

## AVIS n°002

---

Avis d'initiative concernant l'accès à l'emploi sous  
l'angle de l'équivalence des diplômes

Avis adopté le 17/04/2026

**L'enjeu :**

*La reconnaissance des diplômes étrangers constitue un enjeu stratégique majeur pour l'intégration socioprofessionnelle et l'inclusion épanouie des personnes issues de l'immigration en Wallonie.*

**Les constats :**

*Plusieurs difficultés sont évoquées telles que les freins structurels à l'emploi, la fragmentation institutionnelle, le labyrinthe administratif, les obstacles financiers et numériques, les délais de traitement, la linéarité des parcours ou les limites du modèle francophone.*

**Les pistes de réflexion :**

*Le CWLR invite à la réflexion sur une réforme structurelle plus lisible, des alternatives à l'équivalence de diplôme, la conjonction d'une reconnaissance institutionnelle et d'une réponse aux besoins du marché du travail.*

**Une étude récente et instructive**

*Une étude relative à la reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique francophone, réalisée par l'IRFAM en collaboration avec les Centres régionaux d'intégration, sera publiée prochainement et permettra d'alimenter la thématique.*

1.	PREAMBULE	4
2.	CONSTATS	4
2.1	FREINS STRUCTURELS A L'EMPLOI	4
2.2	FRAGMENTATION INSTITUTIONNELLE ET LABYRINTHE ADMINISTRATIF	5
2.3	PARCOURS ACADEMIQUE LINEAIRE	6
2.4	OBSTACLE FINANCIER, DELAIS DE TRAITEMENT ET FRACTURE NUMERIQUE	6
2.5	ABSENCE DE RECONNAISSANCE AUTOMATIQUE	6
2.6	MODELE FRANCOPHONE VS MODELE FLAMAND	6
3.	PISTES DE REFLEXION	7
3.1	VERS UNE REFORME STRUCTURELLE PLUS LISIBLE	7
	3.1.1 Modalités relatives aux demandes	7
	3.1.2 Reconnaissance des qualifications professionnelles	8
3.2	LES ALTERNATIVES A L'EQUIVALENCE DE DIPLOME	8
3.3	RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE VS BESOINS DU MARCHE DU TRAVAIL	9
4.	UNE ETUDE RECENTE ET INSTRUCTIVE	10

## 1. PREAMBULE

---

La reconnaissance des diplômes étrangers représente aujourd'hui un enjeu stratégique majeur pour la Wallonie. Au-delà d'une simple procédure administrative, elle conditionne l'accès à l'emploi, l'intégration socioprofessionnelle et la participation active à la vie sociale et économique des personnes issues de l'immigration. Dans un contexte où les métiers en pénurie se multiplient et où des secteurs essentiels peinent à attirer de la main-d'œuvre qualifiée, la non-valorisation des compétences issues de l'étranger entraîne un « gaspillage » et des conséquences profondes sur le plan identitaire pour les personnes concernées. Conscient de cet enjeu, le Conseil wallon de la lutte contre le racisme (CWLRL) a décidé de se pencher sur cette question sous l'angle spécifique de la procédure d'équivalence de diplôme. Pour ce faire, il a organisé une série d'auditions d'experts<sup>1</sup> académiques, institutionnels et d'acteurs de terrain, dont les analyses nourrissent la présente note, destinée à servir de base de discussion.

## 2. CONSTATS

---

### 2.1 FREINS STRUCTURELS A L'EMPLOI

En Belgique, l'écart de taux d'emploi entre les Belges et les ressortissants hors UE s'est creusé ces dernières années<sup>2</sup>, cet écart étant plus marqué en Wallonie que dans les autres régions du pays. Cette situation révèle une difficulté structurelle et persistante à intégrer pleinement une partie de la population, malgré son potentiel et ses qualifications. Les femmes issues de pays tiers sont particulièrement touchées, cumulant obstacles administratifs, discriminations, difficultés linguistiques et responsabilités familiales plus lourdes<sup>3</sup>. La Wallonie, pourtant confrontée à une stagnation de son taux d'emploi et à des pénuries dans des secteurs cruciaux comme la santé, la construction, l'enseignement, etc. ne parvient toujours pas à mobiliser les compétences disponibles sur son territoire.

La contribution de la migration au PIB est estimée à environ 1 %, alors qu'elle pourrait atteindre 4 % si les personnes qualifiées et diplômées de l'étranger étaient mieux reconnues et intégrées<sup>4</sup>. Sur le plan humain, les effets sont tout aussi importants : absence de reconnaissance symbolique, perte d'estime de soi, rétrogradation professionnelle, précarité et sentiment d'exclusion. De nombreuses personnes diplômées de l'étranger sont contraintes d'accepter des emplois dans lesquels elles ne peuvent valoriser ni leur expertise ni leur expérience, ce qui renforce la frustration, limite leur intégration durable. Cette réalité contribue également à l'ethno-stratification du marché de l'emploi en Belgique.

En Région bruxelloise, les données d'Actiris montrent que 44%<sup>5</sup> des personnes inscrites sont « *étrangers sans équivalence* ». En termes de sortie positive vers l'emploi, une différence de 5% est observée quand le diplôme est reconnu pour les personnes primo-arrivantes et de 15% pour les non primo-arrivants avec un niveau de diplôme élevé<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Les experts suivants ont été auditionnés : Brupartners (Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale), le CIRE ASBL (Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers) l'IRFAM (Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migration), la Direction générale de l'enseignement obligatoire de la FWB, Direction de la reconnaissance des diplômes étrangers de la FWB, la cellule « Égalité et Diversité » du Forem (Service public wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle).

<sup>2</sup> [https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/situation-sur-le-marche-du-travail-selon-la-nationalite-dorigine#:text=En%202022%2C%20bien%20que%20le,de%20pourcentage%20\(+67%25\).](https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/situation-sur-le-marche-du-travail-selon-la-nationalite-dorigine#:text=En%202022%2C%20bien%20que%20le,de%20pourcentage%20(+67%25).)

<sup>3</sup> <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/la-position-des-femmes-dorigine-externe-lunion-europeenne-sur-le-marche-du-travail>

<sup>4</sup> <https://www.nbb.be/fr/publications-et-recherche/publications/publications/limpact-economique-de-limmigration-en-belgique>

<sup>5</sup> [https://viewstat.actiris.brussels/viewstat\\_werkloosheid\\_basisstatistieken.html](https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_basisstatistieken.html)

<sup>6</sup> Avis d'initiative conjoint (BANSPA, Brupartners, IBEFE Bruxelles) portant sur les procédures d'équivalence des diplômes et leur impact en Région bruxelloise (adopté le 3 juillet 2025).

[https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2025-010-BRUPARTNERS-FR\\_o.pdf](https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2025-010-BRUPARTNERS-FR_o.pdf)

Cependant, ces données sont à prendre avec précaution puisque les informations disponibles ne permettent pas de savoir d'une part, si les personnes reprises dans cette catégorie ont effectivement entamé une procédure de reconnaissance et d'autre part, si ce statut est mis à jour pendant la durée de l'inscription. Au niveau du Forem, de telles données ne sont pas disponibles et/ou exploitées à ce jour.

L'absence de statistiques détaillées sur les délais, les taux d'acceptation ou les pays d'origine relatifs aux demandes, rend également difficile l'évaluation objective de l'efficacité du système francophone de reconnaissance des diplômes.

Selon l'expérience recueillie auprès d'acteurs de terrain, il semble que les difficultés concernent particulièrement les diplômes provenant de pays d'Afrique ou d'Amérique latine, contrairement à ceux du Canada, des États-Unis ou de l'Afrique du Sud. Cette réalité met en évidence une discrimination selon le pays d'origine, entraînant une déqualification des requérant.e.s (ex. docteur.e.s ou infirmier.e.s affectés à des postes d'aide-soignante). Le fait d'orienter systématiquement des femmes migrantes vers les titres services, sans leur rappeler leur droit à accéder à des formations qualifiantes, est également évoqué.

Par ailleurs, pour le public étudiant, particulièrement ceux ressortissant de pays d'Afrique, certains cas concrets mettent en évidence une inadéquation entre le calendrier des inscriptions dans l'enseignement supérieur et les délais de traitement et de délivrance des équivalences par l'administration de la FWB. Ce décalage temporel entraîne une perte de temps importante dans le parcours de ces étudiants.

## **2.2 FRAGMENTATION INSTITUTIONNELLE ET LABYRINTHE ADMINISTRATIF**

Le premier obstacle relevé par les expert.e.s auditionné.e.s concerne la fragmentation institutionnelle observée à différents niveaux et notamment au sein même de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). En effet, le dispositif d'équivalence de diplômes étrangers est réparti entre deux portefeuilles ministériels distincts<sup>7</sup>, correspondant aux niveaux d'enseignement concernés, et par conséquent gérés par deux directions administratives séparées : la DGEO, chargée des dossiers relevant de l'enseignement secondaire<sup>8</sup> et la DGESVR, responsable de ceux de l'enseignement supérieur et de la reconnaissance professionnelle<sup>9</sup>.

Cette séparation complique la compréhension des démarches pour les usagers et crée un véritable labyrinthe administratif. De plus, l'absence de guichet unique oblige les personnes à naviguer entre plusieurs services, sans toujours disposer des informations nécessaires pour orienter correctement leur demande.

On observe également une déconnexion entre cette matière et les compétences régionales, alors même qu'elle est intimement liée aux politiques d'intégration, de formation, d'emploi et d'égalité des chances. Cela complique la cohérence et l'efficacité des dispositifs en matière d'insertion professionnelle des personnes étrangères et d'origine étrangère.

---

<sup>7</sup> Elisabeth DEGRYSE : Ministre-Présidente en charge du Budget, de l'Enseignement supérieur, de la Culture, des Relations internationales et des Relations intra-francophones et Valérie GLATIGNY : Première Vice-Présidente et Ministre de l'Éducation et de l'Enseignement de promotion sociale.

<sup>8</sup> Direction générale de l'enseignement obligatoire de la Fédération Wallonie Bruxelles : ce service est compétent pour permettre la poursuite ou la reprise d'études secondaires et permettre l'accès aux études supérieures quand le diplômé doit être assimilé au CESS.

<sup>9</sup> Direction de la reconnaissance des diplômes étrangers - Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique, de la Fédération Wallonie Bruxelles : cette direction traite principalement deux types de dossier : les demandes d'équivalence de diplômes étranger d'enseignement supérieur dans un contexte d'insertion professionnelle et la demande de reconnaissance professionnelle des enseignants diplômés d'un pays membres de l'EEE. Deux types de décisions sont rendues : équivalence à grades spécifiques et équivalence de niveau d'études.

### **2.3 PARCOURS ACADEMIQUE LINEAIRE**

La procédure en elle-même repose sur une logique strictement académique, ce qui traduit une culture du diplôme fortement ancrée. L'évaluation des dossiers repose principalement sur une comparaison détaillée du contenu d'un programme de cours aux parcours académiques en FWB, ce qui rend la procédure particulièrement rigide, et ce, sans une valorisation de documents professionnels ou prise en compte de l'expérience et des compétences réelles acquises sur le terrain.

Cette approche très linéaire crée un décalage important avec les besoins actuels du marché du travail, mais complexifie également le travail d'analyse des dossiers pour les agents, de nombreux systèmes éducatifs relevant plutôt d'un modèle anglo-saxon moins linéaire. Dans le même ordre d'idées, il existe un grand nombre de diplômes reconnus dans un pays d'origine mais qui n'ont pas d'équivalent en FWB nécessitant, dès lors, d'ouvrir des voies de reconnaissance alternatives.

Les experts ont également souligné l'absence de reconnaissance partielle empêchant une valorisation progressive des acquis et maintenant une logique « tout ou rien » en décalage avec des parcours de vie « éclatés » des personnes exilées. Néanmoins, il convient de rappeler qu'à l'exception des professions réglementées, l'obtention d'une équivalence n'est pas un passage obligatoire pour un diplôme étranger, bien que pour les employeurs elle constitue une garantie.

### **2.4 OBSTACLE FINANCIER, DELAIS DE TRAITEMENT ET FRACTURE NUMERIQUE**

À cela s'ajoutent des obstacles financiers et matériels. Les coûts liés aux demandes d'équivalence peuvent constituer un frein important pour les personnes en situation précaire. En outre, la liste des catégories de personnes pouvant être dispensées des coûts est particulièrement réduite.

Les exigences documentaires, souvent strictes, deviennent un obstacle insurmontable pour les personnes qui n'ont pas pu récupérer les preuves de qualification dans leur pays d'origine. Malgré les progrès liés à la digitalisation de la procédure au niveau de la direction de l'enseignement supérieur (demandes introduites depuis l'étranger, plus de recours systématique à la certification, etc.) la fracture numérique peut constituer une contrainte pour les personnes récemment arrivées en Belgique, d'où la nécessité de maintenir des alternatives physiques.

L'approche appliquée en FWB contribue à allonger les délais de traitement et à décourager de nombreuses personnes. Cette réalité souvent pointée du doigt par les acteurs de terrain est à mettre en parallèle avec celle vécue par les agents traitant les dossiers qui font face à une rétention d'information de la part des autorités du pays d'origine.

### **2.5 ABSENCE DE RECONNAISSANCE AUTOMATIQUE**

Les services d'équivalences sont largement engorgés, en particulier en raison du nombre important de demandes de reconnaissance du baccalauréat français, qui ne bénéficie pas d'une reconnaissance automatique. Cette réalité ne permet pas de concentrer les ressources sur l'analyse des dossiers plus complexes ou liés à l'accès à l'emploi, notamment pour les personnes issues de pays hors UE.

### **2.6 MODELE FRANCOPHONE VS MODELE FLAMAND**

La comparaison avec d'autres modèles, notamment celui de la Flandre, met en évidence des différences importantes. En Flandre, les procédures sont plus flexibles et permettent d'intégrer l'expérience professionnelle dans l'analyse d'un dossier, sans que l'expérience puisse se substituer à la procédure de reconnaissance en tant que telle. Les reconnaissances partielles sont également possibles, ce qui offre des solutions intermédiaires évitant que les personnes ne soient totalement privées de perspectives lorsqu'une équivalence complète ne peut être accordée. L'approche privilégiée par le système flamand permet une adéquation facilitée aux besoins du marché du travail. Aussi, le système flamand intègre un plus grand nombre de catégories de personnes pouvant bénéficier de la gratuité de la procédure.

Néanmoins, si certains éléments pourraient être intégrés au sein de la réglementation appliquée du côté francophone, il convient de rappeler que la réalité socio-économique des deux régions est contrastée. En conséquence, harmoniser les deux dispositifs n'apparaît pas nécessairement comme étant une réponse pertinente aux écueils soulevés. Cela mériterait, à tout le moins, une réflexion plus approfondie.

Enfin, il faudrait également se poser la question de la portabilité d'une équivalence d'une région à l'autre. Une équivalence introduite et obtenue en FWB sera-t-elle validée en Flandre et réciproquement ? À défaut de quoi, les demandeurs devraient potentiellement recommencer tout le processus avec l'implication de frais, temps et énergie supplémentaires.

### **3. PISTES DE REFLEXION**

---

#### **3.1 VERS UNE REFORME STRUCTURELLE PLUS LISIBLE**

Les recommandations issues des auditions convergent vers la nécessité d'une réforme profonde et cohérente du système de reconnaissance des diplômes en FWB. Une réforme apparaît en effet indispensable pour permettre une meilleure intégration professionnelle des personnes étrangères, réduire les inégalités et répondre efficacement aux besoins du marché du travail en Wallonie. Dans le cadre des auditions, plusieurs leviers ont été identifiés :

##### **3.1.1 Modalités relatives aux demandes**

- Créer un guichet unique d'information ou d'introduction d'une demande apparaît comme une première étape essentielle afin de simplifier l'accès à la procédure.
- Renforcer l'accessibilité du système en mettant en œuvre une tarification adaptée voire la gratuité aux publics précarisés.
- Organiser des séances d'information et de formation par les services de la FWB à destination des professionnels du secteur de l'insertion socio-professionnelle.
- Envisager des mécanismes de reconnaissance automatique du baccalauréat français permettrait de réduire la charge administrative et de libérer des ressources pour les dossiers plus complexes.
- Un système de monitoring statistique annuel des demandes introduites et des décisions abouties (pays d'origine, type de diplôme, niveau d'études, etc.) garantirait plus de transparence et permettrait d'identifier et de lever les obstacles persistants. Il serait également utile d'ajouter la mise en place d'indicateurs d'évaluation plus généraux, par exemple, le délai réel d'entrée dans l'emploi, le coût total des procédures, le nombre de retours pour dossiers incomplets, le taux de refus, l'impact sur la qualité des services.
- Prendre en compte des preuves alternatives pour les personnes ne disposant pas de leurs documents originaux, représenterait un progrès significatif en termes d'inclusion.

À cet égard, il semble indispensable de prendre en considération les réalités vécues par certains publics. En effet, l'exigence de documents se révèle incohérente voire impossible à atteindre dans certaines situations, notamment pour les personnes tenues de recontacter des institutions du pays d'origine qu'elles ont fui. Pour remédier à ces situations, dans le cas d'une demande d'équivalence de l'enseignement secondaire, le site mentionne par exemple, pour les personnes réfugiées reconnues : *« Si vous n'avez pas tous les documents demandés, vous pouvez introduire votre demande sur base des documents scolaires dont vous disposez, pour autant que vous fournissiez la preuve actualisée de votre demande de reconnaissance en tant que réfugié ou votre statut de réfugié. »*<sup>20</sup>. Or à ce stade, en pratique, il n'y a pas de souplesse accordée si certains documents s'avèrent manquant. Un autre exemple concret d'incohérence s'illustre par l'exigence de traductions jurées en Azéri, pour lesquelles il n'existe plus de prestataires en Belgique. Cette situation est connue du service des équivalences depuis un certain temps et pourtant, aucune mesure alternative n'est proposée, rendant l'introduction d'équivalence impossible pour ces personnes confrontées à l'incapacité d'obtenir une traduction jurée.

---

<sup>20</sup> <https://equivalences.cfwb.be/equivalences-secondaires/equivalence/demander-une-equivalence/je-suis-refugie-ou-candidat-refugie>

### 3.1.2 Reconnaissance des qualifications professionnelles

- Promouvoir des collaborations étroites entre les services de la FWB et les organismes chargés de l'emploi et de la formation en Wallonie.
- Introduire des mécanismes de reconnaissance partielle, ce qui permettrait d'éviter la logique du « tout ou rien » et d'offrir des solutions adaptées aux parcours non linéaires.
- Prévoir la possibilité de compléter ses qualifications par une formation permettant d'accéder à une équivalence. En effet, la mise en place de modules de formation complémentaires adaptés aux besoins identifiés permettrait aux personnes d'acquérir seulement les compétences manquantes, sans devoir refaire l'intégralité d'un cursus.
- Valoriser davantage l'expérience professionnelle, notamment en s'inspirant d'autres modèles européens plus flexibles.
- Créer une base de données jurisprudentielle anonymisée permettant de documenter les décisions relatives à la reconnaissance des qualifications et de rassurer les employeurs sur la fiabilité des diplômes étrangers, ce qui favoriserait un traitement égal à diplôme équivalent.
- Renforcer la sensibilisation des conseillers « emploi » institutionnels et des employeurs, aux biais relatifs à la diversité des systèmes éducatifs, avec une attention particulière sur la dimension intersectionnelle des discriminations (cf. jeunes, femmes, ...).

### 3.2 LES ALTERNATIVES A L'EQUIVALENCE DE DIPLOME

La reconnaissance de l'équivalence de diplôme, n'est pas le seul vecteur d'accès à l'emploi. En outre, d'autres facteurs expliquent les difficultés d'insertion au-delà de la reconnaissance des diplômes tels que la barrière de la langue, les discriminations à l'embauche, etc.

Dans le cadre des auditions, plusieurs pistes et leviers opérationnels ont été identifiés en vue de répondre à ces difficultés :

- **Développer des parcours intégrés** : des dispositifs d'apprentissage en situation de travail tel que le modèle « *Hospiti Job* » permettent une immersion professionnelle immédiate tout en comblant progressivement un manque de compétences. Un parcours intégré favorise également l'apprentissage du français en parallèle des formations professionnelles, afin de ne pas pénaliser les personnes dont la maîtrise de la langue est en cours.
- **Renforcer le tutorat en entreprise** : cela faciliterait l'apprentissage des normes implicites, des savoir-faire et contribuerait à la constitution d'un réseau professionnel. Une formation à l'interculturalité des tuteurs en entreprises, serait toutefois indispensable pour prévenir les risques de stéréotypisation ou de discriminations involontaires.
- **Validation des compétences (VDC) et valorisation des acquis d'expérience (VAE)** : soutenir le recours à la validation des compétences afin de reconnaître les savoir-faire réels, notamment dans les métiers techniques. À cet égard, il est nécessaire d'augmenter les capacités d'accueil des centres de validation, le dispositif actuel ne pouvant pas absorber l'ensemble des demandes. Il convient également de prendre en compte la problématique de mobilité dans l'accès aux centres de validation des compétences, en vue de passer les épreuves requises. Certains centres peuvent s'avérer assez éloignés pour les candidat.e.s. La valorisation de l'expérience doit, quant à elle, être renforcée avec des garanties de qualité : référentiels clairs, reconnaissances sectorielles. L'objectif est d'améliorer la lisibilité pour les employeurs et d'éviter de sous-utiliser des compétences réellement acquises sur le terrain.
- **Lutte contre les discriminations et soutien aux employeurs** : intégrer des clauses de non-discrimination dans les contrats liant les employeurs au Forem. Cette mesure permettrait une responsabilisation des entreprises et encouragerait des pratiques d'embauche plus inclusives.
- **Accompagnement renforcé des personnes étrangères** : promouvoir une meilleure articulation des politiques d'intégration, de formation et d'emploi afin de garantir des parcours sans rupture. L'accompagnement des personnes étrangères doit être global et ne peut reposer uniquement sur la résilience individuelle.
- **Développer des synergies institutionnelles** : renforcer la coordination entre les services régionaux impliqués dans l'emploi, la formation et l'intégration, afin d'éviter la fragmentation actuelle.

### 3.3 RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE VS BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le CWLR s'est demandé si une réforme du dispositif devait être orientée prioritairement vers les besoins du marché du travail, au risque de reléguer au second plan les exigences académiques, ou plutôt promouvoir un modèle qui intègre ceux-ci, tout en adoptant une logique plus large de reconnaissance des parcours et des compétences.

La seconde option semble la plus appropriée. D'une part, il convient de préserver les exigences académiques qui peuvent s'avérer importantes pour l'évolution et la confiance en elles des personnes concernées. D'autre part, il faut éviter une approche utilitariste du public en réduisant la procédure d'équivalence de diplôme à une réponse aux besoins du marché du travail. Mais pour autant, une approche pragmatique centrée sur les compétences et l'expérience, permettrait de se connecter davantage aux réalités de terrain, dans l'intérêt tant des employeurs que des personnes étrangères en quête d'intégration professionnelle.

En tout état de cause, le Conseil soutient une simplification de l'accès et de la procédure d'équivalence en tant que telle. Cette demande se justifie d'autant plus dans un contexte de pénurie de main d'œuvre au sein de nombreux secteurs. La reconnaissance du diplôme représente une garantie pour les employeurs en plus des compétences réellement acquises ; il s'agit d'ailleurs d'un impératif pour les professions réglementées.

Enfin, il ne faut pas omettre l'enjeu que constitue l'accès à l'emploi des personnes faiblement qualifiées. Le Conseil indique que les apprentissages concomitants (langue/métier) constituent une piste très intéressante, particulièrement pour ce public peu qualifié. La reconnaissance des formations professionnelles développées en dehors du scope de l'enseignement officiel, peut aussi s'avérer utile à cet égard.

Dans le champ des formations continues permettant aux professionnels peu diplômés de monter en compétences, l'article 8 du Décret organisant l'enseignement de promotion sociale<sup>11</sup> permet d'octroyer des dispenses à un étudiant en fonction de l'analyse de son dossier. L'enseignement pour adultes étant modulaire cela permet de raccourcir le parcours de formation. Suivant la procédure de valorisation des acquis de l'expérience, un service d'équivalence est aussi disponible dans les universités et permet d'obtenir des dispenses sur présentation de dossier. À ce jour, seuls certains métiers entrent dans le cadre de la validation des compétences. Pour les métiers d'aide familial.e et de garde à domicile, la procédure est en cours afin que la législation reconnaisse les titres de compétences et que les travailleurs puissent obtenir le numéro d'immatriculation de la Région wallonne leur permettant d'exercer le métier. Par exemple, pour le passage du métier d'aide ménager.e social.e à aide familial.e, un processus a été mis en place par les SAFAs<sup>12</sup> et l'APEF<sup>13</sup> en collaboration avec l'enseignement pour adultes. Des projets ont également été mis en place dans le cadre des IBEFE pour créer des liens entre les CISP<sup>14</sup>, permettant aux personnes d'entrer dans la formation d'aide-ménager.e social.e (remise à niveau français, calcul et accompagnement social). Cette procédure est toujours active et offre des perspectives inspirantes.

---

<sup>11</sup> [https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/16184\\_020.pdf](https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/16184_020.pdf)

<sup>12</sup> Services d'aide aux familles et aux aînés

<sup>13</sup> Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation

<sup>14</sup> Centres d'insertion socio-professionnelle

## 4. UNE ETUDE RECENTE ET INSTRUCTIVE

*Réalisée par l'IRFAM – en collaboration avec les Centres régionaux d'intégration (CRI)*

### 1. Objet et cadre

La recherche avait pour objectif de produire des données portant sur la reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique francophone. L'étude repose sur l'exploitation de 373 dossiers aboutis issus de sept centres régionaux d'intégration, mis en regard avec un univers de référence de 6 500 usagers des CRI.

### 2. La répartition des dossiers

La répartition des dossiers par centre est inégale et ne permet pas une analyse centre par centre. Certains centres disposent d'un nombre élevé de dossiers (jusqu'à plus de 120 dossiers). En revanche, la comparaison entre les dossiers étudiés et le public global montre des écarts inférieurs à 10 % concernant l'origine géographique, le genre, l'âge et l'ancienneté de séjour. L'échantillon est donc considéré comme représentatif du public global des centres régionaux. Les personnes en séjour précaire (cartes A assimilées) ainsi que celles ne disposant d'aucune expérience professionnelle en Belgique sont sous-représentées, ce qui indique que la demande d'équivalence est plus fréquemment portée par des personnes relativement stabilisées administrativement et professionnellement. L'analyse est donc réalisée sur l'ensemble des 373 dossiers.

### 3. Types de demandes et de parcours

Les demandes portent principalement sur le CESS ≈60 % des dossiers et sur l'enseignement supérieur (Bachelor ou Master) ≈81 %. Les parcours observés se répartissent comme suit : 41 % demandent uniquement le supérieur, 22 % uniquement le CESS, 9 % les deux simultanément et 25 % demandent d'abord le supérieur puis le CESS. Cette dynamique met en évidence une prise de conscience progressive du fonctionnement institutionnel belge et des limites des reconnaissances obtenues. L'équivalence apparaît ainsi comme un processus graduel, dans lequel les personnes ajustent leurs stratégies au fur et à mesure de leurs interactions avec les institutions.

### 4. Motifs de la demande

Les principaux motifs sont la recherche d'emploi (≈70 %), la poursuite d'études (≈25 %) et la combinaison des deux (≈4 %). Les recours et la validation des acquis de l'expérience (VAE) sont très peu mobilisés (≈3 %), principalement en raison d'un déficit d'information et de lisibilité des dispositifs existants. La demande d'équivalence se caractérise par une dynamique subjective forte pouvant être résumée par une trilogie : espoir, attente et déception. Elle constitue à la fois un investissement symbolique dans la reconnaissance institutionnelle, une confrontation aux normes belges et un travail de deuil du statut professionnel antérieur.

### 5. Chronologie des parcours

Le profil moyen fait apparaître une arrivée en Belgique autour de 30 ans, une demande d'équivalence après 3 à 4 ans, un accès à l'emploi vers 35 ans et une reprise d'études vers 36 ans. Cette chronologie implique une perte moyenne de 5 à 6 années dans le parcours professionnel. Cette période correspond à une phase de latence marquée par l'apprentissage linguistique, la compréhension progressive du système institutionnel et des ajustements successifs face aux désillusions rencontrées.

### 6. Résultats des reconnaissances

Pour le CESS, environ 91 % des demandes reçoivent une réponse positive. Pour l'enseignement supérieur, les taux de reconnaissance sont d'environ 52 % pour le Bachelor et 64 % pour le Master. Toutefois, la majorité des reconnaissances sont génériques (85 % pour le Bachelor et 89 % pour le Master) et les reconnaissances spécifiques restent marginales. Celles-ci concernent principalement les personnes disposant d'un bon niveau de français et certains domaines professionnels, notamment l'éducation. Cette prédominance du générique limite les possibilités de continuité professionnelle directe.

### **7. Effets sur les études**

Environ 35 % des personnes reprennent des études après la reconnaissance. Parmi elles, 63 % s'orientent vers des filières qualifiantes, 49 % vers l'enseignement supérieur et 30 % poursuivent dans une continuité avec leur formation antérieure. Cependant, seuls 10 % obtiennent des dispenses. L'équivalence agit donc principalement comme un levier de reprise d'études et de reconversion plutôt que comme un outil de continuité professionnelle. Elle peut produire un effet paradoxal en retardant temporairement l'accès à l'emploi en raison de la reprise de formation.

### **8. Effets sur l'emploi**

Les personnes ayant obtenu une reconnaissance sont plus souvent en emploi que la moyenne, mais majoritairement dans des postes déqualifiés. Environ 10 % seulement exercent un métier en lien avec leur domaine initial. La part des emplois académiques chute de 41 % avant migration à 13 % après. Certains secteurs présentent une relative stabilité (éducation et travail social), tandis que d'autres connaissent une déqualification marquée, notamment la santé (souvent via des fonctions d'aide-soignant) et l'ingénierie. L'équivalence ne constitue donc pas un rempart contre la perte de qualification.

### **9. Facteurs associés à la réussite**

Les analyses mettent en évidence des corrélations positives avec le niveau de français, l'expérience professionnelle antérieure, l'expérience professionnelle en Belgique et la demande conjointe CESS et supérieur. Ces éléments dessinent un profil type implicite de réussite : une personne disposant d'un bon niveau linguistique, d'une expérience professionnelle préalable et d'une capacité d'autonomie dans les démarches administratives.

### **10. Perspectives**

Les résultats de cette analyse appellent à une meilleure information sur les dispositifs existants (VAE, recours), à un accompagnement renforcé dans l'utilisation de l'équivalence et à une réflexion critique sur les coûts sociaux et biographiques de la reconnaissance partielle des diplômes étrangers. Ils serviront de base à la production d'un support de présentation (PowerPoint), à une diffusion auprès des centres régionaux et à une intégration approfondie dans le mémoire de recherche.

\*\*\*\*\*