

Entreprises, compétences étrangères & reconnaissance

ENJEUX D'INTÉGRATION ET D'ÉQUITÉ

septembre 2025


CIRé

SOMMAIRE

Introduction	4
Un état des lieux contrasté : entre potentiel inexploité et cloisonnements structurels	4
La barrière de la non-reconnaissance des compétences	4
Le risque d'un potentiel inexploité	5
Le constat du désengagement - ou d'une neutralité confortable - de beaucoup d'entreprises	5
Le rôle que doivent (et pourraient) jouer les entreprises : de l'activation volontaire à la responsabilité sociale	6
Collaborer à l'évaluation et à la validation des compétences	6
Mettre en place des dispositifs internes de reconnaissance et de mobilité	6
S'engager dans des partenariats avec les structures d'accompagnement	6
Adapter les processus de recrutement et de gestion des ressources humaines	7
Regarder ailleurs pour mieux comprendre nos propres marges de progression	7

Écrit par Laureta Panxhaj & Olivier Beernaert

Éditrice responsable : Sotieta Ngo - tous droits réservés - CIRÉ asbl 2025 - cire.be

Effets escomptés et limites : vers une intégration réelle et respectueuse	9
Impact sur l'intégration individuelle et la dignité	9
Contribution à une société plus juste et productive	9
Les freins persistants et les risques de marchandisation	9
Recommandations pour une politique concertée avec les entreprises	10
Incitations et cadres incitatifs	10
Meilleure régulation des procédures d'équivalence	10
Formation et sensibilisation des acteur-rices RH	10
Renforcement des partenariats locaux	10
Suivi, évaluation et justice procédurale	10
Conclusion : faire de l'entreprise un partenaire d'émancipation	11

INTRODUCTION

Dans le paysage belge, les défis de l'intégration des personnes issues de la migration ne sont pas seulement liés à la langue, au statut légal, ou au logement. Ils se situent au cœur même des parcours de vie professionnelle et de reconnaissance. Mais comment faire valoir des compétences acquises à l'étranger ? Quel rôle pour les entreprises, actrices essentielles du monde du travail dans la reconnaissance de ces compétences ?

L'entreprise ne peut rester simple spectatrice. Elle occupe une place centrale dans la reconnaissance sociale et professionnelle des compétences des personnes migrantes. Pour que son rôle soit positif, équitable et porteur de transformation sociale, elle doit dépasser les logiques de rentabilité à court terme, les biais institutionnels et les rapports de pouvoir implicites.

UN ÉTAT DES LIEUX CONTRASTÉ : ENTRE POTENTIEL INEXPLOITÉ ET CLOISONNEMENTS STRUCTURELS

LA BARRIÈRE DE LA NON-RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Un obstacle très concret auquel se heurtent de nombreuses personnes migrantes est l'absence de reconnaissance de leurs diplômes, qualifications, ou compétences acquises à l'étranger. En Fédération Wallonie-Bruxelles, l'équivalence de diplôme ou la reconnaissance professionnelle est souvent un passage obligé pour pouvoir prétendre à des emplois qualifiés ou à des formations accessibles, même lorsqu'on peut prouver ses compétences. Et nous constatons sur le terrain que cette reconnaissance^{1 2 3} est souvent un « parcours du combattant » pour les migrant-es.

Les statistiques parlent d'elles-mêmes : près de 43% des chercheur-euses d'emploi à Bruxelles ont un parcours d'études menées à l'étranger et qui ne sont pas reconnues⁴. Cette « déqualification imposée » enferme beaucoup de personnes dans des emplois de subsistance, sans rapport avec leur niveau d'études ou leurs compétences réelles. Elle constitue une perte majeure, d'abord pour les personnes concernées privées de reconnaissance, de perspectives et d'émancipation, mais aussi pour la société d'accueil. En ne valorisant pas les compétences effectivement maîtrisées, souvent acquises lors de parcours professionnels exigeants, la société se prive de ressources humaines précieuses, parfois dans des secteurs en pénurie de main-d'œuvre où ces savoirs pourraient répondre à des besoins économiques et sociaux urgents.

Les freins à la reconnaissance de diplôme sont souvent la conséquence de la sous-estimation des systèmes éducatifs étrangers, d'un manque d'évaluation des compétences non formelles ou informelles, ou encore de procédures administratives coûteuses, complexes et peu accessibles, notamment pour les personnes en vulnérabilité linguistique ou numérique.

1 <https://www.cire.be/publication/linteret-des-equivalences-de-diplomes/>

2 <https://www.cire.be/wp-content/uploads/2018/07/20180702-TEF-reconnaissance-qualifications-3.pdf>

3 <https://www.cire.be/publication/laces-a-lexercice-des-professions-reglementees-pour-les-personnes-formees-a-letranger>

4 https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_basisstatistieken.html

LE RISQUE D'UN POTENTIEL INEXPLOITÉ

En ne reconnaissant pas pleinement les compétences acquises à l'étranger, la Belgique perd l'opportunité précieuse de tirer parti des compétences, des savoirs, des expériences développées par des personnes à l'extérieur de ses frontières. Le CIRÉ rappelle que l'équivalence des diplômes ne profite pas qu'à l'individu : elle est aussi un investissement collectif, une façon de mobiliser un capital humain déjà acquis, sans devoir repartir de zéro.

Quand des personnes sont bloquées par des barrières administratives, l'économie et la société dans son ensemble sont perdantes, en termes de compétences disponibles, mais aussi en termes de cohésion sociale, de justice et de reconnaissance.

LE CONSTAT DU DÉSENGAGEMENT - OU D'UNE NEUTRALITÉ CONFORTABLE - DE BEAUCOUP D'ENTREPRISES

Pour l'instant, beaucoup d'acteurs économiques restent dans une posture de passivité ou de retrait face aux enjeux de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. Pourtant, ce retrait a un coût social réel : il contribue à la reproduction des inégalités structurelles et à la sous-utilisation de compétences nécessaires au tissu économique.

Certaines initiatives existent, telles que des partenariats entre entreprises et structures d'insertion socioprofessionnelle, des dispositifs de mentorat ou de parrainage en entreprise. Mais elles sont rares, ponctuelles, ou limitées à certains secteurs ou territoires. Des projets comme HospiJobs⁵, porté par l'IRFAM, qui facilite l'accès de personnes migrantes aux métiers hospitaliers via des parcours combinant formation, accompagnement et mise en relation avec les employeur-euses, ou encore l'initiative d'IKEA Belgique⁶, qui prépare des réfugié-es à l'entrée sur le marché du travail à travers des stages, du coaching et un accompagnement linguistique, montrent pourtant qu'une implication active des entreprises est possible et porteuse de résultats concrets.

Les Centres Régionaux d'Intégration (CRI) soulignent à ce titre la nécessité de rapprochements durables entre structures d'insertion, institutions publiques et entreprises, afin de construire de véritables ponts vers l'emploi et d'inclure les compétences des personnes migrantes⁷. Mais ces initiatives restent fragiles, dépendantes de financements instables ou de la volonté de quelques employeur-euses engagé-es, ce qui limite leur portée et leur pérennité. Face à ce constat, il est essentiel de repenser le rôle des entreprises, non en tant qu'acteurs périphériques, mais en tant que partenaires à part entière de la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger et de la transformation sociale qu'elle implique.

5 <https://www.irfam.org/hospijobs/>

6 <https://press.ikea.be/ikea-belgique-prepare-les-refugies-au-marche-du-travail-1fhkcc>

7 <https://www.irfam.org/inclure-les-personnes-dorigine-etrangere-a-lemploi-en-wallonie-bruxelles/>

LE RÔLE QUE DOIVENT (ET POURRAIENT) JOUER LES ENTREPRISES : DE L'ACTIVATION VOLONTAIRE À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE

Pour que la reconnaissance des compétences des personnes migrantes devienne une réalité inclusive, les entreprises doivent passer d'un rôle passif à un rôle actif, dans un cadre partagé, solidaire et démocratique. Voici plusieurs pistes qui pourraient être développées.

COLLABORER À L'ÉVALUATION ET À LA VALIDATION DES COMPÉTENCES

L'un des leviers majeurs pour la reconnaissance des savoir-faire acquis hors du cadre formel est la validation des compétences (VDC), un dispositif qui permet à toute personne d'obtenir un titre de compétence reconnu officiellement, après une épreuve pratique qui atteste de sa maîtrise de compétences professionnelles réelles.

Les entreprises peuvent jouer un rôle actif et concret dans ce processus et ce, à plusieurs niveaux. Elles peuvent intégrer la VDC dans leur politique de gestion des ressources humaines, pour mieux connaître et valoriser les compétences réellement mobilisées sur le terrain, structurer les parcours professionnels, ou soutenir l'évolution de leurs équipes.

Concrètement, par une convention avec un Centre de validation agréé, les épreuves peuvent être organisées sur le lieu de travail, ce qui facilite l'évaluation en situation réelle et réduit les obstacles logistiques pour la personne évaluée. Les entreprises participent aussi indirectement à la qualité et à la pertinence de l'évaluation : les épreuves s'appuient sur des référentiels construits avec les secteurs professionnels et un jury, composé de professionnel·les expérimenté·es, garantit que le titre reflète fidèlement les compétences du métier.

Cette participation active des entreprises, en offrant un cadre d'évaluation en situation, en structurant la démarche au sein de l'organisation et en s'appuyant sur l'expertise métier pour orienter les référentiels, garantit que les évaluations restent pertinentes pour le monde du travail et créent un lien concret entre compétences reconnues et débouchés professionnels.

METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS INTERNES DE RECONNAISSANCE ET DE MOBILITÉ

Dans certaines entreprises, on pourrait imaginer des dispositifs internes de reconnaissance : observer les compétences réelles (au-delà du diplôme), des personnes dès l'embauche, accorder des passerelles internes, proposer des dispositifs d'essai ou de tutorat, reconnaître la valeur de l'expérience acquise à l'étranger...

Par exemple, une personne migrante pourrait être recrutée dans une position « de transition », où ses compétences sont évaluées sur le terrain, avec la promesse de pouvoir monter en grade ou d'obtenir un poste adéquat aux savoir-faire qu'elle a pu démontrer. Ce type de mécanisme relève d'une responsabilité sociale de l'entreprise, qui accepte de prendre un « pari de reconnaissance ».

S'ENGAGER DANS DES PARTENARIATS AVEC LES STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les associations, les structures d'insertion socioprofessionnelle, les services publics de l'emploi et les acteurs comme le CIRÉ sont déjà bien impliqués dans le parcours de reconnaissance des compétences. Les entreprises pourraient renforcer leur rôle en devenant actrices de terrain dans des partenariats durables. Ces partenariats pourraient inclure :

- ★ la co-construction de formations ou de modules de remise à niveau
- ★ l'accueil de stagiaires ou de personnes en transition qui cumulent reconnaissance administrative et insertion pratique
- ★ le parrainage ou le mentorat de personnes migrantes entrantes
- ★ une participation aux instances de concertation locale (CRI, bassins emploi-formation, etc.) pour faire entendre les besoins du marché du travail en matière de reconnaissance.

Quand les entreprises s'engagent ainsi, elles contribuent à l'adaptation de leurs propres ressources humaines, mais aussi à transformer le système vers plus d'équité.

ADAPTER LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'un des freins majeurs, souvent invisible, est la manière dont les entreprises structurent leurs processus de recrutement : critères stricts de diplôme, présélection automatique, grille de compétences fermée, manque de reconnaissance de formes informelles d'apprentissage... Les biais cognitifs (préjugés, stéréotypes, orientation vers les profils « connus ») jouent également.

Pour une vraie reconnaissance, les entreprises doivent :

- ★ élaborer des grilles de compétences ouvertes qui reconnaissent les expériences, les savoir-faire informels ou pluriels
- ★ former les responsables RH aux questions de diversité, d'équité, de reconnaissance interculturelle
- ★ mettre en place des périodes de stages en entreprise ou de mise en situation pour observer concrètement les compétences, sans recourir uniquement au diplôme
- ★ diversifier les canaux de recrutement, pour toucher des talents moins « visibles » dans les circuits classiques
- ★ valoriser la mobilité interne et offrir des plans de formation pour que les salarié-es puissent faire reconnaître ce qu'ils savent déjà, ou progresser vers des qualifications plus élevées.

Ces pratiques relèvent d'un choix éthique et stratégique : reconnaître la richesse des parcours divers, donner une chance réelle et in fine, améliorer la qualité et la motivation des équipes.

REGARDER AILLEURS POUR MIEUX COMPRENDRE NOS PROPRES MARGES DE PROGRESSION

Dans plusieurs pays européens, la reconnaissance des compétences des personnes migrantes est plus étroitement intégrée aux systèmes de formation professionnelle et à la participation des entreprises. Ces expériences offrent des pistes précieuses pour repenser le modèle belge, encore trop cloisonné entre sphères administrative, éducative et économique.

En **Allemagne**, le système dual, combinant formation théorique en école et apprentissage en entreprise, place l'entreprise au cœur du processus d'acquisition et de reconnaissance des compétences. Depuis la loi *Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz* de 2012, tout-e travailleur-euse formé-e à l'étranger peut faire évaluer ses qualifications professionnelles, même sans preuve complète de diplôme. Ce mécanisme, soutenu par les chambres de commerce et d'industrie, a vu près de 365.000 dossiers déposés entre 2021 et 2022, avec 52.300 reconnaissances acquises en 2022. Ce modèle renforce la cohérence entre compétences réelles et besoins du marché du travail, tout en offrant aux entreprises une main-d'œuvre qualifiée rapidement mobilisable⁸.

En **Autriche**, le système dual associe écoles professionnelles et entreprises, avec la *Wirtschaftskammer Österreich* (WKO), actrice centrale de validation des compétences. L'*Integrationsjahr*, porté par le Service public de l'emploi (AMS) et la WKO, combine cours de langue, orientation et stage en entreprise pour favoriser l'accès des réfugié-es à l'apprentissage et à l'emploi. Ce modèle montre qu'une coopération étroite entre acteurs économiques et publics renforce la reconnaissance des savoirs et l'inclusion professionnelle des personnes migrantes⁹.

8 <https://www.kooperation-international.de/en/news/detail/info/recognition-of-foreign-professional-qualifications-in-germany>

9 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/07/working-together-for-local-integration-of-migrants-and-refugees-in-vienna_g1993277/9789264304147-en.pdf

En **France**, les entreprises sont des actrices clés du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Elles identifient les salarié-es pouvant valoriser leur parcours, les accompagnent dans la constitution de leur dossier et financent la démarche via les Opérateurs de Compétences, ou le plan de développement des compétences. Elles peuvent aussi accorder du temps de travail rémunéré pour la préparation et les épreuves. Les branches professionnelles et les employeur-euses participent à l'élaboration des référentiels de métiers et de certifications inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), contribuant ainsi à définir ce qui est reconnu comme compétence certifiable.

Depuis la réforme de 2023, le lancement de la plateforme France VAE simplifie les procédures et encourage les VAE collectives au sein des entreprises, tout en ouvrant le dispositif aux personnes en recherche d'emploi, aux indépendant-es et aux réfugié-es, renforçant ainsi la dimension inclusive du modèle français¹⁰.

Au **Royaume-Uni**, les entreprises jouent un rôle central dans les apprentissages : elles définissent, via les Apprenticeship Standards, les compétences, connaissances et comportements requis pour un métier donné¹¹. Ces standards sont développés en collaboration avec plus de 700 employeur-euses dans le cadre du dispositif « trailblazer »¹². Une fois le parcours achevé, la certification ne peut être délivrée qu'après un examen final indépendant (« endpoint assessment ») attestant de la compétence professionnelle. Cette approche favorise l'employabilité et permet que les formations soient plus adaptées aux besoins des entreprises. Toutefois, comme ces standards sont très liés aux métiers et aux secteurs, la reconnaissance et la visibilité de ces certifications peuvent varier selon le domaine professionnel et l'entreprise.

En **Suisse**, le système de formation professionnelle initiale repose sur un modèle dual performant (apprentissage en entreprise + formation en école professionnelle). Le titre de Certificat fédéral de capacité (CFC) est un diplôme fédéral, reconnu dans toute la Confédération. Concernant le financement, selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OECD), environ 60% des coûts de la formation professionnelle sont à la charge des entreprises formatrices, les 40% restants étant supportés par les pouvoirs publics¹³.

En matière d'intégration des réfugié-es et de reconnaissance des qualifications étrangères, la Suisse met en œuvre divers dispositifs : une plateforme d'information (« recognition.swiss ») pour la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères et des programmes spécifiques (pré-apprentissages, subventions à l'employeur-euse) visant à faciliter l'accès des réfugié-es à l'alternance¹⁴.

Ces comparaisons montrent que la réussite d'un système de reconnaissance dépend moins de la multiplication des procédures, que de la cohérence institutionnelle et de la participation active des entreprises à la définition et à la validation des compétences. Si la Belgique tend encore à séparer le monde du travail de celui de la formation, d'autres pays ont réussi à tisser un réseau plus fluide entre l'expérience, l'apprentissage et la certification. Reproduire ces logiques d'interconnexion pourrait constituer un levier majeur pour valoriser les savoirs des personnes migrantes et renforcer à la fois leur inclusion et la compétitivité du tissu économique local.

¹⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/reconversions-et-evolutions-professionnelles-lancement-de-la-version-beta-de-france-vae>

¹¹ <https://www.britishcouncil.org/education/skills-employability/skills-policy/about-tvet/what-is-the-role-of-employers>

¹² <https://www.gov.uk/government/news/more-than-700-employers-to-design-top-quality-apprenticeships>

¹³ <https://www.bibb.de/en/146611.php>

¹⁴ <https://www.recognition.swiss/>

EFFETS ESComPTÉS ET LIMITES : VERS UNE INTÉGRATION RÉELLE ET RESPECTUEUSE

IMPACT SUR L'INTÉGRATION INDIVIDUELLE ET LA DIGNITÉ

Cette reconnaissance, au-delà de l'obtention formelle d'un diplôme, est un acte de visibilisation et d'émancipation. Il s'agit de recouvrer la dignité de ses savoirs, de ses années d'efforts, de ne plus être jugé·e comme « sans valeur », mais comme contributeur·rice. C'est un pas crucial vers la pleine participation citoyenne.

Quand une entreprise accepte de prendre en compte ce bagage, elle contribue à restaurer la confiance, à rompre les injonctions de « recommencer à zéro » et à créer un lien de respect mutuel. Ce lien est essentiel pour la stabilité sociale et l'appropriation de la citoyenneté économique.

CONTRIBUTION À UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE ET PRODUCTIVE

Quand les talents sont reconnus et mobilisés, ce n'est pas seulement l'individu qui gagne, mais toute la collectivité. Une telle approche permet :

- ★ de réduire les « talents perdus » ou sous-utilisés
- ★ d'accroître la diversité des compétences en entreprise, ce qui favorise l'innovation
- ★ de renforcer la cohésion sociale, en évitant les ressentiments liés aux inégalités structurelles
- ★ de légitimer le discours de justice sociale dans le monde économique : l'entreprise n'est pas un simple lieu de profit, mais une actrice de transformation sociale.

LES FREINS PERSISTANTS ET LES RISQUES DE MARCHANDISATION

Malgré les possibilités d'ouverture, plusieurs obstacles subsistent :

- ★ coûts et investissements : reconnaître des compétences « hors diplôme » peut demander du temps, de l'accompagnement, des dispositifs d'évaluation. Certain·es employeur·euses peuvent y renoncer pour des raisons économiques
- ★ résistance culturelle : les structures, les mentalités ou les processus établis dans l'entreprise peuvent résister aux innovations dans les modes de recrutement ou de reconnaissance
- ★ risque de sous-évaluation : si la reconnaissance est instrumentalisée, l'entreprise pourrait en proposer des formes très partielles pour bénéficier d'une main-d'œuvre « à bas coût », sans valoriser réellement les compétences (par exemple, proposer des postes moins qualifiés malgré le potentiel)
- ★ déséquilibre de pouvoir : la personne migrante est dans une relation de dépendance, ce qui peut limiter sa marge de négociation, ou sa capacité à faire valoir une reconnaissance juste.

Pour contrer ces obstacles, la reconnaissance ne peut être verticale, imposée par l'employeur·euse. Elle doit s'accompagner d'espaces de dialogue, de référents, d'instances tierces (associatives, institutionnelles) qui garantissent une évaluation équitable et transparente.

RECOMMANDATIONS POUR UNE POLITIQUE CONCERTÉE AVEC LES ENTREPRISES

Pour que l'entreprise devienne un véritable moteur de reconnaissance et d'intégration des compétences étrangères, un cadre politique, institutionnel et social doit être mis en place. Nous proposons quelques pistes ci-dessous.

INCITATIONS ET CADRES INCITATIFS

- ★ primes ou subventions pour les entreprises qui adoptent des mécanismes de reconnaissance, de validation, ou de mentorat pour les personnes migrantes
- ★ valorisation publique (labels, distinctions) pour les entreprises engagées dans l'intégration des compétences issues de la migration
- ★ allègements fiscaux ou avantages pour les entreprises investissant dans la valorisation des parcours divers.

MEILLEURE RÉGULATION DES PROCÉDURES D'ÉQUIVALENCE

Les services publics d'équivalence doivent être accessibles, transparents, rapides et souples. Le CIRÉ réclame notamment la gratuité pour les personnes en situation de précarité, des modalités hors ligne pour les personnes en fracture numérique, ainsi que des procédures accélérées pour les diplômes liés à des métiers en pénurie.

FORMATION ET SENSIBILISATION DES ACTEUR·RICES RH

Les responsables des ressources humaines doivent être sensibilisé·es aux enjeux de diversité, d'équité, de reconnaissance interculturelle. Ils doivent être formé·es à des pratiques non discriminatoires, capables de saisir les compétences informelles et d'ouvrir leur regard aux parcours non linéaires.

RENFORCEMENT DES PARTENARIATS LOCAUX

Les CRI, les associations d'insertion, les services publics de formation et les entreprises doivent être organisés en écosystèmes locaux. Les dispositifs co-construits (parcours mixtes, stages avec reconnaissance, mentorat) sont plus efficaces si les acteur·rices se connaissent, échangent et œuvrent de concert, sur un territoire ou un bassin emploi-formation.

Les CRI rappellent qu'il faut « décloisonner les secteurs marchand et non marchand » et rapprocher les structures d'insertion et les entreprises pour qu'elles coopèrent réellement¹⁵.

SUIVI, ÉVALUATION ET JUSTICE PROCÉDURALE

Il est crucial de mesurer l'impact des dispositifs de reconnaissance mis en place par les entreprises, par exemple le nombre de personnes migrantes promues, reconnues, mobilisées, dans des postes correspondant à leur profil. Ces évaluations doivent être transparentes, participatives (impliquant les personnes concernées) et publiquement accessibles.

Enfin, les mécanismes de reconnaissance doivent garantir des recours (en cas de différence de traitement ou de contestation) et s'inscrire dans une logique démocratique et de droits et pas uniquement dans une logique d'entreprise.

¹⁵ <https://www.irfam.org/inclure-les-personnes-dorigine-etrangere-a-lemploi-en-wallonie-bruxelles/>

CONCLUSION : FAIRE DE L'ENTREPRISE UN PARTENAIRE D'ÉMANCIPATION

Si l'on souhaite qu'une société soit à la fois diverse, solidaire et juste et que l'on poursuit l'objectif de répondre autant que possible aux besoins de main-d'œuvre des entreprises, il faut que les compétences ne soient pas bloquées par des barrières administratives. L'entreprise, en tant qu'actrice majeure de la vie professionnelle, porte une responsabilité et un potentiel de transformation. Mais ce potentiel ne se déploiera que si elle accepte de rompre avec les logiques commodes de neutralité et si les pouvoirs publics, les associations et les institutions veillent à encadrer, encourager et démocratiser ce rôle.

Par une reconnaissance réelle, pertinente et équitable des compétences des personnes étrangères, l'intégration est moins un idéal abstrait qu'un projet collectif concret : donner à chacun-e la possibilité, non pas de « s'adapter » », mais de participer, d'apporter, de décider.



Coordination et Initiatives pour Réfugié·es et Étranger·ères

Créé en 1954, le CIRÉ est une structure de coordination pluraliste réunissant des organisations aussi diversifiées que des services sociaux d'aide aux demandeur·euses d'asile, des organisations syndicales, des services d'éducation permanente et des organisations internationales. L'objectif poursuivi est de réfléchir et d'agir de façon concertée sur des questions liées à la migration en Belgique.

CIRÉ asbl

rue du Vivier, 80-82 | B-1050 Bruxelles

t +32 2 629 77 10 | cire.be | cire@cire.be



Votre **soutien** compte ! Faites **un don**

IBAN : BE91 7865 8774 1976 - BIC : GKCCBEBB

Les organisations membres

Aide aux personnes déplacées (APD)	Interrégionale wallonne FGTB
Amnesty international	Jesuit refugee service – Belgium (JRS)
Association pour le droit des étrangers (ADDE)	Médecins du Monde
BePax	Mentor Jeunes
Cap migrants	Mentor Escal
Caritas international	Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (MRAX)
Centre d'éducation populaire André Genot (CEPAG)	Mouvement ouvrier chrétien (MOC)
Centre social protestant	L'Olivier 1996
Centre des Immigrés Namur-Luxembourg (CINL)	Le monde des possibles
Convivium	Présence et action culturelles (PAC)
Croix-Rouge francophone de Belgique (département accueil des demandeurs d'asile)	Point d'appui
CSC Bruxelles-Hal-Vilvorde	Service social des Solidarités (SESO)
CSC Nationale	Service social juif (SSJ)
Équipes populaires	Singa Bruxelles
DisCRI asbl	Union des Progressistes Juifs de Belgique (UPJB)
FGTB Bruxelles	