Au-delà des équivalences de diplômes

Reconnaître les compétences & expériences acquises à l'étranger



Une analyse comparative des pratiques européennes

novembre 2026

CIRÉ

Sommaire

Introduction 3

Les modèles européens de valorisation des compétences professionnelles acquises à l'étranger 9

France : un modèle fondé sur la transformation de l'expérience professionnelle en certification 11

Pays-Bas : un modèle centré sur la reconnaissance des compétences et l'employabilité 20

Allemagne : un modèle où l'expérience professionnelle peut compenser les différences de qualification 27

Royaume-Uni : un modèle flexible fondé sur la reconnaissance des acquis et la responsabilité des acteur·rices 32

Espagne : un modèle fondé sur la reconnaissance des compétences professionnelles et l'intégration dans le système de formation professionnelle 39

Le rôle du catalogue national des qualifications professionnelles 44

La Belgique face aux cinq pays comparés 46

Chapitre comparatif transversal : la valorisation de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger en Europe : quels modèles et quels enseignements pour la Belgique ? 48

Conclusion 62

Cette étude a été rédigée par Olivier Beernaert

Éditrice responsable : Sotieta Ngo - tous droits réservés - CIRÉ asbl 2026 - *cire.be*

Introduction

Contexte de l'étude

L'intensification des mobilités internationales, la mondialisation des marchés du travail et l'augmentation des migrations de travail et de protection internationale conduisent les États européens à être confrontés à une question récurrente : comment reconnaître les compétences des personnes formées et expérimentées à l'étranger lorsque leur diplôme ne peut être reconnu intégralement ?

Traditionnellement, la reconnaissance des qualifications étrangères repose sur une comparaison académique entre un diplôme obtenu à l'étranger et un diplôme national. Cette démarche permet d'établir un niveau de qualification, ou de vérifier si une formation répond aux exigences nationales d'une profession donnée. Toutefois, dans de nombreuses situations, cette comparaison ne permet pas d'aboutir à une reconnaissance complète.

Les différences entre les systèmes d'enseignement, les contenus de formation, les volumes horaires, les compétences attendues, ou encore les modalités d'évaluation peuvent conduire les autorités compétentes à constater des différences substantielles entre la qualification étrangère et son équivalent national. Ces différences sont particulièrement fréquentes pour les diplômes obtenus hors de l'Union européenne. Mais elles peuvent également concerner certains diplômes européens lorsque les professions sont fortement réglementées, ou lorsque les cursus présentent des spécificités nationales. La Convention de Lisbonne sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur[1] souligne d'ailleurs que la reconnaissance peut être refusée lorsqu'il existe des différences substantielles entre les qualifications comparées.

Cette situation ne signifie pourtant pas que les personnes concernées sont dépourvues des compétences nécessaires pour mobiliser pleinement leurs compétences dans leur domaine professionnel et pouvoir exercer leur profession. Bien au contraire, nombre d'entre elles disposent d'une expérience professionnelle parfois longue, acquise dans leur pays d'origine ou dans d'autres États, qui a permis le développement de compétences techniques, organisationnelles et relationnelles comparables à celles attendues dans le pays d'accueil.

Cette réalité met en évidence les limites d'une approche exclusivement fondée sur les diplômes. Elle interroge la capacité des systèmes nationaux à reconnaître non seulement les apprentissages formels sanctionnés par un diplôme, mais également les compétences développées au cours de la vie professionnelle.

Cette problématique est particulièrement importante dans le contexte migratoire. L'OCDE[2] souligne que la sous-utilisation des qualifications des personnes immigrées constitue un enjeu économique et social majeur. Les difficultés de reconnaissance des qualifications étrangères contribuent au déclassement professionnel et conduisent de nombreux·ses travailleur·euses qualifié·es à occuper des emplois très inférieurs à leur niveau réel de compétences. L'organisation considère dès lors que les dispositifs de reconnaissance des acquis et des qualifications constituent un levier essentiel pour améliorer l'intégration professionnelle des personnes migrantes.

1 Conseil de l'Europe, & UNESCO. (1997). Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne. Lisbonne, 11 avril 1997. *https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=165*

2 Organisation de coopération et de développement économiques. (2023). International migration outlook 2023. OECD Publishing. *https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/10/international-migration-outlook-2023_ofaed233/b0f40584-en.pdf*

Positionnement du CIRÉ et du service TEF

Cette étude s'inscrit dans l'expérience développée par le CIRÉ, et plus particulièrement par son service Travail, Équivalences et Formation (TEF). Depuis plusieurs années, le TEF accompagne des personnes ayant acquis des formations et des expériences professionnelles à l'étranger dans leurs démarches de valorisation de leurs compétences en Belgique.

L'accompagnement proposé concerne notamment les procédures de reconnaissance académique des diplômes étrangers, à travers une information et un soutien dans les démarches d'équivalence auprès des autorités compétentes. Toutefois, l'expérience de terrain du TEF montre que la reconnaissance d'un diplôme ne constitue qu'une étape parmi d'autres dans un parcours d'insertion professionnelle. Selon les situations individuelles, les projets professionnels et les métiers visés, une personne peut également être orientée vers d'autres mécanismes de valorisation des compétences acquises à l'étranger : reconnaissance professionnelle, validation des compétences, reprise de formation, accès à des parcours de qualification complémentaires, ou dispositifs permettant de faire reconnaître une expérience professionnelle.

Cette approche globale des parcours permet au TEF d'observer concrètement les articulations, les complémentarités, mais également les limites entre les différents mécanismes de reconnaissance existants. Elle constitue le point de départ de cette étude comparative, qui vise précisément à analyser comment les États européens valorisent les compétences acquises à l'étranger lorsque la reconnaissance académique du diplôme ne permet pas, à elle seule, une intégration professionnelle correspondant au parcours antérieur des personnes.

De la reconnaissance des diplômes à la reconnaissance des compétences

Depuis une vingtaine d'années, les politiques européennes connaissent une évolution importante. Sans remettre en cause les mécanismes classiques de reconnaissance académique, elles accordent une place croissante à la reconnaissance des compétences, indépendamment de la manière dont celles-ci ont été acquises.

Cette évolution s'inscrit dans le développement des politiques européennes d'apprentissage tout au long de la vie (lifelong learning). Les compétences sont désormais considérées comme pouvant être acquises dans une grande diversité de contextes : enseignement supérieur, formation professionnelle, activité salariée, travail indépendant, bénévolat, engagement associatif, ou expérience professionnelle internationale.

Cette orientation a été consacrée par la Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel[3], qui invite les États membres à mettre en place des dispositifs permettant aux personnes :

- ★ d'identifier et de documenter les connaissances, aptitudes et compétences acquises en dehors des systèmes formels d'enseignement ;
- ★ de faire valider ces compétences ;
- ★ d'obtenir, lorsque cela est possible, une qualification complète ou partielle sur cette base.

Cette recommandation marque une évolution majeure. Elle reconnaît explicitement que les apprentissages réalisés en dehors des parcours éducatifs traditionnels (y compris ceux résultant d'expériences de mobilité internationale) peuvent constituer une base légitime pour accéder à une qualification, ou à une évolution professionnelle.

3 Conseil de l'Union européenne. (2012). Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel (2012/C 398/01). Journal officiel de l'Union européenne, C398, 1-5. *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32012H1222(01)*

Le CEDEFOP[4], chargé d'accompagner les États membres dans la mise en œuvre de cette recommandation, souligne que la validation des apprentissages non formels et informels ne constitue pas un dispositif unique, mais un ensemble de mécanismes permettant d'identifier, de documenter, d'évaluer et de certifier les compétences acquises tout au long de la vie.

Une distinction nécessaire entre trois mécanismes de reconnaissance

La littérature scientifique et les politiques publiques utilisent fréquemment des notions proches, qui renvoient pourtant à des réalités différentes. Afin d'éviter toute confusion, cette étude distingue trois mécanismes.

La reconnaissance académique consiste à évaluer un diplôme obtenu à l'étranger afin de déterminer son niveau, ou sa comparabilité avec une qualification nationale. Elle est généralement assurée par les centres ENIC-NARIC, ou par les ministères compétents. Son objet est le diplôme lui-même.

La reconnaissance professionnelle vise, quant à elle, l'accès à une profession, en particulier lorsqu'elle est réglementée. Elle repose souvent sur la directive 2005/36/CE[5] pour les professions concernées au sein de l'Union européenne, ou sur des législations nationales pour les qualifications acquises dans des pays tiers. Dans ce cadre, l'expérience professionnelle peut parfois compenser certaines différences de formation.

Enfin, ce que nous appellerons « les alternatives », des dispositifs comme la validation des acquis de l'expérience (VAE), la validation des compétences (VDC), la Recognition of Prior Learning (RPL), l'Erkenning van Verworven Competenties (EVC), ou les procédures allemandes de validation poursuivent un objectif différent. Elles cherchent à reconnaître les compétences réellement acquises par une personne, indépendamment de la manière dont elles ont été obtenues. Elles peuvent conduire à une certification, à une reconnaissance partielle, à une dispense de formation, ou à une meilleure valorisation sur le marché du travail.

Ces trois mécanismes sont complémentaires, mais ne répondent pas aux mêmes finalités. Une personne peut ainsi obtenir une reconnaissance académique limitée de son diplôme, tout en faisant pleinement reconnaître son expérience professionnelle.

4 Centre européen pour le développement de la formation professionnelle - CEDEFOP. (2023). European guidelines for validating non-formal and informal learning - Third edition. Publications Office of the European Union. *https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3093*

5 Parlement européen, & Conseil de l'Union européenne. (2005). Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (version consolidée). EUR-Lex. *https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:fr:PDF*

Problématique de la recherche

La plupart des études consacrées à la reconnaissance des qualifications étrangères s'intéressent principalement aux procédures d'équivalence des diplômes, ou à la reconnaissance des professions réglementées.

En revanche, peu de travaux analysent de manière comparative la façon dont les États utilisent l'expérience professionnelle acquise à l'étranger comme mécanisme alternatif ou complémentaire, lorsque la reconnaissance académique est impossible ou incomplète.

La présente recherche s'inscrit dans cette perspective.

Elle vise à répondre à la question suivante : dans quelle mesure les États européens permettent-ils de valoriser l'expérience professionnelle acquise à l'étranger, lorsqu'une reconnaissance académique complète du diplôme n'est pas possible ?

Au-delà de l'existence de dispositifs de validation, il s'agit d'analyser la place effectivement accordée à l'expérience étrangère dans les procédures nationales de reconnaissance, ainsi que les objectifs poursuivis par ces dispositifs.

Intérêt scientifique et intérêt pour la Belgique

Contrairement à plusieurs pays étudiés, la Belgique dispose déjà d'un ensemble développé de dispositifs intervenant dans la reconnaissance des qualifications, la validation des compétences, la reconnaissance professionnelle et la formation. Toutefois, ces dispositifs se sont construits progressivement, sous l'effet de réformes successives et dans un contexte institutionnel fortement décentralisé.

Il en résulte un paysage composé de nombreux acteur·rices (services d'équivalence, centres ENIC-NARIC, dispositifs de validation des compétences, processus de valorisation des acquis de l'expérience, organismes sectoriels, opérateur·rices de formation, autorités compétentes pour les professions réglementées), dont les interventions restent encore insuffisamment articulées.

Cette situation ne traduit pas une absence d'outils, mais une difficulté de coordination. Dès lors, la question n'est plus uniquement de savoir quels dispositifs existent, mais comment ils peuvent être mobilisés de manière cohérente dans le parcours d'une personne formée ou expérimentée à l'étranger.

La comparaison internationale offre à cet égard un double intérêt. Elle permet, d'une part, de mettre en perspective les choix opérés par d'autres États européens et, d'autre part, d'identifier des principes d'organisation susceptibles de renforcer l'efficacité du système belge sans nécessairement créer de nouveaux dispositifs.

Objectifs de l'étude

Cette étude poursuit quatre objectifs.

1. Premièrement, identifier les mécanismes officiels permettant de reconnaître l'expérience professionnelle acquise à l'étranger dans chacun des pays étudiés.
2. Deuxièmement, analyser la manière dont ces mécanismes s'articulent avec les procédures classiques de reconnaissance académique des diplômes.
3. Troisièmement, évaluer dans quelle mesure l'expérience professionnelle peut constituer une alternative lorsque le diplôme ne peut être reconnu totalement.
4. Enfin, comparer les philosophies nationales qui sous-tendent ces dispositifs, afin d'identifier différents modèles européens de valorisation de l'expérience.

Méthodologie

L'étude adopte une approche qualitative et comparative fondée exclusivement sur des sources officielles, institutionnelles et scientifiques. L'analyse approfondie porte sur cinq pays dont les dispositifs présentent une proximité particulière avec le contexte belge : la France, les Pays-Bas, l'Allemagne, le Royaume-Uni et l'Espagne.

Elle est complétée par un éclairage sur la Suède et l'Irlande, retenues non comme d'autres modèles institutionnels directement comparables, mais pour l'intérêt de leurs parcours sectoriels accélérés articulant identification des compétences, compléments ciblés et accès à l'emploi.

Pour chacun des cinq pays étudiés de manière approfondie (France, Pays-Bas, Allemagne, Royaume-Uni et Espagne), l'analyse repose sur :

- ★ les textes législatifs et réglementaires applicables ;
- ★ les publications des ministères compétents ;
- ★ les centres ENIC-NARIC nationaux ;
- ★ les organismes responsables de la validation des compétences ;
- ★ les rapports du Cedefop ;
- ★ les documents de la Commission européenne ;
- ★ les recommandations du Conseil de l'Union européenne ;
- ★ les publications de l'OCDE relatives à la reconnaissance des qualifications et à l'intégration des personnes migrantes.

L'analyse est structurée autour d'une grille commune comprenant cinq dimensions :

1. le cadre juridique ;
2. les mécanismes de valorisation de l'expérience ;
3. la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger ;
4. l'articulation avec la reconnaissance académique des diplômes ;
5. les forces et limites du système.

Cette méthode permet d'aller au-delà d'une description des dispositifs nationaux pour mettre en évidence les différentes conceptions européennes de la reconnaissance des compétences.

Les éclairages suédois et irlandais font l'objet d'une analyse plus ciblée : ils ne reprennent pas l'ensemble de la grille nationale, mais examinent la transférabilité d'un parcours intégré combinant cartographie des compétences, validation, langue professionnelle, formation complémentaire et mise en relation avec les employeur·euses

Hypothèse de recherche

L'hypothèse qui guide cette étude est que, si les cinq États étudiés reconnaissent désormais l'intérêt de valoriser l'expérience professionnelle acquise à l'étranger, ils poursuivent des finalités différentes.

La France privilégie une logique de certification, en permettant l'obtention d'une qualification nationale sur la base de l'expérience. Les Pays-Bas mettent davantage l'accent sur l'employabilité et la reconnaissance des compétences. L'Allemagne utilise principalement l'expérience comme mécanisme de compensation dans les procédures de reconnaissance des qualifications professionnelles. Le Royaume-Uni adopte une approche plus décentralisée et flexible, laissant une place importante aux établissements d'enseignement, aux organismes certificateurs et aux employeur·euses. Enfin l'Espagne développe une politique visant à mieux reconnaître les compétences acquises en dehors des parcours éducatifs classiques.

La comparaison de ces cinq modèles permettra d'identifier les convergences et les divergences des politiques européennes de valorisation de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger. Les exemples suédois et irlandais permettront, en complément, d'examiner une logique distincte : non pas la création d'un mécanisme supplémentaire de reconnaissance, mais l'intégration de plusieurs outils dans des parcours sectoriels accélérés vers l'emploi.

Les modèles européens de valorisation des compétences professionnelles acquises à l'étranger

Dans l'ensemble des pays européens, les politiques de reconnaissance des qualifications ont connu une évolution profonde au cours des deux dernières décennies. Historiquement, les mécanismes nationaux étaient principalement conçus pour répondre à une question académique : déterminer si une qualification obtenue dans un autre pays pouvait être considérée comme équivalente à une qualification nationale. Cette approche, centrée sur la comparaison des diplômes, demeure aujourd'hui indispensable, notamment pour l'accès aux professions réglementées et à certains parcours de formation. Elle constitue le socle des systèmes de reconnaissance académique développés dans le cadre du réseau ENIC-NARIC et s'inscrit dans les principes de la Convention de Lisbonne de 1997 sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur.

Toutefois, cette logique montre rapidement ses limites lorsqu'elle est confrontée aux parcours professionnels des personnes ayant développé une partie importante de leurs compétences en dehors des systèmes nationaux de formation. Les différences entre les programmes d'enseignement, les référentiels de compétences, les modalités d'évaluation, ou encore les conditions d'exercice des professions conduisent fréquemment à des reconnaissances partielles, voire à des refus de reconnaissance académique. Or ces décisions ne traduisent pas nécessairement une insuffisance de compétences professionnelles. Elles expriment avant tout l'impossibilité d'établir une correspondance satisfaisante entre deux systèmes éducatifs.

Cette distinction est fondamentale. Une reconnaissance académique limitée ne signifie pas qu'une personne ne possède pas les compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. De nombreuses personnes migrantes qualifiées disposent d'une expérience significative acquise dans leur pays d'origine ou dans d'autres États, expérience qui leur a permis de développer des compétences techniques, organisationnelles, relationnelles, ou managériales pleinement mobilisables dans le pays d'accueil. La difficulté réside alors moins dans l'absence de compétences, que dans leur visibilité et leur traduction au regard des référentiels nationaux.

Cette évolution des problématiques a conduit les institutions européennes à promouvoir progressivement une approche davantage centrée sur les compétences. La Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 20 décembre 2012 relative à la validation des apprentissages non formels et informels constitue une étape majeure dans cette évolution. Elle invite les États membres à développer des dispositifs permettant d'identifier, de documenter, d'évaluer et de certifier les compétences acquises tout au long de la vie, indépendamment du contexte dans lequel elles ont été développées. Les travaux du Cedefop ont par la suite précisé que cette validation ne devait pas être considérée comme une procédure unique, mais comme un ensemble cohérent de mécanismes complémentaires visant à rendre les compétences visibles et utilisables dans les parcours de formation et d'emploi.

Cette évolution ne s'est toutefois pas traduite par l'émergence d'un modèle européen uniforme. Chaque État a développé des réponses adaptées à son histoire institutionnelle, à son organisation du marché du travail et à son système de formation. Certains pays, comme la France, privilégient une logique de certification des compétences acquises par l'expérience. D'autres, comme les Pays-Bas, mettent davantage l'accent sur leur reconnaissance en vue de favoriser l'employabilité. L'Allemagne articule étroitement l'expérience professionnelle avec les procédures de reconnaissance des qualifications, tandis que le Royaume-Uni privilégie une approche plus décentralisée, fondée sur la reconnaissance des acquis par les établissements de formation et les employeur·euses. L'Espagne, enfin, a intégré progressivement la validation des compétences au sein de son système de formation professionnelle.

Ces différences institutionnelles ne doivent cependant pas masquer une convergence plus profonde. Dans l'ensemble des pays étudiés, la compétence est progressivement devenue un objet de reconnaissance autonome. Si le diplôme conserve une place centrale, notamment dans les professions réglementées, il n'est plus considéré comme l'unique preuve des capacités professionnelles d'une personne. L'expérience acquise au cours de la vie professionnelle tend désormais à être reconnue comme une source légitime d'apprentissage susceptible de produire des effets en matière de certification, de qualification ou d'accès à l'emploi.

Cette évolution répond également à des enjeux économiques. Les pénuries de main-d'œuvre observées dans plusieurs secteurs, le vieillissement démographique et les besoins croissants en compétences conduisent les États européens à mieux utiliser les qualifications disponibles. Dans ce contexte, la sous-utilisation des compétences des personnes formées à l'étranger apparaît non seulement comme une source d'inégalités individuelles, mais également comme un facteur d'inefficacité économique. Les politiques de reconnaissance des compétences poursuivent ainsi une double finalité : favoriser l'intégration professionnelle des personnes concernées et répondre aux besoins des marchés du travail.

L'analyse comparative développée dans cette première partie s'inscrit dans cette perspective. Elle ne vise pas à déterminer quel pays disposerait du meilleur système de reconnaissance, mais à comprendre les logiques qui sous-tendent les différents modèles européens, leurs forces, leurs limites et les enseignements qu'ils peuvent offrir au contexte belge. À cette fin, chacun des cinq pays retenus est étudié selon une grille d'analyse commune portant sur le cadre juridique, les mécanismes de valorisation de l'expérience, la place accordée aux compétences acquises à l'étranger, l'articulation avec la reconnaissance académique des diplômes et les principaux avantages et limites observés.

France : un modèle fondé sur la transformation de l'expérience professionnelle en certification

Articulation avec la reconnaissance académique des diplômes étrangers

Le système français distingue clairement deux procédures.

La reconnaissance académique[6]

Elle consiste à évaluer un diplôme étranger afin d'établir une comparaison avec un niveau français. Elle relève notamment du centre ENIC-NARIC France, rattaché à France Éducation international.

Cette procédure produit une attestation de comparabilité indiquant le niveau auquel le diplôme peut être rapproché dans le système français. Elle ne constitue toutefois pas une équivalence automatique donnant accès à tous les droits associés à un diplôme français.

La VAE (Validation des acquis de l'expérience)

La VAE poursuit une logique différente.

Elle ne reconnaît pas le diplôme étranger, mais permet d'obtenir une certification française sur la base de l'expérience.

Ces deux mécanismes peuvent donc être complémentaires :

- ★ une personne peut obtenir une attestation de comparabilité de son diplôme et compléter son parcours par une VAE ;
- ★ une personne dont le diplôme n'est pas reconnu peut néanmoins valoriser son expérience professionnelle.

Cette complémentarité constitue l'une des forces du système français.

Une approche originale en Europe : reconnaître l'expérience plutôt que comparer les diplômes

La France constitue l'un des systèmes européens (analysé dans cette étude) les plus avancés en matière de valorisation de l'expérience professionnelle. Sa particularité repose sur un principe différent de celui de la reconnaissance académique des diplômes étrangers : l'expérience professionnelle peut constituer une voie autonome d'accès à une certification nationale.

La VAE a été créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002[7], qui a introduit dans le Code du travail le principe selon lequel toute personne engagée dans la vie active peut faire valider les acquis de son expérience afin d'obtenir une certification professionnelle. Cette réforme a profondément modifié la conception française de la qualification, en reconnaissant que les compétences peuvent être acquises en dehors des parcours classiques de formation.

Le dispositif repose sur une idée centrale : une compétence acquise par l'expérience peut avoir la même valeur qu'une compétence acquise par une formation, dès lors qu'elle correspond au référentiel d'une certification reconnue. La VAE ne cherche donc pas à déterminer si un diplôme étranger est équivalent à un diplôme français. Elle cherche à vérifier si la personne maîtrise les compétences attendues pour obtenir une certification française donnée.

Cette distinction est fondamentale dans le cadre des parcours migratoires. Une personne dont le diplôme étranger ne peut pas être reconnu totalement peut néanmoins faire reconnaître les compétences développées pendant plusieurs années d'activité professionnelle.

6 France Éducation international. (s. d.). Reconnaissance des diplômes étrangers : l'attestation de comparabilité. Centre ENIC-NARIC France. *https://france-education-international.fr/hub/reconnaissance-de-diplomes*

7 République française. (2002). Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Journal officiel de la République française. *https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000408905/*

Selon le ministère du Travail, la VAE permet ainsi d'obtenir « tout ou partie d'une certification professionnelle » sur la base de l'expérience acquise, sans nécessairement suivre une formation correspondant à cette certification[8].

Le cadre juridique : une reconnaissance légale des apprentissages issus de l'expérience

Le cadre juridique français de la Validation des acquis de l'expérience est principalement défini par le Code du travail. Depuis la réforme introduite par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant création d'un service public de la VAE, l'article L6411-1 du Code du travail affirme le principe selon lequel toute personne peut demander la validation de son expérience afin d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle, dès lors que son activité est en rapport direct avec la certification visée. Le texte prévoit également la mise en place d'un service public de la VAE chargé d'orienter et d'accompagner les personnes dans leur démarche[9].

Cette évolution confirme une logique d'ouverture du dispositif. La VAE n'est pas conditionnée à la nationalité de la personne : aucun critère de nationalité française ou européenne n'est exigé pour accéder à la procédure. Le dispositif repose avant tout sur la capacité du/de la candidat·e à démontrer que son expérience correspond aux compétences attendues par la certification visée.

Le cadre juridique ne limite par ailleurs pas explicitement l'expérience prise en compte aux activités réalisées sur le territoire français. En pratique, une expérience professionnelle acquise à l'étranger peut donc être valorisée dès lors qu'elle permet d'apporter des éléments démontrant la maîtrise des compétences associées à la certification demandée. Cette possibilité constitue un levier particulièrement pertinent pour les personnes migrantes qualifiées, dont les parcours professionnels ont souvent été construits dans plusieurs contextes nationaux.

La VAE couvre également une diversité de formes d'expérience : activités salariées, activités non salariées, activités bénévoles ou volontaires, ainsi que d'autres expériences permettant d'attester des compétences acquises en lien avec la certification visée. Les modalités précises de recevabilité et d'examen des expériences sont encadrées par les articles L6412-1-1 et suivants du Code du travail. Il convient toutefois de préciser qu'en 2026, le parcours France VAE n'est pas encore ouvert de manière universelle à tous les publics et à toutes les certifications. Les agent·es de la fonction publique ainsi que les personnes visant certaines certifications restent soumis·es à des parcours distincts, selon les règles applicables à leur situation.

Ainsi, la VAE française présente un intérêt particulier dans une perspective d'intégration professionnelle des personnes migrantes qualifiées. Elle ne cherche pas uniquement à reconnaître un diplôme obtenu dans un autre système éducatif, mais permet également d'identifier et de certifier des compétences développées par l'expérience, y compris lorsque cette expérience a été acquise entièrement ou partiellement à l'étranger.

8 Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. (2025). La validation des acquis de l'expérience (VAE). France VAE. *https://vae.gouv.fr/*

9 Code du travail. (2026). Article L6411-1 — Validation des acquis de l'expérience. Légifrance *https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006145423/*

La réforme récente : vers une simplification et une démocratisation de la VAE

Le système français de VAE a longtemps été considéré comme innovant, mais complexe. Si son principe reposait sur une reconnaissance ambitieuse des compétences acquises par l'expérience, son fonctionnement pouvait constituer un obstacle pour de nombreux·ses candidat·es. Les principales critiques portaient notamment sur la longueur des procédures, la difficulté à identifier la certification correspondant réellement au parcours professionnel, la complexité de constitution du dossier de validation, ainsi que l'insuffisance d'accompagnement proposé aux candidat·es.

Afin de répondre à ces limites, la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022[10] portant création d'un service public de la validation des acquis de l'expérience a engagé une réforme importante du dispositif. Cette réforme vise à rendre la VAE plus accessible en renforçant l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences.

Elle a notamment conduit à la création du service public France VAE, qui constitue désormais un point d'entrée national permettant aux personnes candidates de bénéficier d'une meilleure orientation, d'identifier plus facilement les certifications accessibles et d'être accompagnées tout au long de leur parcours. L'objectif n'est plus uniquement de simplifier une procédure administrative, mais de sécuriser un parcours de reconnaissance des compétences.

Dans cette nouvelle organisation, même si la procédure peut être faite sans accompagnement, le rôle des architectes accompagnateur·rices de parcours (AAP) occupe une place centrale. Introduit·es par la réforme, ces professionnel·les ont pour mission d'accompagner les candidat·es dans la construction de leur démarche de VAE, depuis l'analyse de leur expérience, jusqu'à la préparation du dossier présenté au jury. Leur rôle ne consiste pas uniquement à apporter une aide administrative : il s'agit d'un accompagnement visant à faire émerger les compétences acquises, à identifier la certification la plus pertinente et à construire une stratégie de validation adaptée au parcours de chaque personne[11].

Cette fonction d'accompagnement est particulièrement importante pour les personnes étrangères ayant acquis une partie de leur expérience professionnelle hors de France. Pour ces publics, la difficulté ne réside généralement pas uniquement dans l'existence ou non de compétences professionnelles, mais également dans la capacité à les traduire dans les catégories, les référentiels et les attentes d'un système de certification national différent.

Une personne ayant exercé plusieurs années dans son pays d'origine peut disposer d'un ensemble de savoir-faire, de responsabilités et de pratiques professionnelles difficilement lisibles pour un organisme certificateur français. Les intitulés de métiers peuvent différer, l'organisation du travail peut varier, certains secteurs peuvent être structurés selon d'autres normes et les documents permettant de démontrer l'expérience peuvent ne pas correspondre aux formats attendus en France. L'enjeu de l'accompagnement est donc de créer un lien entre une expérience professionnelle construite dans un contexte étranger et les exigences d'un référentiel français.

10 Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi. (2022). Légifrance *https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000046771781*

11 République française. (2023). Décret n° 2023-1275 du 27 décembre 2023 relatif à la validation des acquis de l'expérience. Journal officiel de la République française. *https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048679270*

Les architectes accompagnateur·rices de parcours jouent ainsi un rôle de médiation entre deux univers : celui de l'expérience vécue par la personne et celui des cadres institutionnels de reconnaissance des compétences. Leur intervention permet d'éviter que des compétences réelles restent invisibles, simplement parce qu'elles ont été acquises dans un autre système professionnel ou éducatif.

Cette dimension constitue un enseignement important pour les politiques de valorisation des compétences des personnes migrantes qualifiées. La reconnaissance ne dépend pas uniquement de l'existence d'un dispositif juridique permettant de valoriser l'expérience. Elle dépend également de la capacité des personnes à comprendre les mécanismes nationaux de reconnaissance et à être accompagnées pour y inscrire leur parcours. Dans cette perspective, l'accompagnement apparaît non comme un élément secondaire de la procédure, mais comme une condition essentielle pour rendre effective l'égalité d'accès aux dispositifs de reconnaissance.

Le fonctionnement de la VAE : une évaluation des compétences démontrées

La Validation des acquis de l'expérience française repose sur une logique fondamentalement différente de celle de la reconnaissance académique des diplômes étrangers. Elle ne cherche pas à établir une correspondance entre un titre obtenu dans un autre système éducatif et un diplôme français, mais à évaluer si les compétences acquises par l'expérience correspondent aux exigences d'une certification professionnelle française.

La démarche repose donc sur une analyse des compétences effectivement mobilisées dans les activités professionnelles exercées. Elle comporte plusieurs étapes, au cours desquelles les candidat·es doivent progressivement identifier la certification pertinente, démontrer la correspondance entre leur expérience et le référentiel de compétences associé, puis présenter leur parcours devant un jury de validation.

Première étape : identification de la certification

La première étape consiste à identifier une certification professionnelle correspondant à l'expérience et aux compétences développées par la personne candidate. Cette certification doit généralement être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)[12], qui recense les certifications reconnues par l'État et décrit les compétences, activités professionnelles et niveaux de qualification associés. Le RNCP est administré par France compétences[13], organisme notamment chargé de la régulation de la certification professionnelle.

12 https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R40438

13 https://www.francecompetences.fr/

Cette étape est déterminante car la logique de la VAE ne consiste pas à rechercher une équivalence entre un diplôme étranger et un diplôme français. Les candidat·es doivent identifier une certification dont le référentiel correspond aux compétences développées au cours de leur parcours professionnel. Le choix de la certification dépend donc moins de l'intitulé du diplôme initial ou du métier exercé, que de l'analyse des activités réalisées, des responsabilités assumées et des savoir-faire acquis.

Cette phase peut constituer une difficulté particulière pour les personnes ayant étudié ou travaillé à l'étranger. Les parcours professionnels internationaux ne s'inscrivent pas toujours directement dans les catégories utilisées par les systèmes français de certification. Les intitulés de fonctions peuvent différer, l'organisation des métiers peut varier selon les pays et certaines compétences peuvent être exercées dans des environnements professionnels qui ne disposent pas des mêmes cadres de référence.

L'identification de la certification constitue ainsi une étape nécessitant souvent un accompagnement spécifique. Le rôle des accompagnateur·rices est notamment d'aider les personnes candidates à analyser leur expérience, à identifier les compétences transférables et à comprendre les correspondances possibles avec les référentiels français. Pour les personnes étrangères, cet accompagnement joue un rôle essentiel de traduction entre une expérience professionnelle construite dans un autre contexte national et les catégories attendues par le système de certification français.

Deuxième étape : constitution du dossier de validation

Une fois la certification identifiée, la personne candidate doit démontrer que son expérience correspond aux compétences prévues dans le référentiel de cette certification. Le dossier de validation constitue l'élément central de la démarche : il ne s'agit pas simplement d'énumérer les emplois occupés, mais d'analyser les situations professionnelles rencontrées et de mettre en évidence les compétences mobilisées.

Le dossier présente notamment :

- ★ les activités exercées ;
- ★ les responsabilités assumées ;
- ★ les méthodes et outils utilisés ;
- ★ les situations professionnelles rencontrées ;
- ★ les compétences techniques et transversales mobilisées ;
- ★ les résultats obtenus et les éléments permettant d'attester de la maîtrise des compétences attendues.

L'objectif est de permettre au jury de comprendre comment les apprentissages issus de l'expérience correspondent aux exigences de la certification visée. Le jury n'évalue donc pas le diplôme d'origine de la personne candidate, ni la valeur académique de son parcours de formation initiale. Il examine sa capacité à démontrer qu'elle maîtrise les compétences attendues par le référentiel de certification.

Pour les personnes ayant acquis leur expérience professionnelle à l'étranger, cette étape peut représenter un enjeu majeur. La difficulté n'est pas nécessairement liée à l'absence de compétences, mais à la capacité à les expliciter dans un cadre qui peut être différent de celui dans lequel elles ont été acquises. Les pratiques professionnelles, les responsabilités exercées, ou les modes d'organisation du travail doivent être reformulés afin d'être compréhensibles par les organismes certificateurs et les membres du jury.

Ainsi, la VAE illustre l'importance d'un accompagnement permettant non seulement de sécuriser une procédure administrative, mais également d'accompagner un véritable travail de traduction des compétences entre différents systèmes professionnels et institutionnels.

Troisième étape : décision du jury

La dernière étape de la démarche consiste en l'évaluation du dossier par un jury composé de professionnel·les et de représentant·es de l'organisme certificateur. Le jury examine la capacité de la personne candidate à démontrer que son expérience correspond aux compétences attendues par le référentiel de la certification visée.

À partir des éléments présentés dans le dossier de validation et, selon les certifications, d'un entretien avec la personne candidate, le jury peut prendre plusieurs décisions :

- une validation totale : l'ensemble des compétences attendues par la certification est considéré comme maîtrisé. La personne candidate obtient alors la certification dans son intégralité ;
- une validation partielle : certaines compétences sont reconnues, mais des compléments restent nécessaires pour obtenir la certification complète. Le jury peut préciser les compétences devant encore être acquises, ou les modalités permettant de finaliser la validation ;
- un refus de validation : lorsque les éléments présentés ne permettent pas d'établir une correspondance suffisante entre l'expérience de la personne candidate et les compétences prévues par le référentiel.

En cas de validation totale, la certification obtenue par la voie de la VAE possède exactement la même valeur juridique que celle obtenue après un parcours de formation classique. Aucun document ou mention ne distingue une certification obtenue par validation de l'expérience, d'une certification obtenue à l'issue d'une formation.

Cette caractéristique constitue un élément essentiel du modèle français. La VAE ne délivre pas une reconnaissance « inférieure » ou spécifique de l'expérience, mais permet d'accéder à une certification pleinement reconnue par le système national de qualification. Pour les personnes ayant réalisé une partie de leur parcours professionnel à l'étranger, cette logique représente une opportunité importante de faire reconnaître leurs compétences dans un cadre institutionnel français, indépendamment du parcours de formation initial suivi.

La place de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger

La question centrale de cette étude est de déterminer dans quelle mesure l'expérience professionnelle étrangère peut être valorisée.

Sur ce point, le modèle français est particulièrement intéressant : la VAE ne distingue pas juridiquement l'expérience selon son lieu d'acquisition.

Une expérience professionnelle acquise à l'étranger peut donc être prise en compte dès lors qu'elle permet de démontrer les compétences correspondant à la certification visée.

Cette caractéristique représente un avantage important pour les personnes migrantes qualifiées. Elle permet de dépasser certaines limites propres aux procédures d'équivalence académique.

Par exemple, un·e professionnel·le ayant exercé dix années comme responsable administratif·ve dans son pays d'origine peut mobiliser cette expérience pour obtenir une certification française correspondant à ses compétences, même si son diplôme initial n'a pas obtenu une reconnaissance académique complète.

Toutefois, cette reconnaissance n'est pas automatique. Le/la candidat·e doit réussir à établir une correspondance entre son expérience et un référentiel français. La difficulté réside donc moins dans le lieu d'acquisition des compétences, que dans leur traduction dans le cadre normatif français.

Le Cedefop souligne d'ailleurs que les dispositifs de validation européens rencontrent généralement cette difficulté. Reconnaître les apprentissages informels nécessite de disposer de référentiels suffisamment précis permettant de comparer des expériences professionnelles parfois acquises dans des contextes très différents[14].

Les limites du modèle français

Malgré son caractère avancé, le système français présente plusieurs limites.

Une portée limitée pour les professions réglementées

La principale limite concerne les professions réglementées.

La VAE ne permet pas de contourner les conditions légales d'accès à certaines professions, notamment dans le domaine de la santé. Les professions de santé réglementées relèvent de régimes juridiques spécifiques. Ainsi, un·e médecin, ou un·e infirmier·ère titulaire d'un diplôme obtenu hors de l'Union européenne ne peut pas accéder à l'exercice de sa profession au seul moyen d'une validation des acquis de l'expérience. Il ou elle doit satisfaire aux procédures particulières d'autorisation d'exercice prévues par le Code de la santé publique. La reconnaissance automatique organisée par la directive 2005/36/CE concerne les qualifications obtenues dans les États membres de l'Union européenne.

Une démarche exigeante

La VAE nécessite une importante capacité de formalisation.

Les personnes ayant travaillé dans des environnements professionnels où les pratiques administratives diffèrent fortement de celles de la France peuvent rencontrer des difficultés pour présenter leur expérience selon les attentes du jury.

Cette difficulté peut être renforcée pour les personnes réfugiées, ou celles qui ne disposent pas de documents professionnels complets.

14 CEDEFOP, European guidelines for validating non-formal and informal learning, 2023.

Une orientation encore insuffisante des publics étrangers

Même si la VAE est juridiquement ouverte aux personnes étrangères, son accès effectif dépend largement de l'information disponible, de la qualité de l'orientation reçue et de la possibilité de bénéficier d'un accompagnement adapté. L'existence d'un dispositif de validation ne garantit pas, à elle seule, que les personnes susceptibles d'en bénéficier puissent effectivement y accéder.

Pour les personnes ayant acquis leurs compétences à l'étranger, la première difficulté est souvent de connaître l'existence même de la VAE. Les démarches de reconnaissance des diplômes étrangers sont généralement mieux identifiées, notamment parce qu'elles constituent, dans de nombreux pays, la principale voie de reconnaissance des qualifications. À l'inverse, la possibilité d'obtenir une certification française sur la base de l'expérience professionnelle demeure relativement méconnue, y compris parmi les professionnel·les de l'accompagnement à l'emploi, ou de l'intégration.

Lorsqu'elles découvrent le dispositif, les personnes candidates doivent ensuite comprendre son fonctionnement et déterminer s'il constitue une voie pertinente au regard de leur parcours. Cette étape suppose de maîtriser les logiques propres au système français de certification professionnelle, d'identifier une certification adaptée, de comprendre les référentiels de compétences et d'évaluer les chances de réussite de la démarche. Ces éléments peuvent être particulièrement difficiles à appréhender pour des personnes dont le parcours professionnel s'est construit dans un autre système éducatif, administratif ou économique.

L'accompagnement joue dès lors un rôle déterminant. Il ne consiste pas uniquement à expliquer une procédure administrative, ou à aider à constituer un dossier. Il permet également d'analyser le parcours professionnel de la personne, d'identifier les compétences susceptibles d'être valorisées, de les mettre en correspondance avec les référentiels français et d'aider à traduire une expérience acquise dans un autre contexte national dans un langage compréhensible par les organismes certificateurs.

Cette fonction de médiation est essentielle pour les personnes étrangères. Les difficultés rencontrées tiennent souvent moins à l'absence de compétences, qu'à leur visibilité dans le cadre institutionnel français. Une expérience professionnelle importante peut rester insuffisamment reconnue si la personne ne parvient pas à identifier la certification pertinente, ou à démontrer, selon les attentes du système français, les compétences effectivement mobilisées au cours de son parcours.

La réforme engagée en 2022, avec la création du service public France VAE et le renforcement du rôle des architectes accompagnateur·rices de parcours, répond en partie à cette problématique, en faisant de l'accompagnement un élément structurant de la démarche.

Au-delà du cas français, cette limite met en évidence un enseignement plus général : un dispositif de reconnaissance des compétences ne produit pleinement ses effets que s'il s'accompagne d'un système d'information, d'orientation et d'accompagnement permettant aux personnes concernées de comprendre les mécanismes nationaux de reconnaissance et d'y inscrire leur parcours. Pour les personnes migrantes qualifiées, cette fonction d'intermédiation apparaît comme une condition essentielle de l'accès effectif aux droits ouverts par les dispositifs de validation.

Analyse critique

Le modèle français représente probablement l'approche européenne (analysée dans cette étude) la plus ambitieuse en matière de transformation de l'expérience professionnelle en qualification reconnue.

Son principal avantage est de considérer que la compétence professionnelle a une valeur propre, indépendante du diplôme initial. Pour les personnes diplômées à l'étranger, cette logique constitue une réponse directe au risque de déclassement professionnel.

Toutefois, le système reste marqué par une tension entre deux conceptions de la reconnaissance.

D'un côté, la VAE affirme que l'expérience peut produire une qualification équivalente à une formation.

De l'autre, les procédures d'accès aux professions réglementées continuent de placer le diplôme et la formation initiale au centre du système.

La France dispose donc d'un dispositif très développé, mais dont l'impact est plus important pour les professions non réglementées, que dans les secteurs où l'État impose des conditions strictes d'accès.

Synthèse : avantages et limites du modèle français

Avantages

- ★ L'expérience professionnelle acquise à l'étranger peut être valorisée dans les mêmes conditions qu'une expérience acquise en France.
- ★ Possibilité d'obtenir une certification française complète et non une simple reconnaissance de niveau.
- ★ Le dispositif est indépendant de la reconnaissance académique du diplôme étranger.
- ★ Approche centrée sur les compétences réellement démontrées.
- ★ Réforme récente ayant simplifié l'accès grâce au portail France VAE.
- ★ Renforcement de l'accompagnement (non-obligatoire) grâce aux architectes accompagnateur·rices de parcours, qui facilitent l'identification de la certification pertinente, la traduction des compétences acquises et la construction du parcours de VAE, en particulier pour les personnes ayant développé leur expérience dans un autre contexte national.
- ★ Ouverture à différents types d'expériences (emploi, activité indépendante, bénévolat, volontariat).

Limites

- ★ Ne constitue pas une alternative aux procédures obligatoires pour les professions réglementées.
- ★ Démarche complexe nécessitant un accompagnement important.
- ★ Difficulté pour certain·es candidat·es à traduire une expérience étrangère dans les référentiels français.
- ★ Dépendance au choix de la certification disponible.
- ★ Accès encore inégal selon les publics et les territoires.

Pays-Bas : un modèle centré sur la reconnaissance des compétences et l'employabilité

Une approche pragmatique : reconnaître ce que la personne sait faire plutôt que son parcours académique

Les Pays-Bas constituent un modèle particulièrement intéressant dans l'analyse de la valorisation de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger, car leur approche repose moins sur la transformation de l'expérience en diplôme que sur l'identification et la reconnaissance des compétences effectivement maîtrisées par une personne.

La validation des compétences aux Pays-Bas s'inscrit dans un système qui a historiquement été désigné par le terme EVC – Erkenning van Verworven Competenties[15] (reconnaissance des compétences acquises). Dans son inventaire européen consacré aux Pays-Bas, le Cedefop[16] privilégie désormais la terminologie VLW – Valideren van leer- en werkervaring, traduite en anglais par Validation of Learning and Working Experience (validation des apprentissages et de l'expérience professionnelle). Le terme VPL – Validation of Prior Learning est également utilisé dans la littérature européenne pour désigner plus largement la validation des acquis antérieurs. Ces termes renvoient à des approches liées, mais ne doivent pas être considérés comme les appellations interchangeables d'une procédure unique

Cette approche s'inscrit dans une conception large de l'apprentissage tout au long de la vie (lifelong learning), selon laquelle les compétences peuvent être développées dans différents contextes : formation formelle, activité professionnelle, expérience personnelle ou engagement social.

Cette philosophie rejoint les orientations européennes développées depuis plusieurs années. La Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel invite les États membres à mettre en place des mécanismes permettant aux individus d'identifier, de documenter et de faire reconnaître les compétences acquises en dehors des systèmes traditionnels de formation.

Le Cedefop souligne que les Pays-Bas figurent parmi les pays européens ayant développé depuis longtemps une politique structurée de validation des apprentissages non formels et informels. Le système néerlandais s'est historiquement développé autour d'une logique d'amélioration de l'employabilité, de mobilité professionnelle et de réduction des écarts entre compétences disponibles et besoins du marché du travail.

Cette orientation distingue fortement les Pays-Bas de la France : là où la VAE française vise notamment à obtenir une certification sur la base de l'expérience, le système néerlandais de validation des apprentissages et de l'expérience professionnelle cherche également à rendre visibles les compétences existantes et à faciliter leur utilisation dans les parcours professionnels et de formation.

15 EVC Nederland. Informations sur l'EVC et la reconnaissance des compétences acquises. *https://evc-nederland.nl*

16 Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop). (2023). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023: Netherlands. Publications Office of the European Union. *https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/european-inventory-validation-non-formal-and-informal-learning-2023-update-netherlands*

La distinction entre reconnaissance du diplôme et reconnaissance des compétences

Comme dans les autres États européens étudiés, les Pays-Bas distinguent deux mécanismes.

La reconnaissance académique des diplômes étrangers

Aux Pays-Bas, la reconnaissance académique des diplômes étrangers relève principalement de Nuffic[17], qui assure la fonction de centre national des réseaux ENIC et NARIC et réalise les évaluations des qualifications étrangères. Pour l'enseignement et la formation professionnels (MBO), SBB[18] (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) joue un rôle central dans le système de formation professionnelle et dans l'appréciation des qualifications professionnelles en lien avec les secteurs économiques

L'objectif est d'évaluer à quel niveau néerlandais correspond une qualification étrangère.

Nuffic précise toutefois que l'évaluation d'un diplôme étranger ne constitue pas une équivalence automatique avec un diplôme néerlandais. Il s'agit d'une comparaison destinée à informer les établissements d'enseignement, les employeur·euses ou les autorités compétentes sur le niveau de qualification.

Cette procédure peut rencontrer les mêmes limites que dans les autres pays :

- ★ différences importantes entre systèmes éducatifs ;
- ★ programmes difficiles à comparer ;
- ★ absence de documents suffisants ;
- ★ diplôme peu connu dans le pays d'accueil.

La reconnaissance des compétences acquises

Le système néerlandais de validation des apprentissages et de l'expérience professionnelle intervient précisément dans des situations où la reconnaissance du diplôme ne suffit pas à rendre compte des capacités d'une personne. Il ne cherche pas uniquement à répondre à la question : « À quel diplôme néerlandais correspond mon diplôme étranger ? », mais plutôt à : « Quelles compétences ai-je réellement acquises et comment peuvent-elles être reconnues et valorisées dans le contexte néerlandais ? »

Cette différence de logique explique pourquoi la validation des compétences peut constituer une voie pertinente pour les personnes dont le diplôme étranger ne peut pas être reconnu totalement. Il convient toutefois de distinguer les différentes finalités de cette validation. Dans une perspective éducative, elle peut contribuer à identifier les acquis permettant d'obtenir des dispenses, ou d'accéder à une qualification. Dans une perspective professionnelle, elle peut servir à documenter les compétences d'une personne afin de faciliter son évolution professionnelle, ou de rendre son expérience plus lisible pour un·e employeur·euse. Les procédures et les effets de la validation varient selon la voie suivie et l'organisme concerné.

17 https://www.nuffic.nl/en/study-and-work-in-the-netherlands/recognition-projects/expertise-centre-for-the-recognition-of

18 https://www.s-bb.nl/en

Le fonctionnement du système de validation des apprentissages et de l'expérience professionnelle

La validation des apprentissages et de l'expérience professionnelle repose sur une démarche structurée d'identification, de documentation et d'évaluation des compétences. Les modalités concrètes dépendent toutefois de la voie de validation choisie et du référentiel mobilisé.

Dans une démarche de validation orientée vers l'expérience professionnelle, la procédure commence généralement par l'identification du domaine professionnel concerné et du référentiel de compétences applicable. Le ou la candidat·e constitue ensuite un portfolio permettant de documenter son expérience. Ce portfolio peut contenir notamment :

- ★ expériences professionnelles ;
- ★ descriptions de postes occupés ;
- ★ attestations d'employeur·euses ;
- ★ productions réalisées ;
- ★ certificats de formation ;
- ★ évaluations professionnelles ;
- ★ autres preuves démontrant les compétences acquises.

Le candidat ou la candidate est ensuite évalué·e par un organisme EVC reconnu. L'évaluation peut comprendre :

- ★ analyse du portfolio ;
- ★ entretien professionnel ;
- ★ observation en situation de travail ;
- ★ épreuves pratiques lorsque c'est nécessaire.

Dans la voie professionnelle historiquement associée à l'EVC, le résultat peut notamment prendre la forme d'un rapport ou certificat d'expérience, appelé ervaringscertificaat[19]. Celui-ci décrit les compétences évaluées au regard d'un référentiel. Il ne doit toutefois pas être confondu avec un diplôme néerlandais.

Le Nationaal Kenniscentrum EVC précise que ce certificat constitue une preuve officielle des compétences acquises par expérience. Ce document constitue un support permettant de rendre visibles les compétences évaluées, mais sa portée doit être appréciée en fonction de son utilisation et du contexte concerné.

Le rapport issu d'une procédure EVC (ervaringscertificaat) documente les compétences évaluées au regard d'un standard. Il ne constitue pas, à lui seul, un diplôme néerlandais : sa conversion en exemptions, en crédits ou en qualification dépend de l'établissement d'enseignement, de l'organisme certificateur ou de l'employeur·euse concerné·e. Il convient en outre de distinguer les procédures EVC orientées vers le marché du travail, des procédures de validation relevant de l'enseignement formel[20].

19 Nationaal Kenniscentrum EVC. *https://www.nationaal-kenniscentrum-evc.nl/*

20 Nationaal Kenniscentrum EVC. (s. d.). Wat is een ervaringscertificaat? *https://www.nationaal-kenniscentrum-evc.nl/*

Une reconnaissance particulièrement adaptée aux parcours professionnels étrangers

L'un des intérêts majeurs du modèle néerlandais est qu'il ne conditionne pas la reconnaissance des compétences au pays dans lequel elles ont été acquises.

L'expérience professionnelle développée dans un autre État peut être intégrée dans l'évaluation dès lors qu'elle peut être démontrée et reliée aux compétences attendues.

Ainsi, une personne ayant travaillé plusieurs années comme technicien·ne, responsable administratif·ve, professionnel·le de la logistique, ou spécialiste informatique dans son pays d'origine peut faire reconnaître les compétences développées durant cette expérience, même si son diplôme initial est difficilement comparable avec un diplôme néerlandais.

Cette approche correspond aux principes européens de validation des apprentissages non formels et informels, selon lesquels l'origine géographique de l'apprentissage ne doit pas constituer un obstacle à sa reconnaissance.

Pour les personnes migrantes qualifiées, l'intérêt principal est donc de déplacer l'attention :

- ★ du diplôme détenu vers les compétences démontrées ;
- ★ de l'établissement de formation vers l'expérience professionnelle ;
- ★ du parcours académique vers les capacités opérationnelles.

Il faut toutefois distinguer la possibilité de prendre en compte une expérience étrangère, de la garantie que celle-ci sera reconnue par un·e employeur·euse, un établissement de formation, ou un organisme certificateur. La validation fournit des éléments permettant d'étayer les compétences. Leur utilisation effective dépend ensuite du contexte.

Une finalité principalement professionnelle : faciliter l'emploi et les transitions de carrière

La principale caractéristique du modèle néerlandais est son orientation vers le marché du travail.

La validation des apprentissages et de l'expérience professionnelle peut notamment contribuer à :

- ★ améliorer l'accès à l'emploi ;
- ★ faciliter une reconversion professionnelle ;
- ★ réduire la durée d'une formation ;
- ★ obtenir des dispenses dans un parcours éducatif ;
- ★ permettre aux employeur·euses d'évaluer plus facilement les compétences d'un·e candidat·e.

Ces usages ne sont pas automatiques : ils dépendent de la procédure suivie, du référentiel de compétences et de la manière dont les résultats sont utilisés par les acteur·rices concerné·es. Le ministère néerlandais de l'Éducation, de la Culture et des Sciences considère l'apprentissage tout au long de la vie comme un élément essentiel de la politique de développement des compétences, notamment dans un contexte de transformation rapide des métiers[21].

Cette orientation explique pourquoi les employeur·euses occupent une place importante dans le système néerlandais. La reconnaissance des compétences est pensée comme un outil permettant d'améliorer l'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins économiques, sans se substituer aux exigences propres à chaque métier ou aux qualifications requises pour exercer certaines professions.

21 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (s. d.). Leven lang ontwikkelen (LLO). Rijksoverheid. *https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen*

Le rôle des employeur·euses et des partenaires sociaux

Contrairement au modèle français, fortement structuré autour de l'État et des certifications nationales, le modèle néerlandais repose davantage sur une logique partenariale associant :

- ⋆ pouvoirs publics ;
- ⋆ organismes de formation ;
- ⋆ secteurs professionnels ;
- ⋆ employeur·euses.

Cette caractéristique correspond au modèle néerlandais de formation professionnelle, historiquement fondé sur une articulation étroite entre les besoins du marché du travail et les dispositifs de développement des compétences. Dans ce système, les compétences attendues dans les différents métiers sont largement définies en lien avec les secteurs professionnels, notamment à travers les instances qui associent les acteur·rices de l'enseignement professionnel et les représentant·es du monde économique.

Cette proximité avec les employeur·euses influence également la manière dont la validation des compétences est conçue. Les démarches historiquement associées à l'EVC ne sont pas uniquement envisagées comme des procédures administratives permettant d'attester un parcours individuel. Elles peuvent aussi constituer des outils de gestion des compétences, permettant de rendre visibles des savoir-faire existants et de faciliter leur mobilisation dans un contexte professionnel. Le Cedefop souligne que le développement du système néerlandais de validation repose sur une articulation entre les acteur·rices public·ques, les organismes de formation et les partenaires du marché du travail. Dans la voie de validation orientée vers l'emploi, l'implication des partenaires sociaux et des acteur·rices économiques contribue, notamment, à renforcer l'utilisation de la validation comme un outil de développement des compétences, d'amélioration de l'employabilité et de soutien aux mobilités professionnelles[22].

Pour les personnes ayant acquis une expérience professionnelle à l'étranger, cette dimension est particulièrement intéressante. L'un des principaux obstacles rencontrés par ces personnes est souvent la difficulté à faire comprendre la valeur d'une expérience développée dans un autre contexte professionnel. Le rôle des acteur·rices économiques consiste alors moins à reconnaître formellement un diplôme étranger, qu'à contribuer à traduire une expérience professionnelle dans un langage de compétences compréhensible par les secteurs d'activité concernés.

Cette approche montre l'intérêt d'un dialogue renforcé entre organismes d'accompagnement, structures de validation, organismes de formation et employeur·euses. La reconnaissance des compétences acquises à l'étranger ne dépend pas uniquement de l'existence d'une procédure officielle : elle nécessite également que les compétences identifiées puissent être comprises, reconnues et valorisées par les acteur·rices susceptibles d'ouvrir des opportunités professionnelles.

Dans cette perspective, le modèle néerlandais apporte un enseignement important : la valorisation des compétences internationales gagne à dépasser une approche centrée uniquement sur les institutions de reconnaissance, pour intégrer davantage les employeur·euses comme partenaires dans l'identification des compétences recherchées, l'adaptation des parcours et la création de passerelles vers l'emploi.

22 Duvekot, R. (2024), *European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2023 update: Netherlands*, Cedefop / European Commission.

L'articulation avec le cadre national des qualifications (NLQF)

Les Pays-Bas disposent également d'un cadre national des qualifications, le Netherlands Qualifications Framework (NLQF)[23]. Le NLQF permet de positionner les qualifications néerlandaises selon huit niveaux correspondant aux connaissances, compétences et responsabilités attendues. Il facilite la comparaison internationale des qualifications et contribue à rendre plus lisible le niveau d'une certification. Le NLQF est relié au European Qualifications Framework (EQF)[24], ce qui favorise la transparence entre systèmes européens. Toutefois, une procédure EVC ne conduit pas automatiquement à l'attribution d'un niveau dans le NLQF. Un Ervaringscertificaat constitue un document attestant des compétences évaluées au regard d'un référentiel, mais il ne correspond pas en lui-même à une qualification officiellement enregistrée dans le cadre national des qualifications. L'obtention d'une qualification reconnue et positionnée dans le NLQF nécessite généralement une étape complémentaire auprès d'un organisme habilité à délivrer cette certification.

Les limites du modèle néerlandais

Malgré sa flexibilité, le système présente plusieurs limites.

Une absence de droit automatique à une certification

La principale différence avec la France est que la validation des compétences ne conduit pas nécessairement à un diplôme. Le certificat obtenu dans le cadre d'une démarche orientée vers l'expérience décrit les compétences reconnues ou évaluées, mais ne possède pas automatiquement la même valeur qu'une qualification officielle. La personne peut ensuite utiliser ce document auprès d'un·e employeur·euse, d'un établissement de formation, ou d'un organisme certificateur. L'obtention d'un diplôme peut nécessiter une étape supplémentaire, selon la procédure suivie.

Une reconnaissance dépendante des acteur·rices

Le modèle néerlandais repose sur plusieurs voies de validation et sur l'intervention d'acteur·rices différent·es. La valeur pratique d'une démarche peut dépendre du secteur professionnel, de l'organisme évaluateur, du référentiel utilisé, ou de l'employeur·euse concerné·e. Cette flexibilité peut faciliter la prise en compte de parcours variés, mais elle peut également créer une incertitude pour les personnes qui recherchent une reconnaissance officielle uniforme.

Des difficultés pour documenter l'expérience étrangère

Comme dans les autres pays étudiés, la principale difficulté concerne la preuve. Les personnes ayant travaillé dans des contextes où les contrats étaient informels, où les attestations sont difficiles à obtenir, ou où les employeur·euses ne sont plus accessibles peuvent rencontrer des difficultés pour constituer un portfolio suffisamment convaincant.

La possibilité de faire valoir une expérience étrangère ne signifie donc pas que toutes les expériences peuvent être évaluées dans les mêmes conditions. La disponibilité des preuves, la correspondance avec les référentiels et les modalités d'évaluation restent déterminantes.

23 https://nlqf.nl/english-information/

24 https://europass.europa.eu/en/european-qualifications-framework-eqf

Analyse critique

Le modèle néerlandais propose une conception particulièrement intéressante de la reconnaissance des compétences étrangères. Son principal avantage est sa capacité à dépasser une vision strictement académique de la qualification. Il considère que l'expérience professionnelle constitue une source de compétences et que celles-ci peuvent être évaluées indépendamment du diplôme initial. Cette approche est particulièrement pertinente pour les personnes migrantes qualifiées confrontées à une reconnaissance académique limitée. Elle permet de rendre plus visibles des compétences qui risqueraient sinon de rester peu lisibles pour les employeur·euses, ou les organismes de formation.

Toutefois, cette approche comporte une limite majeure : elle peut produire une preuve de compétences sans conduire nécessairement à une qualification officiellement reconnue. Son intérêt pour l'accès à l'emploi dépend donc de la manière dont les résultats de la validation sont utilisés par les employeur·euses et les autres acteur·rices concerné·es. Elle ne se substitue pas non plus aux exigences de qualification applicables aux professions réglementées.

En comparaison :

- ★ la France permet notamment de transformer l'expérience en certification par la VAE ;
- ★ l'Allemagne articule la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères avec des possibilités de prise en compte des compétences et de compensation de certains écarts ;
- ★ les Pays-Bas développent différentes voies de validation des apprentissages et de l'expérience professionnelle, visant notamment à rendre visibles les compétences et à faciliter leur utilisation sur le marché du travail et dans la formation.

Le modèle néerlandais apparaît donc comme un modèle de reconnaissance fonctionnelle des compétences, dont l'intérêt réside dans la diversité des usages possibles, plutôt que dans l'existence d'une procédure unique donnant automatiquement accès à un diplôme.

Synthèse : avantages et limites du modèle néerlandais

Avantages

- ★ Reconnaît les compétences acquises indépendamment du lieu où elles ont été développées.
- ★ Approche particulièrement adaptée aux parcours professionnels internationaux.
- ★ Ne dépend pas uniquement de la reconnaissance académique du diplôme.
- ★ Forte implication des employeur·euses et des secteurs professionnels.
- ★ Facilite l'accès à l'emploi, la reconversion et la formation.
- ★ S'inscrit pleinement dans les recommandations européennes sur la validation des apprentissages non formels et informels.

Limites

- ★ La validation ne donne pas automatiquement accès à un diplôme national.
- ★ La valeur pratique du résultat dépend de son utilisation par les employeur·euses, les établissements de formation, ou les organismes certificateurs.
- ★ La diversité des voies et des acteur·rices peut générer des différences selon les secteurs et les objectifs poursuivis.
- ★ La démarche nécessite une capacité à documenter et à expliciter son expérience.
- ★ L'impact peut être limité pour certaines professions réglementées nécessitant une qualification officielle.

Allemagne : un modèle où l'expérience professionnelle peut compenser les différences de qualification

Une logique fondée sur la reconnaissance des qualifications professionnelles plutôt que des diplômes

Contrairement au modèle français de Validation des acquis de l'expérience (VAE), qui permet d'obtenir une certification professionnelle française par la reconnaissance des compétences acquises au cours de l'expérience, l'Allemagne a développé un système principalement fondé sur la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères (Berufsanerkennung). L'objectif de cette procédure n'est pas d'attribuer un diplôme allemand sur la base d'un diplôme étranger, mais d'examiner si une qualification professionnelle obtenue à l'étranger présente une équivalence avec une qualification allemande de référence (Referenzqualifikation) correspondant à la profession visée. Cette logique repose sur une comparaison entre les compétences, connaissances et aptitudes attestées par la qualification étrangère et celles exigées pour la profession de référence en Allemagne[25].

Ce cadre a été institutionnalisé par la loi relative à l'amélioration de la détermination et de la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (*Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen*, également appelée Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG)[26], entrée en vigueur le 1er avril 2012. L'article 1er de cette loi indique que son objectif est d'améliorer la détermination et la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, afin de permettre aux personnes concernées d'exercer une activité professionnelle correspondant à leur niveau de qualification et de mieux mobiliser ces compétences sur le marché du travail allemand.

Cette approche constitue une différence fondamentale avec un modèle reposant uniquement sur la comparaison de titres scolaires. Dans le système allemand, l'évaluation ne porte pas exclusivement sur le diplôme présenté par la personne, mais sur l'ensemble des compétences professionnelles démontrées. La qualification étrangère constitue le point de départ de l'analyse, mais celle-ci peut être complétée par la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise, des formations complémentaires suivies, ou d'autres éléments attestant des compétences professionnelles. La BQFG prévoit explicitement que les compétences et qualifications professionnelles supplémentaires doivent être prises en considération lors de l'examen de l'équivalence (*Gleichwertigkeitsprüfung*).

Ainsi, le modèle allemand ne vise pas une simple reconnaissance administrative d'un diplôme étranger, mais une évaluation globale de la capacité professionnelle d'une personne à exercer un métier donné. Cette approche est particulièrement intéressante dans une perspective de valorisation des parcours migratoires, car elle permet de prendre en compte des compétences acquises en dehors du système de formation initiale, tout en maintenant une référence claire aux standards professionnels allemands.

25 Bundesinstitut für Berufsbildung. (s. d.). Anerkennung in Deutschland: Recognition of foreign professional qualifications. https://www.anerkennung-in-deutschland.de/

26 Bundesrepublik Deutschland. (2011). Gesetz zur verbesserung der feststellung und anerkennung im ausland erworbener berufsqualifikationen (berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – bqfg). Bundesgesetzblatt jahrgang 2011 teil i nr. 63, 2515–2521. https://www.gesetze-im-internet.de/bqfg/

L'expérience professionnelle comme élément compensatoire

L'une des principales originalités du système allemand réside dans le fait que l'expérience professionnelle peut compenser des différences substantielles entre la qualification étrangère et la qualification allemande de référence.

Lorsqu'une autorité compétente compare une qualification étrangère à une profession allemande, elle examine principalement :

- le contenu de la formation ;
- sa durée ;
- les compétences acquises ;
- les activités professionnelles auxquelles elle prépare.

Si des différences importantes apparaissent, celles-ci ne conduisent pas automatiquement à un refus. Les autorités doivent également examiner si les expériences professionnelles acquises, y compris à l'étranger, permettent de compenser ces écarts. Cette obligation est prévue par le BQFG et est rappelée sur le portail officiel Anerkennung in Deutschland[27], qui précise que l'expérience professionnelle peut être utilisée pour compenser des différences substantielles entre la qualification étrangère et la profession allemande de référence.

Concrètement, un·e technicien·ne industriel·le ayant obtenu un diplôme dans un pays tiers, mais ayant travaillé pendant plusieurs années dans des fonctions correspondant aux standards allemands peut obtenir une reconnaissance complète, malgré certaines différences de formation.

Cette logique représente une différence importante avec les systèmes exclusivement académiques. Ce ne sont pas uniquement les études qui sont évaluées, mais l'ensemble du parcours professionnel.

Une reconnaissance ouverte aux qualifications acquises hors Union européenne

Le système allemand présente également la particularité d'être ouvert aux personnes diplômées en dehors de l'Union européenne.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la reconnaissance, toute personne titulaire d'une qualification professionnelle étrangère peut demander une procédure de reconnaissance, indépendamment de sa nationalité ou de son lieu de résidence, à condition de démontrer son intention d'exercer une activité professionnelle en Allemagne. Cette possibilité s'applique aussi bien aux ressortissant·es de pays tiers, qu'aux citoyen·nes de l'Union européenne.

Le droit à une procédure de reconnaissance est largement ouvert, indépendamment de la nationalité. Une demande peut être introduite depuis l'étranger. Toutefois, selon la profession, l'autorité et la situation du/de la demandeur·euse, il peut être nécessaire de rendre plausible l'intention d'exercer en Allemagne, ou d'établir un lien avec le marché du travail allemand. Les règles exactes varient entre le BQFG fédéral, les lois professionnelles sectorielles et les lois des Länder.

Cette ouverture est particulièrement importante pour les migrant·es et les réfugié·es qualifié·es, qui peuvent engager la procédure avant même leur installation en Allemagne.

27 *https://www.anerkennung-in-deutschland.de*

Les preuves de l'expérience professionnelle

Le rôle de l'expérience professionnelle apparaît également dans les documents exigés lors de la procédure.

Le § 5 du BQFG[28] (professions non réglementées) et le § 12 (professions réglementées) prévoient explicitement que le ou la candidat·e doit fournir, lorsque cela est nécessaire, des preuves de son expérience professionnelle pertinente (*Nachweise über einschlägige berufserfahrungen*). Ces documents peuvent être déterminants pour établir l'équivalence lorsque la seule comparaison des diplômes ne suffit pas.

En pratique, les autorités examinent notamment :

- ★ les attestations d'employeur·euses ;
- ★ les descriptions de fonctions ;
- ★ les certificats de travail ;
- ★ les formations continues ;
- ★ les responsabilités effectivement exercées.

L'expérience n'est donc pas simplement mentionnée, elle constitue un véritable élément d'évaluation.

Les professions réglementées et non réglementées

Comme dans la plupart des États européens, l'Allemagne distingue les professions réglementées des professions non réglementées.

Pour les professions réglementées (médecins, infirmier·ères, enseignant·es, pharmacien·nes, etc.), une reconnaissance officielle est indispensable avant de pouvoir exercer. Lorsque des différences substantielles subsistent malgré la prise en compte de l'expérience professionnelle, le/la candidat·e peut être amené·e à suivre des mesures compensatoires, telles qu'un stage d'adaptation (*Anpassungslehrgang*), ou un examen de connaissances (*Kenntnisprüfung*).

Pour les professions non réglementées, la situation est plus souple. Une personne peut légalement travailler sans reconnaissance officielle, mais celle-ci constitue un atout important pour démontrer ses qualifications auprès des employeur·euses. Le portail fédéral souligne que la décision de reconnaissance rend les qualifications étrangères plus transparentes et améliore les perspectives d'emploi.

La reconnaissance en l'absence de documents complets

L'Allemagne a également prévu des solutions pour les personnes qui ne disposent plus de tous leurs justificatifs.

Le § 14 du BQFG prévoit une procédure spécifique lorsque les documents nécessaires ne peuvent être produits, pour des raisons indépendantes de la volonté du/de la demandeur·euse. Dans ces situations, les autorités peuvent recourir à d'autres méthodes d'évaluation des compétences, telles que des entretiens techniques, des tests pratiques, ou des mises en situation professionnelle, afin d'établir l'équivalence. Cette disposition est particulièrement importante pour les personnes réfugiées ou déplacées ayant perdu leurs diplômes, ou leurs relevés de notes.

28 https://www.gesetze-im-internet.de/bqfg/

Une évolution récente : la validation des compétences professionnelles

L'une des évolutions majeures du système allemand est le Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG). Ses dispositions centrales relatives à la validation de la capacité professionnelle sont entrées en vigueur le 1er janvier 2025. La procédure permet, sous conditions, d'évaluer une capacité d'action professionnelle acquise sans diplôme allemand au regard d'un métier de formation reconnu. Elle n'est pas ouverte sans condition. Elle suppose notamment une expérience pertinente d'une durée minimale liée à la durée normale de formation du métier de référence et s'applique principalement dans le champ de la formation professionnelle régie par le BBiG et la Handwerksordnung.

L'une des évolutions importantes du système allemand est le Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG)[29], entré en vigueur le 1er août 2024. Cette loi introduit une procédure de validation des compétences professionnelles acquises par l'expérience, permettant, sous certaines conditions, d'évaluer la capacité d'action professionnelle d'une personne sans diplôme allemand correspondant, au regard d'un métier de formation reconnu. Cette procédure constitue un dispositif complémentaire au Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), qui encadre la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et non le premier mécanisme allemand de reconnaissance des compétences. La validation prévue par le BVaDiG n'est toutefois pas accessible sans condition. Elle suppose notamment une expérience professionnelle pertinente d'une durée minimale, déterminée en fonction de la durée normale de formation du métier de référence. Son champ d'application concerne principalement la formation professionnelle régie par le Berufsbildungsgesetz (BBiG) et la Handwerksordnung (HwO).

Cette réforme introduit une procédure nationale permettant aux personnes ayant acquis des compétences professionnelles en dehors des parcours formels, y compris par une expérience professionnelle acquise à l'étranger, de faire officiellement constater ces compétences par les chambres consulaires (Industrie und Handelskammern). L'objectif est de reconnaître les compétences réelles, même en l›absence d›un diplôme professionnel allemand, renforçant ainsi les possibilités de valorisation des parcours atypiques. Cette évolution rapproche partiellement l›Allemagne des politiques européennes de validation des apprentissages non formels et informels, tout en conservant un fort ancrage dans le système de formation professionnelle.

29 Bundesrepublik Deutschland (2024). Gesetz zur Anpassung der berufsbildungsrechtlichen Vorschriften an die Entwicklung der Ausbildungs- und Arbeitswelt (Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz – BVaDiG). Bundesgesetzblatt Jahrgang 2024 Teil I Nr. 173. *https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2024/246/regelungstext.pdf*

Analyse critique

Le modèle allemand occupe une position intermédiaire entre la France et les Pays-Bas.

Comme les Pays-Bas, il ne cherche pas à transformer automatiquement l'expérience professionnelle en diplôme national. Toutefois, contrairement au système néerlandais, l'expérience professionnelle possède une véritable valeur juridique dans la procédure de reconnaissance. Elle peut modifier le résultat de l'évaluation, en compensant des différences de formation et conduire à une reconnaissance complète de la qualification étrangère.

Cette approche présente plusieurs avantages. Elle permet de mieux prendre en compte les parcours professionnels des personnes migrantes, en particulier lorsque leur expérience dépasse largement le contenu de leur formation initiale. Elle limite également les situations où des différences académiques relativement mineures empêcheraient une reconnaissance, pourtant justifiée au regard des compétences effectivement acquises.

En revanche, le système demeure fortement centré sur la notion de profession de référence allemande (Referenzberuf). L'expérience professionnelle n'est pas évaluée de manière autonome. Elle est appréciée au regard de sa capacité à combler les écarts avec cette profession de référence. Cette logique est moins flexible que la VAE française, qui permet d'obtenir directement une certification sur la base des compétences démontrées.

L'introduction du BVaDiG marque néanmoins une évolution importante. Pour la première fois, l'Allemagne dispose d'un dispositif national de validation des compétences acquises hors des parcours formels, ce qui pourrait renforcer, à terme, la reconnaissance des expériences professionnelles acquises à l'étranger.

Synthèse : avantages et inconvénients du modèle allemand

Avantages

- ★ L'expérience professionnelle acquise à l'étranger est expressément prise en compte par la loi et peut compenser des différences substantielles entre les qualifications étrangères et allemandes.
- ★ La procédure est ouverte à toutes les nationalités et peut être engagée depuis l'étranger.
- ★ Des procédures existent pour les personnes ne disposant pas de tous leurs documents.
- ★ Le BVaDiG renforce la validation des compétences acquises par l'expérience.

Inconvénients

- ★ L'objectif reste la comparaison avec une profession allemande de référence, ce qui limite la souplesse du dispositif.
- ★ Les professions réglementées restent soumises à des exigences strictes et peuvent nécessiter des mesures compensatoires, malgré une longue expérience.
- ★ Le système est institutionnellement complexe, avec des autorités compétentes différentes selon les professions et les Länder.
- ★ Contrairement à la France, il n'existe pas de mécanisme général permettant d'obtenir directement un diplôme allemand uniquement sur la base de l'expérience.

Royaume-Uni : un modèle flexible fondé sur la reconnaissance des acquis et la responsabilité des acteur·rices

Une approche décentralisée de la reconnaissance des compétences

Le Royaume-Uni présente une difficulté particulière dans une comparaison européenne des systèmes de reconnaissance des qualifications, en raison de l'absence d'un cadre unique applicable à l'ensemble du territoire. Les compétences relatives à l'éducation et à la formation professionnelle sont réparties entre les administrations d'Angleterre, d'Écosse, du Pays de Galles et d'Irlande du Nord, qui disposent de cadres institutionnels distincts[30].

Cette complexité est renforcée par les conséquences du Brexit. Depuis le 1er janvier 2021, le Royaume-Uni ne bénéficie plus du régime européen de reconnaissance des qualifications professionnelles prévu par la directive 2005/36/CE en tant qu'État membre de l'Union européenne. Les qualifications britanniques présentées dans l'Union européenne sont désormais, en principe, traitées selon les règles applicables aux qualifications obtenues dans des pays tiers, sous réserve des dispositions transitoires, des droits acquis et d'accords spécifiques. À l'inverse, la reconnaissance des qualifications au Royaume-Uni relève désormais du droit britannique et des autorités compétentes propres à chaque profession[31].

Les principales sources mobilisées sont :

- ★ les organismes officiels de qualification (Ofqual[32], Qualifications Wales[33], SQA Accreditation[34], CCEA Regulation[35]) ;
- ★ le cadre britannique des qualifications (Regulated Qualifications Framework - RQF, Scottish Credit and Qualifications Framework - SCQF, Credit and Qualifications Framework - CQFW) ;
- ★ le centre officiel de reconnaissance des qualifications étrangères UK ENIC ;
- ★ les orientations de la Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA)[36].

Le Royaume-Uni constitue ainsi un modèle sensiblement différent des autres pays étudiés. Il ne dispose pas d'un système national unique de reconnaissance des acquis de l'expérience, comparable à la VAE française. La notion de Recognition of Prior Learning (RPL) est utilisée dans différents contextes, mais ses modalités d'application dépendent du secteur, du type de qualification ou de formation et de l'organisme compétent. Il convient donc de distinguer les différents cadres dans lesquels la reconnaissance des acquis est mise en œuvre, plutôt que de parler d'un dispositif britannique unique de RPL.

Dans le domaine des apprenticeships en Angleterre[37], le RPL fait toutefois l'objet de règles nationales particulièrement concrètes. Avant le début d'un apprentissage, le/la prestataire doit évaluer les connaissances, compétences et expériences antérieures de l'apprenti·e. Cette évaluation vise à établir son niveau de départ et à adapter le programme de formation afin d'éviter de reproduire des apprentissages déjà maîtrisés. La reconnaissance des acquis peut ainsi conduire à une réduction du contenu de formation, de la durée du parcours et du financement correspondant.

30 UK Government. (s. d.). Devolution of powers to Scotland, Wales and Northern Ireland. GOV.UK. *https://www.gov.uk/guidance/devolution-of-powers-to-scotland-wales-and-northern-ireland*

31 UK Government. (2021). Regulated professions and recognition of professional qualifications after Brexit. GOV.UK. *https://www.gov.uk/guidance/get-your-eu-professional-qualification-recognised-in-the-uk*

32 *https://www.gov.uk/government/organisations/ofqual*

33 https://qualifications.wales/

34 *https://accreditation.qualifications.gov.scot/accreditation/home*

35 *https://ccea.org.uk/regulation*

36 *https://www.qaa.ac.uk/*

37 https://www.gov.uk/government/publications/apprenticeships-recognition-of-prior-learning

En dehors de ce cadre, la reconnaissance des acquis n'est pas organisée selon une procédure nationale unique. Les modalités peuvent notamment être déterminées par les organismes certificateurs, les établissements d'enseignement supérieur, ou les organismes de formation, en fonction des qualifications et des cadres réglementaires concernés. Dans l'enseignement supérieur, on rencontre notamment les notions d'Accreditation of Prior Learning (APL) et d'Accreditation of Prior Experiential Learning (APEL). Ces mécanismes permettent à un établissement d'évaluer des apprentissages antérieurs, y compris ceux issus de l'expérience et, lorsqu'ils correspondent aux exigences du programme, d'accorder des crédits ou des dispenses.

La Recognition of Prior Learning doit donc être comprise au Royaume-Uni davantage comme un principe et un ensemble de pratiques de reconnaissance des apprentissages antérieurs, intégrés à différents dispositifs, que comme un système national autonome. Cette caractéristique constitue un élément important pour la comparaison avec les modèles étudiés dans les autres pays. Le RPL britannique peut servir à reconnaître des acquis, à obtenir des crédits ou des dispenses et, dans certains dispositifs comme les apprenticeships, à adapter un parcours de formation existant, mais il ne correspond pas à une procédure nationale unique permettant systématiquement d'obtenir une certification sur la seule base de l'expérience.

La distinction entre reconnaissance académique et reconnaissance des compétences

Comme dans les autres pays étudiés, il faut distinguer deux mécanismes.

La reconnaissance académique des diplômes étrangers

La reconnaissance des diplômes étrangers relève principalement de UK ENIC, qui est le centre britannique chargé de fournir des avis sur la comparabilité des qualifications internationales.

UK ENIC établit des comparaisons entre les qualifications étrangères et les niveaux du système britannique, mais ne délivre pas une équivalence juridique automatique avec un diplôme britannique.

Son rôle est principalement informatif :

- ★ aider les employeur·euses à comprendre une qualification étrangère ;
- ★ aider les établissements d'enseignement à prendre leurs décisions d'admission ;
- ★ fournir des avis de comparabilité.

Comme dans les autres États, cette procédure peut rencontrer des limites lorsque :

- ★ le diplôme étranger vient d'un système éducatif peu comparable ;
- ★ la documentation est insuffisante ;
- ★ la profession exige une qualification britannique spécifique.

La reconnaissance des acquis professionnels

Le RPL/APEL poursuit une logique différente.

Il ne cherche pas à répondre à la question « Quel diplôme britannique correspond à mon diplôme étranger ? « , mais plutôt à « Quels apprentissages et quelles compétences ai-je déjà acquis et comment peuvent-ils être reconnus dans le cadre d'une formation, ou d'une qualification existante ? »

Cette distinction est essentielle pour les personnes migrantes qualifiées dont l'expérience professionnelle peut être valorisée dans un parcours de formation ou de qualification, même lorsque leur diplôme étranger ne fait pas l'objet d'une reconnaissance formelle équivalente. Au Royaume-Uni, les modalités de cette reconnaissance varient toutefois selon les secteurs et les organismes concernés, sans relever d'un système national unique de RPL/APEL.

Le fonctionnement du Recognition of Prior Learning (RPL)

Le RPL n'est pas une procédure nationale unique. Il s'agit plutôt d'un principe méthodologique appliqué par différent·es acteur·rices.

Selon la QAA, une démarche de RPL comprend généralement plusieurs étapes :

1. identification des apprentissages antérieurs ;
2. comparaison avec les résultats d'apprentissage attendus ;
3. constitution de preuves ;
4. évaluation par une personne ou une commission compétente ;
5. attribution éventuelle de crédits ou d'une exemption.

Les preuves peuvent prendre différentes formes :

- ★ portfolio professionnel ;
- ★ attestations d'employeur·euses ;
- ★ évaluations professionnelles ;
- ★ réalisations concrètes ;
- ★ certificats de formation ;
- ★ entretiens ;
- ★ démonstrations pratiques.

L'approche britannique repose donc fortement sur la capacité du/de la candidat·e à démontrer ses compétences.

La place de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger

L'un des intérêts majeurs du système britannique est son ouverture conceptuelle aux expériences internationales.

Le RPL ne repose pas sur le lieu d'acquisition des compétences mais sur leur démonstration.

Une expérience professionnelle acquise à l'étranger peut donc être prise en compte lorsqu'elle correspond aux apprentissages ou aux compétences attendus dans le cadre visé.

Par exemple :

- un·e professionnel·le ayant travaillé plusieurs années dans son pays d'origine peut demander une reconnaissance d'acquis dans un cursus universitaire britannique ;
- un·e salarié·e expérimenté·e peut obtenir une dispense de certains modules d'une formation professionnelle ;
- un·e employeur·euse peut utiliser ces éléments pour évaluer l'adéquation d'un·e candidat·e.

Cette logique correspond aux principes européens de validation des apprentissages non formels et informels, qui encouragent les États à reconnaître les compétences indépendamment du contexte dans lequel elles ont été acquises.

Cependant, contrairement à l'Allemagne, l'expérience étrangère ne possède pas une valeur juridique automatique dans une procédure nationale de reconnaissance. Sa reconnaissance dépend de l'acteur·rice qui évalue la compétence.

Les cadres de qualification britanniques : rendre les compétences comparables

Le Royaume-Uni dispose de plusieurs cadres de qualification permettant de structurer les niveaux de compétences.

Angleterre et Irlande du Nord : Regulated Qualifications Framework (RQF)

En Angleterre et en Irlande du Nord, le Regulated Qualifications Framework (RQF) classe les qualifications réglementées selon huit niveaux.

Il permet de comparer les niveaux de difficulté et de responsabilité associés aux qualifications, mais il ne constitue pas un système de validation automatique de l'expérience.

Écosse : Scottish Credit and Qualifications Framework (SCQF)

L'Écosse dispose du SCQF, qui intègre une logique de niveaux et de crédits permettant de comparer différentes formes d'apprentissage.

Le SCQF accorde une place importante à la reconnaissance des apprentissages issus de différents parcours, y compris l'expérience professionnelle.

Ces cadres facilitent la lisibilité des compétences, mais ne remplacent pas une procédure nationale équivalente à la VAE française.

Le rôle central des établissements et des employeur·euses

La principale caractéristique britannique est la place importante accordée aux acteur·rices intermédiaires.

Contrairement au modèle français où l'État définit largement les règles de certification, le Royaume-Uni laisse une marge importante :

- ★ aux universités ;
- ★ aux organismes de formation ;
- ★ aux organismes certificateurs ;
- ★ aux employeur·euses.

Dans l'enseignement supérieur, chaque établissement définit généralement ses propres politiques de RPL dans le respect des principes d'assurance qualité établis par la QAA. Cette autonomie permet une grande flexibilité. Elle facilite notamment l'adaptation pour les parcours atypiques, y compris ceux des personnes ayant étudié ou travaillé à l'étranger. Cependant, elle entraîne également une forte variabilité des pratiques. Deux établissements britanniques peuvent avoir des politiques différentes concernant les preuves acceptées, le nombre de crédits accordés et les procédures d'évaluation.

Les professions réglementées : une limite importante

Comme dans les autres pays, les professions réglementées constituent un domaine particulier. Pour certaines professions, l'expérience professionnelle ne suffit pas. Les autorités professionnelles peuvent exiger :

- ★ une qualification reconnue ;
- ★ une inscription auprès d'un organisme professionnel ;
- ★ des examens spécifiques ;
- ★ une période d'adaptation.

C'est notamment le cas dans les secteurs comme :

- ★ la santé ;
- ★ l'enseignement ;
- ★ certaines professions juridiques ou techniques.

La reconnaissance des compétences acquises à l'étranger peut faciliter l'accès à ces professions, mais elle ne remplace pas toujours les exigences réglementaires.

Une approche particulièrement favorable à l'employabilité, mais moins protectrice juridiquement

Le modèle britannique présente une logique différente des modèles continentaux. L'objectif principal n'est pas nécessairement de produire une équivalence officielle entre une expérience étrangère et une qualification nationale. Il vise plutôt à permettre :

- ⋆ l'accès rapide à l'emploi ;
- ⋆ la réduction des parcours de formation ;
- ⋆ la reconnaissance de compétences utiles ;
- ⋆ la mobilité professionnelle.

Cette philosophie correspond davantage à une logique de marché du travail, qu'à une logique administrative de reconnaissance. Pour les personnes migrantes qualifiées, cette flexibilité peut constituer un avantage important : une longue expérience professionnelle peut être valorisée même lorsque le diplôme étranger est difficile à comparer. Mais cette même flexibilité peut devenir une faiblesse lorsque la personne a besoin d'une reconnaissance officielle uniforme.

Analyse critique

Le Royaume-Uni est probablement le modèle européen le plus flexible parmi les quatre pays étudiés jusqu'à présent. Sa force principale réside dans sa capacité à reconnaître des parcours non linéaires. L'expérience professionnelle, y compris internationale, peut être mobilisée rapidement pour démontrer des compétences et faciliter une insertion professionnelle ou une reprise d'études. Cependant, cette flexibilité repose sur une contrepartie : l'absence d'un mécanisme national unique garantit de façon moindre les droits des personnes.

Comparativement :

- ⋆ la France offre une reconnaissance plus forte, car l'expérience peut produire une certification nationale ;
- ⋆ l'Allemagne offre une sécurité juridique importante, car l'expérience est intégrée dans une procédure réglementée ;
- ⋆ les Pays-Bas offrent une reconnaissance structurée des compétences avec une forte orientation employabilité ;
- ⋆ le Royaume-Uni offre davantage de souplesse, mais une reconnaissance plus dépendante des acteur·rices.

Le modèle britannique apparaît donc comme un modèle de reconnaissance décentralisée et fonctionnelle des acquis.

Synthèse : avantages et limites du modèle britannique

Avantages

- ★ Forte reconnaissance du principe selon lequel les compétences peuvent être acquises en dehors des formations classiques.
- ★ Expérience professionnelle étrangère valorisable lorsqu'elle peut être démontrée.
- ★ Grande flexibilité des parcours de formation et de reconversion.
- ★ Importance accordée aux compétences réelles plutôt qu'au seul diplôme.
- ★ Forte implication des établissements et des employeur·euses.
- ★ Adapté aux parcours professionnels internationaux et atypiques.

Limites

- ★ Absence de procédure nationale unique comparable à la VAE française.
- ★ Reconnaissance dépendante des établissements, organismes certificateurs ou employeur·euses.
- ★ Valeur variable selon les secteurs.
- ★ L'expérience ne conduit pas automatiquement à une certification nationale.
- ★ Difficultés particulières pour les professions réglementées.
- ★ Risque d'inégalités d'accès selon la capacité du/de la candidat·e à présenter ses compétences.

Espagne : un modèle fondé sur la reconnaissance des compétences professionnelles et l'intégration dans le système de formation professionnelle

Une évolution récente vers une reconnaissance plus large des compétences

L'Espagne est un modèle particulièrement intéressant, car elle a longtemps été marquée par une forte séparation entre la qualification obtenue par la formation et les compétences acquises par l'expérience professionnelle.

Depuis plusieurs années, le pays développe une politique visant à mieux reconnaître les compétences acquises en dehors des parcours éducatifs classiques, notamment dans le cadre des politiques européennes de formation tout au long de la vie.

Cette évolution s'inscrit dans la réforme profonde du système espagnol de formation professionnelle engagée par la Ley Orgánica 3/2022 du 31 mars 2022 relative à l'organisation et à l'intégration de la formation professionnelle[38].

Cette loi[39] établit un système intégré de formation professionnelle reposant notamment sur la reconnaissance des compétences acquises par différentes voies :

- ★ formation formelle ;
- ★ expérience professionnelle ;
- ★ apprentissages non formels et informels.

L'objectif affiché est de permettre une meilleure adaptation entre les compétences disponibles et les besoins du marché du travail, tout en facilitant les parcours des personnes qui ont acquis des compétences sans disposer d'une certification correspondante.

Le CEDEFOP souligne que l'Espagne a progressivement renforcé ses mécanismes de validation des apprentissages non formels et informels, notamment pour répondre aux besoins de qualification des adultes et favoriser leur mobilité professionnelle[40].

38 Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (s. d.). Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional *https://www.educacionfpydeportes.gob.es/*

39 España. (2022). Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado (BOE-A-2022-5139) https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3

40 CEDEFOP. (2023). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023: Spain. Publications Office of the European Union. *https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/european-inventory-validation-non-formal-and-informal-learning-2023-update-spain*

La distinction entre reconnaissance académique et reconnaissance professionnelle

La reconnaissance des diplômes universitaires étrangers en Espagne relève des autorités de l'État compétentes en matière d'universités, tandis que la reconnaissance et l'accréditation dans le champ de la formation professionnelle relèvent du ministère chargé de l'Éducation et de la Formation professionnelle, ainsi que des communautés autonomes. Il faut donc distinguer les procédures universitaires *d'homologación/declaración de equivalencia*, des procédures propres à la *Formación Profesional*.

La reconnaissance académique des diplômes étrangers[41]

La reconnaissance des diplômes étrangers relève principalement du ministère espagnol de l'Éducation.

Il existe deux procédures principales :

L'homologación

Elle concerne principalement les diplômes étrangers donnant accès à une profession réglementée ou correspondant à un titre officiel espagnol.

L'objectif est de reconnaître qu'un diplôme étranger produit les mêmes effets qu'un diplôme espagnol correspondant. Elle est particulièrement importante pour les professions réglementées.

La declaración de equivalencia

La *declaración de equivalencia* s'applique principalement aux diplômes universitaires étrangers qui ne correspondent pas à un diplôme espagnol spécifique. Elle permet de reconnaître le niveau académique du diplôme étranger dans le système universitaire espagnol, sans établir une équivalence avec un titre espagnol déterminé.

Ces deux procédures demeurent centrées sur l'évaluation du titre académique étranger. Le ministère espagnol précise qu'elles visent à reconnaître les effets académiques ou professionnels d'un diplôme obtenu à l'étranger au sein du système espagnol d'enseignement supérieur. Elles ne constituent donc pas une procédure générale d'évaluation ou de validation de l'ensemble des compétences acquises par une personne au cours de son parcours professionnel. Un système similaire à ce qui existe en Belgique.

41 Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (s. d.). Homologación y equivalencia de títulos extranjeros de educación superior *https://www.educacionfpydeportes.gob.es/*

La reconnaissance des compétences acquises par expérience professionnelle

Le mécanisme central espagnol est le :

Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

L'Espagne a mis en place un dispositif de reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience (*Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral*). Ce mécanisme permet à une personne de faire reconnaître officiellement des compétences acquises en dehors de l'enseignement formel, notamment grâce :

- à l'expérience professionnelle ;
- à des formations non formelles ;
- à d'autres formes d'apprentissage tout au long de la vie.

Ce dispositif présente des similitudes avec la Validation des acquis de l'expérience (VAE) française, dans la mesure où il permet de valoriser des compétences acquises en dehors des parcours classiques de formation. Il s'inscrit toutefois principalement dans le Système espagnol de formation professionnelle (*Sistema de Formación Profesional*), où il constitue une voie d'accès à la certification professionnelle.

Le cadre juridique actuel est fixé par le Real Decreto 659/2023[42], qui met en œuvre la réforme introduite par la Ley Orgánica 3/2022 relative à l'organisation et à l'intégration de la formation professionnelle. Ce texte prévoit qu'une personne peut obtenir la reconnaissance officielle d'unités de compétence (unidades de competencia) lorsqu'elle démontre, au cours de la procédure d'évaluation, qu'elle maîtrise les compétences définies dans les référentiels nationaux du Catalogue national des standards de compétences professionnelles (*Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales*) (España, 2023).

Fonctionnement du dispositif espagnol

La procédure espagnole comprend plusieurs étapes.

Information et orientation

La personne est informée sur :

- les compétences pouvant être reconnues ;
- les qualifications professionnelles correspondantes ;
- les preuves nécessaires.

Cette étape est importante, car le système espagnol fonctionne à partir d'un catalogue de compétences professionnelles.

Évaluation des compétences

Le ou la candidat·e doit démontrer qu'il ou elle maîtrise les compétences correspondant à une unité professionnelle.

Les preuves peuvent comprendre :

- contrats de travail ;
- attestations d'employeur·euses ;
- certificats d'activité ;
- documents professionnels ;
- entretiens ;
- évaluations pratiques.

L'objectif n'est pas de vérifier le diplôme détenu, mais de déterminer si la personne a effectivement les compétences professionnelles attendues.

42 España. (2023). Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado (BOE-A-2023-16889) *https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/07/18/659*

Accréditation des compétences[43]

Lorsque l'évaluation est positive, la personne obtient une acreditación de competencias profesionales.

Lorsque l'évaluation est positive, la personne obtient une accréditation officielle d'un ou plusieurs standards, ou unités de compétence. Cette accréditation est cumulable et peut être utilisée pour poursuivre un parcours vers un certificat professionnel ou un titre de formation professionnelle, mais l'obtention de la qualification complète exige de satisfaire à l'ensemble des exigences restantes du titre concerné.

Cette reconnaissance peut ensuite permettre :

- ★ d'obtenir une certification professionnelle ;
- ★ d'intégrer un parcours de formation complémentaire ;
- ★ de progresser vers un diplôme de formation professionnelle.

(Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, Acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral).

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger

La question centrale est de savoir dans quelle mesure l'expérience acquise hors d'Espagne peut être valorisée. Le dispositif espagnol évalue des compétences démontrées, plutôt que la seule valeur d'un diplôme. Une expérience acquise à l'étranger peut être prise en compte si elle répond aux conditions administratives de la procédure et peut être suffisamment prouvée. Il ne faut toutefois pas présenter cette possibilité comme un droit automatique et uniforme : les exigences documentaires et la mise en œuvre concrète relèvent en partie des communautés autonomes.

Ainsi, une expérience professionnelle développée dans un autre pays peut être mobilisée lorsqu'elle peut être documentée et reliée aux unités de compétence du système espagnol.

Cette logique est particulièrement pertinente pour les personnes migrantes.

Par exemple :

- ★ un·e professionnel·le de la restauration ayant travaillé plusieurs années dans son pays d'origine ;
- ★ un·e technicien·ne industriel·le ;
- ★ un·e travailleur·euse du secteur logistique ;
- ★ un·e professionnel·le administratif·ve

peuvent théoriquement faire reconnaître certaines compétences professionnelles, même si leur diplôme étranger n'est pas reconnu.

Toutefois, contrairement au système allemand, l'Espagne ne prévoit pas un mécanisme général permettant d'utiliser automatiquement l'expérience étrangère pour compenser une différence entre qualifications.

La reconnaissance dépend de la capacité à démontrer une correspondance avec les référentiels professionnels espagnols.

43 Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (s. d.). Acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Gobierno de España *https://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html*

Une forte articulation avec la formation professionnelle

La spécificité espagnole est que la reconnaissance de l'expérience est très fortement liée au système de formation professionnelle.

Le dispositif ne cherche pas principalement à produire une équivalence avec un diplôme universitaire.

Il vise plutôt à :

- ★ reconnaître des compétences professionnelles ;
- ★ faciliter l'obtention progressive d'une qualification ;
- ★ permettre la poursuite d'un parcours de formation.

Cette logique est proche du modèle néerlandais, avec une dimension plus institutionnelle. Aux Pays-Bas, l'EVC sert principalement l'employabilité. En Espagne, la reconnaissance est davantage pensée comme une étape vers une qualification professionnelle intégrée au système national.

Le rôle du catalogue national des qualifications professionnelles

L'un des éléments centraux du modèle espagnol est le *Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales* (anciennement structuré autour du *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*), géré par l'Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)[44].

Ce catalogue définit :

- ★ les qualifications professionnelles existantes ;
- ★ les unités de compétence associées ;
- ★ les référentiels permettant d'évaluer les compétences.

Cette structuration constitue un avantage important. Elle permet de comparer l'expérience d'une personne avec un référentiel précis. Cependant, elle crée également une limite : seules les compétences couvertes par le catalogue peuvent être facilement reconnues.

Les limites du modèle espagnol

Une reconnaissance plus professionnelle qu'académique

La principale limite est que le dispositif concerne principalement les qualifications professionnelles. Il répond moins directement aux situations de personnes ayant un diplôme universitaire étranger non reconnu. Un·e ingénieur·e, un·e économiste ou un·e chercheur·euse dont le diplôme n'est pas reconnu ne trouvera pas nécessairement dans ce dispositif une alternative équivalente.

Une reconnaissance dépendante des référentiels existants

Comme dans les autres systèmes fondés sur des référentiels de compétences, l'expérience doit pouvoir être traduite dans une catégorie professionnelle existante. Les parcours professionnels atypiques ou très spécialisés peuvent être plus difficiles à valoriser.

Une mise en œuvre variable selon les communautés autonomes

L'Espagne étant un État fortement décentralisé, les communautés autonomes jouent un rôle important dans l'organisation concrète des procédures.

Cela peut entraîner :

- ★ des différences d'accès ;
- ★ des différences de calendrier ;
- ★ des pratiques administratives variables.

Des difficultés documentaires pour certain·es migrant·es

Comme dans les autres pays étudiés, les personnes ayant travaillé dans des contextes informels, ou ayant quitté leur pays sans documents professionnels complets peuvent rencontrer des difficultés. La reconnaissance de l'expérience suppose en effet de pouvoir démontrer les compétences acquises.

44 Instituto Nacional de las Cualificaciones (s. d.). Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes *https://incual.educacion.gob.es/*

Analyse critique

L'Espagne propose un modèle intermédiaire entre plusieurs approches européennes. Elle partage avec la France l'idée que l'expérience peut conduire à une reconnaissance officielle. Elle partage avec les Pays-Bas une logique de valorisation des compétences, plutôt que du diplôme. Elle partage avec l'Allemagne une forte articulation avec les qualifications professionnelles. Son originalité réside dans son intégration au système de formation professionnelle. Pour les personnes diplômées à l'étranger, le dispositif représente une opportunité réelle lorsque :

- ★ leur expérience correspond à un métier couvert par le système ;
- ★ elles souhaitent obtenir une qualification professionnelle espagnole ;
- ★ leur objectif est une insertion rapide sur le marché du travail.

En revanche, il constitue une réponse plus limitée pour les personnes recherchant une reconnaissance académique de haut niveau, ou l'accès à une profession réglementée. L'Espagne apparaît donc comme un modèle de validation professionnelle intégrée, situé entre certification de l'expérience (France) et reconnaissance fonctionnelle des compétences (Pays-Bas).

Synthèse : avantages et limites du modèle espagnol

Avantages

- ★ Reconnaissance officielle des compétences acquises par expérience professionnelle.
- ★ Expérience professionnelle étrangère potentiellement valorisable.
- ★ Dispositif intégré au système national de formation professionnelle.
- ★ Possibilité d'obtenir progressivement une qualification professionnelle.
- ★ Référentiels professionnels précis facilitant l'évaluation.
- ★ Approche compatible avec les principes européens de validation des compétences.

Limites

- ★ Dispositif principalement orienté vers les qualifications professionnelles, moins vers les diplômes universitaires.
- ★ Pas d'équivalence automatique entre expérience étrangère et qualification espagnole.
- ★ Dépendance aux référentiels existants.
- ★ Mise en œuvre variable selon les communautés autonomes.
- ★ Difficultés possibles pour les personnes ayant peu de preuves documentaires.
- ★ Impact limité pour certaines professions réglementées.

La Belgique face aux cinq pays comparés

Le système belge : un paysage fragmenté par les compétences communautaires et régionales

En Belgique, la matière est éclatée entre plusieurs niveaux de pouvoir, ce qui constitue en soi une première différence structurelle par rapport aux cinq pays étudiés (même l'Allemagne fédérale, pourtant comparable en complexité, dispose d'un portail fédéral unique de coordination).

La comparaison/équivalence académique de diplôme

Il n'existe pas d'organisme national unique : la compétence relève des Communautés.

- ⋆ NARIC-Vlaanderen traite les demandes pour la Communauté flamande.
- ⋆ Le Service de la reconnaissance académique et professionnelle des diplômes étrangers d'enseignement supérieur (Fédération Wallonie-Bruxelles) traite les demandes pour les diplômes d'études supérieures de la partie francophone ; le centre ENIC-NARIC francophone y joue un rôle uniquement informatif, la décision relevant d'un service distinct.
- ⋆ Le Service de la reconnaissance académique et professionnelle des diplômes étrangers d'enseignement obligatoire (Fédération Wallonie-Bruxelles) traite les demandes pour les diplômes d'études secondaires de la partie francophone.
- ⋆ La Communauté germanophone dispose de son propre circuit, de taille plus réduite.

Deux procédures distinctes coexistent selon l'objectif : la reconnaissance de niveau (utile pour les barèmes salariaux) et l'équivalence de grade spécifique (utile pour l'emploi et certaines professions réglementées), avec des délais et une gratuité qui varient selon la Communauté et le profil du/de la demandeur·euse (demandeur·euses d'emploi envoyé·es par le VDAB/Actiris, bénéficiaires du CPAS, etc.).

La reconnaissance professionnelle réglementée

Pour les professions réglementées, la Belgique transpose la directive 2005/36/CE comme les autres États membres : reconnaissance automatique pour les 7 professions harmonisées, système général avec mesures de compensation (stage d'adaptation de 3 ans maximum, ou épreuve d'aptitude) pour les autres, en tenant compte de l'expérience professionnelle du ou de la demandeur·euse. Le centre Be-Assist (SPF Économie) joue un rôle d'information et d'orientation à l'échelle nationale, mais ne traite aucun dossier lui-même. Il redirige vers l'autorité compétente (qui peut être fédérale, régionale, ou communautaire selon la profession). La coordination nationale de la directive reste donc, comme le reste du système, répartie entre de multiples autorités compétentes selon le métier et l'entité fédérée.

La validation de l'expérience professionnelle : un dispositif existant, mais méconnu et limité

Contrairement à une idée reçue, la Belgique dispose bel et bien d'un mécanisme de valorisation de l'expérience professionnelle indépendant du diplôme, comparable dans son principe à la VAE française ou au PEAC espagnol, mais avec des différences importantes.

Côté francophone (Wallonie et Bruxelles) : le Consortium de Validation des Compétences (CVDC), créé par un décret de juillet 2003 (accord de coopération revu en 2019) entre la Région wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Commission communautaire française, s'appuie sur 5 opérateurs publics (Forem, Bruxelles Formation, Enseignement de promotion sociale, IFAPME, SFPME) et plus de 50 centres agréés. Toute personne de plus de 18 ans ayant une expérience professionnelle (acquise par le travail, le bénévolat, des hobbies, ou des formations non certifiantes), mais pas de diplôme correspondant peut passer une épreuve de mise en situation professionnelle et obtenir, en cas de réussite, un Titre de compétence officiel.

Il existe aussi un système de Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE), qui permet, selon certaines conditions de valorisation, une expérience informelle au niveau des études supérieures, mais seulement dans l'objectif de reprendre des études (par exemple, commencer un Master sans avoir obtenu un diplôme de Bachelier). Ce dispositif ne permet pas, comme en France, d'obtenir un diplôme basé sur l'expérience professionnelle.

Côté flamand : le dispositif de reconnaissance des compétences acquises s'appelle EVC (Erkennen van Verworven Competenties). Il permet de faire reconnaître des compétences acquises par l'expérience, notamment par l'obtention d'un certificat EVC à l'issue d'une évaluation dans un centre de test, par l'octroi de dispenses permettant de raccourcir une formation, ou dans le cadre de dispositifs sectoriels spécifiques. Selon le dispositif et la qualification visés, cette démarche peut aboutir à la délivrance d'un titre attestant les compétences acquises, en lien avec une beroepskwalificatie (qualification professionnelle), ou un ervaringsbewijs (titre d'expérience). Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2026, une procédure EVC simplifiée[45], conduisant à l'obtention d'un niveaubewijs (attestation de niveau), est entrée en vigueur pour certaines procédures de sélection dans le secteur public flamand. Cette évolution vise à simplifier la reconnaissance des compétences dans ce contexte spécifique, sans pour autant remplacer l'ensemble des voies EVC existantes.

Ce que ces dispositifs n'offrent pas, contrairement aux autres pays analysés :

- ★ Ils sont cantonnés à un nombre limité de métiers (une bonne partie étant techniques/manuels : mécanicien·ne, cariste, boucher·ère, aide-soignant·e, etc.), sans couverture large des professions intermédiaires ou supérieures.
- ★ Ils ne sont pas explicitement pensés pour l'expérience acquise à l'étranger : les textes et communications officiels s'adressent avant tout à un public de demandeur·euses d'emploi, ou de travailleur·euses belges sans diplôme, sans clarification explicite (contrairement à la VAE française, dont la loi précise sans ambiguïté que le lieu d'acquisition de l'expérience est indifférent) sur l'éligibilité d'une expérience entièrement acquise hors de Belgique.
- ★ Le système est scindé entre Flandre et francophonie, sans passerelle claire, ni reconnaissance mutuelle automatique d'un côté à l'autre du pays.
- ★ Il n'existe aucune articulation officielle et documentée entre la procédure d'équivalence de diplôme (NARIC/Service des équivalences) et la validation des compétences (CVDC/EVC) : un·e candidat·e dont le diplôme étranger n'obtient pas d'équivalence complète n'est orienté·e nulle part de façon systématique vers ces dispositifs alternatifs (contrairement à la logique française, où VAE et ENIC-NARIC sont explicitement présentés comme complémentaires).
- ★ Contrairement au droit allemand (BQFG), il n'existe pas d'obligation légale explicite faite à l'autorité chargée de l'équivalence académique de prendre en compte l'expérience professionnelle du/de la demandeur·euse, avant de refuser ou de limiter une équivalence.

45 Vlaamse Regering. (2025). Vlaams personeelsstatuut (VPS): Vereenvoudiging erkenningsprocedure verworven competenties (EVC). *https://www.vlaanderen.be/vlaamse-regering/beslissingen-van-de-vlaamse-regering/vlaams-personeelsstatuut-vps-vereenvoudiging-erkennningsprocedure-verworven-competenties-evc-1*

Chapitre comparatif transversal : la valorisation de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger en Europe : quels modèles et quels enseignements pour la Belgique ?

Introduction : dépasser l'opposition entre reconnaissance du diplôme et reconnaissance des compétences

L'analyse des cinq pays étudiés montre une évolution commune des politiques européennes : les systèmes de reconnaissance des qualifications tendent progressivement à dépasser une approche exclusivement fondée sur le diplôme, pour intégrer une logique de reconnaissance des compétences réellement maîtrisées par les personnes.

Cette évolution répond à plusieurs enjeux convergents :

- ★ l'augmentation des mobilités internationales ;
- ★ les difficultés d'intégration professionnelle des personnes migrantes qualifiées ;
- ★ les tensions sur certains marchés du travail ;
- ★ la nécessité de mieux utiliser les compétences disponibles.

L'OCDE souligne que les difficultés de reconnaissance des qualifications étrangères constituent un facteur important de déclassement professionnel des personnes migrantes qualifiées. Les personnes immigrées sont plus susceptibles d'occuper des emplois en dessous de leur niveau de qualification, lorsque leurs diplômes ou leurs compétences ne sont pas correctement reconnus[46].

Toutefois, la comparaison internationale montre qu'il n'existe pas un modèle unique de reconnaissance de l'expérience.

Les cinq pays étudiés développent des réponses différentes :

- ★ La France considère l'expérience comme une voie alternative permettant d'obtenir une certification nationale.
- ★ Les Pays-Bas privilégient la reconnaissance fonctionnelle des compétences afin d'améliorer l'employabilité.
- ★ L'Allemagne utilise principalement l'expérience comme un élément permettant de compenser des différences entre qualifications étrangères et exigences nationales.
- ★ Le Royaume-Uni développe une approche flexible de reconnaissance des acquis, fortement dépendante des établissements et des employeur·euses.
- ★ L'Espagne intègre la validation de l'expérience dans son système de formation professionnelle.

La question centrale n'est donc pas « Les États reconnaissent-ils l'expérience professionnelle étrangère ? », mais plutôt « Quel type de reconnaissance proposent-ils, avec quels effets concrets pour les personnes concernées ? »

46 Organisation for Economic Co-operation and Development (2017). Making integration work: Assessment and recognition of foreign qualifications. OECD Publishing https://doi.org/10.1787/9789264278271-en

Cinq modèles européens de valorisation de l'expérience professionnelle

Le modèle français : la reconnaissance forte mais exigeante

Le modèle français est probablement celui qui accorde la valeur juridique la plus importante à l'expérience professionnelle.

La VAE permet en effet d'obtenir une certification nationale sur la base de l'expérience, sans suivre nécessairement la formation correspondante.

Cette caractéristique constitue une avancée majeure : l'expérience professionnelle devient une source autonome de qualification.

Pour une personne diplômée à l'étranger, ce modèle présente un avantage considérable. Lorsque le diplôme ne peut pas être reconnu, l'expérience peut néanmoins produire une reconnaissance officielle.

Cependant, cette force constitue aussi une limite.

La VAE fonctionne essentiellement lorsque l'expérience peut être rattachée à un référentiel de certification existant. Elle suppose donc que la personne accepte d'entrer dans une logique de comparaison avec une qualification française.

Le système reste donc marqué par une tension :

- ⋆ il affirme que l'expérience vaut qualification ;
- ⋆ mais il continue à ne reconnaître l'expérience que lorsqu'elle correspond à une qualification institutionnellement définie.

Apport pour la Belgique

Le modèle français montre qu'un dispositif peut permettre de sortir d'une logique où le diplôme étranger est le seul point d'entrée.

Cependant, transposer intégralement la VAE en Belgique pourrait être difficile en raison :

- ⋆ du caractère communautaire de l'enseignement et de la formation ;
- ⋆ de la multiplication des acteur·rices compétent·es ;
- ⋆ de la complexité institutionnelle belge.

L'enseignement principal n'est donc pas nécessairement de créer une VAE belge identique, mais de développer des mécanismes permettant de transformer une expérience professionnelle étrangère en reconnaissance officielle.

Le modèle néerlandais : la compétence avant la certification

Le modèle néerlandais est probablement l'un des plus intéressants pour les personnes migrantes qualifiées. L'EVC ne cherche pas d'abord à attribuer un diplôme, mais à rendre visibles les compétences. Cette approche présente un avantage majeur : elle correspond davantage à la réalité des parcours professionnels internationaux. Une personne ayant exercé un métier pendant dix ans dans son pays d'origine possède souvent des compétences réelles, même si son diplôme n'est pas reconnu.

Le modèle néerlandais permet donc de répondre directement au problème du déclassement professionnel. Cependant, sa principale faiblesse est que la reconnaissance obtenue reste moins forte juridiquement. Un certificat EVC démontre des compétences, mais ne produit pas automatiquement les mêmes effets qu'un diplôme. Cela crée une tension :

- ★ forte utilité pour l'emploi ;
- ★ valeur institutionnelle limitée.

Apport pour la Belgique

Le modèle néerlandais est probablement celui qui offre les enseignements les plus directement transférables.

La Belgique dispose déjà de dispositifs de validation des compétences (par exemple, via les systèmes régionaux de validation des compétences), mais ceux-ci restent souvent peu connectés aux parcours des personnes diplômées à l'étranger.

L'enjeu serait moins de créer un nouveau dispositif, que de mieux articuler :

- ★ reconnaissance des diplômes étrangers ;
- ★ validation des compétences ;
- ★ accompagnement vers l'emploi.

Le modèle allemand : l'expérience comme mécanisme de compensation

Le modèle allemand repose sur une logique différente. L'objectif principal n'est pas de reconnaître l'expérience indépendamment du diplôme, mais d'évaluer si une personne peut atteindre les exigences professionnelles allemandes, malgré des différences avec sa qualification étrangère.

La loi allemande sur la reconnaissance des qualifications prévoit notamment que l'expérience professionnelle peut être prise en compte dans l'évaluation des compétences et dans certaines mesures de compensation. Cette approche présente une grande sécurité juridique.

La personne sait :

- ★ quelles différences existent ;
- ★ quelles compétences manquent ;
- ★ quelles mesures permettent d'obtenir la reconnaissance.

Cette transparence est un avantage majeur. Cependant, le système reste fortement centré sur la qualification initiale. L'expérience professionnelle ne remplace pas réellement le diplôme, elle sert principalement à compléter ou à compenser.

Apport pour la Belgique

Le modèle allemand montre l'importance d'un diagnostic précis. Une faiblesse fréquente des systèmes belges est que les personnes obtiennent parfois une décision négative sans véritable cartographie des compétences déjà acquises. Un système inspiré de l'Allemagne pourrait mieux distinguer :

- ★ ce qui est déjà acquis ;
- ★ ce qui manque ;
- ★ comment combler les écarts.

Le modèle britannique : la flexibilité comme force et comme faiblesse

Le Royaume-Uni a l'approche la plus flexible. Le principe de Recognition of Prior Learning permet aux établissements et organismes d'évaluer les apprentissages antérieurs.

Cette flexibilité est un avantage important pour les parcours internationaux. Elle évite une approche administrative trop rigide et permet aux employeur·euses de reconnaître directement des compétences. Cependant, cette flexibilité entraîne également une faiblesse importante : l'absence d'un droit uniforme.

La reconnaissance dépend largement :

- ⋆ de l'établissement ;
- ⋆ de l'organisme ;
- ⋆ de l'employeur·euse.

Deux personnes ayant un parcours similaire peuvent donc obtenir des résultats différents.

Apport pour la Belgique

Le modèle britannique rappelle qu'un système trop administratif peut devenir inefficace.

La Belgique pourrait tirer profit d'une approche plus flexible, donnant davantage de place :

- ⋆ aux employeur·euses ;
- ⋆ aux secteurs professionnels ;
- ⋆ aux établissements de formation.

Mais elle doit éviter une reconnaissance qui soit uniquement dépendante du marché du travail, ce qui risquerait d'accroître les inégalités.

Le modèle espagnol : une articulation entre compétences et formation

L'Espagne propose une approche intermédiaire. La reconnaissance des compétences acquises par expérience permet d'obtenir une reconnaissance officielle de compétences professionnelles, intégrée au système de formation professionnelle. Son avantage principal est son articulation avec des référentiels professionnels précis.

Cependant, comme en France, la reconnaissance dépend fortement de l'existence d'une qualification correspondante. Elle répond donc mieux aux métiers techniques et professionnels, qu'aux professions intellectuelles ou universitaires.

Apport pour la Belgique

L'expérience espagnole montre l'intérêt d'intégrer la reconnaissance des compétences dans les parcours de formation, plutôt que de la considérer comme une procédure isolée.

Éclairage complémentaire : les parcours accélérés suédois et irlandais comme exemple d'articulation entre compétences et emploi

Pour donner quelques exemples concrets des différentes façons de valoriser les compétences acquises à l'étranger, nous avons choisi de nous arrêter plus particulièrement sur deux pays : la Suède et l'Irlande. Leurs approches présentent des éléments intéressants, notamment dans la manière de prendre en compte les compétences et l'expérience professionnelle. Elles permettent aussi de voir quelles pratiques pourraient être intéressantes à envisager dans le contexte belge.

Pourquoi retenir l'exemple suédois ?

La Suède n'est pas retenue ici comme un sixième pays analysé selon l'ensemble de la grille comparative. Elle présente toutefois un intérêt particulier pour cette étude, en raison de la place accordée à la validation des compétences (validering)[47] et de son articulation avec les politiques de formation, d'emploi et de développement des compétences. Le dispositif suédois ne repose pas sur une procédure unique. La validation intervient dans différents contextes, notamment dans le monde du travail, l'enseignement professionnel supérieur (yrkeshögskolan), la formation professionnelle et les dispositifs relevant du service public de l'emploi. Le rapport annuel de la Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH), consacré à l'année 2025 et publié en juin 2026[48], constitue à ce jour l'état des lieux officiel le plus récent du système. Il montre notamment que la validation est organisée avec la participation des branches professionnelles et qu'elle peut conduire à la reconnaissance et à la documentation des compétences acquises antérieurement.

Dans le cadre de l'enseignement pour adultes (komvux), la législation suédoise définit la validation comme un processus structuré, comprenant une cartographie approfondie et une évaluation visant à reconnaître les compétences d'une personne, indépendamment de la manière dont elles ont été acquises. Les compétences peuvent ainsi avoir été développées dans le cadre d'une formation formelle, mais également par l'apprentissage informel, la vie professionnelle ou d'autres expériences. La validation peut ensuite être documentée par un certificat (intyg) ou, dans certaines conditions, donner lieu à une reconnaissance sous forme de note (betyg)[49].

L'intérêt du modèle suédois réside donc moins dans la création d'une procédure supplémentaire de reconnaissance des diplômes étrangers, que dans la possibilité de rendre visibles, d'évaluer et de documenter les compétences effectivement détenues par une personne, puis de les articuler avec une formation, une qualification ou un parcours vers l'emploi. Cette orientation s'inscrit dans la politique suédoise de développement de la validation, qui vise à mieux utiliser les compétences déjà acquises et à faciliter l'adaptation des parcours de formation aux besoins des personnes et du marché du travail.

47 Myndigheten för yrkeshögskolan (s. d.). Validering https://www.myh.se/validering

48 Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH), Läge och utveckling av validering, 2026 *https://www.myh.se/publikationer/lage-och-utveckling-av-validering*

49 Skolverket (consulté en 2026) Validering och kartläggning inom komvux. *https://www.skolverket.se/styrning-och-ansvar/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/validering-och-kartlaggning-inom-komvux*

La validation des compétences comme élément central

La validering constitue aujourd'hui un ensemble de dispositifs, plutôt qu'une procédure unique. Le suivi national réalisé par la MYH distingue notamment la validation réalisée dans le monde du travail, les validations liées à l'enseignement professionnel supérieur et celles qui interviennent dans différents dispositifs de formation. Une place importante est accordée à la validation par les branches professionnelles (branschvalidering), qui permet d'évaluer les compétences au regard de référentiels professionnels. Le rapport 2026 montre que cette validation est utilisée dans plusieurs secteurs, notamment les transports, les soins et l'aide aux personnes, l'industrie et le nettoyage. Il souligne toutefois une forte concentration des volumes dans certains métiers, ce qui montre que l'accès à la validation reste inégal selon les secteurs.

La validation peut également avoir pour fonction de réduire la durée d'une formation lorsque la personne possède déjà une partie des compétences attendues. Le dispositif YH-flex, développé dans le cadre de l'enseignement professionnel supérieur, en constitue une illustration : les personnes qui disposent déjà de compétences importantes dans un domaine professionnel peuvent faire reconnaître leurs acquis et se concentrer sur les éléments de formation qui leur manquent pour obtenir une qualification. La MYH présente ainsi YH-flex comme une voie plus courte vers le diplôme pour les personnes disposant déjà d'une expérience, ou de connaissances significatives dans le domaine concerné.

Cette organisation présente un intérêt particulier pour les personnes ayant acquis des compétences à l'étranger. Elle permet en effet de ne pas limiter l'analyse de leur parcours à la seule question de savoir si leur diplôme étranger peut être reconnu à l'identique. La validation peut apporter un autre niveau d'information : quelles compétences la personne maîtrise-t-elle effectivement, lesquelles correspondent aux exigences du métier et quels compléments sont nécessaires ? Cette distinction entre reconnaissance d'une qualification et validation du kunnande (les compétences et connaissances effectivement détenues) est importante pour comprendre l'intérêt du modèle suédois.

Le Snabbspår : une expérience historique de parcours accélérés

Les Snabbspår (« voies rapides »)[50] ont été développés à partir de 2015 dans le cadre de la politique suédoise d'intégration professionnelle. Ils visaient notamment des personnes nouvellement arrivées disposant d'une formation ou d'une expérience dans des métiers confrontés à des besoins de recrutement. Les premiers accords ont été construits entre l'Arbetsförmedlingen et les partenaires sociaux afin de mettre en place des parcours combinant, selon les secteurs, évaluation des compétences professionnelles, validation, apprentissage du suédois professionnel, formation complémentaire et expérience en milieu professionnel. Le gouvernement suédois présentait alors les Snabbspår comme une manière de permettre aux personnes nouvellement arrivées de mobiliser plus rapidement leurs compétences et de répondre aux besoins de main-d'œuvre dans certains secteurs.

Les Snabbspår constituent donc un exemple particulièrement intéressant pour comprendre l'articulation entre validation et insertion professionnelle, mais ils ne doivent pas être assimilés au système suédois actuel de validation. Il est plus juste de les considérer comme une expérience de parcours sectoriels accélérés, développée dans un contexte politique spécifique à partir de 2015. La documentation gouvernementale de l'époque montre d'ailleurs que la validation constituait l'un des éléments mobilisables dans ces parcours, aux côtés de la langue professionnelle, de la pratique et de formations complémentaires.

L'intérêt du Snabbspår pour notre analyse est donc surtout historique et méthodologique : il montre qu'une politique d'intégration professionnelle peut chercher à intervenir simultanément sur plusieurs dimensions du parcours, plutôt que d'attendre que chacune des étapes (reconnaissance du diplôme, apprentissage de la langue, formation complémentaire, expérience professionnelle) soit entièrement terminée avant de passer à la suivante.

50 Regeringskansliet. (2015, 23 novembre). Snabbspår – snabbare etablering av nyanlända. *https://www.regeringen.se/contentassets/e5ec94c2e01c43849817 4dcdb6ce3b44/ylva-johansson-artiklar-2014-2019.pdf*

Enseignements transposables à la Belgique

Commencer l'accompagnement avant l'issue définitive de la reconnaissance

L'expérience suédoise invite à ne pas faire de la décision finale concernant un diplôme le point de départ obligatoire de l'ensemble du parcours professionnel. La cartographie des compétences, l'orientation professionnelle, l'identification des besoins de formation ou l'apprentissage de la langue professionnelle peuvent constituer des étapes complémentaires et, selon les situations, être engagées indépendamment de la procédure de reconnaissance académique. L'enjeu n'est donc pas de contourner la procédure de reconnaissance lorsque celle-ci est nécessaire, mais d'éviter que l'ensemble du parcours soit suspendu à cette seule décision.

Identifier précisément les compétences acquises et les écarts

La définition suédoise de la validation invite à dépasser une approche strictement binaire (diplôme reconnu ou non reconnu) en distinguant les compétences déjà maîtrisées et celles qui doivent encore être acquises. Dans le cadre du komvux, la validation repose explicitement sur une cartographie approfondie et une évaluation des compétences, avec la possibilité de documenter les résultats obtenus.

Pour la Belgique, cette logique pourrait être particulièrement utile lorsque les documents disponibles ne permettent pas, à eux seuls, de déterminer précisément ce qu'une personne est capable de faire. Selon les métiers, une évaluation pratique ou une mise en situation pourrait alors compléter l'analyse documentaire.

Organiser des parcours sectoriels

L'expérience suédoise montre également l'intérêt d'une approche construite avec les secteurs professionnels. La branschvalidering associe en effet les référentiels et besoins des branches à des procédures de validation des compétences. Le développement de ces dispositifs fait l'objet d'un soutien public et d'un suivi national par la MYH.

En Belgique, une expérimentation pourrait ainsi être construite avec quelques secteurs présentant simultanément des besoins de recrutement et un potentiel important de personnes disposant de qualifications ou d'expériences acquises à l'étranger. Elle pourrait associer autorités compétentes, services de l'emploi, organismes de formation, acteurs de la validation et représentant·es des secteurs professionnels.

Articuler validation, formation et emploi

La validation ne constitue pas nécessairement une fin en soi. Le modèle suédois montre qu'elle peut servir à déterminer ce qui est déjà acquis et ce qui doit encore être complété, notamment dans les parcours de formation. Le dispositif YH-flex illustre cette logique en permettant de raccourcir le parcours vers une qualification lorsque des compétences importantes sont déjà maîtrisées.

Pour la Belgique, l'enjeu pourrait donc être moins de créer une nouvelle procédure que de mieux articuler les dispositifs existants : reconnaissance des diplômes, validation des compétences, formation complémentaire et accès à l'emploi.

Associer les employeur·euses et la langue professionnelle

L'expérience des Snabbspår montre l'intérêt potentiel d'associer, dans certains parcours sectoriels, l'évaluation des compétences à l'apprentissage de la langue professionnelle et à une expérience en milieu de travail. Les premiers dispositifs reposaient précisément sur cette combinaison entre validation, pratique, formation et suédois adapté au métier.

Cette articulation ne signifie toutefois pas que tous les parcours doivent nécessairement reprendre le modèle des Snabbspår. Elle suggère plutôt que la validation est susceptible d'avoir davantage d'effets lorsqu'elle est directement reliée aux étapes qui permettent à la personne de mobiliser ses compétences dans le contexte professionnel visé.

Limites et précautions

Le modèle suédois ne constitue pas une solution universelle. Le suivi national de la MYH montre que la validation reste répartie entre plusieurs secteurs, dispositifs et acteurs, et que son recours varie fortement selon les domaines professionnels. Les volumes de branschvalidering sont notamment très concentrés dans certains secteurs.

Il faut également éviter de présenter les Snabbspår comme un modèle général encore directement transposable : ils ont été conçus dans un contexte spécifique, autour de secteurs confrontés à des besoins de main-d'œuvre et de la situation des personnes nouvellement arrivées. Leur logique reposait sur la mobilisation des partenaires sociaux et de l'Arbetsförmedlingen et variait selon les secteurs.

Le cas suédois invite donc davantage à retenir une méthode d'articulation entre acteurs et dispositifs qu'à importer un programme particulier.

Apport spécifique pour la Belgique

L'enseignement principal du cas suédois est ainsi la possibilité d'organiser un parcours intégré de valorisation des compétences, plutôt que d'ajouter une procédure isolée aux mécanismes existants. Une expérimentation belge pourrait, par exemple, suivre une chaîne de ce type :

cartographier les compétences → analyser le diplôme et les exigences du métier → évaluer, lorsque nécessaire, les compétences en pratique → identifier les écarts → proposer une formation complémentaire et/ou une langue professionnelle ciblée → organiser une mise en situation ou une immersion → faciliter la mise en relation avec les employeur·euses.

Cette approche ne supposerait pas de remplacer les procédures de reconnaissance des diplômes ni les dispositifs de validation existants. Elle viserait plutôt à mieux les articuler autour du parcours professionnel de la personne. Un organisme indépendant pourrait contribuer au diagnostic, à l'orientation et à la coordination entre les différents acteurs, sans se substituer aux autorités chargées de la reconnaissance, aux organismes compétents en matière de validation ou aux opérateurs de formation.

L'Irlande : reconnaître les compétences pour accéder à l'exercice professionnel

L'Irlande constitue un exemple particulièrement intéressant dans le cadre de cette étude parce qu'elle montre comment la reconnaissance des qualifications étrangères peut être pensée à partir de l'accès à une profession, plutôt qu'uniquement à partir de la comparaison entre deux diplômes. Cette approche est particulièrement visible dans les professions de santé, qui sont réglementées et pour lesquelles l'accès à l'emploi nécessite de démontrer que les compétences de la personne correspondent aux standards professionnels du pays.

L'intérêt de l'exemple irlandais réside donc moins dans l'existence d'une procédure d'équivalence simplifiée que dans la manière dont le système articule qualification, expérience professionnelle, compétences et accès à l'exercice. Il permet notamment d'observer ce qui se passe lorsqu'une qualification étrangère ne correspond pas entièrement aux exigences nationales : plutôt que de considérer nécessairement la qualification comme insuffisante dans son ensemble, le système cherche à identifier les écarts et à déterminer comment ceux-ci peuvent être comblés.

Comment fonctionne le système ?

En Irlande, les professions de santé et de soins sociaux réglementées sont réparties entre différents organismes compétents. CORU[51], l'organisme national de réglementation des professions de santé et de soins sociaux, est notamment compétent pour la reconnaissance et l'enregistrement des qualifications étrangères de plusieurs professions, parmi lesquelles les diététicien·nes, medical scientists, ergothérapeutes, optométristes, physiothérapeutes, podologues, radiographes et thérapeutes en radiothérapie, travailleur·euses sociaux·ales et speech and language therapists.

Les infirmier·ères et sages-femmes relèvent quant à elleux d'un organisme distinct, le Nursing and Midwifery Board of Ireland (NMBI)[52]. Pour les personnes ayant obtenu leur qualification en dehors de l'Irlande, le NMBI prévoit une procédure en deux étapes : la reconnaissance de la qualification, qui consiste à la comparer aux standards et exigences de formation irlandais, puis l'inscription au registre professionnel.

La logique est différente d'une procédure d'équivalence académique classique. L'objectif est de déterminer si la personne possède les connaissances, les compétences et les acquis nécessaires pour répondre aux standards professionnels irlandais et pouvoir être inscrite au registre professionnel.

Lorsque CORU constate des différences entre la formation suivie à l'étranger et les exigences irlandaises, ces différences peuvent conduire à des mesures compensatoires. Selon la profession et la situation, l'expérience professionnelle, la formation continue ou d'autres éléments peuvent être pris en considération pour répondre aux déficits identifiés. La personne peut également être amenée à suivre une mesure permettant de compléter ou de démontrer les compétences manquantes.

Le système mis en place pour les infirmier·ères et sages-femmes présente une logique comparable. Après l'évaluation de la qualification étrangère, le NMBI peut conclure qu'une compensation measure est nécessaire. Celle-ci peut notamment prendre la forme d'une période d'adaptation clinique ou d'un examen d'aptitude, selon la profession infirmière concernée. L'objectif est alors de permettre à la personne de démontrer qu'elle atteint les standards professionnels requis, sans que cela implique nécessairement de reprendre l'intégralité d'une formation.

51 CORU, Competent Authorities for Recognition of International Qualifications. *https://coru.ie/health-and-social-care-professionals/registration/international-applicants/competent-authorities*

52 Nursing and Midwifery Board of Ireland (NMBI), Qualified Outside the EU *https://www.nmbi.ie/Registration/Qualified-outside-the-EU*

L'Irlande a également mis en place, pour certaines professions et certaines qualifications étrangères, une voie accélérée appelée Fast Track Pathway, fondée sur les Commonly Aligned Standards. Lorsque les standards d'une formation étrangère ont déjà été considérés comme suffisamment alignés avec les standards irlandais, l'évaluation individuelle peut être simplifiée. Cette voie concerne notamment certaines qualifications obtenues au Royaume-Uni et, pour certaines professions, en Australie et en Nouvelle-Zélande.

L'ensemble s'inscrit enfin dans une politique de recrutement de professionnel·les qualifié·es dans des secteurs connaissant des pénuries de main-d'œuvre. Certaines professions de santé peuvent ainsi relever du Critical Skills Employment Permit, qui facilite l'accès au marché du travail irlandais pour des professionnel·les qualifié·es provenant de pays hors Espace économique européen, sous certaines conditions.

L'exemple irlandais montre ainsi une chaîne relativement cohérente : qualification étrangère → évaluation des compétences → identification des écarts → expérience/mesure compensatoire → inscription professionnelle → accès à l'emploi.

Cette logique est particulièrement intéressante dans le cadre de la présente étude, car elle déplace le regard de la seule valeur formelle du diplôme vers la capacité effective de la personne à exercer une profession.

Ce qui pourrait être intéressant à transposer en Belgique

L'expérience irlandaise ne peut pas être transposée directement au système belge, notamment parce que l'organisation des professions réglementées et des compétences institutionnelles est différente. Elle permet néanmoins d'identifier plusieurs pistes de réflexion.

Premièrement, renforcer la distinction entre reconnaissance du diplôme et reconnaissance des compétences professionnelles. Une personne peut disposer d'un diplôme étranger qui ne correspond pas parfaitement à une formation belge, tout en ayant développé, par plusieurs années d'expérience professionnelle, les compétences nécessaires à l'exercice du métier. Une procédure pourrait davantage chercher à identifier précisément les écarts entre les compétences attendues et celles déjà maîtrisées, plutôt que de conclure globalement à la non-équivalence.

Deuxièmement, donner une place plus importante à l'expérience professionnelle acquise à l'étranger. Dans le modèle irlandais, l'expérience peut participer à l'appréciation des compétences et, dans certaines situations, à la compensation des écarts identifiés. Pour la Belgique, cela pourrait contribuer à éviter que des professionnel·les expérimenté·es soient orienté·es vers une reprise de formation disproportionnée par rapport aux compétences qu'iels maîtrisent déjà.

Troisièmement, développer davantage les mesures compensatoires individualisées. Lorsqu'une différence est identifiée, l'alternative ne devrait pas nécessairement être limitée à « reconnaissance complète », ou à « absence de reconnaissance ». Des mécanismes intermédiaires pourraient permettre, selon les cas, une période d'adaptation, une formation ciblée, une évaluation pratique, ou une épreuve portant uniquement sur les compétences manquantes.

Quatrièmement, réfléchir à des voies simplifiées lorsque les formations étrangères sont déjà connues et comparables. L'approche Fast Track de CORU montre l'intérêt d'une évaluation préalable de certaines formations, ou systèmes de formation. Lorsqu'un parcours étranger a déjà été suffisamment documenté et qu'un degré important de correspondance avec les standards belges est établi, il pourrait être pertinent de limiter la répétition d'analyses individuelles complètes.

Enfin, l'exemple irlandais invite à rapprocher les politiques de reconnaissance des politiques d'emploi et des besoins sectoriels. Dans les métiers confrontés à des pénuries, notamment dans la santé, la reconnaissance des qualifications étrangères pourrait être davantage pensée comme un instrument permettant de mobiliser des compétences déjà disponibles, tout en maintenant les exigences nécessaires à la qualité et à la sécurité de l'exercice professionnel.

L'enjeu ne serait donc pas de diminuer les exigences de reconnaissance, mais de faire en sorte que l'évaluation porte davantage sur ce que la personne sait effectivement faire et sur les éventuels écarts à combler, plutôt que sur la seule correspondance formelle entre son diplôme et un titre belge.

Analyse comparative : ce qui fonctionne et ce qui fonctionne moins bien

Ce qui fonctionne dans les modèles européens

Partir des compétences plutôt que du diplôme

Tous les modèles étudiés montrent qu'une approche exclusivement centrée sur le diplôme crée des situations de gaspillage de compétences.

Les dispositifs les plus efficaces sont ceux qui permettent d'identifier :

- ce que la personne sait faire ;
- quelles compétences sont transférables ;
- quels écarts existent réellement.

Cette logique est particulièrement présente aux Pays-Bas et en Allemagne.

Produire une reconnaissance utile sur le marché du travail

Une procédure efficace ne doit pas uniquement produire un document administratif.

Elle doit avoir une utilité concrète :

- accéder à un emploi ;
- réduire le trajet de formation ;
- obtenir une certification ;
- faciliter une évolution professionnelle.

Les systèmes néerlandais et britanniques montrent l'importance du lien avec les employeur·euses.

Accompagner la traduction des expériences étrangères

Un élément revient dans tous les pays : le problème principal n'est pas toujours l'absence de compétences, mais la difficulté à les traduire dans les catégories du pays d'accueil.

Les meilleurs systèmes prévoient donc :

- ★ accompagnement ;
- ★ orientation ;
- ★ aide à constituer les preuves ;
- ★ médiation entre parcours étranger et référentiels nationaux.

Ce qui fonctionne moins bien

Les systèmes uniquement centrés sur l'équivalence académique

Tous les pays étudiés montrent les limites d'une approche basée uniquement sur la comparaison des diplômes. Cette logique est nécessaire pour certaines professions réglementées, mais insuffisante pour l'intégration professionnelle globale.

Elle produit souvent :

- ★ attente longue ;
- ★ incertitude ;
- ★ déclassement ;
- ★ perte de compétences.

Les systèmes qui reconnaissent les compétences sans produire d'effets concrets

La reconnaissance des compétences présente une limite importante. Un certificat ou une attestation n'a d'intérêt que si ce document est reconnu par :

- ★ les employeur·euses ;
- ★ les organismes de formation ;
- ★ les administrations.

Le risque est de créer une « reconnaissance symbolique » sans véritable effet professionnel.

L'absence d'accompagnement

Tous les modèles montrent que la procédure seule ne suffit pas. Les personnes migrantes rencontrent souvent des difficultés pour :

- ★ comprendre les systèmes ;
- ★ identifier leur niveau ;
- ★ présenter leurs compétences ;
- ★ rassembler les preuves.

Un dispositif sans accompagnement risque donc de bénéficier principalement aux personnes déjà familières avec les systèmes administratifs.

Quels enseignements pour la Belgique ?

La comparaison européenne fait apparaître plusieurs pistes pour la Belgique.

Passer d'une logique d'équivalence à une logique de reconnaissance combinée

La Belgique dispose actuellement de procédures d'équivalence des diplômes et de dispositifs de validation des compétences, mais ceux-ci fonctionnent souvent en parallèle.

L'enjeu serait de construire un parcours combiné :

1. analyse du diplôme étranger ;
2. identification des compétences acquises ;
3. reconnaissance des acquis professionnels ;
4. proposition d'un parcours adapté.

Créer une véritable « reconnaissance des compétences internationales »

Aucun des pays étudiés ne propose une solution parfaite. Le modèle le plus pertinent pour la Belgique pourrait être hybride :

- ★ Allemagne : diagnostic précis des écarts ;
- ★ Pays-Bas : reconnaissance des compétences ;
- ★ France : possibilité de transformer l'expérience en certification ;
- ★ Royaume-Uni : flexibilité et implication des employeur·euses ;
- ★ Espagne : articulation avec les parcours de formation ;
- ★ Suède : organisation de parcours sectoriels intégrant validation, compléments ciblés, langue professionnelle et contact avec les employeur·euses ;
- ★ Irlande : articulation entre reconnaissance des qualifications, évaluation des compétences, expérience professionnelle et mesures compensatoires pour accéder à une profession réglementée.

Expérimenter des parcours sectoriels accélérés

L'éclairage suédois suggère d'expérimenter, dans un nombre limité de secteurs, des parcours réunissant les acteur·rices qui interviennent aujourd'hui successivement, ou séparément. Le choix des secteurs devrait reposer à la fois sur les besoins du marché du travail, l'existence de profils étrangers concernés et la possibilité d'organiser des évaluations, ou des compléments de formation pertinents.

Un parcours pourrait combiner : cartographie des compétences → analyse des exigences belges → évaluation pratique éventuelle → langue professionnelle → complément ciblé → immersion en entreprise → emploi. L'objectif ne serait pas de contourner les procédures obligatoires, notamment pour les professions réglementées, mais d'éviter les temps morts et les reprises de formation inutiles.

Ne pas créer une procédure supplémentaire, mais un écosystème

La principale conclusion comparative est qu'un nouveau dispositif administratif isolé risquerait d'échouer. L'enjeu n'est pas uniquement de créer une nouvelle procédure.

Il faut créer une chaîne cohérente : identifier → documenter → reconnaître → compléter → valoriser auprès des employeur·euses

C'est précisément l'élément commun aux systèmes les plus efficaces.

En résumé

L'analyse comparative montre que les États européens ont progressivement abandonné une conception restrictive de la qualification fondée uniquement sur le diplôme. Cependant, aucun modèle ne répond totalement au défi des personnes diplômées à l'étranger.

La France offre la reconnaissance la plus forte, mais reste dépendante des certifications existantes. Les Pays-Bas proposent probablement l'approche la plus adaptée à la valorisation rapide des compétences migrantes, mais avec une force juridique limitée. L'Allemagne garantit la meilleure transparence des écarts mais reste fortement centrée sur le diplôme. Le Royaume-Uni offre une grande flexibilité mais au prix d'une moindre uniformité. L'Espagne propose une intégration intéressante entre compétences et formation professionnelle.

Pour la Belgique, l'enjeu ne serait donc pas de choisir un modèle unique, mais de construire une approche hybride, permettant de reconnaître les compétences professionnelles acquises à l'étranger comme une composante à part entière des parcours de qualification et d'insertion professionnelle. L'exemple suédois complète cette conclusion en montrant que l'innovation peut également résider dans l'organisation du parcours : commencer tôt, identifier précisément les écarts, ne compléter que ce qui manque et associer directement les acteur·rices de l'emploi.

Conclusion

Réponse à la question de recherche

Cette étude avait pour objectif d'examiner dans quelle mesure plusieurs États européens permettent la reconnaissance et la valorisation de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger, au-delà de la seule reconnaissance académique des diplômes. L'hypothèse formulée en introduction (selon laquelle les pays étudiés poursuivent des finalités différentes, tout en s'inscrivant dans un mouvement européen commun de reconnaissance des acquis de l'expérience) se trouve largement confirmée.

La comparaison met en évidence une convergence de fond : aucun des pays étudiés ne considère désormais le diplôme comme l'unique indicateur des compétences d'une personne. Tous ont développé, à des degrés divers, des mécanismes permettant de reconnaître les apprentissages issus de l'expérience professionnelle et des apprentissages informels. En revanche, les objectifs poursuivis diffèrent sensiblement. La France mobilise la validation de l'expérience comme voie d'accès à la certification ; les Pays-Bas privilégient une logique d'employabilité et de mobilité professionnelle ; l'Allemagne articule reconnaissance des qualifications et compensation des écarts de compétences ; le Royaume-Uni conserve une approche plus décentralisée et flexible ; l'Espagne inscrit progressivement ces dispositifs dans le développement de la formation professionnelle. Les exemples suédois et irlandais apportent un enseignement complémentaire : l'efficacité d'un dispositif dépend autant de l'organisation du parcours, que des procédures elles-mêmes.

Au-delà de ces différences, un enseignement transversal se dégage. Les difficultés rencontrées par les personnes formées à l'étranger ne résultent pas uniquement d'un manque de procédures, mais de la difficulté à faire reconnaître une expérience acquise dans un contexte institutionnel, professionnel et culturel différent. Les travaux du Cedefop, de l'OCDE et de la Commission européenne convergent sur ce point : la question centrale n'est pas seulement de reconnaître des qualifications, mais de parvenir à traduire des parcours internationaux dans les catégories de reconnaissance propres à chaque système national.

Cette fonction de traduction apparaît comme le véritable dénominateur commun des dispositifs les plus performants. Elle repose sur une articulation entre les différents mécanismes de reconnaissance, mais également sur la présence de professionnel·les capables d'analyser les parcours, d'en identifier les compétences transférables et d'orienter les personnes vers les démarches les plus pertinentes. L'accompagnement ne constitue donc pas une finalité en soi ; il est le levier qui permet aux dispositifs existants de produire pleinement leurs effets.

Enseignements pour la Belgique

La Belgique dispose déjà d'un ensemble de mécanismes permettant de reconnaître les qualifications et les compétences acquises à l'étranger. Les procédures d'équivalence académique, les dispositifs de validation des compétences, les mécanismes de reconnaissance professionnelle et les services d'accompagnement répondent chacun à une partie du besoin. L'analyse comparative montre toutefois que ces outils gagneraient à être davantage articulés pour constituer un véritable parcours de reconnaissance.

Trois pistes apparaissent particulièrement pertinentes.

La première consiste à améliorer la lisibilité du système en développant un point d'entrée unique, inspiré notamment du portail allemand Anerkennung in Deutschland. Celui-ci permettrait d'orienter rapidement les personnes vers les procédures adaptées, tout en tenant compte des situations où plusieurs démarches doivent être combinées. Un tel outil faciliterait l'accès à l'information, sans pour autant remplacer l'expertise humaine indispensable à l'analyse des situations individuelles.

La deuxième consiste à clarifier explicitement, dans les cadres réglementaires de la validation des compétences et des autres dispositifs permettant la valorisation des compétences professionnelles acquises à l'étranger, que l'expérience professionnelle acquise à l'étranger peut être valorisée au même titre qu'une expérience acquise en Belgique, dès lors que les compétences visées sont démontrées. Une telle clarification renforcerait la sécurité juridique des personnes concernées et contribuerait à rendre ces dispositifs plus accessibles.

La troisième consiste à développer des passerelles systématiques entre les procédures d'équivalence académique et les dispositifs de validation des compétences. Lorsqu'une équivalence est refusée ou seulement partiellement accordée, une orientation structurée vers une démarche de validation devrait constituer une suite logique du parcours, plutôt qu'une possibilité laissée à la seule initiative des personnes concernées.

Ces évolutions ne nécessitent pas la création de nouveaux mécanismes de reconnaissance. Elles supposent avant tout de renforcer la cohérence entre les dispositifs existants et de développer une fonction transversale capable d'assurer la continuité des parcours. La comparaison européenne montre que cette fonction constitue l'un des principaux facteurs d'efficacité des politiques de reconnaissance.

Limites et perspectives

Cette étude présente certaines limites qu'il convient de souligner. Elle repose sur une analyse comparative de cinq pays européens, complétée par un éclairage sur le modèle suédois, et s'appuie principalement sur des sources institutionnelles, juridiques et scientifiques. Elle ne comprend pas d'enquête de terrain, ni d'évaluation quantitative des résultats obtenus par chacun des dispositifs étudiés. Les pratiques opérationnelles peuvent dès lors varier par rapport à la manière dont elles sont décrites dans les textes officiels.

Ces limites n'enlèvent toutefois rien au principal enseignement de cette recherche : la performance d'un système de reconnaissance dépend moins du nombre de procédures existantes, que de la capacité à les rendre accessibles, complémentaires et compréhensibles pour les personnes qui en ont besoin.

En ce sens, les constats formulés rejoignent directement l'expérience développée depuis de nombreuses années par le service TEF du CIRÉ. L'accompagnement quotidien des personnes formées à l'étranger montre que les difficultés rencontrées tiennent rarement à l'absence de dispositifs, mais plus souvent à la complexité de leur articulation. Sans se substituer aux autorités compétentes en matière d'équivalence, de reconnaissance professionnelle, ou de validation des compétences, un service spécialisé peut jouer un rôle essentiel de traduction entre les parcours individuels et les mécanismes existants, en aidant chaque personne à identifier la combinaison de démarches la plus pertinente.

Plus largement, cette étude invite à considérer la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger non comme une succession de procédures administratives indépendantes, mais comme un véritable parcours. Dans un contexte marqué par des pénuries de main-d'œuvre et par la nécessité de mieux mobiliser les compétences déjà présentes sur le territoire, renforcer cette fonction de coordination, d'expertise et d'orientation apparaît comme une condition essentielle pour éviter que des compétences utiles à la Belgique demeurent invisibles, sous-utilisées ou inexploitées.

CIRÉ

Coordination et Initiatives pour Réfugié·es et Étranger·ères

Créé en 1954, le CIRÉ est une structure de coordination pluraliste réunissant 32 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 l'accueil des demandeur·euses d'asile, à la reconnaissance des réfugié·es, à la lutte contre leur enfermement, à l'accueil réservé aux étranger·ères et aux politiques migratoires dans leur ensemble.

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

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES