3. Congé pour convenance personnelle</b>	Les congés (pour soins) non rémunérés sont accordés à la demande des travailleurs concernés.	Les travailleurs en interruption totale de carrière professionnelle ou ayant suspendu complètement leurs activités professionnelles ou faisant l'objet d'une mesure de réorganisation du temps de travail par les pouvoirs publics (traitée comme le crédit-temps/interruption de carrière).	Non, si à temps plein. L'ONSS ne comptabilise pas les travailleurs en interruption (totale) de carrière professionnelle ni ayant suspendu complètement leurs activités professionnelles.
<b>4. Statut inactif</b>	Un statut pour travailleurs qui ne sont plus nécessaires au sein d'un service spécifique et qui sont mis en inactivité (souvent dans le cadre de restructurations). Pendant cette période, ils perçoivent une allocation dont le montant diminue au fil du temps. Ils sont également prioritaires lorsque des nouvelles fonctions deviennent vacantes.	Dans le secteur public, il est question de mise en disponibilité (totale ou partielle) par manque d'emploi (dans l'enseignement).	Non
<b>5. Congé pour services militaires</b>	Les travailleurs qui sont rappelés par leur pays d'origine pour accomplir des services militaires. Ils ne sont plus payés mais ont le droit de revenir en service une fois les services militaires accomplis.	Les travailleurs avec contrat de travail suspendu pour « rappel sous les armes » (existait aussi pour le rappel - mais le service obligatoire a déjà été supprimé il y a longtemps en Belgique).	Oui L'ONSS comptabilise le rappel de travailleurs (sorte de jours assimilés). Par le passé, les travailleurs qui accomplissaient leur service étaient également comptabilisés comme travailleurs.

Statut	Description	Statut similaire dans les statistiques ONSS	Intégré dans les statistiques sur l'emploi ?
<b>6. Congé parental</b>	Le congé parental (jusqu'à 6 mois pour le congé à temps plein et jusqu'à 12 mois pour le congé à temps partiel). Pendant ce congé, une indemnité fixe est versée.	Les travailleurs, qui pendant un trimestre complet, prennent un congé parental à temps plein, ne sont plus comptabilisés par l'ONSS comme poste de travail. <sup>40</sup>	Contrairement à l'ONSS, nous comptabilisons ces travailleurs (voir également la section 2.3.).
<b>7. Congé familial</b>	Le congé familial est pris dans le but de prendre soin de sa famille proche (maximum 9 mois sur une carrière, et une indemnité fixe est à nouveau payée dans ce cas).	En Belgique, il existe le congé pour assistance médicale, et les travailleurs ayant ce statut ne sont pas comptabilisés comme poste de travail.	Ne sont pas comptabilisés si interruption totale.
<b>8. Congé/retraite dans l'intérêt du service</b>	À comparer avec la prépension ou le système de mise en disponibilité préalable à la pension. Sous certaines conditions (10 années de service, 5 années de l'âge légal de la pension), un travailleur peut être invité à prendre sa pension, auquel cas une indemnité sera payée jusqu'à la pension proprement dite.	Les prépensionnés ne sont pas pris en compte comme poste de travail.  La mise en disponibilité préalable à la pension est traitée de manière analogue aux prépensionnés.	Non

Un statut qui n'est pas repris ici et qui ne figure donc pas dans les chiffres est celui des travailleurs des institutions européennes dont le contrat temporaire arrive à échéance. Ces travailleurs ont, pendant une période limitée, encore droit à une allocation européenne (qui diminue avec le temps), complémentaire à l'allocation de chômage à laquelle ils ont droit dans le pays dans lequel ils s'inscrivent à l'office pour l'emploi. Concrètement, les travailleurs dont le contrat est arrivé à échéance et qui souhaitent rester à Bruxelles peuvent s'inscrire à Actiris, après quoi l'allocation de chômage belge (éventuelle) sera complétée par une allocation européenne afin que chaque ancien travailleur perçoive précisément la même allocation.

#### b) Travailleurs détachés

Comme indiqué dans la section 2.3.2, les institutions européennes occupent aussi bien des experts nationaux, détachés de services publics nationaux, que des travailleurs détachés d'autres institutions européennes.

Le premier groupe, constitué d'experts nationaux, peut simplement être repris dans les statistiques. Pour le deuxième groupe, les travailleurs détachés d'une institution européenne vers une autre institution européenne, nous devons éviter que ces travailleurs soient doublement comptés : une fois auprès de l'employeur qui accueille les travailleurs et une fois auprès de l'employeur qui les détache. Pour l'éviter, les institutions européennes doivent fournir des statistiques dans lesquelles les travailleurs qu'elles détachent ne sont pas comptabilisés, tandis que les travailleurs qui sont détachés chez elles le sont.

Dans la pratique, la Commission européenne (CE) n'a fourni aucune information concernant les travailleurs détachés et n'a pas non plus indiqué les travailleurs qui avaient été détachés vers d'autres institutions européennes. Ce qui signifie que les experts nationaux détachés auprès de la Commission européenne ne sont pas repris dans les statistiques relatives à l'emploi international, donnant lieu à une sous-estimation de cet emploi. Pour les mêmes motifs, nous ne tenons pas compte des travailleurs qui sont détachés vers la CE, ce qui donne une nouvelle fois lieu à une sous-estimation de l'emploi. Dans le même temps, il se peut que nous comptions certains travailleurs deux fois, ce qui donne lieu

<sup>40</sup> Source : e-mail service statistique de l'ONSS du 1er juillet 2017.

à une surestimation de l'emploi international. Les travailleurs qui sont détachés par la CE vers une autre institution européenne sont comptabilisés aussi bien dans les chiffres de la CE que dans les chiffres de l'institution européenne pour laquelle ils travaillent. Le rapport statistique aborde la marge d'erreur (limitée) dès lors introduite dans les statistiques sur l'emploi international.

### c) Statuts particuliers

En marge du cadre général, il existe un autre nombre limité de statuts qui ne sont importants que pour certaines institutions :

- **Assistants parlementaires** : le Parlement européen est la seule institution qui occupe des assistants parlementaires. Ces assistants travaillent pour les parlementaires européens mais ont un contrat avec l'institution et pas directement avec les parlementaires. Leur nombre peut donc être communiqué. De plus, les différentes fractions européennes occupent également des travailleurs, qui ont également un contrat avec l'institution et sont donc comptabilisés.
- **Parlementaires européens** : on dénombre 751 parlementaires européens, qui en principe doivent être présents minimum 8 jours par mois à Bruxelles. Ces parlementaires sont exonérés de cotisations ONSS, mais ne résident généralement pas en Belgique (à l'exception des 21 parlementaires belges). Un nombre limité d'entre eux demandent une « carte d'identité spéciale », et peu d'entre eux résident donc probablement en Belgique. Les parlementaires fédéraux et régionaux belges ne sont pas assujettis à l'ONSS, raison pour laquelle ils ne sont pas non plus comptabilisés dans les statistiques ONSS belges. Pour des raisons de domiciliation, nous ne comptabilisons pas non plus les parlementaires européens dans les statistiques sur l'emploi international.
- **Diplomates d'États membres** : minimum 1/3 des travailleurs de l'EEAS (European External Action Service) sont des diplomates des États membres, qui sont généralement occupés comme agents contractuels temporaires. Ces travailleurs ont un contrat de travail avec l'EEAS et sont repris dans les statistiques sur l'emploi international.
- **Délégations** : l'EEAS possède des délégations dans différents pays, qui représentent les intérêts de l'UE dans un pays ou une région (comparables aux ambassades). Les travailleurs de ces délégations ont un contrat avec l'EEAS, mais ne sont pas repris dans les statistiques car ils ne travaillent ni à Bruxelles ni ne résident en Belgique.

### 3.4.2 Consultation de l'OTAN

L'OTAN est un employeur international d'envergure en Belgique, qui possède des établissements à Bruxelles, Mons, Glons et Kester. Tous les travailleurs de l'OTAN, aussi bien le personnel civil que le personnel militaire, sont exonérés de cotisations ONSS<sup>41</sup> et doivent pour ces motifs être comptabilisés dans les statistiques relatives à l'emploi international. Conformément à la délimitation de cette étude, nous nous limitons aux travailleurs occupés dans l'établissement de la RBC.<sup>42</sup>

La structure de l'OTAN est assez complexe. En outre, il n'existe aucun point de contact central qui dispose de données concernant tous les travailleurs de l'OTAN. Nous allons discuter de cette structure ci-dessous et aborder les types de contrats et statuts que nous comptabilisons et ne comptabilisons pas.<sup>43</sup>

En marge des travailleurs avec un contrat de travail avec l'OTAN (ou une de ses organisations constitutives), l'OTAN occupe également des travailleurs détachés des États membres. Dans le jargon

41 L'OTAN peut toutefois sous-traiter des tâches (comme le nettoyage, la sécurité, etc.) à des entreprises externes qui sont elles assujetties à l'ONSS. Les travailleurs de ces entreprises se trouvent déjà dans les statistiques sur le marché de l'emploi existantes et ne sont pas considérés comme des travailleurs de l'OTAN.

42 Une confusion règne à propos de la commune dans laquelle l'OTAN a son siège principal. L'adresse officielle de l'OTAN est Boulevard Léopold III, 1110 Bruxelles. Cette adresse se situe à Bruxelles-Ville. Il est parfois erronément supposé que l'OTAN est établie à Evere (1130).

43 Pour un aperçu détaillé, voir : [www.nato.int/cps/en/natohq/structure.htm#CS](http://www.nato.int/cps/en/natohq/structure.htm#CS)

de l'OTAN, ils sont qualifiés de « Voluntary National Contributions (VNC) », un statut qui sera expliqué ci-après.

Pour terminer, nous évoquerons brièvement les « statuts administratifs », dont le personnel de l'OTAN peut relever.

#### a) Structure de l'OTAN

Voici la structure de l'OTAN : (1) the Civilian Structure, (2) the Military Structure et (3) Organisations & Agencies, à leur tour également subdivisés.

La Civilian Structure contient deux subdivisions revêtant un intérêt pour l'emploi international à Bruxelles : (1) Permanent Representatives and National Delegations et (2) International Staff.

- Les « Permanent Representatives and National Delegations » représentent un État membre au sein de l'OTAN et ont un statut similaire à celui des ambassades. Le personnel de ce groupe est dès lors déjà comptabilisé dans les ambassades, dont les informations sont disponibles par le biais du SPF Affaires étrangères. Par conséquent, aucune information relative à ce groupe n'a été demandée à l'OTAN. Nous ne souhaitons en effet pas le compter deux fois ;
- L'International Staff se charge du travail de soutien politique et de l'administration de l'OTAN sous la direction du Secrétaire général. Le siège principal se trouve à Bruxelles-Ville. Ces travailleurs sont exonérés de cotisations ONSS et sont comptabilisés dans les statistiques concernant l'emploi international.

La Military structure se compose des éléments suivants : (1) International Military Staff et (2) Allied Command Operations (ACO), dont relève également SHAPE (Supreme Headquarters Allied Power Europe).

- International Military Staff est également établi à Bruxelles et se charge de soutenir le Military Committee, l'organe militaire le plus haut de l'OTAN. En dépit de son nom, l'International Military Staff occupe aussi bien des militaires que des citoyens. Des informations concernant le personnel civil au sein de cet organe peuvent nous être communiquées. Par conséquent, le personnel civil est également repris dans les statistiques relatives à l'emploi international au sein de la RBC. En principe, nous souhaitons également comptabiliser le personnel militaire dans les statistiques relatives à l'emploi international. Dans la pratique, ces données sont cependant difficiles à obtenir, car ces informations sont d'une part sensibles et d'autre part car les militaires relèvent de la compétence des États membres et non de l'OTAN proprement dit. Pour ces motifs, une autorisation préalable de chaque État membre devrait être donnée avant que ces informations puissent être partagées. L'OTAN n'a donc pas souhaité nous communiquer ces informations. **Dès lors, les militaires n'ont pas été comptabilisés dans les statistiques relatives à l'emploi international (alors qu'ils auraient en principe dû l'être).**
- SHAPE relève de l'Allied Command Operations (ACO), dont le siège principal est établi à Mons. SHAPE est par conséquent un employeur international en Wallonie, mais il n'y a pas d'employeur international pour la Région de Bruxelles-capitale. Pour ces motifs, les travailleurs de SHAPE ne sont pas comptabilisés dans l'emploi international à Bruxelles.

Différentes organisations et agences de l'OTAN ont une mission de soutien ou exercent des tâches propres. Étant donné que ces organisations et agences font formellement partie de l'OTAN, tous les travailleurs de cette organisation sont également exonérés de cotisations ONSS. Les données concernant les travailleurs de ces organisations et agences basées à Bruxelles sont gérées au niveau central et peuvent nous être communiquées. La seule exception est l'Agence d'information et de communication de l'OTAN (NCIA), qui gère elle-même ses données et a des établissements à Bruxelles-Ville, Mons, Glons et Kester. Cette organisation sera donc interrogée séparément et les travailleurs de la NCIA, établie dans la RBC, seront repris dans les statistiques.

#### b) Voluntary National Contributions

Les États membres mettent du personnel à la disposition de l'OTAN, qui porte le nom de « Voluntary National Contributions (VNC) ». Ce personnel est lié aux délégations nationales, mais travaille au sein des services de l'OTAN. Rien n'indique clairement si ce groupe est repris dans les chiffres concernant les ambassades du SPF Affaires étrangères. Dans tous les cas, les services de l'OTAN ne disposent que de peu, voire d'aucune information à propos de ces travailleurs car ils n'ont pas de contrat de travail avec l'OTAN et ne perçoivent pas d'allocation supplémentaire de l'OTAN. Dès lors, l'OTAN n'est pas en mesure de partager des informations à propos de ces travailleurs et ils ne sont pas comptabilisés dans les statistiques relatives à l'emploi international. Il s'agit cependant ici d'un groupe de petite taille : le service du personnel en charge de la gestion des données de l'International Staff estime que ce dernier occupe environ 30 travailleurs au statut VNC. Par conséquent, l'éventuelle comptabilisation de ce groupe dans les statistiques relatives à l'emploi international ne conduit qu'à une sous-estimation ou surestimation restreinte de l'emploi international.

#### c) L'OTAN : aperçu des travailleurs repris dans les statistiques

Le tableau 5 offre un aperçu des organisations constitutives de l'OTAN et indique si et par quel moyen le personnel de ces groupes est comptabilisé dans les statistiques relatives à l'emploi international.

**Tableau 5 Aperçu des travailleurs de l'OTAN éventuellement comptabilisés dans les statistiques**

Organisation constitutive de l'OTAN	Les travailleurs sont-ils comptabilisés dans les statistiques ?	Personne de contact
National Delegation and Permanent Representatives	Oui, les données sont demandées au Service Protocole car ces délégations ont le même statut que les ambassades	Service Protocole SPF AE
International Staff	Oui	Services OTAN
International Military Staff	Le personnel civil ( <i>civil staff</i> ) est comptabilisé  Le personnel militaire ( <i>military staff</i> ) doit en principe être comptabilisé. Dans la pratique, l'OTAN ne souhaite fournir aucune information à propos de ce groupe. Le personnel militaire n'est donc <u>pas</u> comptabilisé.	Services OTAN
NCIA	Oui	Services NCIA
Voluntary National Contributions	Ne sont pas comptabilisés dans les données de l'OTAN (éventuellement par le biais des données du Service Protocole).  Maximum 30 travailleurs sont actifs sous ce statut dans l'International Staff.	

#### d) Contrats/statuts administratifs au sein de l'OTAN

La plupart des collaborateurs ayant un contrat de travail avec l'OTAN ont un contrat fixe. Contrairement aux institutions européennes, il y a peu de personnel temporaire et ces contrats sont également uniquement utilisés pour remplacer des membres du personnel qui sont temporairement absents ou pour assurer une charge de travail supplémentaire à des moments exceptionnels. Le

personnel temporaire est comptabilisé dans les chiffres à condition d'être occupé au 31 décembre 2016.

Les différents statuts et conditions sont établis dans le « Civilian Personnel Regulation » de l'OTAN.<sup>44</sup> Ces statuts correspondent dans les grandes lignes à ceux appliqués dans la législation belge. Les stagiaires (internes) de l'OTAN ne sont à nouveau pas comptabilisés dans l'emploi international (voir 2.3.2).

### **3.5 Emploi dans les ambassades**

Comme déjà expliqué, le personnel des ambassades doit s'inscrire auprès du Service Protocole du SFP Affaires étrangères. Ce service dispose dès lors d'informations détaillées concernant le personnel des ambassades, qu'il est disposé à nous fournir. Grâce à cela, nous ne devons pas contacter toutes les ambassades (et les consulats) et missions diplomatiques (plus de 150 en Belgique), mais disposons tout de même d'un aperçu correct de l'emploi dans les ambassades. En outre, il est plus simple de demander chaque année ces informations, ce qui permettra aux données d'être harmonisées.

### **3.6 Emploi dans les écoles européennes**

L'organisation chapeautant<sup>45</sup> les écoles européennes publie chaque année scolaire un rapport contenant notamment le nombre d'enseignants détachés actifs dans chacune des cinq écoles européennes de Bruxelles (Office of the Secretary-General of the European Schools, 2016). Ces enseignants sont généralement détachés d'autres établissements d'enseignements à l'étranger. Les chiffres de 2016-2017 nous apprennent qu'environ 600 enseignants détachés sont actifs dans les écoles européennes. Ces rapports fournissent des informations supplémentaires sur les caractéristiques des enseignants détachés (par ex. âge, genre, domicile, nationalité). L'organisation chapeautant les écoles européennes dispose de ces informations et sera interrogée dans le cadre de cette étude afin que des informations détaillées concernant les enseignants détachés auprès d'écoles européennes puissent être traitées dans les statistiques relatives à l'emploi international dans la RBC.

---

44 Voir : [www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2017\\_04/20170410\\_170410-cpr-amnd28-en.pdf](http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2017_04/20170410_170410-cpr-amnd28-en.pdf)

45 Voir : [www.eursec.eu/fr](http://www.eursec.eu/fr)



## 4 | Établissement des statistiques : réévaluations et corrections

Lorsque les données des petits et grands employeurs sont rassemblées, elles doivent être assorties d'estimations afin de compléter les données et de permettre une ventilation par genre, âge, nationalité, domicile et lieu d'affectation. Ces estimations sont nécessaires pour : (1) estimer le nombre de travailleurs auprès d'employeurs internationaux qui, après insistance, n'ont pas souhaité participer à l'enquête, (2) estimer les informations manquantes auprès de grands employeurs, (3) estimer des informations détaillées de petits employeurs et (4) l'utilisation de clés en l'absence d'une seule variable spécifique du côté des grands employeurs. Pour terminer, nous indiquons comment des séries historiques consistantes peuvent être établies à l'avenir. Ces quatre points seront expliqués dans les sections suivantes.

### 4.1 Non-participation de grands et petits employeurs internationaux

Il convient en premier lieu de viser une participation maximale des employeurs internationaux. Il est néanmoins probable que lors de chaque consultation, une partie des employeurs internationaux ne souhaite pas apporter sa collaboration.

Lors de la consultation de 2017, tous les grands employeurs internationaux étaient disposés à collaborer et à fournir les données demandées. Si, lors d'études futures, une grande organisation internationale venait à ne pas vouloir collaborer, il peut être faire appel à cette première mesure de référence pour estimer l'emploi auprès de cet employeur, en la complétant éventuellement de données plus récentes provenant du site Web et/ou de rapports annuels. Les données de cette première mesure de référence peuvent être extrapolées aux années pendant lesquelles l'employeur ne souhaite pas participer en présumant que l'emploi auprès de cet employeur ait évolué de la même façon qu'auprès des autres employeurs internationaux.

Les petits employeurs internationaux sont uniquement interrogés par e-mail (et appelés en l'absence de réponse). La probabilité qu'ils ne participent pas est dès lors supérieure à celle des grands employeurs. Le nombre de travailleurs auprès des petits employeurs qui ne participent pas est, dans la mesure du possible, estimé sur la base de sources secondaires (site Web et rapports annuels). Ces estimations contiennent une certaine marge d'erreur, mais étant donné que ces employeurs occupent peu de travailleurs, l'impact sur l'emploi international dans la RBC est négligeable.

### 4.2 Estimation des informations manquantes auprès des grands employeurs

#### 4.2.1 Informations manquantes en termes de genre, nationalité, âge et domicile

Pour les grands employeurs internationaux, des informations plus détaillées concernant un nombre limité de travailleurs sont parfois manquantes. C'est principalement le cas pour la variable domicile, qui dans l'enquête de 2017 faisait défaut auprès de près de 8 % des travailleurs de grands employeurs. Des informations concernant le domicile ne sont pas toujours partagées par tous les travailleurs avec

les services centraux des grands employeurs internationaux et doivent donc être estimées pour compléter les statistiques.

Nous utilisons deux méthodes différentes à cette fin. Une première méthode (connue dans la littérature comme imputation) fait appel à des modèles de régression, dans le cadre desquels des informations concernant le travailleur comme le genre, l'âge, la nationalité et le lieu d'affectation sont utilisées pour estimer le lieu d'habitation de ce travailleur. La deuxième méthode est nettement plus simple. Dans le cadre de celle-ci, il est admis que les travailleurs pour lesquels des informations concernant le domicile font défaut ont la même chance de vivre dans une commune spécifique que le reste de la population étudiée. Dans les deux sections suivantes, nous appliquerons ces deux méthodes sur les microdonnées relatives à l'emploi international en 2016 et comparerons les résultats.

#### **4.2.2 Réévaluation des informations manquantes concernant le domicile à l'aide de modèles d'imputation**

Un modèle d'imputation est une technique standard d'évaluation des informations manquantes dans un ensemble de données. Dans cette étude, nous allons utiliser cette technique pour estimer des informations manquantes concernant le domicile du travailleur. Ces modèles estiment les informations manquantes en recherchant tout d'abord les liens entre les caractéristiques du travailleur (comme l'âge, le genre, la nationalité) et le domicile des travailleurs internationaux pour lesquels aucune information n'est manquante. Ces liens sont ensuite utilisés pour estimer le domicile des travailleurs pour lesquels cette information fait défaut. Si l'on suppose que des travailleurs de nationalité belge, en comparaison à des travailleurs d'une autre nationalité, résident plus souvent en Flandre ou en Wallonie que dans la RBC, le modèle d'imputation en déduit que c'est alors également le cas pour les travailleurs de nationalité belge dont les informations relatives au domicile sont manquantes.

Le modèle d'imputation utilisé dans cette étude est un « multinomial logit model », dans lequel la variable dépendante, le domicile, peut revêtir 22 valeurs différentes (une valeur différente pour chacune des 19 communes de la RBC, pour la Flandre, la Wallonie et pour les travailleurs résidant à l'étranger). Le domicile est ensuite déterminé en intégrant quatre variables explicatives dans le modèle : la nationalité, le lieu d'affectation, le genre et l'âge. Pour des raisons computationnelles, nous ne prenons en considération que deux nationalités (belge/non belge),<sup>46</sup> limitons le lieu d'affectation au quartier européen (pour toutes les institutions européennes), à l'OTAN ou Eurocontrol et considérons l'âge comme une variable continue.

Nous appliquons donc ce modèle pour estimer le domicile des travailleurs pour lesquels des informations sont manquantes. Ce domicile est estimé 100 fois, après quoi la moyenne de ces 100 estimations est utilisée pour établir des statistiques concernant le domicile de travailleurs internationaux. Le tableau 6 (deuxième colonne) illustre les résultats des estimations sur la base du modèle d'imputation.

#### **4.2.3 Réévaluation des informations manquantes concernant le domicile sur base de la moyenne dans la population étudiée**

Une deuxième méthode pour l'estimation des informations manquantes concernant le domicile est plus simple. Dans le cadre de celle-ci, nous présumons que les travailleurs pour lesquels nous ne disposons d'aucune information concernant le domicile résident dans les mêmes communes et/ou

---

<sup>46</sup> Nous le faisons pour deux raisons. Tout d'abord, certaines nationalités sont très rares, raison pour laquelle nous ne pouvons pas estimer la mesure dans laquelle ces nationalités influencent le domicile. Ensuite, il est communément admis qu'il y a une plus grande différence entre Belges et non Belges dans le choix du domicile qu'entre par exemple Français et Allemands. Les Belges sont en effet nés en Belgique, tandis que les non Belges s'y sont établis plus tardivement et choisissent donc peut-être plus facilement de s'établir dans la RBC. Ce dernier phénomène se remarque également sur le plan empirique.

régions que le reste de la population étudiée. Imaginons que sur tous les travailleurs internationaux, 10 % habitent à Ixelles, nous supposons alors également que 10 % des travailleurs pour lesquels ces informations sont manquantes vivent à Ixelles.

Le tableau 6 (première colonne) illustre les résultats de cet exercice et les compare avec les résultats provenant du modèle d'imputation (plus correct). Il en ressort que les différences entre les deux méthodes sont minimales. La différence la plus marquée s'élève à à peine 0,24 points de pourcentage : selon le modèle d'imputation, 19,85 % des travailleurs internationaux résident en Flandre, tandis que la moyenne dans la population pour les travailleurs pour lesquels nous disposons de ces informations est de 20,10 %. Le modèle d'imputation estime en outre ces statistiques avec une certaine marge d'erreur (non rapportée), et il en ressort que l'estimation sur la base de la moyenne dans la population tombe toujours dans l'intervalle de confiance de 95 % du modèle d'imputation.

Les différences entre les deux méthodes sont particulièrement minimales étant donné que les caractéristiques des travailleurs pour lesquels les informations sur le domicile sont manquantes semblent ne pas diverger systématiquement de celles des travailleurs pour lesquels ces informations sont disponibles. Dès lors, les travailleurs pour lesquels des informations sur le domicile font défaut résident, en moyenne, dans les mêmes communes que les travailleurs pour lesquels nous disposons de ces informations.

Étant donné que les différences entre les deux méthodes sont négligeables, nous établissons toujours les statistiques sur base de la moyenne dans la population. Le principal avantage de cette méthode est qu'elle est nettement plus simple que le modèle d'imputation et peut être implémentée en Excel, alors que le modèle d'imputation nécessite l'utilisation d'un logiciel statistique plus spécialisé. En outre, certaines informations manquantes pour les petits employeurs et pour les grands employeurs qui ont fourni des données agrégées peuvent uniquement être estimées par le biais de la deuxième méthode (voir section suivante).

**Tableau 6 Statistiques concernant le domicile : moyenne dans la population versus estimations sur la base du modèle d'imputation**

	Moyenne dans la population étudiée	Modèle d'imputation
<b>Région de Bruxelles-Capitale</b>		
Bruxelles-Ville	10,62 %	10,72%
Schaerbeek	6,11%	6,12%
Etterbeek	8,73%	8,82%
Ixelles	10,43%	10,59%
Saint-Gilles	2,89%	2,94%
Anderlecht	0,79%	0,79%
Molenbeek-Saint-Jean	0,64%	0,64%
Koekelberg	0,33%	0,33%
Berchem-Sainte-Agathe	0,34%	0,34%
Ganshoren	0,20%	0,20%
Jette	0,72%	0,73%
Evere	1,62%	1,59%
Woluwe-Saint-Pierre	6,52%	6,48%
Auderghem	3,37%	3,36%
Watermael-Boitsfort	1,73%	1,72%
Uccle	4,37%	4,35%
Forest	1,42%	1,43%
Woluwe-Saint-Lambert	8,44%	8,41%
Saint-Josse-ten-Noode	0,85%	0,86%
<b>Étranger</b>	0,11%	0,12%
<b>Région flamande</b>	20,10%	19,85%
<b>Région wallonne</b>	9,67%	9,59%

#### 4.2.4 Réévaluation des informations manquantes sur base de la moyenne dans la population : une seule exception

Comme indiqué ci-avant, les informations manquantes sont réévaluées en déterminant que les travailleurs dont les informations sont manquantes présentent en moyenne les mêmes caractéristiques que les travailleurs pour lesquels ces informations sont disponibles. Nous faisons cependant ici une exception : les ambassades.

Les ambassades divergent en plusieurs points fortement des institutions européennes et autres organisations internationales. Ainsi, contrairement aux institutions européennes, on ne retrouve pas nécessairement essentiellement des travailleurs de nationalité européenne dans les ambassades (non européennes). Étant donné que les travailleurs des ambassades sont très différents des autres travailleurs internationaux, nous ne pouvons donc pas estimer qu'ils présentent, en moyenne, les mêmes caractéristiques. C'est la raison pour laquelle, pour les variables pour lesquelles nous ne disposons pas d'informations détaillées, nous établirons des statistiques sans tenir compte des travailleurs des ambassades.

#### 4.3 Estimation des informations manquantes auprès des petits employeurs

Pour les petits employeurs, nous ne disposons pas d'informations détaillées à propos des travailleurs, à l'exception du genre. Nous devons donc estimer les informations concernant l'âge, la nationalité et le domicile. Étant donné que nous ne disposons pas d'informations détaillées à propos de ces travailleurs, nous ne pouvons pas utiliser de modèle d'imputation, mais nous devons supposer que

les travailleurs de petits employeurs présentent en moyenne les mêmes caractéristiques que les travailleurs pour lesquels nous disposons d'informations plus détaillées. Ces estimations comportent une certaine erreur. L'effet de cette erreur sur les statistiques est cependant minime, étant donné que ces petits employeurs n'occupent qu'un nombre limité de travailleurs. Lors du traitement des données, l'ordre de grandeur de cette erreur peut être estimé.

#### **4.4 L'utilisation de clés en l'absence d'une variable spécifique auprès de grands employeurs**

##### **4.4.1 Le principe**

Certaines organisations européennes et autres organisations internationales et ambassades peuvent fournir des informations détaillées, mais pas pour toutes les variables. Il est ainsi possible qu'une organisation ne souhaite pas fournir d'informations à propos du domicile ou de la nationalité de ses travailleurs.

Dans de tels cas, il est idéalement fait appel à des clés pour réévaluer ces informations de manière aussi précise que possible. Ce qui signifie que les caractéristiques que présentent en moyenne ces travailleurs sont déterminées à partir d'autres données. Nombre d'organisations font ainsi mention dans leurs rapports annuels du nombre de travailleurs de genre féminin. Lorsque l'organisation ne fournit ensuite pas le genre de chaque travailleur, ce chiffre repris dans le rapport annuel peut servir de clé.

La CE et le PE sont deux organisations qui ne sont pas en mesure de fournir des informations à propos du lieu d'affectation. Nous allons illustrer ci-dessous comment des clés ont été développées sur base de sources secondaires. Lorsque d'autres grands employeurs ne souhaitent pas partager certaines informations, il sera, si possible, également fait appel à des clés lors de l'établissement des statistiques.

##### **4.4.2 Clés concernant le lieu d'affectation au sein de la CE et du PE**

En marge de l'absence d'informations concernant le domicile, des informations concernant le lieu d'affectation font également défaut pour la Commission européenne et le Parlement européen. Ces institutions ont des établissements dans plusieurs communes. En outre, leurs systèmes informatiques ne permettent pas de générer des données concernant le lieu d'affectation de chaque travailleur. Nous devons donc développer des clés qui permettent d'estimer le nombre de travailleurs par commune.

Le Parlement européen dispose de clés sur le lieu d'affectation : 42,5 % des travailleurs ont leur lieu d'affectation à Bruxelles-Ville et 57,5 % à Ixelles. Cette clé peut évoluer à l'avenir au vu des projets de déménagement de certains services.

La Commission européenne dispose d'environ 75 bâtiments dans six communes.<sup>47</sup> Sur la base de deux ensembles de données secondaires, nous avons établi des clés pour l'estimation du nombre de travailleurs par commune. Nous utilisons des données que la CE partage avec le SPF Affaires étrangères et déterminons si ces informations donnent des résultats similaires aux données fournies par la CE à Bruxelles Environnement dans le cadre du plan de déplacements d'entreprise.

La CE partage depuis mars 2017 régulièrement une liste de tous les travailleurs avec le SPF Affaires étrangères, qui contient également des informations concernant l'adresse d'affectation des travailleurs. Sur base de cette liste, il est possible d'évaluer le nombre de travailleurs par bâtiment, ce qui permet ensuite d'estimer le nombre de travailleurs par commune (tableau 7). Cela prouve que la

---

<sup>47</sup> Voir [ec.europa.eu/oib/buildings\\_fr.cfm](http://ec.europa.eu/oib/buildings_fr.cfm)

majorité des travailleurs sont occupés à Bruxelles-Ville (64 %), et ensuite Etterbeek (12 %) <sup>48</sup> et Auderghem (10 %).

**Tableau 7 Lieu d'affectation à la CE sur la base des données personnelles du SPF AE**

Commune	Emploi (total)	Emploi (%)
1000 - Bruxelles-Ville	13.265	64%
1040 – Etterbeek	2.500	12%
1050 – Ixelles	552	3%
1160 – Auderghem	2.081	10%
1140 – Evere	1.163	6%
1210 - Saint-Josse-ten-Noode	1.101	5%

Bruxelles Environnement dispose également d'informations à propos du nombre de travailleurs par bâtiment pour 2011. Elles ont été utilisées dans le cadre du plan de déplacements d'entreprise. Sur la base de ces données, Bruxelles Environnement a réparti les bureaux de la CE en 5 zones. Le tableau 8 représente le nombre de travailleurs de la CE dans chacune de ces zones. Il en ressort que les données de Bruxelles Environnement pour 2011 correspondent aux données plus récentes de 2017 du SPF AE. La majeure partie des travailleurs sont occupés dans le quartier européen (76 %), qui se situe sur les communes de Bruxelles et d'Ixelles, alors qu'une petite partie est occupée à Auderghem (10 %), Evere (5 %) et Saint-Josse-ten-Noode (4 %). En examinant de plus près les données sur le quartier européen, force est de constater que 66 % des travailleurs sont actifs à Bruxelles-Ville et 11 % à Ixelles. Ces pourcentages sont pratiquement identiques à ceux du SPF AE (64 % à Bruxelles-Ville, 12 % à Etterbeek). Cette infime différence peut s'expliquer par des définitions légèrement différentes des travailleurs sur les deux listes ou par des changements au niveau de l'utilisation des bâtiments entre 2011 et 2017. La principale constatation que l'on peut tirer des deux ensembles de données est cependant qu'environ 76 % des travailleurs de la CE sont occupés dans le quartier européen.

**Tableau 8 Emploi par zone sur la base de chiffres du service Environnement**

	Commune	Emploi (total)	Emploi (%)
Site I - Quartier Européen	Bruxelles-Ville/Ixelles	19.705	76%
Site II - Cours Saint-Michel/Cinquantenaire	1040 - Etterbeek	960	4%
Site III - Rue de Genève/Da Vinci	1140 - Evere	1.405	5%
Site IV - Beaulieu	1160 - Auderghem	2.519	10%
Site V - Madou/Covent Garden	1210 - Saint-Josse-ten-Noode	1.052	4%

Étant donné que les deux ensembles de données fournissent des résultats similaires, mais que l'ensemble de données du SPF Affaires étrangères contient les données les plus récentes, des statistiques concernant le lieu d'affectation pour la CE sont établies à l'aide des clés développées sur la base de la liste du SPF AE. Le tableau 7 reprend donc les facteurs de conversion utilisés pour déterminer le lieu d'affectation des travailleurs au sein de la CE.

<sup>48</sup> Le code postal 1040 est source d'une grande confusion, étant donné qu'il peut aussi bien faire référence au quartier européen (à Bruxelles-Ville) qu'à Etterbeek. Dans la présente étude, le code postal 1040 Etterbeek fait toujours référence à la commune d'Etterbeek et des établissements du quartier européen 1040 ont été attribués à la commune 1000 Bruxelles-Ville.

#### 4.5 L'établissement de séries historiques consistantes

À l'avenir, des statistiques concernant l'emploi international seront régulièrement établies afin que des séries historiques concernant l'emploi international puissent être établies. Pour assurer la consistance de ces séries historiques, les mêmes employeurs doivent être intégrés dans chacune des enquêtes. Nous souhaitons en effet éviter que, si à l'avenir, davantage d'employeurs venaient à fournir des chiffres, une hausse fictive de l'emploi international en découle : cette hausse est uniquement le résultat d'un taux de réponse plus élevé et non la conséquence d'une augmentation réelle du nombre de travailleurs internationaux au sein de la RBC.

Dans la pratique, il est cependant possible que certains employeurs ne fournissent pas des données lors de chaque enquête. C'est la raison pour laquelle, lors de chaque nouvelle enquête, les anciennes statistiques doivent être actualisées et les nouvelles statistiques doivent également se baser sur les anciennes données d'employeurs ne fournissant plus de données lors de la nouvelle enquête. Il est possible de procéder de la manière suivante :

- Les anciennes statistiques doivent être actualisées en intégrant dans les anciennes statistiques les travailleurs d'employeurs qui, lors de l'enquête précédente, n'ont pas fourni de données mais ont participé à la nouvelle enquête ;
- Les nouvelles statistiques doivent comptabiliser les travailleurs d'employeurs qui n'ont pas réagi lors de la nouvelle enquête mais bien lors des précédentes.

Dans les deux cas, il est présumé que pour les employeurs n'ayant participé qu'à une seule des deux enquêtes, l'emploi n'a pas évolué entre les deux questionnaires. Si possible, cette hypothèse peut être évaluée auprès des employeurs concernés et des données historiques peuvent être demandées.

Une telle manière de travailler présente comme avantage que des séries historiques consistantes sont constituées. Les inconvénients sont cependant que (1) cette méthode suppose que l'emploi ne change pas chez les employeurs qui n'ont pas fourni de chiffres lors des deux enquêtes et (2) que les statistiques historiques doivent toujours être actualisées, raison pour laquelle les chiffres des publications les plus récentes ne peuvent être comparés aux chiffres de publications précédentes.



## 5 | Indicateurs du marché du travail et le Registre national

### 5.1 Pourquoi des informations concernant le Registre national ont-elles de l'importance pour des indicateurs du marché du travail ?

La méthodologie pour l'établissement de statistiques concernant l'emploi international à Bruxelles, abordée dans les chapitres précédents, permet d'estimer l'emploi auprès d'employeurs internationaux. Il s'agit d'informations déjà intéressantes en soi qui donnent une première indication sur l'ampleur de l'emploi international dans la RBC. Ces nouvelles informations permettent cependant également d'affiner et d'améliorer les indicateurs du marché du travail existants dans la base de données administrative - qui ne tiennent pas compte de l'emploi international et qui n'englobent dès lors pas la totalité de l'emploi (voir également le chapitre 1).

En marge des statistiques sur l'emploi, les indicateurs du marché du travail (et en particulier <sup>49</sup> le taux d'activité et le taux d'emploi : voir figure 1) reposent également sur les statistiques de la population belge qui à leur tour se basent sur le Registre national. Le calcul de ces indicateurs du marché du travail implique que nous devons savoir si les travailleurs internationaux sont repris ou non dans le Registre national.

Lorsqu'un travailleur international est repris dans le Registre national et n'est pas connu dans les statistiques sources courantes, il est comptabilisé dans la population inactive des statistiques actuelles. Dans ce cas, le taux d'emploi et le taux d'activité sont sous-estimés, vu que les numérateurs de ces indicateurs ne tiennent pas compte des travailleurs internationaux et sont donc trop bas, tandis que les travailleurs internationaux sont repris dans le dénominateur. Étant donné que nous connaissons, grâce à cette étude, le nombre de travailleurs internationaux, nous pouvons procéder à une correction, et par conséquent estimer d'une manière plus affinée le taux d'emploi et le taux d'activité.

Au contraire, lorsqu'un travailleur international n'est pas repris dans le Registre national, mais est comptabilisé comme actif, le taux d'emploi et le taux d'activité seront surestimés. Dans ce cas, le dénominateur, à savoir la population en âge actif, est en effet sous-estimé.

Afin d'obtenir des indicateurs du marché du travail corrects, des informations sur l'inclusion des groupes de travailleurs internationaux dans le Registre national et donc dans les statistiques officielles sur la population sont requises.

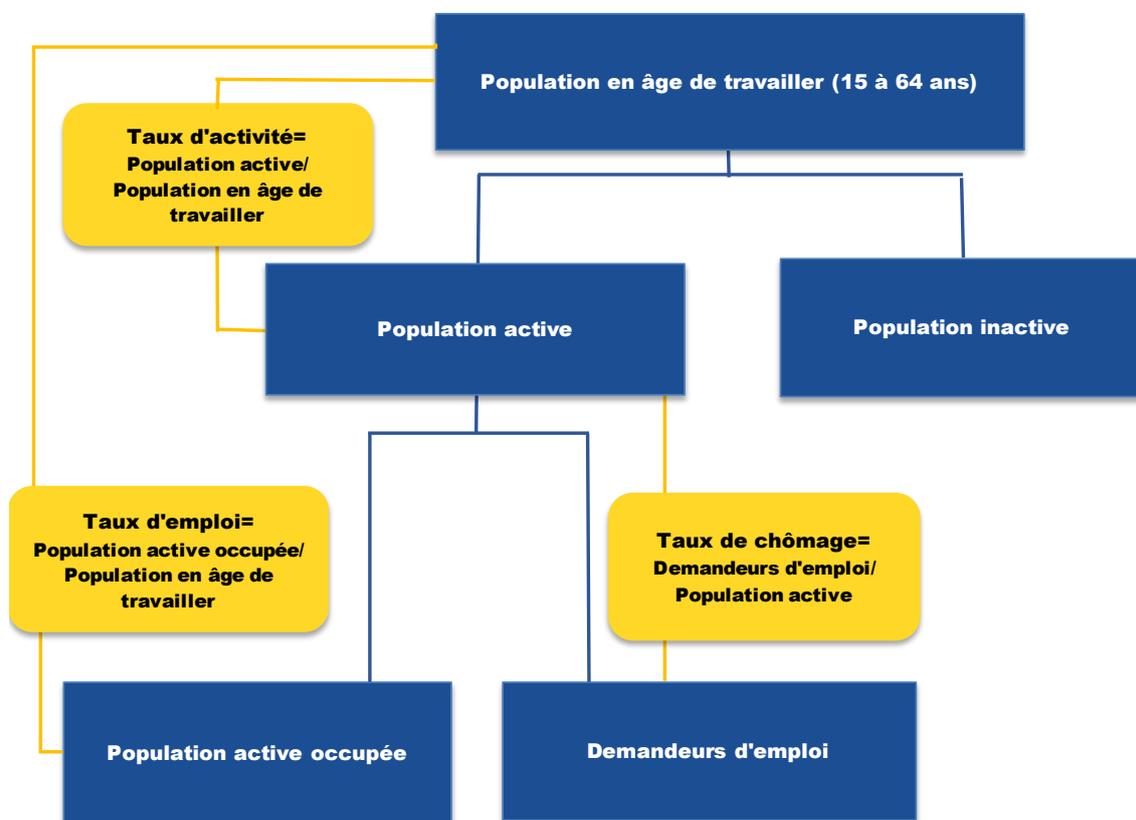
Pour terminer, nous constatons que les indicateurs du marché du travail ne peuvent en principe être calculés que lorsque nous connaissons le nombre de personnes actives uniques. Dans cette étude, nous établissons cependant des statistiques sur les postes de travail (voir également section 1.5), dans lesquelles les travailleurs internationaux occupés auprès de plusieurs employeurs (ou qui exercent également une activité indépendante) peuvent être comptabilisés plusieurs fois (auquel cas nous ne connaissons pas leur profession principale). Ces doubles comptages devraient pouvoir être éliminés lors du calcul des indicateurs de marché de l'emploi, ce qui n'est pas possible avec les données

---

<sup>49</sup> Le calcul du taux de chômage, un troisième indicateur du marché du travail important, ne se base pas sur des informations du Registre national. Lorsqu'il n'est pas tenu compte de l'emploi international, le taux de chômage est toujours surestimé étant donné que les travailleurs internationaux ne sont pas repris dans la population active, raison pour laquelle le dénominateur de la fraction est trop bas.

rassemblées dans le cadre de cette étude. Une certaine marge d'erreur dans les indicateurs du marché du travail en découle. Nous partons cependant du principe que cette erreur est limitée.<sup>50</sup>

Figure 1 Structure des statistiques du marché du travail



Remarque : Population en âge de travailler = population active + population inactive  
Population active = population active occupée + demandeurs d'emploi

## 5.2 Comment des personnes peuvent-elles être connues dans le Registre national ?

Une discussion poussée du Registre national nécessite une étude proprement dite<sup>51</sup>. Nous allons ici uniquement donner un aperçu de la manière dont les travailleurs internationaux peuvent être connus du Registre national. Cet aperçu repose sur les « Instructions générales relatives à la tenue des registres de la population » de la Direction Générale Institutions et Population du SPF Intérieur.<sup>52</sup>

Le Registre national est la base de données centrale qui rassemble des informations des différents registres de la population. Les registres de la population sont des registres spécifiques tenus à jour par les communes. Une commune a l'obligation légale de tenir à jour des registres de la population. Ces

50 Une première manière de déterminer l'ampleur de cette erreur est de faire appel aux statistiques ONSS. Elles nous apprennent qu'en Belgique, au 31 décembre 2016, il y avait 3 470 001 travailleurs occupés, représentant ensemble 3 546 712 postes de travail. Ce qui signifie qu'en Belgique, un travailleur a en moyenne 1,022 job. Ce calcul ne tient cependant pas compte du fait qu'un travailleur peut également exercer une activité indépendante (et donc être enregistré auprès de l'INASTI) et est de cette façon déjà comptabilisé dans la population active. Des chiffres du compte de l'emploi nous apprennent qu'en 2015, il y avait en moyenne 3 723 391 salariés, dont 3 406 231 n'avaient pas d'autre statut (indépendant) connu. Ce qui signifie que sur 100 salariés, 9 sont également connus par une autre voie (principalement car ils exercent également une activité indépendante) (Steunpunt Werk, 2017, tabel12b).

51 Voir par exemple une étude récente du SPF Économie intitulée « Feasibility study on the usually resident population and vital events – Final report », disponible auprès du SPF Économie. Un guide détaillé sur le Registre national est disponible sur le site Web du SPF Intérieur. <http://www.ibz.rm.fgov.be/fr/population/reglementation/instructions/>. Un résumé succinct des questions et réponses les plus fréquentes est disponible sur <http://www.ibz.rm.fgov.be/fr/faq/>.

52 Voir [http://www.ibz.rm.fgov.be/fileadmin/user\\_upload/fr/pop/instructions/instructions-population-02052017.pdf](http://www.ibz.rm.fgov.be/fileadmin/user_upload/fr/pop/instructions/instructions-population-02052017.pdf)

registres de la population se composent d'un registre de la population traditionnel sensu stricto, d'un registre des étrangers et d'un registre d'attente. Ils constituent la base des statistiques officielles sur la population.

Les instructions stipulent ceci : « *Dans les registres de la population sont inscrits au lieu où ils ont établi leur résidence principale, qu'ils y soient présents ou qu'ils y soient temporairement absents, les Belges et les étrangers admis ou autorisés à séjourner dans le Royaume pour une période de plus de trois mois, autorisés à s'y établir ou inscrits pour un autre motif conformément aux dispositions de la loi du 15 décembre 1980.* » Les étrangers qui ont le droit de séjourner en Belgique pendant plus de trois mois sont dès lors inscrits dans le registre des étrangers, tandis que les étrangers qui ont le droit de s'établir en Belgique (dont tous les ressortissants européens ayant obtenu un séjour permanent en Belgique) sont inscrits dans le registre de la population sensu stricto.

Certains étrangers ont le droit de séjourner en Belgique mais ne sont pas soumis aux mêmes modalités que d'autres étrangers. Les diplomates et les personnes jouissant d'immunités comparables, conformément à l'AR du 30 octobre 1991,<sup>53</sup> sont en effet exemptés d'inscription aux registres de la population. La publication d'un nouvel AR va cependant changer les choses à ce niveau, les diplomates devront à l'avenir également être repris dans les registres de la population. Les militaires de l'OTAN et de SHAPE sont également exemptés d'inscription aux registres de la population. Les fonctionnaires et autres membres du personnel de quatre institutions de l'Union européenne (à savoir la Commission européenne, le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et le Comité économique et social européen) ne sont pas inscrits mais mentionnés dans les registres de la population. Cette mention permet de les intégrer dans les chiffres officiels de la population. Les autres étrangers qui ne sont pas non plus soumis aux formalités d'enregistrement des étrangers ordinaires conformément aux articles 2 et 3 de l'Arrêté royal du 30 octobre 1991 sont également mentionnés dans les registres de la population.

### **5.3 Quels groupes de travailleurs internationaux sont en principe comptabilisés dans les statistiques officielles sur la population?**

L'aperçu ci-dessus indique que les travailleurs internationaux peuvent être de différentes façons intégrés dans les registres de la population et dès lors connus du Registre national. Ainsi, un travailleur de la Commission européenne peut être aussi bien inscrit dans le registre de la population sensu stricto (c'est par exemple le cas des travailleurs de nationalité belge), par le biais du registre des étrangers ou ce travailleur peut uniquement apparaître dans les registres de la population. Les travailleurs détachés, s'ils séjournent plus de trois mois en Belgique, doivent en principe s'enregistrer dans la commune dans laquelle ils séjournent et sont ainsi repris dans le Registre national.<sup>54</sup>

La principale conclusion que l'on peut tirer de l'aperçu ci-avant est que tous les travailleurs internationaux, à l'exception des diplomates, travailleurs au statut diplomatique et militaires de l'OTAN et SHAPE, sont en principe repris dans le Registre national et sont donc comptabilisés dans les statistiques officielles sur la population. Les militaires de l'OTAN et SHAPE ne sont pas repris dans les statistiques sur la population mais étant donné qu'ils ne sont pas non plus comptabilisés dans les statistiques sur l'emploi international (voir section 3.4.2.), nous ne devons pas procéder à une correction lors du calcul des indicateurs du marché du travail. Les diplomates, qui sont environ 5 000 à être actifs en Belgique, sont quant à eux repris dans les statistiques sur l'emploi international.

Il convient de souligner que nous pouvons uniquement indiquer quels travailleurs sont en principe repris dans le Registre national mais ne savons pas s'ils le sont effectivement. Dans certains cas, les travailleurs devraient, par le biais de la commune, s'enregistrer dans les registres de la population et

---

53 Cet AR est disponible ici :

[http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1991103034&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1991103034&table_name=loi)

54 Voir également : <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41574#AutoAncher2>

prendre eux-mêmes l'initiative de le faire. Rien n'indique cependant clairement si c'est effectivement le cas.

#### **5.4 Calcul des indicateurs du marché du travail**

Vu que les diplomates et les membres ayant un statut diplomatique et le personnel militaire de l'OTAN et du SHAPE sont considérés comme faisant partie de l'emploi international, mais ne sont pas repris dans les statistiques officielles sur l'emploi, il convient de procéder à une correction lors de l'établissement des indicateurs du marché du travail.

Comme déjà indiqué sous la section 3.4.2, aucune information concernant le personnel militaire de l'OTAN et SHAPE n'a été communiquée, et ce pour des raisons de respect de la vie privée. Vu que ce groupe n'est pas non plus repris dans le Registre national, nous n'en tenons tout simplement pas compte dans le calcul des indicateurs du marché du travail.

Lors du calcul des indicateurs du marché du travail (taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage), il convient de procéder à une correction pour le fait que les diplomates et travailleurs au statut diplomatique ne sont pas repris dans le Registre national mais sont bien comptabilisés parmi les travailleurs internationaux. Cette correction peut, étant donné que nous disposons de données concernant uniquement les diplomates, se faire de deux façons :

- Le dénominateur de la fraction, à savoir la population en âge de travailler, peut être augmenté des diplomates et travailleurs internationaux au statut diplomatique;
- Le numérateur de la fraction peut être corrigé en retirant les diplomates et travailleurs internationaux au statut diplomatique de l'estimation de l'emploi international.

Dès que les diplomates et travailleurs internationaux au statut diplomatique seront repris dans le Registre national, ce qui sera le cas à l'avenir, une telle correction ne sera plus nécessaire.

# Annexe 1 Le champ d'observation : aperçu de tous les employeurs internationaux ayant un établissement dans la RBC

Comme expliqué dans le chapitre 2, le champ d'observation ou la population statistique de cette étude se compose de tous les employeurs ayant un établissement dans la RBC figurant sur la liste du Service Protocole du SPF Affaires étrangères (en charge de la délivrance de cartes d'identité spéciales) ou sur la liste des établissements ayant conclu un accord de siège, disponible sur le site Web du Comité interministériel pour la Politique de Siège (CIPS). Pour terminer, nous avons également évalué si l'organisation figurait sur le site Web europa.eu, énumérant toutes les institutions européennes. De cette façon, les institutions européennes peuvent être distinguées des autres organisations internationales. Dès qu'une organisation figure sur l'une de ces trois listes et dispose d'un établissement dans la RBC, elle est considérée comme un employeur international et doit être interrogée dans le cadre de cette étude. Les organisations n'ayant pas d'établissement dans la RBC ne sont pas reprises dans la liste suivante.

Pour faciliter la lecture, les organisations ont été regroupées, la même subdivision que celle utilisée dans la liste du CIPS ayant dans la mesure du possible été conservée : Organisations de l'ONU (spécialisées), l'OTAN, institutions européennes et Eurocontrol, écoles européennes, PPP, agences UE exécutives, agences UE décentralisées et autres organisations. Abordons encore brièvement chacun de ces groupes :

1. **Organisations de l'ONU** : l'ONU se compose de plusieurs organisations (spécialisées). Certaines de ces organisations de l'ONU spécialisées ont conclu un accord de siège distinct avec l'État belge, tandis que les autres relèvent du traité concernant les privilèges et immunités de l'ONU conclu lors de la convention de 1946 et 1947. En principe, seules les organisations de l'ONU ayant conclu un accord de siège distinct figurent sur la liste du CIPS, tandis que la liste du Service Protocole reprend toutes les organisations de l'ONU ayant un établissement dans la RBC. Toutes les organisations de l'ONU de Bruxelles, mentionnées sur le site de l'ONU Bruxelles, ont un seul secrétariat du personnel. Il n'est par conséquent pas nécessaire de contacter séparément toutes les organisations.
2. **OTAN** : l'OTAN se compose également de plusieurs sous-organisations, relevant toutes du même traité. La structure de l'OTAN a été abordée de manière plus détaillée dans la section 3.4.
3. **Institutions européennes et Eurocontrol** : ce groupe se compose d'une part de toutes les institutions européennes interrogées en détail (voir également tableau 1) et d'autre part de plusieurs institutions européennes ayant leur siège principal dans un autre État membre et n'occupant qu'un nombre limité de personnes dans la RBC. Ces plus petites organisations ont été reprises dans la consultation de base.
4. **Écoles européennes** : ces écoles apparaissent sur les deux listes, à l'exception du Conseil supérieur des Écoles européennes qui apparaît uniquement sur la liste du Service Protocole.
5. **Partenariats public-privé (PPP)** : étant donné que des fonctionnaires travaillent au sein de ces PPP, ils figurent sur la liste du Service Protocole.
6. **Agences UE exécutives** : ces agences apparaissent toutes sur le site Web d'europa.eu, et les travailleurs relèvent du PPI, le « Protocole sur les privilèges et immunités des Communautés

européennes ». Ces agences n'apparaissent pas sur la liste du CIPS vu qu'elles n'ont pas conclu d'accord de siège supplémentaire.

7. **Agences UE décentralisées** : ces agences UE figurent également sur le site Web d'europa.eu. Seules les agences UE décentralisées reprises dans le tableau 2 de la section 2.2. ont leur siège principal à Bruxelles.
8. **Autres organisations** : en font partie des organisations très diverses, dont seulement trois ne figurent pas sur les deux listes, à savoir :
  - a. **Le Fonds monétaire international** : cette organisation de l'ONU spécialisée avait un accord de siège mais a ensuite quitté la Belgique. Le FMI a cependant récemment rouvert un établissement. Ne relève pas de la direction des organisations de l'ONU à Bruxelles.
  - b. **Organisation mondiale des douanes (OMD)** : le Service Protocole a indiqué que cette organisation n'était plus active.
  - c. **Commission pour les Échanges Culturels entre la Belgique, le Luxembourg et les États-Unis** : 4 travailleurs, mais ils paient des cotisations ONSS et ne doivent donc pas être repris dans les statistiques.

Organisation	Dénomination en anglais	Liste CIPS	Liste Service Protocole
<b>Nations Unies</b>	<b>United Nations</b>		
Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés	United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR)	1	1
Programme des Nations unies pour le développement	United Nations Development Programme (UNDP)	1	1
Programme des Nations unies pour l'environnement	United Nations Environment Programme (UNEP)	1	1
Programme des Nations unies pour les établissements humains	United Nations Human Settlements Programme (UN-Habitat)	1	1
Organisation des Nations unies pour le développement industriel	United Nations Industrial Development Organisation (UNIDO)	1	1
ONU Femmes	United Nations Women (UN Women)	1	1
Bureau de liaison de l'UNESCO à Bruxelles	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (UNESCO)	1	1
Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (OHCHR)	United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR)	1	1
Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations Unies	United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (OCHA)	1	1
Organisation mondiale de la santé	World Health Organisation (WHO)	1	1
Office des Nations unies contre la drogue et le crime	United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC)	1	1
Université des Nations Unies	United Nations University	1	1
Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture	Food and Agriculture Organisation of the United Nations (FAO)	1	1
Centre régional d'information des Nations Unies pour l'Europe occidentale	United Nations Regional Information Centre for Western Europe (UNRIC)	1	1
UNICEF	United Nations Children's Fund (UNICEF)	1	1
Bureau international du travail	International Labour Organisation	1	1
Banque mondiale	World Bank	1	1
Office de secours et de travaux des Nations unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient	United Nations Relief And Works Agency for Palestine Refugees in the Near East (UNRWA)	1	1
Programme Alimentaire Mondial	World Food Programme (WFO)	1	1
Organisation internationale pour les migrations (OIM)	International Organisation for Migration (IOM)	1	1
Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS)	United Nations Office For Project Services (UNOPS)	0	1
Bureau de liaison des Nations Unies pour la paix et la sécurité	United Nations Liaison Office for Peace and Security	0	1
Envoyé spécial pour la Syrie	OSE-S (Office of the Special Envoy for Syria)	0	1
Fonds des Nations unies pour la population	United Nations Population Fund (UNFPA)	0	1

Organisation	Dénomination en anglais	Liste CIPS	Liste Service Protocole
Bureau des Nations Unies pour la réduction des risques de catastrophes	United Nations Office for Disaster Risk Reduction	0	1
Institut interrégional de recherche des Nations unies sur la criminalité et la justice (UNICRI)	United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute (UNICRI)	0	1
Pogramme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA)	United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS)	1	0
<b>OTAN</b>	<b>NATO</b>		
Organisation pour la science et la technologie – Bureau de l'expert scientifique en chef	Science and Technology Organization (STO)	1	1
OTAN Secrétariat international	OTAN Secrétariat international	1	1
Agence d'information et de communication de l'OTAN	NATO Communications and Information Agency (NCIA)	1	1
Personnel militaire international (IMS)	International Military Staff (IMS)	1	1
Bices Group Executive	Bices Group Executive	1	1
Organisation OTAN de gestion de la capacité alliée de surveillance terrestre (NAGSMO)	NAGSMO (Nato Alliance Ground Surveillance Management Organisation)	0	1
Organisation OTAN de normalisation	NATO Standardisation Office (NSO)	0	1
NACMA	NATO ACCS Management Agency (NACMA)	0	1
Agence des C3 (consultation, commandement et contrôle) de l'OTAN (NC3A)	NATO Consultation, Command and Control Agency (NC3A)	0	1
Assemblée parlementaire de l'OTAN	NATO Parliamentary Assembly	0	1
<b>Organisations européennes</b>	<b>European Institutions</b>		
Comité européen des régions	European Committee of the Regions (CoR)	1	1
Comité économique et social européen	European Economic and Social Committee (EESC)	1	1
Service européen pour l'action extérieure	European External Action Service (EEAS)	1	1
Cour des comptes européenne	European Court of Auditors (ECA)	1	1
Banque européenne d'investissement	European Investment Bank (EIB)	1	1
Conseil de l'Union européenne	Council of the European Union	1	1
Commission européenne	European Commission	1	1
Parlement européen	European Parliament	1	1
Représentation de la Banque centrale européenne	Representative Office of the European Central Bank (ECB)	0	1
Médiateur européen	European Ombudsman	0	1
Contrôleur européen de la protection des données	European Data Protection Supervisor (EDPS)	0	1

Organisation	Dénomination en anglais	Liste CIPS	Liste Service Protocole
Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop)	European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)	0	1
<b>Écoles européennes</b>	<b>European Schools</b>		
École européenne (Uccle)	European School (Uccle)	1	1
École européenne (Woluwe-Saint-Lambert)	European School (Sint-Lambrechts-Woluwe)	1	1
École européenne (Forest)	European School (Laeken)	1	1
École européenne (Ixelles)	European School (Elsene)	1	1
Conseil supérieur des Écoles européennes	Board of Governors of European Schools	0	1
Conseil supérieur des Écoles européennes	Board of Governors of European Schools	1	0
École Provisoire (Berkendael)	European School (Forest)	1	0
<b>Partenariats public-privé (PPP)</b>	<b>Public-Private Partnership (PPP)</b>		
Entreprise Commune SESAR	SESAR JU	0	1
Entreprise Commune Clean Sky	Clean Sky JU	0	1
Entreprise commune Piles à combustible et Hydrogène	Fuel Cells And Hydrogen JU	0	1
Innovative Medicines Initiative (IMI JU)	Innovative Medicines Initiative (IMI JU)	0	1
Entreprise Commune ECSEL	ECSEL JU	0	1
Entreprise Commune ENIAC <sup>55</sup>	ENIAC JU	0	1
Entreprise Commune ARTEMIS <sup>56</sup>	ARTEMIS JU	0	1
Shift2Rail JU	Shift2Rail JU	0	1
Bio-based Industries JU (BBI JU)	Bio-based Industries JU (BBI JU)	0	1
<b>Agences exécutives</b>	<b>Executive Agencies</b>		
Agence européenne de défense <sup>57</sup>	European Defence Agency (EDA)	1	1
Agence exécutive « Innovation et réseaux »	Innovation and Networks Executive Agency (INEA)	0	1
Agence exécutive du Conseil européen de la recherche (ERCEA)	European Research Council Executive Agency (ERCEA)	0	1
Agence exécutive « Éducation, audiovisuel et culture »	Executive Agency Education, Audiovisual and Culture (EACEA)	0	1
Agence exécutive pour les petites et moyennes entreprises (EASME)	Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises (EASME)	0	1
Agence exécutive pour la recherche (REA)	Research Executive Agency (REA)	0	1
<b>Agences UE décentralisées</b>	<b>Decentralised EU Agencies</b>		

Organisation	Dénomination en anglais	Liste CIPS	Liste Service Protocole
Agence Européenne de la Sécurité Aérienne (EASA)	European Aviation Safety Agency (EASA)	0	1
Conseil de résolution unique (CRU)	Single Resolution Board (SRB)	0	1
Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)	0	1
Agence européenne de garde-frontières et de garde-côtes (Frontex)	European Border and Coast Guard Agency (FRONTEX)	0	1
Institut d'études de sécurité de l'Union européenne (EUISS)	European Union Institute for Security Studies (EUISS)	0	1
Centre satellitaire de l'Union européenne (CSUE)	European Union Satellite Centre (SATCEN)	0	1
Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle (jusqu'en mars 2016 : Office de l'harmonisation dans le marché intérieur)	European Union Intellectual Property Office (EUIPO) (jusqu'en mars 2016 : Office for Harmonisation in the Internal Market (OHIM))	0	1
Agence du GNSS européen (GSA)	European GNSS Agency (GSA)	0	1
Eurocontrol	Eurocontrol	1	1
<b>Autres organisations internationales</b>	<b>Other international organisations</b>		
Ligue des États arabes	League of Arab States	1	1
Conseil de coopération des États arabes du Golfe	Cooperation Council for the Arab States of the Gulf (GCC Delegation)	1	1
Groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP)	African, Caribbean and Pacific Group of States (ACP States)	1	1
Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)	Economic Community of West African States (ECOWAS)	1	1
Union africaine	African Union (AU)	1	1
Benelux	Benelux	1	1
Organisation internationale de la Francophonie	International Organisation of La Francophonie	1	1
Union Économique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA)	West African Economics and Monetary Union (WEAMU)	1	1
Mission Permanente d'Observation de l'Organisation de Coopération Islamique à l'Union Européenne	Permanent Observer Mission of the Organisation of Islamic Cooperation to the European Union	1	1
International Management Group (IMG)	International Management Group (IMG)	1	1
Bureau De Liaison Du Conseil De Coopération Régionale	Regional Cooperation Council (RCC)	1	1
Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (IDEA)	International IDEA	1	1
Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA)	Common Market for Eastern and Southern Africa (COMESA)	1	1

55 L'entreprise commune ENIAC a été fusionnée avec l'entreprise commune ARTEMIS à l'entreprise commune ECSEL en juin 2014.

56 L'entreprise commune ARTEMIS a été fusionnée avec l'entreprise commune ENIAC à l'entreprise commune ECSEL en juin 2014.

57 L'agence de défense européenne n'est pas une agence exécutive mais est classée sur le site web de l'Union européenne comme une agence de la politique de sécurité et de défense commune.

Organisation	Dénomination en anglais	Liste CIPS	Liste Service Protocole
Centre International pour le Développement des Politiques Migratoires (ICMPD)	International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)	1	1
Association européenne de libre-échange (AELE)	European Free Trade Association (EFTA)	1	1
Autorité de surveillance AELE	EFTA Surveillance Authority (ESA)	1	1
Accord de libre-échange centre-européen (ALECE)	Central European Free Trade Agreement (CEFTA)	1	1
Assemblée parlementaire - union pour la Méditerranée (UpM) (AP-UpM)	Parliamentary Assembly - Union for the Mediterranean (PA-UfM)	1	1
Fonds monétaire international (FMI)	International Monetary Fund (IMF)	0	1
Organisation Mondiale des Douanes	World Customs Organization (WCO)	1	1
Organisation Mondiale des Douanes	International Office for Customs Tariff	0	1
Office européen des brevets (OEB)	European Patent Office (EPO)	1	1
Comité international de la Croix-Rouge (CICR)	International Committee of The Red Cross (ICRC)	1	1
Fédération Internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge	International Federation of The Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC)	1	1
Comité International de Médecine Militaire	International Committee on Military Medicine (ICMM)	1	1
Centre technique de coopération agricole et rurale (CTA)	Technical Centre for Agricultural and Rural Cooperation (CTA)	1	1
Organisation mondiale de la santé animale	World Organisation for Animal Health (OIE)	1	1
Institut Européen de la Forêt	European Forest Institute (EFI)	1	1
Centre pour le développement de l'entreprise	Centre for the Development of Enterprise (CDE)	1	1
Commission pour les Échanges Culturels entre la Belgique, le Luxembourg et les États-Unis	Commission for Educational Exchange between the Unites States of America, Belgium and Luxembourg	1	0
Agence spatiale européenne	European Space Agency (ESA)	1	1
INTERPOL	INTERPOL	1	1
Charte énergétique (secrétariat)	Energy Charter Secretariat	1	1



# Références

- Biof, V., Van Hamme, G. & Vandermoffen, C., (2007).** *Impact socio-économique de la présence des institutions de l'Union européenne et des autres institutions internationales en Région Bruxelles-Capitale.*
- Cogan, J. K., Hurd, I., & Johnstone, I. (2016).** *The Oxford Handbook of International Organizations.* Oxford University Press.
- De Wispelaere, F., & Pacolet, J. (2016).** *Detachering naar België vanuit andere EU-lidstaten. Wat we zelf meten, meten we beter?. De Gids.*
- Decisio. (2014).** Den Haag 'Internationale Stad van Vrede en Recht' – *Economische impact internationale organisaties, NGO's, ambassades, internationale scholen en kennisinstellingen. Actualisering 2013/14.* Consulté via [denhaag.raadsinformatie.nl](http://denhaag.raadsinformatie.nl)
- Dopagne, F., Duquet, S., & Theeuwes, B. F. (2014).** *Diplomatiek recht toegepast in België.* Maklu.
- Dotti, N. (2015).** *Mise à jour de l'impact économique des institutions européennes et internationales en Région de Bruxelles-Capitale.* Bruxelles, Cosmopolis-ULB
- Herremans, W. (2007).** *Concept Vlaamse arbeidsrekening.* Steunpunt Werk.
- ONSS. (2016).** *Emploi salarié (ONSS) pour le deuxième trimestre 2016.* Consulté via <http://www.rsz.fgov.be>.
- Schola Europaea: office of the Secretary-General. (2016).** *Facts and figures on the beginning of the 2016-2017 school year in the European Schools.*
- Steunpunt Werk. (2017).** *Vlaamse Arbeidsrekening. Raming van de bevolking naar socio-economische positie. Basis- en detailtabellen Update 2015.*
- Struelens, P. (2016).** *Brussel-Europa en chiffres 2016.* Bruxelles, Visit.brussels et le Commissariat à l'Europe et les Organisations internationales.



