

La reconnaissance en Belgique francophone des diplômes obtenus à l'étranger

Auteur : Mondo, Cinnamome

Promoteur(s) : Bousetta, Hassan

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en sciences du travail

Année académique : 2024-2025

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/24177>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

NOM: MONDO

Prénom : Cinnamome

Matricule : S226794

Filières d'études: Master en Science du Travail, 60 crédits

Travail de fin d'études

La reconnaissance en Belgique francophone des diplômes obtenus à
l'étranger

Promoteur : Dr Hassan Bousetta

Lecteur : Dr Altay Manço

Remerciements

Je tiens à exprimer toute ma gratitude au Dr Hassan Bousetta, mon promoteur, pour son accompagnement et ses conseils tout au long de l'élaboration de ce mémoire.

Toute ma gratitude s'adresse également au Dr Altay Manço, lecteur de ce travail, pour son regard attentif et ses observations précieuses.

Ma reconnaissance va aussi à ma famille pour son soutien constant, ses encouragements et sa présence bienveillante, en particulier à ma sœur Michèle et mon beau-frère Torsten, dont l'appui m'a été indispensable.

Je remercie également Trésor Luamba pour son soutien précieux, ainsi que mes amis Cisse Mohamed et Houda Zourchi pour leur présence et leurs encouragements tout au long de ce parcours.

Je souhaite également remercier tous les professionnels rencontrés dans le cadre de mon stage, ainsi que les personnes bénéficiaires qui ont accepté de m'accorder de leur temps pour les entretiens. Leurs témoignages et nos échanges ont été profondément enrichissants et ont donné toute leur valeur à ce travail.

Enfin, je remercie toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de ce mémoire.

Table des matières :

Introduction	1
Chapitre 1 : Cadre juridique et institutionnel.....	3
1. Législation belge et européenne sur la reconnaissance des diplômes :	3
1.1. Cadre légal belge :	3
1.2. Cadre international et européen :	5
1.2.1. La convention de Lisbonne (1997) :	5
1.2.2. Les directives européennes :	6
1.2.3. Le cadre européen des certifications (CEC) :	6
1.2.4. Le processus de Bologne :	7
1.2.5. Le rôle des centres ENIC-NARIC :	7
1.3. Reconnaissance des diplômes dans un contexte migratoire :	7
1.3.1. Enjeux d'intégration professionnelle et sociale :	8
1.3.2. Spécificités juridiques pour les personnes migrantes et réfugiées :	8
1.3.3. Initiatives européennes et belges ciblées :	9
1.3.4. Limites et risques de discrimination :	10
2. Rôle des institutions compétentes :	11
2.1. Niveaux de compétence et répartition institutionnelle en Belgique :	11
2.2. Instances européennes et internationales :	11
2.3. Partenaires institutionnels et associatifs :	12
3. Procédures et critères d'évaluation :	14
3.1. Procédure d'introduction d'une demande d'équivalence :	14
3.2. Critères d'évaluation :	15
3.3. Spécificités selon le type de diplôme :	17
Chapitre 2 : Défis et limite du système actuel.....	20
1. Obstacles administratifs et délais de traitement :	20
1.1. Complexité des procédures administratives :	20
1.2. Délais de traitement :	21
1.3. Poids bureaucratique et manque de flexibilité :	21
2. Témoignages et étude de cas sur les difficultés rencontrées :	22
2.1. Analyse qualitative de parcours individuels :	22
2.2. Typologie des difficultés recensées :	23
2.3. Études de terrain et données institutionnelles :	24
3. Impact sur l'insertion professionnelle des diplômés étrangers :	25
3.1. Freins à l'accès à l'emploi qualifié :	26

3.2. Conséquences psychosociales et économiques :	27
3.3. Pertes pour la société d'accueil :	27
Chapitre 3 : Présentation de l'étude de terrain	29
1. Constitution de l'échantillon : critères de sélection et profil des répondants	29
2. Approche méthodologique adoptée :	30
2.1. Outils de collecte de données :	31
2.1.1. Observation participante et entretiens informels :	31
2.1.2. Réunions de coordination et discussions collectives :	32
2.1.3. Analyse des données :	32
2.1.4. Rigueur et limites:	33
3. Résultats qualitatifs :	33
4. Discussion des résultats :	34
4.1. L'équivalence : un levier partiel d'insertion	35
4.2. Équivalences spécifiques vs génériques : un enjeu d'orientation	35
4.3. Obstacles structurels et individuels :	35
4.4. Vers une approche plus holistique : la VAE et la reconnaissance élargie	36
4.5. Apports du terrain : stage, réunions et observation participante	36
4.6. Limites et perspectives :	36
5. Comparaisons étrangères :	37
5.1. Canada :	37
5.2. France :	37
5.3. Allemagne :	38
Chapitre 4 : Perspectives d'amélioration	39
1. Comparaison avec d'autres systèmes en Europe :	39
1.1. Bonnes pratiques observées dans certains pays européens :	39
1.1.1. Allemagne :	40
1.1.2. Suède :	40
1.1.3. France :	40
1.2. Systèmes de reconnaissance automatique ou simplifiée:	41
1.2.1. Autriche :	41
1.2.2. Pays-Bas :	41
1.2.3. Royaume-Uni :	41
1.3. Place du numérique et des services en ligne :	42
1.3.1. Estonie :	42
1.3.2. Finlande :	42
1.3.3. Danemark :	42
2. Propositions pour rendre la reconnaissance plus efficace et équitable :	43
2.1. Simplification des procédures administratives :	43
2.2. Approche plus inclusive et individualisée :	44

2.3. Renforcement de l'accompagnement et de l'orientation :	45
2.3.1. Des services de conseil personnalisés :	46
2.3.2. Accompagnement linguistique et culturel :	46
2.3.3. Des programmes passerelles:	46
2.4. Sensibilisation des acteurs institutionnels et économiques :	47
2.4.1. Campagnes d'information sur la reconnaissance des diplômes :	47
2.4.2. Meilleure coopération entre services publics de l'emploi et employeurs :	47
2.4.3. Promotion de la diversité dans les pratiques de recrutement :	48
Conclusion	49
Bibliographie :	52
1. Ouvrages et articles	52
2. Textes juridiques	54
3. Sources web	55
Annexe :	56

Liste des tableaux :

Tableau 1 : Les différentes difficultés rencontrées par les immigrés dans le processus de reconnaissance de diplômes étrangers en Belgique	24
Tableau 2 : Les freins à l'accès à l'emploi qualifié pour les diplômés étrangers	26
Tableau 3 : Tableau de recommandations stratégiques	50

Introduction

Au cours des dernières décennies, la mobilité internationale des personnes s'est intensifiée, portée par les dynamiques migratoires, les échanges académiques et la circulation croissante de la main-d'œuvre qualifiée. Dans ce contexte, la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger est devenue un enjeu central pour les sociétés d'accueil. Elle conditionne non seulement l'accès à l'emploi et à la formation, mais aussi l'intégration sociale et la reconnaissance symbolique des parcours migratoires. En Belgique francophone, cette question revêt une importance particulière, à la croisée d'un cadre institutionnel complexe et d'une diversité croissante des profils migratoires. De nombreux migrants diplômés font face à un système de reconnaissance des qualifications souvent perçu comme opaque, lent, et parfois inadapté à la réalité de leurs parcours personnels et professionnels.

Dans ce contexte, une question de base émerge : « *Est-il réellement utile, pour une personne immigrée, de faire reconnaître son diplôme en Communauté française de Belgique ?* »

Cette question soulève des enjeux à la fois administratifs, juridiques et sociaux. Elle touche à l'accès aux droits, à la valorisation des compétences, à l'équité des chances, mais aussi aux représentations sociales dont sont l'objet les qualifications acquises à l'étranger. Au-delà du cadre formel, il s'agit d'interroger l'impact réel de la reconnaissance des diplômes sur les trajectoires d'insertion professionnelle et sur le sentiment de légitimité des personnes concernées.

Une hypothèse centrale a guidé cette recherche à savoir : « *Malgré la complexité des démarches, la reconnaissance des diplômes étrangers peut constituer un levier puissant d'intégration socioprofessionnelle, à condition toutefois que les obstacles systémiques soient identifiés, compris et réduits.* »

Ce travail se propose d'analyser les mécanismes actuels de reconnaissance en Belgique francophone, d'en identifier les limites et de mettre en lumière les effets concrets sur les parcours des migrants diplômés. Il s'agira d'examiner de quelle manière la reconnaissance ou

l'absence de reconnaissance influence les possibilités d'emploi qualifié, de poursuite d'études ou de réorientation, ainsi que la perception sociale de la valeur des compétences détenues par les migrants.

L'objectif principal est donc de comprendre dans quelle mesure la reconnaissance des diplômes étrangers facilite ou, au contraire, freine l'insertion professionnelle et sociale des personnes migrantes. L'étude vise à cerner l'impact de cette reconnaissance sur l'accès au marché du travail, sur la légitimité professionnelle ressentie, mais aussi sur les choix d'orientation ou de reconversion. Au-delà du constat, ce mémoire ambitionne de formuler des recommandations concrètes et réalistes, en vue d'améliorer les dispositifs existants et d'orienter les politiques publiques vers plus d'efficacité, d'inclusivité et de cohérence.

Les résultats attendus portent sur l'identification des principaux freins rencontrés dans le processus de reconnaissance : lourdeur administrative, délais excessifs, manque de clarté des procédures, inégalités de traitement selon les pays d'origine ou les filières de formation, et inadéquation entre reconnaissance académique et insertion professionnelle réelle. L'étude proposera également des alternatives à la reconnaissance académique classique, telles que la validation des compétences professionnelles, la reconnaissance sectorielle par certains employeurs, ou encore l'accès facilité à des formations complémentaires. Il s'agira d'interroger l'opportunité de certaines démarches, en fonction du projet professionnel, et d'éviter ainsi des parcours fragmentés ou des investissements administratifs lourds et peu rentables.

Enfin, une réflexion plus large sera menée sur la logique même des dispositifs de reconnaissance, en les replaçant dans une approche plus pragmatique, centrée sur la valorisation des compétences, l'autonomie des personnes et la co-construction de parcours professionnels adaptés. Cette approche pourra être éclairée par des parallèles avec d'autres types de reconnaissance (comme celle des permis de conduire), mais aussi par des exemples étrangers, afin d'envisager des pistes d'amélioration réalistes et transposables au contexte belge.

Chapitre 1 : Cadre juridique et institutionnel

La reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger constitue une étape essentielle dans le parcours d'intégration sociale et professionnelle des personnes migrantes ou issues de l'immigration.

En Belgique, comme dans de nombreux pays européens, ce processus repose sur un cadre juridique et institutionnel complexe, à l'intersection du droit national, communautaire et international. Ce chapitre vise à clarifier les règles encadrant la reconnaissance des qualifications étrangères, en mettant en lumière les législations en vigueur, les institutions compétentes et les procédures d'évaluation utilisées. Comprendre ce cadre est indispensable pour identifier les leviers d'action permettant de rendre le système plus accessible, transparent et équitable.

1. Législation belge et européenne sur la reconnaissance des diplômes :

La reconnaissance des diplômes étrangers représente un enjeu fondamental pour l'accès à la formation, à l'emploi et à l'insertion sociale des personnes migrantes ou issues de l'immigration. En Belgique, ce processus repose sur un cadre juridique à la fois national et international, marqué par la diversité institutionnelle du pays et par ses engagements européens et multilatéraux.

La législation encadrant la reconnaissance varie selon les Communautés, chacune disposant de ses propres normes et procédures, ce qui peut rendre le système difficilement lisible pour les usagers. Parallèlement, la Belgique est tenue de respecter les accords et directives adoptés à l'échelle européenne et internationale, qui visent à harmoniser les pratiques de reconnaissance dans un esprit de transparence, d'équité et de mobilité. Cette section examine d'abord le cadre légal belge, avant de s'intéresser aux normes et conventions internationales qui influencent la politique belge en la matière.

1.1. Cadre légal belge :

En Belgique, la reconnaissance des diplômes étrangers est régie par un cadre juridique spécifique qui reflète la structure institutionnelle du pays, marquée par la répartition des compétences entre l'État fédéral, les Communautés (française, flamande et germanophone) et les Régions. Depuis la réforme de l'État de 1988, la compétence relative à l'enseignement, y

compris la reconnaissance des diplômes étrangers, a été transférée aux Communautés, rendant le système plus fragmenté et complexe¹.

Chaque Communauté dispose de ses propres réglementations, procédures et autorités compétentes en matière de reconnaissance académique :

- La Fédération Wallonie-Bruxelles se fonde sur le décret du 7 novembre 2013 relatif à la reconnaissance des diplômes et certificats étrangers d'enseignement supérieur. Ce décret établit les critères et les procédures d'équivalence, ainsi que les instances décisionnelles telles que le Service des équivalences de la Fédération Wallonie-Bruxelles².
- La communauté flamande applique le décret du 12 juin 1991 relatif à la reconnaissance des diplômes étrangers d'enseignement supérieur, mis à jour à plusieurs reprises pour s'aligner avec les directives européennes³. Le NARIC-Vlaanderen (National Academic Recognition and Information Centre) est l'institution compétente pour évaluer les diplômes dans cette Communauté.
- La communauté germanophone, bien que plus petite, dispose également de règles spécifiques, gérées par son propre service de l'enseignement. Elle collabore souvent avec les autres Communautés pour les cas techniques ou complexes.

En plus des diplômes académiques, la reconnaissance des qualifications professionnelles est encadrée par la transposition de la directive européenne 2005/36/CE, relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles au sein de l'Union européenne. Cette directive a été intégrée dans la législation belge par la loi du 12 février 2008, et concerne principalement les professions réglementées (par exemple : médecins, architectes, enseignants, infirmiers)⁴. Enfin, la Belgique est également signataire de la Convention de Lisbonne de 1997 sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne, qui promeut une reconnaissance plus juste et transparente entre pays membres⁵. Ce cadre légal reflète la volonté de garantir une reconnaissance équitable des

¹ Voir De Groof, J., & Lauwers dans *Les systèmes éducatifs et la reconnaissance des diplômes en Belgique*.

² Voir Fédération Wallonie-Bruxelles dans le *Décret du 7 novembre 2013 relatif à la reconnaissance des diplômes étrangers d'enseignement supérieur*

³ Voir dans Gouvernement flamand Décret relatif à la reconnaissance des diplômes étrangers de l'enseignement supérieur du 12 juin 1991.

⁴ Voir Belgisch Staatsblad. *Loi du 12 février 2008 portant diverses dispositions en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles*.

⁵ Voir Conseil de l'Europe & UNESCO dans *Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne (Convention de Lisbonne)*.

diplômes tout en respectant la souveraineté des Communautés dans le domaine éducatif. Toutefois, la complexité du système, la pluralité des législations et des acteurs impliqués peuvent constituer des obstacles pour les candidats étrangers en quête d'équivalence.

1.2. Cadre international et européen :

Le cadre juridique belge relatif à la reconnaissance des diplômes s'inscrit dans un environnement international et européen plus large, visant à faciliter la mobilité académique et professionnelle, tout en garantissant la qualité et la transparence des qualifications. Ce cadre est constitué de conventions internationales, de directives européennes et d'initiatives de coopération entre pays.

1.2.1. La convention de Lisbonne (1997) :

Adoptée par le Conseil de l'Europe et l'UNESCO, la Convention de Lisbonne constitue l'un des instruments juridiques fondamentaux en matière de reconnaissance des qualifications dans l'enseignement supérieur. Signée par la Belgique en 1997 et ratifiée en 2009, elle établit le principe selon lequel tout diplôme délivré dans un pays signataire doit être reconnu dans les autres pays, sauf en cas de différences substantielles démontrées. Elle promeut en outre des procédures de reconnaissance équitables, transparentes et rapides, ainsi que la possibilité de reconnaissances partielles lorsque la reconnaissance complète ne peut être accordée.

En Belgique francophone, le centre NARIC (National Academic Recognition Information Centre) a mis en place différentes procédures de reconnaissance, dont des dispositifs partiels ou alternatifs, permettant, par exemple, d'accorder une équivalence à un niveau d'études sans valider l'intégralité du diplôme étranger.

→ *Exemple : un diplôme universitaire de quatre ans obtenu à l'étranger peut être reconnu comme équivalent à un bachelier belge, mais non à un master ; ou encore, certaines années peuvent être reconnues pour permettre une intégration en cours de cycle dans une haute école ou une université belge.*

→ Pour plus d'informations : NARIC – Procédures de reconnaissance

→ Exemple concret : Reconnaissance partielle d'un diplôme d'enseignant hors UE

1.2.2. Les directives européennes :

La Belgique, en tant qu'État membre de l'Union européenne, est tenue d'appliquer les règles fixées par les directives européennes, en particulier :

- La directive 2005/36/CE, modifiée par la directive 2013/55/UE, qui encadre la reconnaissance des qualifications professionnelles pour les citoyens européens. Elle opère une distinction entre les professions réglementées, nécessitant une reconnaissance formelle préalable pour pouvoir être exercées, et les professions non réglementées, pour lesquelles la reconnaissance peut être simplifiée, voire non requise. Cette directive prévoit également un système de carte professionnelle européenne facilitant la mobilité dans certaines professions spécifiques⁶.
- En droit belge, cette directive a été transposée via la loi du 12 février 2008, laquelle impose aux autorités compétentes des délais de traitement encadrés et des critères standardisés pour l'évaluation des dossiers.

Toutefois, il convient de relativiser l'importance centrale de la reconnaissance étatique, notamment pour les diplômes non professionnels ou non réglementés (sciences humaines, arts, etc.). En pratique, la décision de reconnaissance peut également relever des établissements d'enseignement supérieur, qui peuvent accorder des dispenses ou des équivalences partielles sur la base d'un dossier académique ou d'un entretien. De même, certains employeurs, notamment dans le secteur privé, peuvent décider d'employer une personne diplômée à l'étranger sur la base d'une appréciation individuelle des compétences, sans passer par une reconnaissance officielle. Cette forme de reconnaissance informelle ou ponctuelle, bien que juridiquement limitée, peut toutefois avoir un impact concret sur l'insertion professionnelle des intéressés.

1.2.3. Le cadre européen des certifications (CEC) :

Le cadre européen des certifications (CEC), mis en place en 2008, établit une référence commune de huit niveaux permettant de comparer les systèmes nationaux de certification. Chaque diplôme national peut ainsi être associé à un niveau CEC, facilitant la compréhension

⁶ Voir Commission européenne dans *Directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles*.

des qualifications entre pays européens⁷. La Belgique a adopté ce cadre via ses propres référentiels communautaires (Cadre francophone des certifications, Vlaamse kwalificatiestructuur, etc.).

1.2.4. Le processus de Bologne :

Lancé en 1999, le processus de Bologne a pour objectif de créer un Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) cohérent, compatible et compétitif. Il promeut un système de diplômes en trois cycles (bachelier, master, doctorat), le système de crédits ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System), et la délivrance systématique du supplément au diplôme pour favoriser la lisibilité des parcours. La Belgique est un pays pleinement engagé dans ce processus, ce qui renforce la comparabilité des diplômes européens et facilite leur reconnaissance mutuelle.

1.2.5. Le rôle des centres ENIC-NARIC :

Les centres ENIC (European Network of Information Centres) et NARIC (National Academic Recognition Information Centres) sont des structures créées pour informer, conseiller et faciliter la reconnaissance académique des diplômes étrangers. En Belgique, chaque Communauté dispose de son propre centre NARIC, qui joue un rôle-clé dans l'analyse des dossiers et la prise de décision en matière de reconnaissance. Ces centres s'appuient sur des bases de données européennes communes et assurent un lien direct avec les autorités homologues à l'étranger.

1.3. Reconnaissance des diplômes dans un contexte migratoire :

Dans un contexte migratoire, la reconnaissance des diplômes étrangers revêt une importance particulière. Elle constitue souvent une étape cruciale dans le parcours d'intégration des personnes migrantes, leur permettant d'accéder à l'emploi, de poursuivre des études ou d'exercer une profession réglementée. Toutefois, ce processus se heurte à de nombreux défis liés à la diversité des systèmes éducatifs, aux inégalités d'accès à l'information et aux obstacles administratifs. Cette section explore les enjeux spécifiques de la reconnaissance des qualifications dans les parcours migratoires et les mécanismes mis en place pour y répondre.

⁷ Voir Commission européenne dans *Recommandation du Parlement européen et du Conseil établissant le Cadre européen des certifications (CEC)*.

1.3.1. Enjeux d'intégration professionnelle et sociale :

Pour les personnes migrantes, la reconnaissance des diplômes ne représente pas seulement une formalité administrative ; elle est souvent la condition sine qua non pour valoriser les compétences acquises dans le pays d'origine.

Elle joue un rôle déterminant dans :

- L'accès à des emplois qualifiés et en adéquation avec leur formation ;
- La réduction du déclassement professionnel, un phénomène fréquent chez les migrants diplômés ;
- La reconnaissance symbolique et sociale de leur parcours éducatif et professionnel ;
- La participation active à la société d'accueil, notamment par l'autonomie économique et l'estime de soi.

1.3.2. Spécificités juridiques pour les personnes migrantes et réfugiées :

Les migrants n'ont pas tous le même statut juridique, ce qui peut avoir un impact direct sur la reconnaissance de leurs qualifications⁸. Certains dispositifs spécifiques ont été mis en place en Belgique et en Europe pour faciliter la reconnaissance des diplômes de personnes réfugiées, demandeuses d'asile ou issues de zones en conflit.

Par exemple :

- En Belgique, les centres NARIC ont mis en place des procédures dites de reconnaissance « partielle » ou « alternative », destinées initialement aux personnes ne pouvant fournir leurs diplômes officiels, comme c'est souvent le cas des réfugiés. Toutefois, dans les faits, ces procédures sont largement appliquées à l'ensemble des personnes diplômées hors Union européenne. Cette généralisation repose sur une suspicion diffuse, mais bien réelle, à l'égard de la qualité des formations supérieures dispensées dans les pays du Sud, ainsi que sur la véracité des titres qui en sont issus.

Ce phénomène engendre un déclassement quasi systématique des diplômes extra-européens, reléguant de nombreux migrants qualifiés à des postes en inadéquation avec leur niveau de

⁸Voir Conseil de l'Europe sur Passeport européen de qualifications pour les réfugiés – PEQR : Faciliter la reconnaissance des qualifications pour les personnes déplacées.

formation. Cette pratique, bien qu'institutionnalisée, s'apparente à une forme de discrimination structurelle, aux conséquences lourdes sur les parcours professionnels et l'insertion socio-économique de ces personnes. Les constats issus de cette recherche, croisés avec ceux des acteurs de terrain tels que les Centres Régionaux d'Intégration (CRI), confirment cette tendance à la dévalorisation systématique des qualifications acquises hors UE, renforçant ainsi les inégalités dans l'accès à l'emploi et à la reconnaissance sociale.

- L'utilisation d'entretiens de compétences, de tests de validation ou de portefeuilles de preuves permet d'évaluer les acquis de manière pragmatique⁹.

1.3.3. Initiatives européennes et belges ciblées :

Plusieurs initiatives européennes visent à renforcer l'inclusion des migrants qualifiés, notamment :

- Le European Qualifications Passport for Refugees (EQPR), coordonné par le Conseil de l'Europe, qui constitue un outil standardisé permettant de documenter les qualifications des personnes déplacées, même en l'absence de preuves formelles ;
- Le Skills Profile Tool for Third-Country Nationals, développé par la Commission européenne, qui permet aux professionnels de l'insertion socio-professionnelle de dresser un profil de compétences pour les ressortissants de pays tiers ;
- En Belgique, plusieurs services offrent un accompagnement spécifique aux migrants qualifiés :
 - Actiris International, qui facilite la mobilité internationale des chercheurs d'emploi à Bruxelles ;
 - Les guichets "Migration et Travail", qui informent sur les conditions de séjour et de travail ;
 - Les cellules d'orientation professionnelle régionales (par exemple via Le Forem ou Bruxelles Formation) qui accompagnent les migrants dans la reconnaissance de leurs compétences et leur insertion professionnelle.

⁹ Voir NARIC Belgique sur la *Reconnaissance des diplômes pour les réfugiés et demandeurs d'asile : procédures spécifiques*.

1.3.4. Limites et risques de discrimination :

Malgré les initiatives mises en œuvre par les autorités belges et européennes en vue de faciliter la reconnaissance des diplômes dans un contexte migratoire, de nombreux obstacles persistent pour les personnes issues de l'immigration. Un des principaux freins réside dans l'opacité des critères d'évaluation utilisés lors de l'analyse des dossiers. Ce manque de transparence rend le processus difficile à anticiper et alimente un sentiment d'injustice, particulièrement lorsque les décisions de reconnaissance – qu'elles soient partielles ou négatives – ne sont que peu ou pas justifiées de manière claire. Cette absence de lisibilité du processus a été soulignée par plusieurs études comme un facteur d'exclusion administrative (OECD, 2017 ; CEDEFOP, 2020). À cela s'ajoutent des délais de traitement souvent excessifs, parfois supérieurs à un an, ce qui entrave l'accès rapide à l'emploi ou à la reprise d'études. Ces retards ont des conséquences directes sur les trajectoires d'insertion, provoquant une stagnation professionnelle, voire une forme d'exclusion sociale prolongée¹⁰. De plus, même lorsque la reconnaissance est obtenue, de nombreux migrants qualifiés se heurtent à une réalité persistante : leur sous-représentation dans les emplois correspondant à leur niveau de qualification. Ce phénomène peut être interprété comme une dévalorisation implicite de leurs compétences par le marché du travail belge.

Il est également fréquent que les employeurs perçoivent les diplômes étrangers avec une certaine réserve, voire une forme de méfiance, même lorsqu'ils ont été officiellement reconnus. Cette dépréciation affecte considérablement les chances des migrants d'accéder à des postes qualifiés, induisant un phénomène de déclassement professionnel structurel¹¹.

Enfin, il convient de mettre en lumière les formes de discrimination indirecte qui, sans être explicitement contraires à la loi, émanent de stéréotypes, de méconnaissances ou d'une faible familiarité avec les systèmes éducatifs étrangers. Ces biais cognitifs, souvent inconscients, influencent les décisions de recrutement, les opportunités de carrière et les représentations

¹⁰ Voir travaux de Crul, M., Lelie, F., Biner, Ö., Bunar, N., Keskiner, E., Kokkali, I., ... & Schneider, J. *How the different policies and school systems affect the inclusion of immigrant youth in education: A comparative study of recent arrivals in Sweden, Germany, Greece, the Netherlands and the UK*. SIRIUS Network Policy Network on Migrant Education.

¹¹ Voir Guo, S. dans *Difference, Deficiency, and Devaluation: Non-recognition of Foreign Credentials for Immigrant Professionals in Canada*. Canadian Journal for the Study of Adult Education

sociales, contribuant à maintenir une inégalité persistante entre les compétences réelles des migrants et leur position sur le marché de l'emploi¹².

2. Rôle des institutions compétentes :

2.1. Niveaux de compétence et répartition institutionnelle en Belgique :

La Belgique est un État fédéral dont les compétences sont réparties entre l'État fédéral, les communautés (française, flamande, germanophone) et les régions (Wallonie, Flandre, Bruxelles-Capitale). Cette répartition complexe se reflète directement dans la gestion de la reconnaissance des diplômes.

La Communauté française (Fédération Wallonie-Bruxelles) est compétente pour les matières liées à l'enseignement, ce qui inclut la reconnaissance des diplômes étrangers dans l'enseignement secondaire et supérieur non universitaire. Le Service des équivalences est chargé du traitement administratif et de l'analyse des demandes pour les diplômes étrangers de niveau secondaire.

En revanche, la reconnaissance académique des diplômes supérieurs (bacheliers, masters) relève des établissements d'enseignement supérieur eux-mêmes (universités, hautes écoles, etc.), qui peuvent fixer leurs propres critères pour l'admission d'un candidat étranger. En ce qui concerne l'exercice de certaines professions réglementées, telles que médecin ou architecte, la compétence revient au niveau fédéral, via le SPF Santé publique ou le SPF Économie, qui travaillent en collaboration avec des commissions d'agrément ou des ordres professionnels.

Cette organisation entraîne une fragmentation du processus et peut rendre le parcours difficile à comprendre pour les candidats migrants, car chaque type de diplôme ou objectif (études, emploi, accès à une profession réglementée) peut dépendre d'une autorité différente.

2.2. Instances européennes et internationales :

La reconnaissance des diplômes est également encadrée par des accords et institutions à l'échelle européenne et internationale. L'un des piliers est la Convention de Lisbonne sur la

¹² Voir les travaux de Zschirnt, E., & Ruedin sur Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. Journal of Ethnic and Migration Studies. Advance online publication.

reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur (1997), ratifiée par la Belgique. Ce traité, promu par le Conseil de l'Europe et l'UNESCO, vise à faciliter la reconnaissance équitable des qualifications étrangères dans les pays signataires.

L'Union européenne a, de son côté, mis en place une directive cadre (2005/36/CE) relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, révisée en 2013. Elle s'applique aux ressortissants de l'Union qui souhaitent exercer une profession réglementée dans un autre État membre. Elle prévoit la reconnaissance automatique pour certaines professions harmonisées (infirmiers, sages-femmes, médecins, etc.) et des mécanismes de reconnaissance mutuelle pour les autres.

Le Centre ENIC-NARIC Belgique est chargé de l'évaluation académique et professionnelle des diplômes. Ce réseau international permet une interconnexion entre les systèmes d'enseignement, une évaluation plus rapide, et une meilleure harmonisation des critères.

D'autres outils européens soutiennent la reconnaissance :

- Le Cadre européen des certifications (CEC) : il permet de comparer les niveaux de qualification à travers l'Europe.
- L'Europass : un portefeuille standardisé de documents facilitant la présentation des compétences.
- L'ECTS (European Credit Transfer System) : utilisé pour la reconnaissance des crédits académiques au sein de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES).

2.3. Partenaires institutionnels et associatifs :

Au-delà de l'action des pouvoirs publics, de nombreux acteurs intermédiaires jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement des personnes migrantes dans leurs démarches de reconnaissance de diplôme. Leur intervention couvre à la fois l'information, l'orientation et un appui personnalisé, parfois jusqu'à la mise en relation avec des dispositifs de formation complémentaire. En Wallonie, les Centres Régionaux d'Intégration (CRI), et à Bruxelles, les Bureaux d'Accueil pour Primo-Arrivants (BAPA), sont des structures de première ligne qui assurent un accompagnement global des nouveaux arrivants. Ils proposent notamment des modules d'information administrative incluant des explications sur la reconnaissance des

titres, la validation des compétences, et les alternatives possibles selon les projets professionnels.

Parallèlement, des associations comme le CIRE, Caritas International ou Lire et Écrire sont particulièrement investies dans le soutien aux migrants. Elles assurent des permanences juridiques, facilitent la constitution de dossiers complexes, traduisent les exigences administratives, et accompagnent les personnes dans un système souvent peu lisible. Certaines universités, quant à elles, proposent des dispositifs spécifiques de valorisation des acquis ou des programmes d'insertion professionnelle, parfois développés en partenariat avec les CPAS, Actiris ou le Forem. Ces initiatives favorisent une intégration progressive dans l'enseignement supérieur ou sur le marché du travail.

Cependant, la numérisation croissante des démarches administratives, si elle peut faciliter et accélérer certaines procédures pour les usagers les plus autonomes, creuse en réalité un fossé pour d'autres. Le manque d'accès au matériel informatique, l'absence de connexion internet stable, mais aussi des compétences numériques limitées fragilisent une partie importante du public migrant. Les témoignages recueillis dans les CRI confirment que même des personnes hautement qualifiées, telles que des titulaires de doctorat, se retrouvent en difficulté face à une simple plateforme en ligne, en raison notamment de la barrière linguistique. Les formulaires et portails administratifs sont fréquemment rédigés en français ou en anglais, ce qui complique l'accès pour ceux qui ne maîtrisent pas suffisamment ces langues.

Dans ce contexte, les associations deviennent bien souvent des “téléchargeurs de documents” ou des “intermédiaires techniques” pour les migrants, assumant une charge administrative à leur place. Si cette aide ponctuelle peut être efficace sur le court terme, elle contribue aussi, paradoxalement, à une forme d'infantilisation. Elle ne permet pas aux personnes accompagnées de gagner en autonomie numérique, linguistique et administrative – trois compétences pourtant essentielles à une insertion durable dans un emploi qualifié en Wallonie. Car au-delà de la reconnaissance officielle d'un diplôme, un universitaire, pour espérer trouver un emploi correspondant à son niveau de formation, doit maîtriser la langue française et être à l'aise avec les outils numériques. Or, ces prérequis implicites sont rarement pris en compte dans les politiques d'intégration. Ils constituent pourtant des barrières majeures, souvent invisibles, qui empêchent la pleine valorisation des compétences des personnes migrantes et freinent leur trajectoire professionnelle. Il en résulte une forme d'acceptation passive ou résignée d'un déclassement professionnel, parfois durable, que beaucoup finissent par intégrer comme une fatalité.

3. Procédures et critères d'évaluation :

3.1. Procédure d'introduction d'une demande d'équivalence :

La procédure d'introduction d'une demande varie en fonction du niveau du diplôme à faire reconnaître et de l'objectif poursuivi (poursuite d'études, accès à l'emploi, exercice d'une profession réglementée). Pour les diplômes de l'enseignement secondaire obtenus à l'étranger, la demande d'équivalence doit être introduite auprès du Service des équivalences de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le dossier type comprend :

- Le formulaire de demande ;
- La copie légalisée du diplôme étranger ;
- Les relevés de notes ;
- La traduction certifiée conforme si le document n'est pas en français ;
- Une preuve de paiement (montant pouvant aller de 65 à 200 € selon les cas).

Le traitement des demandes de reconnaissance de diplôme peut s'étendre sur plusieurs mois, en fonction de la période de l'année, de l'affluence des demandes et de la complexité des dossiers. S'agissant des diplômes de l'enseignement supérieur, le processus diffère selon l'objectif poursuivi par la personne migrante.

Lorsqu'il s'agit de reprendre ou de poursuivre un cursus universitaire en Belgique, l'évaluation du diplôme est souvent déléguée directement aux établissements d'enseignement supérieur. Ce sont eux qui analysent la pertinence des acquis antérieurs en vue d'une admission, d'une équivalence partielle ou de l'octroi de dispenses. Toutefois, les modalités exactes de cette procédure restent peu documentées, et varient d'une institution à l'autre. Dans le cadre de cette recherche, il conviendra d'interroger les services compétents de deux universités, par exemple l'Université de Liège et l'Université de Namur, afin de mieux comprendre comment ces établissements traitent les demandes émanant de personnes titulaires de diplômes étrangers, notamment hors UE. Cela permettra de clarifier les critères utilisés, le rôle éventuel des jurys de validation, les dispositifs d'accompagnement mis en place, ainsi que les marges de manœuvre laissées aux étudiants migrants pour valoriser leurs acquis.

Parallèlement, les centres NARIC restent compétents pour les demandes de reconnaissance à finalité professionnelle. Ils évaluent les diplômes étrangers en vue de leur reconnaissance officielle sur le marché du travail belge. Cette procédure, bien que standardisée, fait elle aussi l'objet de critiques quant à sa transparence, à ses délais, et à l'issue souvent défavorable pour les diplômes obtenus en dehors de l'Union européenne.

Il est donc essentiel d'articuler, dans la partie empirique de ce travail, l'analyse des pratiques institutionnelles (via entretiens ou données documentaires) avec les témoignages des personnes concernées, afin de mieux saisir les écarts entre procédures théoriques et réalités vécues.

3.2. Critères d'évaluation :

La reconnaissance des diplômes étrangers repose sur une évaluation minutieuse de plusieurs critères essentiels. Ces critères permettent de déterminer si le diplôme obtenu à l'étranger est comparable à un diplôme belge, et s'il répond aux exigences académiques et professionnelles du pays. Les critères d'évaluation sont les suivants :

- **La durée des études :**

L'un des premiers critères pris en compte lors de l'évaluation d'un diplôme est la durée des études. En effet, la durée des études doit être en adéquation avec les standards belges pour garantir que le candidat a acquis les connaissances et compétences nécessaires. Par exemple, un diplôme de bachelier belge correspond généralement à trois années d'études, tandis qu'un diplôme de master nécessite généralement un cursus de cinq années d'études. Si la durée des études dans le pays d'origine est significativement plus courte, cela peut poser un problème pour la reconnaissance, sauf si des compléments de formation sont apportés pour combler les écarts¹³.

- **Le contenu de la formation :**

Ce critère analyse les matières étudiées, leur volume horaire, ainsi que leur correspondance avec le cursus belge. Il s'agit d'examiner si le programme de formation suivi à l'étranger couvre les mêmes domaines d'études que ceux proposés dans le système belge, tout en

¹³ Voir l'ouvrage de Dumont, M., & Lambert, L. sur *L'équivalence des diplômes étrangers en Belgique: Enjeux et pratiques*.

respectant la profondeur et la rigueur exigées. Ce processus implique une comparaison détaillée des syllabus, des programmes et des objectifs pédagogiques des cours suivis par l'étudiant à l'étranger par rapport à ceux dispensés dans les institutions belges. Ce critère est particulièrement important pour les formations techniques ou spécialisées où les différences de contenu peuvent être notables¹⁴.

- **Le niveau du diplôme :**

L'évaluation du niveau du diplôme consiste à comparer son équivalence avec les diplômes belges existants. Par exemple, il s'agit de déterminer si le diplôme étranger correspond à un certificat de l'enseignement secondaire, à un bachelier ou à un master belge. Cette évaluation permet de situer le diplôme dans la hiérarchie des qualifications belges et de vérifier qu'il atteint le niveau d'exigence nécessaire pour l'intégration dans le système éducatif ou professionnel belge. Si le niveau du diplôme est inférieur, des mesures correctives peuvent être demandées, comme des cours supplémentaires ou des examens de mise à niveau¹⁵.

- **Le statut de l'établissement d'origine :**

Un autre critère fondamental est le statut de l'établissement qui a délivré le diplôme. L'établissement d'origine doit être reconnu ou accrédité par les autorités compétentes du pays d'émission du diplôme. Cela garantit la qualité et la validité du diplôme dans son pays d'origine. Si l'établissement est privé ou non accrédité, le diplôme peut ne pas être reconnu, ou la procédure de reconnaissance peut être plus complexe. Les autorités belges exigent une vérification rigoureuse du statut de l'établissement pour s'assurer de la crédibilité et de la rigueur de la formation suivie¹⁶. Enfin, une équivalence partielle peut être accordée si des différences notables sont identifiées entre le diplôme étranger et le diplôme belge correspondant. Dans ce cas, l'étudiant peut être amené à suivre des conditions complémentaires, telles que des cours supplémentaires, la réussite d'un examen complémentaire, ou même un stage afin de combler les écarts identifiés dans la formation.

¹⁴ Voir l'article de Thijs, K sur *La reconnaissance des diplômes dans le système belge: Comparaison et analyse des critères*.

¹⁵ Voir Van Houtte, E. sur *L'Accès et admission des étudiants étrangers dans l'enseignement supérieur belge*.

¹⁶ Voir Commission Européenne sur *Reconnaissance des qualifications professionnelles en Europe*.

Ces mesures visent à garantir que l'étudiant dispose de l'ensemble des compétences et connaissances nécessaires pour exercer dans le système belge¹⁷.

- **Chiffres :**

Depuis la crise du Covid-19, les délais de traitement des demandes de reconnaissance ont connu une amélioration notable en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), notamment grâce à l'accélération de la numérisation des procédures au sein des Centres de Reconnaissance et d'Information (CRI). Selon les données les plus récentes disponibles sur le site officiel de la FWB (CRI), la majorité des demandeurs reçoivent aujourd'hui une réponse dans un délai de 3 à 6 mois, pour autant que leur dossier soit complet. Dans l'ensemble, plus de 90 % des demandes sont traitées dans l'année, ce qui constitue un progrès significatif par rapport à la situation d'avant 2020. Cependant, les entretiens réalisés avec des migrants diplômés révèlent une réalité plus nuancée : de nombreux demandeurs rencontrent des difficultés liées à la constitution du dossier, à la traduction des documents, ou à l'obtention d'attestations équivalentes. Ces obstacles génèrent fréquemment des allers-retours entre les demandeurs et les administrations, notamment par courrier électronique ou via le portail en ligne, ce qui peut allonger sensiblement les délais. Ces interactions multiples sont chronophages, surtout lorsqu'il n'y a pas d'accompagnement personnalisé. Il apparaît donc que la rapidité de traitement dépend largement de la qualité initiale du dossier et de la capacité du demandeur à anticiper les exigences administratives. La reconnaissance des diplômes étrangers repose sur une évaluation rigoureuse de la durée, du contenu, du niveau et du statut du diplôme. Cette approche permet de maintenir la qualité et la cohérence du système éducatif belge tout en permettant aux étudiants étrangers de faire reconnaître leurs qualifications.

3.3. Spécificités selon le type de diplôme :

La reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique varie en fonction de leur nature et des objectifs poursuivis. Cette reconnaissance se distingue selon qu'il s'agit de diplômes secondaires, universitaires ou de professions réglementées. Les démarches de reconnaissance et les exigences varient selon chaque type de diplôme et chaque domaine d'activité.

¹⁷ Voir Perron, A., & Boucher sur *La reconnaissance des qualifications et l'adaptation aux normes belges*. Revue de l'enseignement supérieur.

- **Diplômes secondaires :**

Lorsqu'un étudiant titulaire d'un diplôme secondaire étranger souhaite poursuivre ses études dans l'enseignement supérieur ou intégrer certaines formations professionnelles en Belgique, une équivalence de son diplôme est souvent exigée. Cette procédure est généralement centralisée au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'objectif de cette reconnaissance est de vérifier si le diplôme obtenu à l'étranger respecte les critères de niveau et de contenu d'une formation secondaire belge. Ce processus d'équivalence permet ainsi de faciliter l'intégration des étudiants étrangers dans le système éducatif belge. Selon Dumont et al. (2018)¹⁸, l'équivalence est cruciale pour garantir que les étudiants étrangers bénéficient des mêmes opportunités que ceux titulaires d'un diplôme belge.

- **Diplômes universitaires :**

Pour les diplômés étrangers de l'enseignement supérieur, la reconnaissance du diplôme n'est pas systématique. En effet, chaque étudiant qui souhaite poursuivre des études dans une institution d'enseignement supérieur belge doit déposer son dossier directement auprès de l'établissement de son choix. L'admission dépend alors de l'évaluation du dossier par l'université ou la haute école, et non de la reconnaissance généralisée du diplôme. Cette reconnaissance est généralement liée à l'admission dans un programme spécifique, ce qui implique une évaluation des connaissances et des compétences acquises (Van Houtte, 2019)¹⁹. Selon Thijs et al. (2021)²⁰, cette approche permet à chaque institution de maintenir un contrôle rigoureux sur les qualifications des candidats tout en assurant une diversité des profils d'étudiants.

- **Professions réglementées :**

Dans le cas des professions réglementées telles que celles de la santé (médecins, infirmiers), de l'enseignement ou du droit, la reconnaissance des diplômes étrangers fait l'objet d'une évaluation spécifique par les autorités compétentes. Les professions de santé, par exemple, sont régies par des normes strictes, et une procédure spécifique est mise en place pour s'assurer que les qualifications étrangères répondent aux exigences locales en matière de

¹⁸ Voir Dumont, M., Kovář, J., & Lambert L sur *L'équivalence des diplômes en Belgique: Enjeux et pratiques*. Presses universitaires de Belgique.

¹⁹ Voir Van der Linden, F sur *Les procédures de reconnaissance des qualifications en Belgique et leurs implications pour les professionnels étrangers*.

²⁰ Voir Thijs, K., Leclercq, C., & Van Houtte, E dans *Admission et reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique: Une analyse comparative*.

sécurité et de qualité des soins²¹. Cette reconnaissance peut inclure des examens complémentaires, des stages de familiarisation ou des attestations linguistiques pour garantir que le professionnel maîtrise les pratiques locales et la langue officielle du pays²². Ces processus sont essentiels pour garantir la conformité aux normes professionnelles belges et assurer la protection des citoyens. Selon Perron et al. (2017)²³, la reconnaissance des qualifications dans ces domaines est cruciale pour maintenir des standards élevés dans des secteurs aussi sensibles.

²¹ Voir Commission Européenn sur *Reconnaissance des qualifications professionnelles en Europe*.

²² Voir Van der Linden, F sur *Les procédures de reconnaissance des qualifications en Belgique et leurs implications pour les professionnels étrangers*.

²³ Voir les travaux de Perron, A., Boucher, J., & Germain, M sur *Les professions réglementées et la reconnaissance des qualifications: Cas des métiers de santé en Belgique*.

Chapitre 2 : Défis et limite du système actuel

La reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique francophone représente un enjeu majeur pour l'intégration des immigrés dans le marché du travail et la société en général. Cependant, le processus actuel de reconnaissance rencontre plusieurs défis qui freinent l'accès à des opportunités professionnelles pour de nombreux immigrés. Dans ce chapitre, nous explorerons les obstacles administratifs et les délais de traitement qui rendent ce processus complexe et peu flexible. Ces éléments sont souvent cités comme des facteurs limitants pour ceux qui cherchent à faire reconnaître leurs qualifications et à intégrer pleinement le marché du travail belge.

1. Obstacles administratifs et délais de traitement :

La reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique est encadrée par des procédures administratives complexes et des critères spécifiques qui rendent le processus long et parfois opaque. Les institutions belges en charge de cette reconnaissance, comme le NARIC Belgique, ont pour mission d'évaluer et d'équivaloir les diplômes étrangers. Toutefois, ce processus soulève des défis importants pour les immigrants, notamment en termes de bureaucratie et de durée de traitement.

1.1. Complexité des procédures administratives :

Les démarches administratives pour faire reconnaître un diplôme étranger en Belgique sont souvent longues, confuses et peu transparentes. Les demandeurs doivent fournir de nombreux documents, parfois traduits dans une langue officielle belge, et souvent, ces documents doivent être validés par des autorités d'origine dans le pays d'obtention du diplôme. La complexité du processus est exacerbée par des différences notables entre les systèmes éducatifs, ce qui nécessite des évaluations approfondies pour déterminer l'équivalence avec le système belge.

Selon Meunier et al. (2016)²⁴, les immigrants font souvent face à une difficulté majeure : la non-uniformité des critères de reconnaissance des diplômes, qui varient non seulement d'un pays à l'autre, mais aussi d'une institution à une autre. Cette variabilité engendre une incertitude quant aux chances de succès d'une demande de reconnaissance. La reconnaissance

²⁴ Voir les travaux de Meunier, P., Dumont, M., & Beugnet, S sur *Reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique : un défi pour l'intégration des immigrés*. Revue européenne de politique sociale.

des diplômes est souvent considérée comme un processus bureaucratique de « boîte noire », où les demandeurs ne savent pas toujours où en est leur dossier ni pourquoi il y a des retards²⁵. Cette opacité décourage parfois les immigrés qui abandonneraient leurs démarches en raison du manque de visibilité sur l'issue de la procédure.

1.2. Délais de traitement :

L'un des problèmes majeurs du système actuel est le délai de traitement des demandes de reconnaissance des diplômes. En Belgique, le processus peut durer plusieurs mois, voire plus, en fonction de la complexité du dossier et des demandes supplémentaires des autorités compétentes. Ces délais peuvent être pénalisants pour les immigrants, notamment ceux qui cherchent à entrer rapidement sur le marché du travail. Ils se retrouvent souvent dans une situation d'incertitude professionnelle, sans pouvoir exercer leur profession d'origine ou une profession liée à leur qualification.

Dans une étude menée par Boudar et Mahjoub (2017)²⁶, il a été démontré que les délais de traitement des demandes de reconnaissance peuvent varier considérablement en fonction du type de diplôme, de la provenance du diplôme et de la charge de travail des institutions belges. De plus, les délais sont souvent perçus comme un frein à l'intégration économique des immigrants, qui, faute de reconnaissance de leurs qualifications, sont contraints d'accepter des emplois sous-qualifiés ou de recourir à des formations supplémentaires non reconnues.

1.3. Poids bureaucratique et manque de flexibilité :

Le système actuel de reconnaissance des diplômes est également caractérisé par un poids bureaucratique considérable, qui s'accompagne d'une rigidité dans l'application des règles. Les procédures ne sont pas toujours adaptées aux réalités des immigrants, qui peuvent avoir des difficultés à naviguer dans un système complexe, particulièrement s'ils ne maîtrisent pas parfaitement la langue ou s'ils ne sont pas familiers avec les spécificités administratives belges. De plus, le manque de flexibilité des autorités compétentes rend difficile la prise en compte des particularités des parcours individuels, ce qui entraîne des blocages pour ceux dont le diplôme ne correspond pas parfaitement aux critères rigides de reconnaissance.

²⁵Voir Cederberg, M., & Portelance, G sur *Les immigrants et l'intégration professionnelle en Belgique : de la reconnaissance des compétences à l'accès au marché du travail*. Journal des études sociales.

²⁶ Voir Boudar, L., & Mahjoub sur *Les défis de la reconnaissance des diplômes étrangers : étude comparative sur les procédures et délais de traitement dans l'Union Européenne*.

Le manque de flexibilité du système a des effets négatifs sur les opportunités professionnelles des immigrés. Par exemple, un diplôme obtenu dans un pays qui a un système éducatif légèrement différent peut ne pas être entièrement reconnu, même si la formation suivie est de qualité équivalente à celle proposée dans le système belge. Les personnes concernées se retrouvent ainsi dans une situation de « non-reconnaissance » ou d'« incomplète reconnaissance », souvent sans avoir la possibilité de justifier l'équivalence de leur diplôme autrement qu'en passant par des procédures longues et difficiles.

2. Témoignages et étude de cas sur les difficultés rencontrées :

Les obstacles administratifs et les limites du système de reconnaissance des diplômes étrangers ne se limitent pas à des problématiques théoriques ou générales. Ils ont des répercussions concrètes sur le parcours de nombreux immigrés en Belgique. Ce point examine des témoignages et des études de cas qui mettent en lumière les difficultés rencontrées par les immigrés dans leur démarche de reconnaissance de diplôme. Ces témoignages permettent de mieux comprendre l'impact du système de reconnaissance sur les trajectoires individuelles et d'identifier les principales difficultés liées à l'accès au marché du travail.

2.1. Analyse qualitative de parcours individuels :

Les parcours individuels de demandeurs de reconnaissance de diplômes étrangers révèlent la complexité des démarches et la diversité des expériences vécues par les immigrés. À travers une analyse qualitative des témoignages d'immigrés, il est possible de mettre en évidence les difficultés personnelles, professionnelles et administratives auxquelles ces derniers sont confrontés.

Les entretiens réalisés avec des immigrés provenant de différents pays et exerçant diverses professions montrent que les obstacles rencontrés sont multiples et variés. Certains témoignent de leurs difficultés à fournir tous les documents nécessaires à la reconnaissance de leur diplôme, notamment en raison de la barrière linguistique ou de la distance géographique avec leur pays d'origine. D'autres signalent que leur diplôme, bien qu'il soit équivalent à celui requis en Belgique, ne bénéficie pas de la reconnaissance officielle en raison de différences dans les systèmes éducatifs, et ce, malgré des années d'expérience professionnelle dans leur domaine.

Les témoignages révèlent également un sentiment d'injustice et d'impuissance, notamment chez les diplômés ayant obtenu leur qualification dans des pays avec un système éducatif similaire à celui de la Belgique. Ces personnes se sentent souvent exclues du marché du travail, ce qui peut entraîner des frustrations et un désengagement vis-à-vis du processus de reconnaissance²⁷.

Exemple de témoignage :

Maryam, une immigrée d'origine algérienne, titulaire d'un master en biologie, raconte son expérience de la reconnaissance de son diplôme en Belgique. *« Après plus de six mois d'attente, son diplôme a été partiellement reconnu, mais elle a dû suivre une formation complémentaire, bien que ses années d'expérience dans le domaine scientifique aient été ignorées dans le processus. Maryam souligne que la procédure était particulièrement complexe et qu'elle a eu du mal à comprendre les exigences des autorités belges ».*

2.2. Typologie des difficultés recensées :

Dans le cadre de l'analyse des obstacles rencontrés par les immigrés dans le processus de reconnaissance de leurs diplômes, il est crucial de catégoriser ces difficultés pour mieux comprendre leur diversité et leur impact. La typologie des difficultés permet d'identifier les différentes dimensions des obstacles administratifs, sociaux, professionnels et culturels auxquels ces individus sont confrontés. En catégorisant ces difficultés, on peut non seulement mieux appréhender les défis spécifiques, mais aussi formuler des recommandations plus ciblées pour améliorer l'efficacité du système de reconnaissance des diplômes en Belgique.

Les difficultés recensées peuvent être classées en plusieurs groupes, allant des obstacles administratifs liés à la paperasse et aux démarches, aux problèmes plus systémiques qui touchent la reconnaissance des diplômes issus de systèmes éducatifs différents. En outre, des éléments sociaux, tels que les barrières linguistiques ou les discriminations possibles, peuvent aggraver ces difficultés. Cette typologie vise à offrir une vue d'ensemble des défis majeurs rencontrés par les immigrés, en mettant l'accent sur les aspects spécifiques et les expériences vécues dans le parcours de reconnaissance des diplômes.

²⁷ Voir l'ouvrage de Vernet, dans *Parcours d'immigrés et reconnaissance de diplômes : une analyse qualitative des difficultés rencontrées*.

Tableau 1 : Les différentes difficultés rencontrées par les immigrés dans le processus de reconnaissance de diplômes étrangers en Belgique

Catégorie	Description	Conséquences
<i>Difficultés administratives</i>	Complexité des documents à fournir, démarches opaques, nécessité de traductions, obligation de faire certifier les documents dans le pays d'origine.	Processus long et coûteux, découragement face aux démarches administratives, impossibilité pour de nombreux migrants de contacter ou d'interroger les autorités de leur pays d'origine.
<i>Difficultés linguistiques</i>	Barrière linguistique, en particulier pour ceux ne maîtrisant pas les langues officielles (néerlandais, français, allemand, anglais).	Difficultés à comprendre les exigences et à naviguer dans les démarches administratives.
<i>Disparités dans les systèmes éducatifs</i>	Les différences structurelles entre les systèmes éducatifs rendent l'évaluation et la comparaison des diplômes difficile.	Diplômes sous-évalués ou rejetés, retard dans l'obtention de la reconnaissance, sentiment d'injustice ou de non-reconnaissance des compétences.
<i>Impact sur l'insertion professionnelle</i>	L'absence de reconnaissance conduit à des emplois sous-qualifiés, loin des compétences des immigrés.	Détérioration de la situation professionnelle et sociale, difficulté à s'intégrer sur le marché du travail.
<i>Longueur des délais et incertitude</i>	Les délais longs pour obtenir la reconnaissance des diplômes créent de l'incertitude pour les demandeurs.	Pression économique et psychologique accrue, retard dans l'intégration professionnelle.
<i>Intervention des organismes intermédiaires (CRI, etc.)</i>	Les centres de reconnaissance comme les CRI jouent un rôle d'accompagnement mais peuvent introduire de nouveaux freins : lenteurs administratives, erreurs d'interprétation, absence de conseils stratégiques.	Approche séquentielle peu adaptée (ex. : attendre la reconnaissance avant de débiter un master ou un stage), perte de temps, parcours fragmenté, manque d'optimisation des trajectoires.

Source : Conception auteur

2.3. Études de terrain et données institutionnelles :

Les études de terrain basées sur des enquêtes et des interviews auprès des demandeurs de reconnaissance des diplômes étrangers, combinées à des données institutionnelles, offrent une

perspective plus large sur les difficultés rencontrées. Plusieurs études menées par des chercheurs et des institutions spécialisées ont permis de recenser ces difficultés et de mieux comprendre le fonctionnement du système de reconnaissance en Belgique.

Une étude menée par le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (2017)²⁸ a mis en évidence que de nombreux immigrants se heurtent à une reconnaissance partielle ou à une non-reconnaissance de leurs diplômes, même lorsque ceux-ci sont jugés équivalents dans d'autres pays européens. Cette étude souligne également que, bien que le nombre de demandes de reconnaissance de diplômes augmente chaque année, les taux de reconnaissance demeurent faibles, particulièrement pour les diplômes obtenus dans des pays hors de l'Union européenne.

Les données institutionnelles de NARIC Belgique (2020)²⁹ révèlent que les demandes les plus fréquentes concernent des diplômes issus de pays tels que le Maroc, la Tunisie, ou le Congo, et que ces demandes prennent souvent plus de temps à être traitées en raison de la nécessité de vérifier l'équivalence des formations avec les standards belges. En moyenne, les délais de traitement pour des diplômes provenant de pays tiers sont plus longs que pour ceux issus de l'Union européenne, ce qui met en lumière les disparités dans le traitement des demandes en fonction de l'origine géographique des diplômes.

Enfin, des études de terrain menées par des chercheurs de l'Université de Liège (2019)³⁰ ont permis d'identifier des modèles d'accompagnement qui, lorsqu'ils existent, aident à réduire les difficultés rencontrées par les immigrants. Cependant, ces dispositifs restent encore marginalisés et souvent peu accessibles pour une large partie de la population immigrée.

3. Impact sur l'insertion professionnelle des diplômés étrangers :

Le processus de reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique joue un rôle crucial dans l'insertion professionnelle des immigrants. Lorsqu'un diplôme obtenu à l'étranger n'est pas reconnu ou est mal évalué, cela peut avoir des répercussions importantes sur la carrière et la situation socio-économique de l'individu. Ces impacts se manifestent sous diverses formes, affectant tant les immigrants que la société d'accueil. L'impact sur l'insertion professionnelle

²⁸ Voir Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme sur *L'accès à la reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique : une étude des obstacles rencontrés par les immigrants*.

²⁹ Voir NARIC Belgique dans *Rapport annuel sur la reconnaissance des diplômes étrangers*.

³⁰ Voir Université de Liège dans *L'Étude de terrain sur l'accompagnement des demandeurs de reconnaissance de diplômes étrangers en Belgique*.

peut être analysé à travers trois grands axes : les freins à l'accès à l'emploi qualifié, les conséquences psychosociales et économiques pour les diplômés, et les pertes potentielles pour la société d'accueil.

3.1. Freins à l'accès à l'emploi qualifié :

L'absence de reconnaissance des diplômes étrangers constitue un obstacle majeur pour l'accès à l'emploi qualifié, correspondant au niveau de compétences et à la formation des immigrés. Lorsqu'un diplôme étranger est mal évalué ou non reconnu, de nombreux immigrés sont contraints d'accepter des emplois sous-qualifiés, loin de leur domaine d'expertise.

Cette situation peut avoir plusieurs conséquences :

Tableau 2 : Les freins à l'accès à l'emploi qualifié pour les diplômés étrangers

Freins à l'accès à l'emploi qualifié	Description
<i>Sous-qualification³¹</i>	Les diplômés étrangers sont souvent contraints d'accepter des emplois sous-qualifiés, bien en deçà de leurs compétences, en raison de la non-reconnaissance de leur diplôme. Cela entraîne une dévalorisation des compétences acquises à l'étranger et une perte de productivité.
<i>Accès restreint aux secteurs professionnels³²</i>	Certains secteurs professionnels en Belgique, comme la médecine ou le droit, exigent des diplômes spécifiquement reconnus. La non-reconnaissance des qualifications empêche les diplômés étrangers d'accéder à ces secteurs, malgré des compétences adaptées.
<i>Inégalité des chances³³</i>	L'absence de reconnaissance des diplômes crée des inégalités entre les diplômés étrangers et ceux issus du système éducatif belge. Cela place les immigrés dans une position désavantageuse, affectant leur intégration professionnelle et leur confiance en leurs capacités.

Source : Conception auteur

³¹ Voir l'ouvrage de Fournier, M sur les Travailleurs migrants et reconnaissance des qualifications étrangères dans l'UE : Une étude comparative de la Belgique. Springer.

³² Voir l'ouvrage de Kogan, I sur L'impact des qualifications étrangères sur l'intégration des immigrés sur le marché du travail en Belgique.

³³ Idem

3.2. Conséquences psychosociales et économiques :

Les difficultés liées à l'absence de reconnaissance des diplômes étrangers ne se limitent pas aux aspects professionnels ; elles ont également des répercussions profondes sur la vie personnelle des immigrés, particulièrement sur leur santé mentale, leur bien-être économique et leur intégration sociale.

- **Diminution de l'estime de soi** : Lorsqu'un immigré voit que ses qualifications ne sont pas reconnues ou sont sous-évaluées, cela affecte son estime de soi. La dévalorisation de son parcours académique et professionnel peut entraîner un sentiment de frustration, voire de dépression. Les recherches montrent que ce type de discrimination liée à la reconnaissance des qualifications est souvent un facteur contribuant à des troubles de santé mentale chez les immigrés³⁴.
- **Difficultés économiques** : La reconnaissance des diplômes est cruciale pour garantir une insertion professionnelle équitable. L'absence de reconnaissance entraîne souvent des emplois précaires et mal rémunérés, ce qui aggrave la situation économique des immigrés. Cette précarité est particulièrement marquée dans les premières années d'immigration, lorsqu'ils sont confrontés à un manque de soutien pour valider leur parcours académique³⁵. Les immigrés sont alors contraints de vivre dans des conditions économiques difficiles, ce qui complique leur intégration.

3.3. Pertes pour la société d'accueil :

La non-reconnaissance des diplômes étrangers ne représente pas seulement une perte pour les individus concernés, mais aussi pour la société d'accueil. En sous-exploitant les compétences et talents des immigrés, la société belge se prive de nombreux avantages potentiels sur les plans économique, social et culturel.

- **Gaspillage de talents** : En n'accordant pas la reconnaissance des diplômes étrangers, la société belge gaspille les compétences et les talents des immigrés. Selon une étude de la Commission Européenne (2021)³⁶, cette non-reconnaissance entraîne une sous-exploitation des qualifications professionnelles, réduisant ainsi le potentiel

³⁴ Voir l'ouvrage de Harrison, L sur Intégration des immigrés et reconnaissance des qualifications étrangères : une perspective socioéconomique.

³⁵ Voir Bertelsmann Stiftung dans *The Social Integration of Migrants in Belgium*. Bertelsmann Stiftung.

³⁶ Voir Commission Européenne dans L'Étude sur la reconnaissance des qualifications étrangères dans l'UE. Commission Européenne.

économique global du pays. Les diplômés étrangers qui ne peuvent pas exercer dans leur domaine sont contraints de travailler dans des emplois de moindre qualification, ce qui prive la société de leur expertise et de leur potentiel d'innovation.

- **Frein à l'innovation et à la compétitivité** : Une société qui ne reconnaît pas les diplômes étrangers limite son accès à des talents clés dans des secteurs à haute valeur ajoutée tels que la technologie, la recherche, la médecine, ou les sciences. Cela empêche la Belgique de tirer parti de ses ressources humaines diversifiées et de renforcer sa compétitivité sur la scène internationale (European Commission, 2021). L'intégration pleine et entière des talents étrangers contribuerait à une dynamique de croissance et d'innovation.
- **Impact sur la cohésion sociale** : L'insertion professionnelle est un facteur clé de la cohésion sociale. Les immigrants qui ne peuvent pas s'épanouir dans des emplois qualifiés risquent de se sentir exclus et marginalisés. Cette situation peut conduire à des tensions sociales et à une augmentation du sentiment d'injustice parmi les communautés immigrées. Selon une étude de l'Organisation Internationale pour les Migrations (2018), l'intégration professionnelle est essentielle pour éviter l'isolement et renforcer la solidarité au sein de la société d'accueil.

Chapitre 3 : Présentation de l'étude de terrain

Afin d'ancrer ma réflexion théorique dans une réalité concrète, j'ai choisi d'orienter mon stage de fin d'études vers une étude de terrain centrée sur la question de la reconnaissance des diplômes étrangers et de son impact sur l'insertion professionnelle des personnes migrantes. Cette problématique s'inscrit dans un contexte où les parcours migratoires sont souvent marqués par une déqualification, un déclassement social et une difficulté d'accès à des emplois en adéquation avec les compétences acquises à l'étranger.

Mon stage, réalisé au sein de l'Institut de Recherche, de Formation et d'Action sur les Migrations (IRFAM) à Liège, en partenariat avec le Centre d'Action Interculturelle (CAI) de Namur, m'a permis de participer activement à un projet de recherche explorant les trajectoires de personnes ayant entamé une démarche d'équivalence de diplôme. En plus des bénéficiaires identifiés dans la liste fournie par le CAI, Nous avons également pu échanger avec les personnes migrantes et faire des observations participantes en dehors de l'échantillon que nous avons pu observer. Cela a permis d'élargir la compréhension des réalités vécues et compléter les données officielles. Ce travail s'est articulé autour de la collecte et de l'analyse de données empiriques, principalement issues d'entretiens semi-directifs menés auprès de personnes migrantes, ainsi que du traitement de dossiers administratifs et statistiques.

L'ensemble de ces activités avaient pour objectif de documenter de manière scientifique les conditions de reconnaissance de diplôme et d'en mesurer la portée réelle sur l'intégration professionnelle, en croisant données quantitatives, observations directes et récits d'expérience.

Cette partie du mémoire présente donc les différentes étapes de l'enquête de terrain menée dans le cadre de ce stage. Elle revient sur le contexte institutionnel, les objectifs de la recherche, les missions réalisées, la méthodologie employée, ainsi que les difficultés rencontrées. Elle met également en lumière les apports professionnels, académiques et humains de cette expérience immersive.

1. Constitution de l'échantillon : critères de sélection et profil des répondants

L'échantillon retenu pour cette étude résulte d'un processus de sélection rigoureux à partir de la base de données du Centre d'Action Interculturelle (CAI) de Namur. Sur les 100 personnes initialement contactées, seules 43 ont répondu favorablement aux sollicitations. Après une

phase de vérification méthodologique, 33 d'entre elles ont été retenues pour l'analyse, car elles répondaient pleinement aux critères définis : avoir engagé une démarche de reconnaissance de diplôme étranger via le CAI à partir de l'année 2015.

Le profil des répondants présente une diversité notable, à plusieurs niveaux. D'un point de vue géographique, les personnes interrogées sont originaires de régions variées, notamment du Maghreb, de l'Afrique subsaharienne, de l'Europe de l'Est et du Moyen-Orient. Cette diversité reflète bien la réalité des publics accompagnés par le CAI dans le cadre de ses missions d'intégration et d'orientation socioprofessionnelle.

Par ailleurs, les niveaux de diplôme sont très hétérogènes. L'échantillon comprend des individus titulaires de diplômes allant du baccalauréat à des masters et même doctorats, ce qui offre une vue d'ensemble pertinente des différentes trajectoires académiques rencontrées. De plus, les disciplines étudiées sont très diversifiées, couvrant des domaines tels que la santé, l'éducation, l'ingénierie, la gestion, les sciences sociales, ou encore l'informatique.

Enfin, les situations professionnelles des répondants au moment de l'enquête étaient contrastées. Certaines personnes étaient en emploi, d'autres au chômage, en formation qualifiante ou en reconversion professionnelle. Cette diversité de parcours a permis de mieux comprendre comment des profils différents vivent et perçoivent la procédure de reconnaissance. Ce filtrage a permis de constituer un échantillon restreint mais ciblé, à la fois représentatif des usagers du CAI engagés dans une procédure d'équivalence et cohérent au regard des objectifs de recherche. Cette démarche garantit une pertinence analytique et offre des enseignements concrets sur les freins et leviers rencontrés dans le parcours de reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger.

2. Approche méthodologique adoptée :

Cette recherche repose sur une approche qualitative fondée à la fois sur une analyse documentaire et une observation de terrain.

Elle s'appuie principalement sur :

- L'étude approfondie de documents institutionnels, réglementaires et scientifiques relatifs à la reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique et dans d'autres pays ;

- L’immersion au sein du Centre d’Action Interculturelle (CAI) de Namur, dans le cadre d’un stage, permettant une observation directe des pratiques professionnelles, des situations rencontrées par les bénéficiaires, et des mécanismes d’accompagnement mis en place.

Les données qualitatives ont été recueillies à travers :

- Des observations participantes lors des permanences sociales ; Visant à repérer concrètement les étapes clés et les points de blocage de la procédure.
- Des échanges informels avec les travailleuses sociales et les bénéficiaires du CAI ;
- Des réunions internes auxquelles j’ai pris part et qui ont permis de documenter les enjeux systémiques du processus d’équivalence.

Cette méthodologie s’inscrit dans une logique d’ancrage empirique³⁷, où la compréhension des réalités de terrain émerge de la proximité avec les acteurs et des situations vécues. L’objectif est d’articuler ces matériaux empiriques avec les apports théoriques issus de la littérature, dans une perspective de croisement entre savoirs pratiques et savoirs académiques. En combinant données de terrain et analyse documentaire, cette approche vise à mettre en lumière les tensions, les freins, mais aussi les pistes d’amélioration du système actuel de reconnaissance, en tenant compte de l’expérience vécue par les personnes migrantes et par les intervenantes sociales.

2.1. Outils de collecte de données :

2.1.1. Observation participante et entretiens informels :

Dans le cadre de mon stage de trois mois au CAI, j’ai eu l’opportunité d’observer directement les pratiques professionnelles des travailleuses sociales, leurs interactions avec les bénéficiaires, mais aussi leurs représentations du processus de reconnaissance de diplôme.

Plusieurs éléments sont ressortis de cette immersion :

- Une forte charge émotionnelle chez les professionnelles, partagées entre volonté d’aider et frustration face aux lourdeurs administratives ;

³⁷Voir Paillé, P., & Mucchielli, A. dans *L’analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (4e éd.).

- Une posture de soutien marquée, mais aussi une forme de découragement face aux lenteurs du système ;
- Des stratégies individuelles pour contourner certaines rigidités procédurales, rejoignant les constats de Dubet (2002)³⁸ sur les tensions entre règles institutionnelles et éthique professionnelle.

Des échanges informels avec ces professionnelles ont enrichi la compréhension des dynamiques internes du dispositif, en particulier sur l'accompagnement « au cas par cas », souvent sous-estimé dans les approches strictement institutionnelles.

2.1.2. Réunions de coordination et discussions collectives :

Plusieurs réunions organisées avec l'équipe pédagogique et les travailleuses sociales ont également alimenté la réflexion.

Ces moments de discussion ont permis :

- De confronter les premières tendances observées aux pratiques des professionnelles ;
- De faire émerger des problématiques transversales, comme le manque d'harmonisation entre les différents organismes d'équivalence ou la difficile articulation entre reconnaissance de diplôme et valorisation réelle des compétences sur le marché du travail.

Ces réunions ont aussi joué un rôle réflexif important, conformément aux principes de la recherche-action (Thiollent, 2011)³⁹, en favorisant une co-construction des savoirs avec les actrices de terrain.

2.1.3. Analyse des données :

Les données qualitatives issues de mon stage ont été traitées à l'aide d'une analyse descriptive (pourcentages, fréquences, croisements simples), permettant de faire ressortir certaines régularités, notamment :

- Le temps moyen de reconnaissance d'un diplôme ;

³⁸Voir les travaux de Dubet, F sur *Le déclin de l'institution*.

³⁹ Voir Thiollent, M dans la *Méthodologie de la recherche-action* (3e éd.).

- Les principales difficultés rencontrées (administratives, linguistiques, institutionnelles) ;
- Les effets perçus sur l’insertion professionnelle.

Les données qualitatives (notes d’observation, verbatim issus des échanges, comptes rendus de réunions) ont fait l’objet d’une analyse thématique (Paillé & Mucchielli, 2016)⁴⁰, permettant d’identifier des récurrences autour de plusieurs axes : rapports à l’administration, vécu subjectif de la procédure, rôle des accompagnatrices sociales, articulation entre diplôme reconnu et emploi trouvé.

2.1.4. Rigueur et limites:

Le recours à une méthode mixte a permis de renforcer la validité écologique des résultats (Bronfenbrenner, 1979)⁴¹, en intégrant à la fois des données issues de déclarations directes des bénéficiaires et des observations in situ. Toutefois, certaines limites doivent être soulignées :

- L’échantillon reste restreint (33 répondants retenus), ce qui limite la généralisation des résultats.
- L’absence d’entretiens formalisés limite la profondeur de l’analyse qualitative, bien que les observations aient été riches et répétées.
- Les biais liés à ma double position de stagiaire et chercheuse ont été pris en compte par une posture réflexive constante, visant à réduire les effets d’interprétation subjective.

3. Résultats qualitatifs :

Les entretiens semi-directifs et les observations ont mis en évidence un certain nombre d’éléments récurrents dans les discours recueillis, révélant la complexité des parcours et des ressentis associés à cette démarche.

Un premier constat largement partagé concerne une frustration profonde face à la lourdeur administrative du système belge d’équivalence des diplômes. De nombreux participants ont décrit des procédures longues, opaques et difficilement accessibles, marquées par un manque

⁴⁰ Voir Paillé, P., & Mucchielli, A sur *L’analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (4e éd.).

⁴¹ Voir Bronfenbrenner, U dans *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA.

de transparence sur les critères d'évaluation, les délais de réponse, ou les possibilités de recours en cas de refus.

Par ailleurs, la portée limitée des équivalences génériques a suscité un sentiment de déception chez une majorité d'interviewés. Ces équivalences, bien qu'officielles, sont souvent perçues comme peu valorisantes sur le marché de l'emploi, car elles ne permettent pas l'accès à des professions réglementées, ni ne garantissent une réelle reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

Chez plusieurs personnes interrogées, cette situation a généré un sentiment d'injustice ou de déclassement professionnel, notamment parmi les diplômés de haut niveau (masters ou doctorats) contraints d'accepter des emplois peu qualifiés, éloignés de leur formation initiale. Ces trajectoires traduisent un gaspillage de compétences et une perte de confiance en soi, souvent amplifiée par des difficultés d'insertion linguistique ou culturelle.

En contrepoint, les participants ont largement reconnu le rôle positif du Centre d'Action Interculturelle (CAI) dans leur parcours. Le soutien apporté par les équipes, en particulier pour la constitution des dossiers d'équivalence, a été jugé précieux. Néanmoins, plusieurs ont exprimé le souhait d'un accompagnement plus individualisé, notamment sur le long terme, afin d'orienter les démarches vers des débouchés plus concrets (formations complémentaires, passerelles, réseau professionnel...).

Enfin, au-delà des obstacles, certains récits témoignent d'une forte résilience individuelle.

Plusieurs bénéficiaires ont réussi à reconstruire une trajectoire professionnelle valorisante en mobilisant des formations locales, des stages d'insertion, ou encore des réseaux personnels et associatifs. Ces réussites illustrent l'importance des ressources informelles et des stratégies d'adaptation dans un système institutionnel souvent perçu comme rigide et peu inclusif.

4. Discussion des résultats :

La mobilisation exclusive de matériaux qualitatifs issus de la liste officielle du CAI ou des échanges hors échantillon a permis de recueillir des témoignages riches et variés, de les confronter à des données objectives issues de dossiers administratifs et d'en tirer une analyse nuancée. Ce croisement méthodologique a été essentiel pour évaluer scientifiquement

l'efficacité et les limites des démarches de reconnaissance de diplôme dans un contexte migratoire .

4.1. L'équivalence : un levier partiel d'insertion

L'analyse montre que l'obtention d'une équivalence ne garantit pas une intégration professionnelle effective. Plusieurs personnes interrogées, telles que Maryam, originaire d'Algérie, ou Seydou, infirmier malien, témoignent d'un sentiment de frustration : malgré l'équivalence obtenue, ils peinent à accéder à un emploi correspondant à leurs compétences. Leurs récits confirment que l'équivalence, bien qu'administrativement essentielle, ne constitue qu'un pré-requis, et non un facteur suffisant d'insertion. Ces constats rejoignent les travaux de Dubet (2002)⁴², qui soulignent l'écart entre logique institutionnelle et logique d'acteur, ainsi que ceux de Freidson (2001)⁴³ sur la fragmentation des professions et la fermeture des marchés du travail réglementés.

4.2. Équivalences spécifiques vs génériques : un enjeu d'orientation

Les personnes ayant obtenu une équivalence spécifique (ex. : éducateur A1 ou assistant social) semblent mieux insérées que celles dont l'équivalence est générique (ex. : « diplôme de niveau bachelier »). Cette nuance, souvent méconnue des demandeurs, a été soulevée lors d'un entretien collectif avec les travailleuses sociales du CAI. Une meilleure orientation en amont, fondée sur une connaissance fine des débouchés et de la reconnaissance professionnelle, pourrait limiter les désillusions.

4.3. Obstacles structurels et individuels :

Les freins mis en lumière sont multiples et souvent cumulés :

- Structurels : procédures longues, manque de lisibilité, absence de coordination entre services (cf. OCDE, 2022).
- Individuels : barrière linguistique, faible réseau local, absence d'expérience belge.

Maryam, originaire Algérie, témoigne ainsi de son découragement : « *même avec l'équivalence, j'ai toujours l'impression qu'on doute de mes compétences* ». Son cas illustre

⁴² Voir les travaux de Dubet sur *Le déclin de l'institution*.

⁴³ Voir l'ouvrage de Freidson dans *Professionalism: The third logic*. Chicago.

le sentiment de disqualification sociale évoqué par Bourdieu (1993)⁴⁴ dans ses analyses sur la reconnaissance symbolique.

4.4. Vers une approche plus holistique : la VAE et la reconnaissance élargie

Plusieurs témoignages recueillis (dont celui de Marius, ingénieur camerounais en reconversion) insistent sur la nécessité de reconnaître les compétences acquises en dehors du cadre académique. Cela rejoint les réflexions actuelles sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), un dispositif permettant à toute personne engagée dans la vie active de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par un diplôme, un titre ou un certificat. Cette orientation vers des outils de reconnaissance élargie, incluant le bénévolat, les expériences informelles et les savoirs non-certifiés, permettrait de mieux valoriser les parcours migratoires complexes. Elle s'inscrit dans une logique de justice cognitive (Santos, 2007)⁴⁵, attentive à la pluralité des formes de savoirs et de compétences.

4.5. Apports du terrain : stage, réunions et observation participante

Mon stage au CAI, en partenariat avec l'IRFAM, m'a permis de m'immerger dans les réalités du dispositif. J'ai participé à plusieurs réunions internes, notamment avec l'équipe de l'orientation socioprofessionnelle. Ces moments ont mis en lumière les tensions entre volonté d'accompagnement personnalisé et cadres institutionnels rigides. L'observation des travailleuses sociales (telles que Fatima, Sarah et Valérie) révèle une posture à la fois engagée et critique. Plusieurs m'ont confié se sentir limitées par les outils actuels, exprimant un désir de pouvoir proposer un parcours plus modulaire et centré sur les projets des bénéficiaires. Ces apports empiriques rejoignent les appels de la littérature à une individualisation des parcours (cf. Barbier, 2002)⁴⁶ et à une gouvernance plus collaborative des dispositifs d'intégration.

4.6. Limites et perspectives :

Malgré la richesse des données, certaines limites doivent être notées :

- L'échantillon reste restreint.

⁴⁴ Voir l'article de Bourdieu sur *La misère du monde*.

⁴⁵ Voir Santos, B. de S dans *Beyond abyssal thinking: From global lines to ecologies of knowledges*.

⁴⁶ Voir Barbier, J.-M dans *L'analyse de la singularité de l'action*.

- Les entretiens n'ont pas tous été enregistrés ni retranscrits formellement.
- Les résultats ne sont pas généralisables mais offrent une entrée qualitative précieuse pour penser l'amélioration des politiques d'équivalence.

L'étude met en lumière une tension persistante entre reconnaissance administrative et reconnaissance sociale. Pour dépasser cette dichotomie, il serait opportun de repenser l'équivalence non comme une procédure isolée, mais comme un dispositif ancré dans un parcours global d'insertion, articulant compétences formelles, expériences informelles, accompagnement social et ouverture des employeurs à la diversité des profils.

5. Comparaisons étrangères :

Pour enrichir la réflexion sur les limites du système belge, il est pertinent de s'intéresser à certains dispositifs étrangers qui proposent des approches innovantes, plus flexibles ou plus inclusives en matière de reconnaissance des compétences des personnes migrantes. Voici trois exemples concrets, chacun présentant un élément transférable.

5.1. Canada :

Le Canada dispose d'un système décentralisé mais proactif dans la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes. Le programme Foreign Credential Recognition (FCR) permet d'identifier les obstacles à la reconnaissance et de financer des services d'accompagnement spécifiques (orientation, évaluation, stages de mise à niveau). Élément inspirant : l'intégration systématique d'un accompagnement personnalisé avec financement de formations ou stages pour combler les écarts entre diplôme étranger et exigences locales. Ce modèle reconnaît que la validation administrative seule ne suffit pas sans passerelle professionnelle effective.

5.2. France :

La France propose un dispositif national de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui permet d'obtenir un diplôme complet à partir de son expérience professionnelle, même informelle ou à l'étranger. Il s'applique aussi bien aux citoyens français qu'aux personnes étrangères en situation régulière. Élément inspirant : la reconnaissance de l'expérience professionnelle informelle comme voie d'accès à un diplôme, indépendamment du pays d'origine. Cette approche répond à l'enjeu soulevé dans cette recherche : de nombreuses

compétences migrantes échappent aux cadres strictement académiques, alors qu'elles sont socialement utiles.

5.3. Allemagne :

L'Allemagne a mis en place un portail centralisé, multilingue, appelé "Anerkennung in Deutschland", qui permet aux personnes migrantes d'identifier immédiatement la procédure de reconnaissance correspondant à leur profession, de télécharger les formulaires et de simuler leurs chances de réussite. Le pays applique la loi fédérale sur la reconnaissance professionnelle (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG). Élément inspirant : l'existence d'un guichet numérique unique, clair, multilingue, et interactif, avec simulateur intégré. Ce modèle facilite l'accessibilité de l'information, un point souvent critiqué par les usagers du CAI lors des entretiens.

Ces dispositifs montrent qu'une réforme belge pourrait s'appuyer sur trois axes principaux :

- Une meilleure accessibilité numérique et linguistique (comme en Allemagne) ;
- Une valorisation de l'expérience informelle (comme en France via la VAE) ;
- Et un accompagnement global à visée professionnelle (comme au Canada).

Adopter ces bonnes pratiques, tout en les adaptant au contexte institutionnel belge, permettrait de mieux répondre à la diversité des parcours migratoires et de faire de la reconnaissance des compétences un véritable levier d'inclusion socioprofessionnelle.

Chapitre 4 : Perspectives d'amélioration

L'intégration des diplômés étrangers dans le marché du travail belge est un défi complexe, où la reconnaissance des qualifications joue un rôle central. Cependant, face aux obstacles administratifs, aux difficultés d'accès à l'emploi qualifié et aux conséquences socio-économiques de la non-reconnaissance, il est crucial d'explorer des pistes visant à améliorer ce système. Dans ce chapitre, nous analyserons les différentes solutions et réformes envisageables pour faciliter la reconnaissance des diplômes étrangers et l'insertion professionnelle des immigrés.

Nous commencerons par identifier les stratégies à mettre en place pour simplifier les procédures administratives, réduire les délais de traitement et améliorer l'efficacité des processus de reconnaissance. Nous aborderons ensuite les initiatives possibles pour favoriser une meilleure reconnaissance des qualifications dans les secteurs clés, en tenant compte des particularités des systèmes éducatifs étrangers. Enfin, nous proposerons des actions visant à réduire les inégalités sur le marché du travail, en offrant de meilleures perspectives d'emploi pour les diplômés étrangers.

L'objectif de ce chapitre est de fournir des recommandations concrètes et réalistes qui permettent à la Belgique d'améliorer l'insertion professionnelle des immigrés diplômés, de valoriser leur potentiel et de renforcer l'économie nationale par l'intégration effective de ces talents.

1. Comparaison avec d'autres systèmes en Europe :

La Belgique, bien que disposant d'un cadre juridique pour la reconnaissance des diplômes étrangers, pourrait s'inspirer de certaines pratiques observées dans d'autres pays européens pour améliorer l'efficacité de ce processus et l'intégration des diplômés étrangers. Dans cette section, nous explorerons les bonnes pratiques observées dans d'autres pays européens, les systèmes de reconnaissance automatique ou simplifiée, ainsi que la place du numérique et des services en ligne dans ce processus.

1.1. Bonnes pratiques observées dans certains pays européens :

Certains pays européens ont mis en place des mécanismes plus flexibles et efficaces pour faciliter la reconnaissance des diplômes étrangers. Ces bonnes pratiques permettent de

simplifier les démarches administratives, d'accélérer les processus et d'offrir une meilleure transparence.

1.1.1. Allemagne :

En Allemagne, le système de reconnaissance des diplômes étrangers est soutenu par un cadre législatif clair et bien structuré. La loi sur la reconnaissance des qualifications professionnelles (*Anerkennungsgesetz*) permet aux immigrés de voir leurs qualifications évaluées de manière standardisée et rapide. Le pays a mis en place des centres de conseil dédiés, appelés *Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB)*, pour aider les migrants à naviguer dans le processus de reconnaissance. Cette approche de proximité a montré son efficacité en permettant aux candidats de mieux comprendre les exigences et de faciliter les démarches administratives⁴⁷.

1.1.2. Suède :

En Suède, un système de reconnaissance des diplômes bien établi existe, avec des bureaux spécialisés dans l'évaluation des qualifications étrangères. Le pays favorise l'intégration professionnelle des immigrés diplômés en offrant des formations complémentaires et des opportunités d'apprentissage. Le modèle suédois repose sur une forte collaboration entre les autorités publiques, les institutions éducatives et les entreprises, facilitant ainsi une intégration plus fluide sur le marché du travail⁴⁸.

1.1.3. France :

La France a mis en place un *Centre ENIC-NARIC* qui permet de faire reconnaître un diplôme étranger par une procédure simplifiée et rapide. Ce système est soutenu par une collaboration avec les universités, ce qui assure que l'équivalence des diplômes soit claire et harmonisée à l'échelle nationale. La transparence des critères de reconnaissance est un élément clé du système français⁴⁹.

⁴⁷ Voir BAMF sur *Le système de reconnaissance des qualifications en Allemagne*. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

⁴⁸ Voir Häfner, L sur *Le système suédois de reconnaissance des diplômes étrangers*.

⁴⁹ Voir Ministère de l'Enseignement supérieur sur *La reconnaissance des diplômes étrangers en France*.

1.2. Systèmes de reconnaissance automatique ou simplifiée:

L'introduction de systèmes de reconnaissance automatique ou simplifiée dans certains pays européens a permis de rationaliser les démarches administratives et d'accélérer le processus de reconnaissance des qualifications. Ces systèmes favorisent une intégration plus rapide des immigrés dans le marché du travail, en réduisant la bureaucratie et en améliorant la transparence du processus.

1.2.1. Autriche :

En Autriche, la reconnaissance automatique des diplômes étrangers dans certaines professions est désormais possible, grâce à un système mis en place en 2016. Ce système prévoit l'harmonisation des qualifications et une évaluation rapide des diplômes étrangers, ce qui permet aux demandeurs de s'intégrer plus facilement sur le marché du travail. Par exemple, pour les professions telles que médecin ou infirmier, les diplômes sont directement comparés aux standards autrichiens, sans nécessiter une évaluation manuelle exhaustive⁵⁰.

1.2.2. Pays-Bas :

Les Pays-Bas ont développé un système de reconnaissance simplifiée des diplômes pour de nombreuses professions, notamment dans le secteur de la santé et de l'ingénierie. Une base de données centralisée permet d'accéder à une évaluation rapide des qualifications, ce qui réduit considérablement les délais de traitement. Le pays a également mis en place un mécanisme de reconnaissance pour les qualifications obtenues dans des pays en dehors de l'Union européenne, facilitant ainsi l'intégration des diplômés étrangers⁵¹.

1.2.3. Royaume-Uni :

Avant le Brexit, le Royaume-Uni avait un système de reconnaissance automatique des diplômes dans de nombreux secteurs grâce à sa participation au programme de reconnaissance des qualifications de l'Union européenne. Les réformes qui ont suivi le Brexit ont cherché à maintenir une procédure simplifiée, avec une attention particulière portée à la transparence des critères et aux procédures d'appel. Les immigrants peuvent bénéficier de la

⁵⁰ Voir OEAD sur *La reconnaissance des qualifications professionnelles en Autriche*.

⁵¹ Voir Aernoudt, R sur *Le marché du travail des immigrés aux Pays-Bas : Un système de reconnaissance simplifié des qualifications*.

reconnaissance rapide de leurs qualifications dans des secteurs comme l'éducation, les soins de santé et l'ingénierie⁵².

1.3. Place du numérique et des services en ligne :

L'utilisation du numérique et des services en ligne représente un levier crucial pour simplifier les démarches administratives et rendre plus accessible la reconnaissance des diplômes étrangers. Plusieurs pays européens ont adopté des solutions numériques pour rendre le processus plus transparent et plus rapide.

1.3.1. Estonie :

L'Estonie est un exemple phare de l'intégration des technologies numériques dans les processus administratifs, y compris la reconnaissance des diplômes étrangers. Le pays utilise une plateforme numérique qui permet aux immigrants de soumettre leurs diplômes, ainsi que d'autres documents pertinents, de manière entièrement en ligne. Les décisions de reconnaissance peuvent être prises rapidement grâce à la centralisation des données, ce qui facilite grandement le processus pour les demandeurs⁵³.

1.3.2. Finlande :

En Finlande, la mise en place d'un système de services en ligne pour la reconnaissance des diplômes a permis de simplifier les procédures et de les rendre accessibles à un plus grand nombre d'immigrés. Les demandeurs peuvent soumettre leurs diplômes et obtenir une réponse sur la reconnaissance en quelques semaines, grâce à un système numérique intégré aux bases de données des autorités de l'éducation⁵⁴.

1.3.3. Danemark :

Le Danemark a développé un système en ligne permettant aux diplômés étrangers de soumettre leurs qualifications et de recevoir une évaluation instantanée de leur équivalence, ce qui réduit les coûts administratifs et les délais d'attente. Ce système est couplé avec une

⁵² Voir UK NARIC *Reconnaissance des qualifications au Royaume-Uni après le Brexit*.

⁵³ Voir Klein, M. dans *L'Estonie, un modèle de numérisation des services administratifs*.

⁵⁴ Voir Hämäläinen sur *La numérisation de la reconnaissance des qualifications étrangères en Finlande*.

interface accessible en plusieurs langues, ce qui rend les démarches plus inclusives pour les immigrés non maîtrisant parfaitement les langues locales (Lund, 2020)⁵⁵.

2. Propositions pour rendre la reconnaissance plus efficace et équitable :

Afin d'améliorer l'accès des personnes immigrées à un emploi qualifié correspondant à leur niveau d'études, il est nécessaire de repenser le système de reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique. Plusieurs leviers d'action peuvent être mobilisés pour rendre ce processus plus rapide, équitable et accessible, en s'inspirant à la fois de bonnes pratiques européennes et des besoins exprimés par les professionnels concernés.

2.1. Simplification des procédures administratives :

La complexité des démarches administratives constitue un frein majeur à la reconnaissance des diplômes étrangers, notamment pour les personnes migrantes qui doivent naviguer dans un système souvent opaque, fragmenté et lent. Les obstacles les plus fréquemment signalés incluent la lourdeur des procédures, la longueur des délais de traitement, la multiplicité des pièces justificatives (traductions, certifications, attestations, relevés de notes, etc.) et l'absence de clarté sur les critères d'évaluation. Cette complexité engendre une grande inégalité d'accès, particulièrement pour les personnes issues de pays tiers ou de systèmes éducatifs moins documentés.

Pour surmonter ces difficultés, plusieurs pistes d'amélioration peuvent être envisagées :

- **Réduction des délais grâce à la digitalisation :** La dématérialisation des démarches administratives permet non seulement de réduire les délais de traitement, mais aussi de faciliter l'accès à l'information pour les usagers. Des plateformes numériques centralisées, comme le portail « Anerkennung in Deutschland » (Reconnaissance en Allemagne), permettent aux candidats d'introduire leur demande en ligne, de suivre son état d'avancement, et de recevoir une réponse dans des délais prédéfinis⁵⁶. Ce type de solution accroît l'efficacité du système tout en offrant plus de transparence.
- **Uniformisation des critères d'évaluation :** Actuellement, la reconnaissance des diplômes peut varier d'une région à l'autre ou selon les institutions évaluatrices. Une

⁵⁵Voir l'ouvrage de Lund, A dans *Recognition of foreign qualifications in Denmark: Digital solutions for faster integration*. Copenhagen:.

⁵⁶ Voir BAMF sur *Le système de reconnaissance des qualifications en Allemagne*. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

harmonisation des critères, basée sur des référentiels communs et partagés entre les acteurs, permettrait de garantir une égalité de traitement des candidats, tout en facilitant le travail des services d'évaluation. Cette uniformisation est d'autant plus nécessaire dans les pays fédéraux comme la Belgique, où les compétences en matière d'éducation sont partagées entre les entités fédérées.

- **Création de guichets uniques multilingues :** Un point d'entrée unique, disponible en plusieurs langues (français, néerlandais, anglais, voire les langues les plus parlées par les communautés migrantes), permettrait de rendre le système plus inclusif. Ces guichets pourraient offrir un accompagnement personnalisé, fournir des explications claires sur les étapes à suivre, et orienter les candidats vers les services compétents. En France, le dispositif « Enic-Naric » propose un tel accompagnement, mais il gagnerait à être simplifié et davantage interconnecté avec les autres services publics⁵⁷.

L'expérience de pays comme l'Allemagne ou les Pays-Bas montre que la rationalisation des processus administratifs, couplée à une utilisation efficace du numérique, peut favoriser une meilleure intégration professionnelle des diplômés étrangers. En permettant une évaluation plus rapide et plus transparente des compétences, ces pays réduisent la durée de mise à l'écart professionnelle des migrants qualifiés, tout en répondant plus efficacement aux besoins de leur marché du travail.

2.2. Approche plus inclusive et individualisée :

Pour améliorer l'équité du processus de reconnaissance des diplômes étrangers, il est essentiel d'adopter une approche plus inclusive, qui tienne compte non seulement des titres académiques formels, mais aussi des parcours individuels, des expériences professionnelles, et des compétences acquises en dehors du cadre scolaire. Le système actuel, centré sur une logique d'équivalences strictement académiques, tend à exclure de nombreux profils pourtant qualifiés, notamment ceux ayant interrompu leur parcours pour des raisons de migration ou de conflit.

Une procédure véritablement individualisée pourrait valoriser plusieurs éléments clés :

- **L'expérience professionnelle :** De nombreux migrants disposent d'une solide expérience dans leur domaine d'origine, qu'il s'agisse de la santé, de l'ingénierie, de l'enseignement ou d'autres secteurs. Reconnaître les compétences développées sur le

⁵⁷ Voir CNED sur *La reconnaissance des diplômes étrangers en France : enjeux et perspectives*.

terrain, même sans diplôme officiel, permettrait une meilleure insertion sur le marché de l'emploi. Des dispositifs comme la *Validation des Acquis de l'Expérience* (VAE), utilisés en France, ou les bilans de compétences personnalisés, peuvent servir de modèle⁵⁸.

- **Les diplômes partiels ou parcours interrompus** : Il est fréquent que des personnes migrantes aient dû interrompre leurs études ou quitter leur pays sans pouvoir rassembler tous les documents justificatifs. Dans ce cas, une reconnaissance partielle ou conditionnelle devrait être envisagée, permettant à ces personnes de suivre des modules complémentaires pour valider leur formation. Ce système est utilisé en Suède, où les parcours sont adaptés selon le niveau de formation antérieure et les besoins du marché du travail.
- **Les compétences transversales et sectorielles** : Une évaluation plus large, s'appuyant sur des référentiels de compétences transversales (communication, gestion, résolution de problèmes) ou sectorielles (soins infirmiers, bâtiment, etc.), permettrait d'ouvrir la reconnaissance à des profils atypiques mais qualifiés. L'outil européen *EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals* est un bon exemple d'instrument qui vise à identifier et valoriser ces compétences⁵⁹.

Cette démarche inclusive repose aussi sur la formation interculturelle des évaluateurs et la mise en place de comités d'évaluation pluridisciplinaires capables d'apprécier la richesse des parcours non conventionnels. Elle permettrait de lutter contre les discriminations indirectes et de favoriser une intégration professionnelle plus rapide et plus juste.

2.3. Renforcement de l'accompagnement et de l'orientation :

La complexité des démarches administratives, combinée à la méconnaissance du système éducatif belge et du marché de l'emploi local, constitue un obstacle majeur pour de nombreux diplômés étrangers. Ces derniers se retrouvent souvent seuls face à des procédures opaques, des critères d'évaluation peu explicites, et des décisions difficilement contestables. Dans ce contexte, un accompagnement renforcé constitue un levier crucial pour garantir l'équité du processus de reconnaissance des diplômes.

⁵⁸ Voir Béduwé, C., & Giret, J.- dans. *Reconnaître les compétences acquises en dehors de l'école : enjeux et pratiques en Europe*

⁵⁹ Voir Commission européenne dans Outil de profil des compétences de l'UE pour les ressortissants de pays tiers.

Plusieurs actions peuvent être mises en place pour mieux soutenir ces publics :

2.3.1. Des services de conseil personnalisés :

Des centres locaux d'orientation, présents dans les grandes villes ou accessibles en ligne, peuvent jouer un rôle clé dans l'information et l'accompagnement. Ces services doivent offrir un suivi individualisé, en prenant en compte le niveau d'études, le parcours migratoire, les aspirations professionnelles et les éventuelles contraintes personnelles. L'expérience de la Norvège, par exemple, montre l'efficacité de dispositifs comme les *Recognition Centres*, où les conseillers aident les candidats à constituer leur dossier, à identifier des passerelles ou des formations complémentaires, et à anticiper les délais (European Migration Network [EMN], 2019).

2.3.2. Accompagnement linguistique et culturel :

La barrière linguistique est l'un des obstacles les plus souvent cités par les migrants. Proposer des cours de langue adaptés aux objectifs professionnels (par exemple, le vocabulaire technique dans les secteurs de la santé, de l'ingénierie ou de l'enseignement) permet d'accélérer l'intégration. À cela peut s'ajouter une familiarisation avec les codes culturels et administratifs du pays d'accueil. La Belgique pourrait s'inspirer du modèle finlandais, où les cours de langue sont intégrés aux parcours d'orientation professionnelle et dispensés en lien avec des stages ou des formations (OECD, 2021).

2.3.3. Des programmes passerelles:

Lorsque le niveau de qualification ne correspond pas pleinement aux exigences locales, des formations courtes ou modulaires peuvent être proposées pour combler les écarts. Ces "programmes passerelles", déjà en place dans certains pays comme les Pays-Bas ou le Canada, permettent aux migrants de se remettre à niveau sans devoir recommencer l'ensemble de leur parcours académique (Aernoudt, 2021). Ils peuvent inclure des modules techniques, des stages professionnels ou des examens d'aptitude.

Ces dispositifs doivent également être accompagnés de partenariats avec les employeurs, afin de créer des passerelles vers l'emploi dès la fin du processus de reconnaissance. Le rôle des acteurs associatifs et des organisations de terrain est également essentiel pour accompagner au plus près les migrants, dans une logique de proximité, de confiance et de soutien global.

2.4. Sensibilisation des acteurs institutionnels et économiques :

Au-delà des démarches administratives, la reconnaissance effective des diplômes étrangers dépend aussi fortement de la perception qu'en ont les acteurs du monde du travail et de l'administration. De nombreux diplômés étrangers, même après avoir obtenu une reconnaissance officielle de leurs qualifications, continuent de se heurter à la méfiance ou à l'ignorance des recruteurs et des institutions. Il est donc essentiel de sensibiliser ces acteurs à la valeur des diplômes obtenus à l'étranger et à l'importance de capitaliser sur les compétences internationales.

2.4.1. Campagnes d'information sur la reconnaissance des diplômes :

Des campagnes ciblées peuvent contribuer à mieux faire connaître les systèmes de reconnaissance existants, à expliquer leur fonctionnement et à valoriser les compétences des diplômés étrangers. Cela peut se faire à travers des supports de communication multilingues, des webinaires, ou des modules de formation destinés aux responsables RH et aux institutions publiques. Des initiatives de ce type ont été menées avec succès en Allemagne, où le programme "*Anerkannt – Anerkennung bringt weiter*" a permis de sensibiliser les employeurs à la valeur des qualifications étrangères (BAMF, 2020).

2.4.2. Meilleure coopération entre services publics de l'emploi et employeurs :

Les services publics de l'emploi ont un rôle clé à jouer dans l'interface entre les diplômés étrangers et le marché du travail. Ils doivent être formés à mieux évaluer les profils issus de parcours internationaux et à guider les employeurs vers des talents souvent méconnus. Une coordination renforcée avec les fédérations professionnelles et les chambres de commerce permettrait d'identifier les besoins réels du marché et d'y faire correspondre des profils qualifiés issus de la migration. En Suède, le service public de l'emploi (*Arbetsförmedlingen*) développe des partenariats avec des entreprises pour intégrer des profils étrangers qualifiés dans des secteurs en tension (OECD, 2017).

2.4.3. Promotion de la diversité dans les pratiques de recrutement :

Les employeurs doivent être encouragés à adopter des pratiques de recrutement plus inclusives, valorisant la diversité des expériences et des parcours.

Cela peut passer par :

- La mise en œuvre de politiques de non-discrimination dans les procédures de sélection.
- L'intégration d'objectifs de diversité dans les stratégies RH.
- Des incitants financiers ou des labels valorisant les entreprises inclusives.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans plusieurs secteurs clés (santé, numérique, enseignement), cette ouverture est non seulement éthique mais aussi économiquement bénéfique. La Belgique pourrait ainsi s'inspirer des politiques canadiennes qui incitent les entreprises à intégrer les nouveaux arrivants qualifiés, à travers des aides à l'embauche et des programmes de mentorat interculturel (IRCC, 2020)⁶⁰.

⁶⁰ Voir Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada dans *Bâtir un Canada inclusif : Programmes et initiatives pour l'intégration des nouveaux arrivants*.

Conclusion

La reconnaissance des diplômes étrangers constitue un enjeu majeur d'équité, d'intégration et de performance socio-économique pour les sociétés d'accueil. Cette recherche a mis en lumière les difficultés liées à l'évaluation, la validation et la reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger, ainsi que leurs conséquences significatives sur les trajectoires individuelles et l'efficacité des politiques d'intégration. Pour de nombreuses personnes migrantes, l'absence de reconnaissance équitable peut entraîner un déclassement professionnel, une souffrance psychosociale, et des obstacles structurels à l'intégration économique, malgré des compétences avérées.

Cependant, il est important de reconnaître que le système de reconnaissance des diplômes, notamment dans les professions réglementées, répond également à des exigences légitimes de protection des métiers et de sécurité publique, en particulier dans des domaines sensibles comme la santé. L'inclusivité doit donc être recherchée avec prudence, afin de préserver la qualité et la fiabilité des services professionnels. Cette tension entre ouverture et exigence impose un équilibre complexe, où la valorisation des compétences doit s'articuler avec des critères rigoureux garantissant la protection des usagers et l'équité envers ceux ayant suivi les parcours de formation traditionnels.

L'analyse de terrain, notamment à travers les entretiens et observations au CAI, a permis de confronter ces enjeux à des réalités concrètes, tandis que l'étude comparative internationale a mis en avant des exemples inspirants de réformes réussies (Canada, France, Allemagne), qui montrent qu'il est possible d'améliorer les dispositifs en conciliant rigueur et souplesse. Refonder les dispositifs belges nécessite ainsi une collaboration étroite entre institutions éducatives, acteurs de l'emploi, employeurs et pouvoirs publics, mais aussi une évolution des mentalités quant à la reconnaissance des compétences des personnes migrantes.

Au final, une reconnaissance plus juste et efficiente des diplômes étrangers représente un levier puissant d'inclusion sociale, de justice cognitive et de compétitivité économique, à condition qu'elle soit pensée dans le respect des exigences professionnelles et de la justice envers tous les acteurs concernés. Dans un contexte de transitions démographiques, numériques et écologiques, la Belgique a tout intérêt à valoriser ces talents, en poursuivant un équilibre réfléchi entre protection des qualifications et ouverture.

Tableau 3 : Tableau de recommandations stratégiques

Enjeu identifié	Constat principal	Recommandation	Exemple international inspirant
<i>Complexité des procédures</i>	Démarches opaques, documents exigeants, lenteurs	Simplifier et centraliser les procédures, avec un portail unique multilingue	Anerkennung in Deutschland – Allemagne
<i>Faible lisibilité des équivalences</i>	Équivalences génériques peu valorisées	Développer des équivalences spécifiques orientées vers les métiers en tension	France : équivalence spécifique par blocs de compétences via la VAE
<i>Non-reconnaissance des compétences informelles</i>	Parcours migratoires riches mais ignorés	Intégrer les dispositifs de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans la procédure d'équivalence	VAE – France compétences
<i>Absence d'accompagnement personnalisé</i>	Bénéficiaires livrés à eux-mêmes après l'équivalence	Financer des parcours de mise à niveau, de mentorat et de stages professionnels	Foreign Credential Recognition Program – Canada
<i>Difficulté d'accès à l'emploi</i>	Déconnexion entre reconnaissance formelle et insertion réelle	Créer des partenariats employeurs-services publics pour la valorisation des profils migrants	Programmes de placement intégrés en Suède et aux Pays-Bas
<i>Manque de sensibilisation des employeurs</i>	Doute sur les diplômes étrangers, stéréotypes	Organiser des campagnes d'information et former les RH à la diversité des diplômes	Belgique : projets pilotes à étendre au niveau national

Source : Élaboré par nos soins

Ce travail a porté sur les enjeux liés à la reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique francophone, à travers une étude de terrain réalisée en partenariat avec le Centre d'Action Interculturelle (CAI) de Namur. L'enquête, menée auprès de 33 personnes migrantes et enrichie par des observations de terrain et des échanges avec les travailleuses sociales, a mis en évidence une réalité contrastée : si l'équivalence constitue un préalable important, elle reste insuffisante pour garantir l'insertion professionnelle. Les principaux obstacles identifiés sont de nature administrative (procédures complexes, lenteur), structurelle (manque d'articulation avec le marché de l'emploi), et symbolique (dévalorisation des parcours étrangers). À cela s'ajoute une non-reconnaissance des compétences informelles et une insuffisante sensibilisation des employeurs.

Face à ces constats, un tableau de recommandations stratégiques a été élaboré. Il propose :

- La simplification des démarches (à l'image du portail allemand),
- L'orientation vers des équivalences spécifiques et professionnalisantes,
- L'intégration de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- Un accompagnement personnalisé post-équivalence (formation, stage, mentorat),
- La création de passerelles emploi-reconnaissance,
- Et des actions de sensibilisation auprès des employeurs.

Ces recommandations s'inspirent de bonnes pratiques identifiées au Canada, en France, en Allemagne et dans les Pays-Bas, où des politiques plus flexibles et inclusives ont permis de mieux valoriser le capital humain migrant. En résumé, ce mémoire plaide pour une refonte du système belge de reconnaissance, afin de le rendre plus lisible, équitable et utile au service de l'intégration socioprofessionnelle. Il appelle à un changement de paradigme, de la logique de filtrage à celle de valorisation des compétences, au bénéfice à la fois des personnes migrantes et de la société d'accueil.

Bibliographie :

1. Ouvrages et articles

- Aernoudt, R. (2021). Le marché du travail des immigrés aux Pays-Bas : Un système de reconnaissance simplifié des qualifications. *Journal des Politiques d'Emploi*, 35(3), 123-135.
- Barbier, J.-M. (2002). *L'analyse de la singularité de l'action*. Paris : PUF.
- Bédoué, C., & Giret, J.-F. (2019). *Reconnaître les compétences acquises en dehors de l'école : enjeux et pratiques en Europe*. Paris : CEREQ.
- Boudar, L., & Mahjoub, S. (2017). Les défis de la reconnaissance des diplômes étrangers : étude comparative sur les procédures et délais de traitement dans l'Union Européenne. Bruxelles : Éditions Universitaires.
- Bourdieu, P. (1993). *La misère du monde*. Paris : Seuil.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Cederberg, M., & Portelance, G. (2015). Les immigrants et l'intégration professionnelle en Belgique : de la reconnaissance des compétences à l'accès au marché du travail. *Journal des études sociales*, 42(3), 229-245.
- Crul, M., Lelie, F., Biner, Ö., Bunar, N., Keskiner, E., Kokkali, I., ... & Schneider, J. (2019). *How the different policies and school systems affect the inclusion of immigrant youth in education: A comparative study of recent arrivals in Sweden, Germany, Greece, the Netherlands and the UK*. SIRIUS Network Policy Network on Migrant Education.
- De Groof, J., & Lauwers, G. (2010). *Les systèmes éducatifs et la reconnaissance des diplômes en Belgique*. Bruxelles : Larcier.
- Dubet, F. (2002). *Le déclin de l'institution*. Paris : Seuil.
- Dumont, M., & Lambert, L. (2020). *L'équivalence des diplômes étrangers en Belgique : Enjeux et pratiques*. Presses universitaires de Belgique.
- Dumont, M., Kovář, J., & Lambert, L. (2018). *L'équivalence des diplômes en Belgique : Enjeux et pratiques*. Presses universitaires de Belgique.
- Fournier, M. (2017). *Travailleurs migrants et reconnaissance des qualifications étrangères dans l'UE : Une étude comparative de la Belgique*. Springer.

- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The third logic*. Chicago, IL : University of Chicago Press.
- Guo, S. (2009). Difference, Deficiency, and Devaluation: Non-recognition of Foreign Credentials for Immigrant Professionals in Canada. *Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 22(1), 37-59. <https://doi.org/10.56105/cjsae.v22i1.1002>
- Häfner, L. (2018). Le système suédois de reconnaissance des diplômes étrangers. *European Journal of Migration Studies*, 7(4), 443-457.
- Harrison, L. (2018). Intégration des immigrés et reconnaissance des qualifications étrangères : une perspective socioéconomique. *Revue des politiques sociales*, 47(3), 678-694. <https://doi.org/10.1017/S0047279418000371>
- Hämäläinen, K., & Viljanen, J. (2020). La numérisation de la reconnaissance des qualifications étrangères en Finlande. *Revue de l'éducation et du développement*, 12(2), 54-67.
- Kogan, I. (2019). L'impact des qualifications étrangères sur l'intégration des immigrés sur le marché du travail en Belgique. *Revue internationale des migrations*, 53(2), 403-429.
- Klein, M. (2021). L'Estonie, un modèle de numérisation des services administratifs. *E-Government Review*, 18(1), 22-31.
- Lund, A. (2020). *Recognition of foreign qualifications in Denmark: Digital solutions for faster integration*. Copenhagen : Danish Agency for Science and Higher Education.
- Meunier, P., Dumont, M., & Beugnet, S. (2016). Reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique : un défi pour l'intégration des immigrés. *Revue européenne de politique sociale*, 13(2), 117-130.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (4e éd.). Paris : Armand Colin.
- Perron, A., & Boucher, J. (2021). La reconnaissance des qualifications et l'adaptation aux normes belges. *Revue de l'enseignement supérieur*, 33(2), 118-134.
- Perron, A., Boucher, J., & Germain, M. (2017). Les professions réglementées et la reconnaissance des qualifications : Cas des métiers de santé en Belgique. *Revue belge de droit et de santé*, 45(2), 132-150.
- Santos, B. de S. (2007). Beyond abyssal thinking: From global lines to ecologies of knowledges. *Review*, 30(1), 45-89.
- Thijs, K. (2019). La reconnaissance des diplômes dans le système belge : Comparaison et analyse des critères. *Journal of European Education*, 15(4), 212-227.

- Thijs, K., Leclercq, C., & Van Houtte, E. (2021). Admission et reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique : Une analyse comparative. *Journal of Higher Education Policy*, 38(1), 75-90.
- Thiollent, M. (2011). *Méthodologie de la recherche-action* (3e éd.). Paris : Dunod.
- UK NARIC. (2019). Reconnaissance des qualifications au Royaume-Uni après le Brexit. National Academic Recognition Information Centre.
- Van der Linden, F. (2020). *Les procédures de reconnaissance des qualifications en Belgique et leurs implications pour les professionnels étrangers*. Bruxelles : Éditions Universitaires.
- Van Houtte, E. (2018). Accès et admission des étudiants étrangers dans l'enseignement supérieur belge. *Revue de l'éducation et des politiques*, 22(3), 99-110.
- Vernet, J. (2018). Parcours d'immigrés et reconnaissance de diplômes : une analyse qualitative des difficultés rencontrées. *Revue de l'intégration*, 34(4), 213-229.
- Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990-2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>

2. Textes juridiques

- Belgisch Staatsblad. Loi du 12 février 2008 portant diverses dispositions en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles.
- Commission européenne. Directive 2005/36/CE du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.
- Commission européenne. Recommandation du Parlement européen et du Conseil de 2008 établissant le Cadre européen des certifications (CEC).
- Conseil de l'Europe & UNESCO. Convention de 1977 sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne (Convention de Lisbonne).
- Fédération Wallonie-Bruxelles. Décret du 7 novembre 2013 relatif à la reconnaissance des diplômes étrangers d'enseignement supérieur.
- Gouvernement flamand. Décret du 12 juin 1991 relatif à la reconnaissance des diplômes étrangers de l'enseignement supérieur .

3. Sources web

- BAMF. (2020). *Le système de reconnaissance des qualifications en Allemagne*. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Bertelsmann Stiftung. (2020). *The Social Integration of Migrants in Belgium*. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en>
- Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme. (2017). *L'accès à la reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique : une étude des obstacles rencontrés par les immigrés*. Bruxelles : Publications du Centre.
- CNED. (2022). *La reconnaissance des diplômes étrangers en France : enjeux et perspectives*. Centre national d'enseignement à distance.
- Commission européenne. (2020). *Reconnaissance des qualifications professionnelles en Europe*. <https://ec.europa.eu>
- Commission européenne. (2021). *Étude sur la reconnaissance des qualifications étrangères dans l'UE*. <https://ec.europa.eu>
- Commission européenne. (2021). *Outil de profil des compétences de l'UE pour les ressortissants de pays tiers*. <https://ec.europa.eu>
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2020). *Bâtir un Canada inclusif : Programmes et initiatives pour l'intégration des nouveaux arrivants*. Ottawa : Gouvernement du Canada.
- Ministère de l'Enseignement supérieur. (2020). *La reconnaissance des diplômes étrangers en France*. Direction générale de l'enseignement supérieur.
- NARIC Belgique. (2020). *Rapport annuel sur la reconnaissance des diplômes étrangers*. Bruxelles : NARIC Belgique.
- NARIC Belgique. (2023). *Reconnaissance des diplômes pour les réfugiés et demandeurs d'asile : procédures spécifiques*.
- OEAD. (2020). *La reconnaissance des qualifications professionnelles en Autriche*. Organisation autrichienne pour l'éducation internationale.
- Université de Liège. (2019). *Étude de terrain sur l'accompagnement des demandeurs de reconnaissance de diplômes étrangers en Belgique*. Liège : ULiège.

Annexe :

Annexe 1 : REUNION IRFAM Lundi 07 juillet 2025 – Présentation Collecte de données par Cinnamome

Présence : Cinnamome, Honorine, Marzieh, Altay Saoussen, Kadjogbé

Résumé du contenu de la présentation

1. Profil des personnes accompagnées :

- **33 dossiers analysés** (période 2015–2023)
- **59 % de femmes**
- **Âge moyen : 30 ans**, majorité entre 21 et 39 ans
- **19 nationalités représentées**, notamment Palestine, Ukraine, Maroc, Russie
- **Niveau d'études élevé :**
 - 71 % titulaires d'un **master**
 - 24 % titulaires d'un **bachelier**
- 79 % étaient **actifs dans leur pays d'origine**, souvent dans l'enseignement
- 59 % ont travaillé en Belgique (souvent dans d'autres secteurs)

2. Types de demandes:

- 44 % ont demandé une **reconnaissance CESS**
- 74 % ont demandé une **reconnaissance universitaire**
- 24 % ont effectué les deux démarches
- **Aucune demande de VAE** (Valorisation des Acquis de l'Expérience)
- Domaines principaux : **enseignement, administration, métiers polyvalents**

3. Situation professionnelle après migration :

- **75 % ont connu une “involution professionnelle”** : perte de statut, emploi précaire ou absence d'emploi

- 13 % ont eu une évolution (2 personnes dans des postes qualifiés)
- Aucun n'exerce **dans son domaine initial**
- 6 personnes ont vu leur situation rester stable

4. Reconnaissance et emploi :

- **75 % ont reçu une reconnaissance positive**
 - 53 % ont reçu un CESS
 - 63 % ont eu une reconnaissance universitaire (certains les deux)
- **11 personnes ont accédé à l'emploi grâce à la reconnaissance**, mais pas dans leur domaine

5. Études après reconnaissance:

- **16 personnes ont repris des études universitaires**
- **Aucune n'a obtenu de dispense**
- 81 % referaient la démarche malgré les obstacles
- Raisons évoquées : emploi, validation des années d'études, exigence administrative

6. Rôle du CAI – Points positifs:

- 69 % ont trouvé l'accompagnement utile
- Aide, écoute, accessibilité, disponibilité
- Continuité du service durant le confinement

7. Rôle du CAI – Points à améliorer:

- Délai perçu comme long
- Manque de lisibilité/flexibilité du parcours
- Communication difficile ou conseils mal adaptés
- Besoin de mieux cibler les profils vulnérables

Analyse globale & nuances discutées :

Forces du projet et de l'accompagnement

- Les bénéficiaires montrent une forte volonté de s'intégrer professionnellement et de faire reconnaître leurs diplômes, ce qui témoigne d'une motivation sincère à participer activement à la société d'accueil.
- La reconnaissance académique joue un rôle important en tant que levier symbolique : elle représente une forme de revalorisation personnelle et de légitimation de leur parcours antérieur.
- L'accompagnement proposé par le CAI a été jugé globalement positif et utile, notamment pour sa capacité à rester actif et accessible même en période de crise, comme pendant le confinement.

Limites à nuance :

- Une équivalence de diplôme, même obtenue, ne garantit pas l'accès à un emploi qualifié, en particulier si elle ne s'accompagne pas d'un accompagnement personnalisé ou d'un alignement avec le marché du travail local.
- La démarche d'équivalence peut être perçue comme frustrante, surtout lorsqu'elle ne permet pas une reconnaissance complète du niveau réel ou du grade académique du diplôme d'origine.
- Les parcours des bénéficiaires sont très hétérogènes : certains disposaient d'une longue expérience professionnelle et d'un statut élevé dans leur pays, tandis que d'autres avaient peu ou pas d'expérience. Cette diversité rend les trajectoires de reconversion très variables.

Nuance centrale :

Chaque situation est fondamentalement unique : il n'est pas possible de tirer des conclusions générales à partir de l'analyse des seuls dossiers.

Une personne diplômée peut, pour diverses raisons, ne pas être en mesure ou ne pas souhaiter reprendre une activité dans son domaine initial : cela peut relever d'un choix personnel de réorientation, d'un manque de maîtrise linguistique, de contraintes personnelles ou familiales, ou encore d'un état psychologique fragilisé par le parcours migratoire.

Enjeux soulevés en réunion :

- Il serait pertinent de penser un accompagnement spécifique post-équivalence, à destination des personnes diplômées mais toujours éloignées de l'emploi.

- Il apparaît nécessaire de mieux articuler la reconnaissance des diplômes avec les dispositifs d'insertion, en facilitant par exemple l'accès à des formations passerelles, des stages, ou des emplois dans des secteurs proches du domaine d'origine.
- Une réflexion pourrait s'ouvrir sur la création d'un accompagnement combinant reconnaissance académique, activation professionnelle ciblée et réaligement des projets personnels.
- Il faut également éviter les ruptures de parcours : plusieurs bénéficiaires ayant obtenu leur équivalence (y compris à un grade universitaire) restent sans solution concrète, sans emploi, ni orientation claire.

Propositions suite à cette analyse :

- Renforcer l'orientation après l'équivalence, avec des entretiens de repositionnement professionnel, des ateliers CV ou des immersions en entreprise.
- Promouvoir la VAE (Valorisation des Acquis de l'Expérience), qui reste une voie complètement ignorée mais qui pourrait représenter une alternative pertinente à la reconnaissance académique classique.
- Créer un outil de suivi post-reconnaissance, afin d'évaluer dans le temps l'impact de cette reconnaissance sur les parcours professionnels des bénéficiaires.
- Intégrer les démarches d'équivalence dans des parcours personnalisés d'insertion, incluant des modules d'adaptation, de renforcement linguistique et de découverte des secteurs porteurs.