

# **Buitenlandse modellen, regelgeving en praktijken van (h)erkenning van competenties. Op zoek naar toepassingsmogelijkheden voor Vlaanderen.**

## **Deel I : Sociologische studie naar succes- en faalfactoren (Paulette De Coninck)**

## **Deel II : Juridische aspecten (Johan Roels)**

### **Promotor: Prof. Marc Rigaux**

In het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma 2000 voerde de onderzoeksgroep sociaal recht van de Universiteit Antwerpen (UIA) een socio-juridische studie over systemen en praktijken van herkenning en erkenning van competenties in een aantal Europese landen. De studie dient ter ondersteuning van de invoering van een systeem van erkenning van kennis en vaardigheden in Vlaanderen en dit in het kader van het levenslang leren. Dit rapport is complementair aan de studie die werd uitgevoerd door het Hoger Instituut van de Arbeid (KUL) waarin de praktijken en ontwikkelingen op het vlak van EVC in Vlaanderen werden geïnventariseerd en onderzocht. EVC staat voor erkenning van competenties

De onderzoeksequipe van de Universiteit Antwerpen (UIA) concentreerde zich op de ontwikkelingen in het buitenland en op de juridische aspecten van een EVC-systeem. Het rapport bestaat uit twee delen. In het eerste sociologische gedeelte van het rapport worden, hoofdstuk per hoofdstuk een aantal landen behandeld. De hoofdstukken 1 tot en met 6 beschrijven en analyseren achtereenvolgens Groot-Brittannië, Frankrijk, Nederland, Finland, Duitsland en de Franstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest. In het tweede deel wordt stilgestaan bij de juridische aspecten van EVC. Telkens wordt grote aandacht geschonken aan een mogelijke vertaalslag naar de Vlaamse situatie.

Nu Vlaanderen wat later start dan een aantal andere Europese landen met een systematische en doelgerichte invoer van een EVC-praktijk, is het nuttig rekening te houden met de ervaring die de andere landen op dit vlak reeds hebben opgedaan. Verscheidene andere Europese landen hebben inderdaad reeds instituten opgericht, regels uitgewerkt en praktijken ontwikkeld om de competenties die individuen hebben ontwikkeld te herkennen en te laten erkennen. Sommige landen zijn er al een aantal jaren geleden mee van start gegaan (Groot-Brittannië bijvoorbeeld in 1987), sommige andere landen recentelijk. Welke zijn de positieve elementen uit het buitenland en welke zijn de mogelijke valkuilen? Deze studie wil de systemen in het buitenland evalueren.

Ieder land voert de EVC-regelgeving in in de context van zijn eigen sociaal-economische realiteit en vooral vanuit zijn eigen concepten inzake de verhouding tussen de onderwijs- en arbeidswereld. De mate waarin en de wijze waarop het ervaringsconcept is geïntegreerd in onderwijs en vorming, de mate waarin en de wijze waarop onderwijs zich moet afstemmen op de kwalificatiebehoeften van het bedrijfsleven zijn voorbeelden van doorslaggevende factoren. Succes- en faalfactoren kunnen echter pas worden begrepen als we ze plaatsen binnen het eigen maatschappelijke kader van ieder land. Vandaar dat we in het eerste deel ieder land inleiden met een beschrijving van de socio-genese van het systeem. De problematiek van waaruit de verschillende systemen gegroeid zijn, de concepten die gehanteerd worden, alsook de verschillende bouwstenen (standaarden, procedures, toegang, kwaliteitsborging) worden beschreven. In een tweede stap gaan we na welke problemen zich voordoen bij de toepassing ervan. Dit doen we nadat

we het gebruik van de systemen (langs vraag- en aanbodzijde op de arbeidsmarkt) hebben onderzocht. De problemen bij het gebruik van de systemen analyseren we, in hoofdzaak, aan de hand van artikelen en rapporten die buitenlandse experts over hun eigen systemen en praktijken hebben uitgebracht. We vullen de analyse aan met informatie die buitenlandse de experts aanbrachten ter gelegenheid van de seminariedagen die in het kader van hetzelfde onderzoeksproject werden georganiseerd ten behoeve van de Werkgroep EVC.

## **De internationale context**

In de studie wordt niet enkel aandacht geschonken aan een aantal individuele Europese landen. We kijken ook naar het internationale forum.

Het thema van het erkennen en valideren van kennis en vaardigheden werd het laatste decennium regelmatig op de voorgrond gebracht. In haar witboek "teaching and learning - towards the learning society" (1995) schenkt de Europese Commissie hier bijzondere aandacht aan. In het tweede deel van dat witboek "naar een cognitieve samenleving" wordt onder het eerste algemene objectief "het aanmoedigen van en het verwerven van nieuwe kennis" de "erkenning van competenties" en de "mobiliteit" als doelstellingen geformuleerd. Aangekondigd wordt dat ondersteuning zal worden gegeven aan overeenkomsten - op ondernemings- bedrijfstak en regionaal niveau - die het principe van de persoonlijke competentiekaart (carte personnelle de compétences, individuele portfolio's) uitwerken. Zulke persoonlijke competentiekaarten moeten eenieder in staat stellen zijn kennis en knowhow beter te leren kennen en naar waarde laten schatten.

De afgelopen jaren plaatsten de Europese regeringsleiders de ontwikkeling van kennis steeds centraler in de Europese economische ontwikkeling. Beseft werd dat mensen niet meer hun hele leven lang ingezet kunnen blijven op basis van wat ze op de schoolbanken geleerd hebben. De Europese Raad van Lissabon van maart 2000 stelde dat levenslang leren het leidend beginsel moet worden voor voorzieningen en participatie doorheen het continuüm van leercontexten. In het Memorandum over Levenslang Leren worden richtlijnen geformuleerd voor de uitvoering van dit leidend beginsel. Een steeds wederkerend thema in het memorandum is dat de plaats waar kennen en kunnen wordt opgebouwd verandert. De school of het onderwijssysteem bekleedt geen monopoliepositie meer. De schotten tussen de loci van leren - werken - sociale relaties opbouwen - plezier maken verdwijnen. In het Memorandum over Levenslang Leren wordt gesproken van een "osmose" van de opleidingsstelsels. Er wordt op gewezen dat het beleidsdenken lange tijd werd gedomineerd door reguliere leeractiviteiten. Niet-reguliere leeractiviteiten worden meestal ondergewaardeerd. Aan de lidstaten wordt gevraagd alle vormen van leren in hun arbeidsmarktbeleid te integreren. Een aantal Europese landen hadden reeds regels en praktijken op dat vlak ontwikkeld. De vraag van de Europese Commissie is dat alle lidstaten dit nu in hun beleid zouden opnemen. Vooral Frankrijk en Groot-Brittannië ontwikkelden heel wat praktijken op dit gebied. Zoals uit onze EVC-studie blijkt, hanteerden beide landen echter zeer verschillende concepten inzake kennen en kunnen en geven een andere betekenis aan het competentiebegrip. Ook hun beroepsopleidingssystemen zijn verschillend, evenals de wijze waarop ze de onderwijs- en vormingsactiviteiten afstemmen op de arbeidsmarkt. Een andere element van fundamenteel verschil is de plaats die beide landen geven aan de juridische regelgeving. Ook de andere Europese landen die EVC-praktijken ontwikkelen doen dit in hun eigen socio-juridische context.

De Europese instanties moesten erkennen dat het zeer moeilijk zou zijn om een Europese format voor zulke systemen naar voren te schuiven en ze hebben altijd erkend dat het tot de hoofdbevoegdheid van de lidstaten zelf behoort op welke wijze ze de systemen zouden ontwikkelen. In onze studie speuren we echter wel naar de meer "dwingende" *Europese* maatregelen.

In verband met de "vrijheid van vestiging" heeft de Europese rechtspraak op een dwingende wijze het gebruik van elders verworven competenties voorgeschreven. Eén van de grondslagen van de Europese Unie is het wegwerken van belemmeringen op basis van nationaliteit. Een zelfstandig beroep in een bepaalde lidstaat moet dus op dezelfde wijze toegankelijk zijn voor de onderdanen van alle lidstaten. Het Hof van Justitie heeft in dit opzicht het artikel 43 EG-Verdrag (vrijheid van vestiging) in het arrest "Hoscman" van 14 september 200 aldus geïnterpreteerd dat de bevoegde autoriteiten van een lidstaat rekening moeten houden met *alle diploma's, certificaten en andere titels alsmede met de relevante ervaring* van een gemeenschapsonderdaan die verzoekt om toegelaten te worden tot een beroep dat naar nationaal recht van een lidstaat slechts toegankelijk is voor degene die over een diploma, of een beroepskwalificatie of praktijkervaring beschikt. De bekwaamheden die uit die titels en ervaring blijken moet door de betrokken lidstaat vergeleken worden met de door de nationale wettelijke regeling van die lidstaat verlangde kennis en bekwaamheden. Deze verplichting voor de lidstaten geldt enkel voor werkzaamheden anders dan in loondienst en onder de voorwaarde dat er geen richtlijn inzake onderlinge erkenning van diploma's bestaat. Bovendien dient deze uitspraak gezien te worden in een Europese context in die zin dat alle unieonderdanen op gelijke wijze toegang moeten krijgen tot een beroep. Deze uitspraak leidt er niet toe dat de lidstaten in hun nationale regelgeving steeds "relevante (beroeps)ervaring" moeten inschrijven of dat zij voor hun eigen onderdanen steeds verplichtend die ervaring in overweging moeten nemen.

Een ander belangrijk aandachtspunt in het kader van het vrije verkeer van werknemers in Europees verband is de transparantie van kwalificaties. Het Europees Centrum voor de bevordering van de Beroepsopleiding (CEDEFOP) coördineerde, begin jaren '90, een Europese oefening van vergelijking tussen kwalificaties en jobs. De bedoeling was om te komen tot een Europees Repertorium van beroepskwalificaties. De oefening bleek echter op heel wat problemen te stuiten en werd niet tot een einde gebracht. Deze oefening kan worden gezien als een oefening tot de constructie van een Europese beroepenstandaard. Een standaard wordt gezien als een elementaire bouwsteen voor een EVC-systeem. In de latere geschriften van CEDEFOP wordt de idee van de Europese standaard verlaten. Benadrukt wordt dat de standaarden zouden moeten aansluiten bij de sociaal-economische werkelijkheid van de lidstaten.

Ondanks de moeilijkheden is de idee van het bevorderen van de transparantie een concept dat, sinds midden jaren negentig, is blijven leven. Potentiële werkgevers in het buitenland, maar ook in eigen land, moeten een duidelijk beeld kunnen krijgen van de beroepskwalificaties van een bepaalde persoon. Hiervoor werden door de Raad van de Europese Unie resoluties opgesteld. Op 15 juli 1996 bracht de Raad van de Europese Unie de resolutie uit over de "doorzichtigheid (transparantie) van de beroepsopleidingcertificaten". In deze resolutie werpt de Raad op dat initiatieven, zoals de "portefeuille van vaardigheden", in ieder geval transparante certificaten vergen die de werkgevers fundamentele aanwijzingen kunnen geven over de kenmerken en de inhoud van de gevolgde opleidingstrajecten en over de opgedane praktijkervaring. Hierin geeft men aan dat een initiatief zoals de portfolio van vaardigheden in ieder geval transparante beroepsopleidingcertificaten vergen waar duidelijk vermeld staat wie het certificaat uitreikt, welke plaats het inneemt, welke rechten ermee kunnen geopend worden. Indien een (h)erkenningprocedure eindigt in een certificaat zal bij analogie dit certificaat best dezelfde vermeldingen bevatten.

De internationale en Europese organen hebben dus benadrukt dat de hoofdbevoegdheid omtrent de aspecten van competentieontwikkeling bij de respectievelijke lidstaten ligt. De verschillende organen vanuit de internationale sfeer zoals de OESO en de IAO hebben aanbevelingen gedaan. De OESO roept de lidstaten op om manieren te zoeken om hetgeen geleerd werd buiten het formele onderwijs te assessen en te erkennen. Op deze wijze kan een nieuw startpunt voor verder opleidingen geboden worden en kan de weg naar een nieuwe job worden vergemakkelijkt. De OESO gaat ervan uit dat de motivatie bij de werknemers zal verhogen als zij weten dat ze het verkregen certificaat kunnen meedragen

op de arbeidsmarkt.

Laten we aanstippen dat deze aanbevelingen van de OESO en de IAO geen dwingende instrumenten zijn, maar wel een groot gezag bezitten.

## **De bevoegheidsverdeling in Belgische context**

Het tweede rapportgedeelte gaat ook in op de bevoegdheidsverdeling in Belgische context.

De Vlaamse overheid en meer in het bijzonder de Vlaamse gemeenschap is in hoofdzaak bevoegd om een EVC-procedure uit te werken. Het (h)erkennen en certificeren van competenties speelt zich immers af in een context van levenslang leren. Hetgeen een persoon in zijn vrije tijd, gedurende de arbeid,...heeft "geleerd" krijgt via een EVC-procedure een erkenning en desgevallend resulteert deze procedure in de certificering van dit "geleerde". Tijdens een EVC-procedure kunnen eveneens bijkomende opleidingsnoden worden opgespoord. De gewesten komen tussenbeide in het kader van hun bevoegdheid omtrent de arbeidsbemiddeling en programma's voor wedertewerkstelling. De federale overheid is bevoegd voor die aspecten die raken aan het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsrecht. We denken hier aan het bepalen van de categorieën werknemers die het recht krijgen om *tijdens de arbeidsuren* een EVC-procedure aan te vatten, de ontslagbescherming en het eigenaarschap van de resultaten van een dergelijke procedure t.a.v. de werkgever. Maatregelen t.a.v. de werkloosheidsuitkering van een uitkeringsgerechtigde werkloze en maatregelen omtrent de sociale bijdragen behoren tot het sociale zekerheidsrecht.

## **De landenstudie**

De beschrijving en analyse van de EVC-praktijken in de onderscheiden landen is in het eerste rapportgedeelte terug te vinden. De EVC-praktijk van ieder land leiden we in met een schets van de socio-genese van het EVC-concept. We schetsen binnen welke maatschappelijke context over het (h)erkennen van competenties wordt gediscussieerd en op welke wijze bepaalde maatregelen tot stand komen. Vervolgens beschrijven we de bouwstenen van het systeem. Regelmatig zijn er in de bestudeerde landen heel precieze, soms juridisch verfijnde, regels uitgewerkt. Deze worden in het tweede gedeelte van het rapport uiteengezet. Als het om regelgeving gaat, wordt er doorverwezen naar het tweede gedeelte van het rapport. Beide delen moeten complementair aan elkaar worden gezien.

De evaluatie zelf voeren we in twee stappen door. Na de schets van het ontstaan van de EVC-systemen en een beschrijving van de bouwstenen in ieder land, trachten we ons een beeld te vormen van het gebruik van de voorzieningen. Hier trachten we zo dicht mogelijk door te stoten tot het gebruik op de arbeidsmarkt. We kijken naar het gebruik aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt alsook aan de vraagzijde. Daar waar mogelijk doen we dit op basis van statistische gegevens. We proberen een beeld te schetsen van de maatschappelijke groepen die er gebruik van maken. We schenken niet alleen aandacht aan de groepen, ook de sectoren komen aan bod. De financieringswijze en de band die wordt gelegd met andere steunpilaren van de toegang tot opleiding blijken doorslaggevend te zijn voor het gebruik. De groepen die worden bereikt zijn diegenen waarvoor de overheid specifieke financieringsvoorzieningen treft (vaak werklozen, laag geschoolden, vrouwen). Uit het kwantitatieve gebruik van EVC blijken een aantal kwalitatieve problemen. De kern van de kwalitatieve analyse berust op de analyse die experts uit de respectievelijke landen van hun systeem maken.

Het sociologische gedeelte sluit af met een globale analyse van de landen aan de hand van een 10-tal criteria:

1. De maatschappelijke vormgeving / implementatie
2. De graad van integratie met de andere pijlers van het arbeidsmarktbeleid en het beleid van levenslang leren
3. Graad van integraliteit van de EVC-aanpak
4. Graad van toegankelijkheid
5. Graad van gebruik
6. Standaardontwikkeling
7. Ontwikkeling van methoden en procedures
8. Kwaliteit van de assessoren
9. Monitoring
10. Publiciteit

### ***Maatschappelijke vormgeving en implementatie***

EVC-ontwikkeling houdt verband met een aantal bredere maatschappelijke vraagstukken over de aard van de relatie tussen onderwijs en de vereisten op de arbeidsmarkt. Moeten standaarden worden ontwikkeld om aan de behoeften van het bedrijfsleven op korte of op lange(re) termijn te voldoen? Moeten competenties van individuen worden ontwikkeld om direct inzetbaar te zijn of moet er een individuele ontwikkelingsdimensie worden beklemtoond? Moeten onderwijs en vorming zich volledig door die afstemmingsproblematiek laten organiseren? In deze vragen zit een spanningsrelatie vervat en ieder land lost die spanningsrelatie op eigen wijze op. De gelijktijdige betrokkenheid van sociale partners en vertegenwoordigers van de wereld van onderwijs is hierbij een cruciaal element.

### ***Graad van integratie met de andere pijlers van levenslang leren***

Een efficiënt beleid is een geïntegreerd beleid. De onderscheiden landen koppelen op variabele wijze de EVC-hefbomen met andere voorzieningen voor het levenslang leren en het arbeidsmarktbeleid.

Een elementair effect van EVC is het drempelverlagend en stimulerend effect om opnieuw te gaan leren. Ten eerste kunnen motiverende effecten uitgaan van het plaatsen van het leren in het kader van (levens)loopbaanbegeleiding. Bewuste, weloverwogen, goed geïnformeerde en voluntaristische oriëntatie op de arbeidsmarkt zal de bereidheid tot investeren in het leren stimuleren. Ten tweede gaat er ook een stimulerende werking uit van het behalen van een certificaat. Verschillende landen hebben in dit kader diensten ontwikkeld. Ten derde kan via waardering van het reeds gekende de leerwegen worden verkort. Verkorte leerwegen maken het aantrekkelijker om opnieuw te gaan leren. Het oudste systeem is dat van Groot-Brittannië, namelijk het NVQ/SVS-systeem (National Vocational Qualifications / Scottish Vocational Qualifications). Onafhankelijk van de wijze waarop de competenties zijn verworven kan men ze daar via een assessment-procedure laten certificeren. Het certificaat dat men behaalt wordt afgemeten ten opzichte van de zogenaamde NVQ-standaarden. Dit zijn nationale certificaten die sectoraal gebonden zijn. Referentiekaders (standaarden) zijn elementaire bouwstenen van een EVC-systeem. In het Universitair Onderwijs bestaat er de APL-praktijk (Accreditation of Prior Learning). Het NVQ/SVQ-systeem is het meest bekend en is een systeem dat aanvullend ten opzichte van het beroepsonderwijs functioneert. Het staat onafhankelijk van het reguliere onderwijs, maar doorstroommogelijkheden zijn voorzien.

In Finland zijn de EVC-procedures (Competence Based Qualification System) het meest geïntegreerd in het onderwijs. Op basis van een assessment-procedure kunnen individuen en allen tijden gewoon terug

instromen in het beroepsonderwijs. In Frankrijk is instroom in het onderwijs mogelijk via de toepassing van de wettelijke voorzieningen van een VAP-wet (Validation des Acquis Professionnels). Ieder individu kan op ieder ogenblik een validering van zijn professionele vaardigheden aanvragen bij een onderwijsinstelling. Een jury, verbonden aan de instelling zal dan uitspraak doen over de "waarde" van de ervaring en eventueel vrijstelling voor bepaalde opleidingspakketten verlenen. Een VAP-procedure wordt aangevraagd ten opzichte van een diploma. Nederland experimenteert op dit vlak in het kader van het beroepsonderwijs.

De EVC-problematiek wordt ook vaak in verband gebracht met de mogelijkheid om ervaring op te doen. Het NVQ-systeem in Groot-Brittannië is intrinsiek verbonden met het vormingsproces. In het NVQ-systeem wordt naar een certificaat toegewerkt via het opdoen van ervaring op de werkplaats en eventuele aanvullende leermodules in een leerinstelling. Groot-Brittannië levert ook deelcertificaten (units). Kernelement van het Britse systeem is de "leerwegaafhankelijke" assessment. Wat men al kan, kent en waarin men reeds inzicht heeft, kan worden erkend en maakt intrinsiek deel uit van het afgeleverde certificaat.

Willen we deze praktijk naar Vlaanderen vertalen dan kan voor het beroepsonderwijs zonder meer beroep worden gedaan op de beroepsprofielen van het Vlaamse sociaal overlegorgaan (SERV) en de opleidingsprofielen die door de dienst voor Onderwijsontwikkeling worden opgesteld.

EVC-praktijken zouden ook door de sectorale vormingsfondsen, beheerd door de sociale partners, kunnen worden georganiseerd en gefinancierd. Voorwaarde zal zijn dat de sociale partners het nut van EVC inzien en bereid zijn hierin te investeren. Er zijn verschillende mogelijkheden. Een eerste mogelijkheid waar we op wijzen is het installeren van een "adviesorgaan" op het niveau van de bedrijfstak. Dat "adviesorgaan" zou kunnen worden belast met verschillende opdrachten inzake EVC-activiteiten. In deel twee van het rapport wordt hier dieper op ingegaan.

Ook op ondernemingsniveau zouden de sociale partners een rol kunnen spelen in het kader van een competentiegestuurd opleidingsbeleid. Wij denken hier aan door de werkgever opgestelde opleidingsplannen die in opleidingen voor werknemers voorzien rekening houdend met de competenties die vereist zijn binnen de onderneming. Het verdient de voorkeur deze plannen ter advies voor te leggen aan de ondernemingsraad.

We vermelden hierbij in Vlaanderen reeds aanzetten tot EVC bestaan. Uit het HIVA-onderzoeksluik blijkt dat private, sectorale en publieke initiatieven van loopbaanbegeleiding zich in Vlaanderen ontplooiën. Zij ontplooiën zich ook op het vlak van outplacementactiviteiten. We vermelden de initiatieven van Educam (Coördinatiecentrum voor opleiding in de autodistributie- en reparatiesector en aanverwante sectoren), Vormelek (Stichting Vorming en Beroepsopleiding van de sector Elektriciens), VIBAM (Vormingsinitiatief voor de Bedienden uit de Antwerpse Metaalverwerkende nijverheid) en LIMOB (Sectorfonds voor de metaalverwerkende nijverheid in Limburg).

### ***Graad van integratie met de andere pijlers van het arbeidsmarktbeleid***

Verscheidene landen hebben op variabele wijze de EVC-praktijken in hun pijlers van het arbeidsmarktbeleid geïntegreerd. Door de institutionele verwevenheid van onderwijs en sociale partners grijpen de sociale partners in Nederland gemakkelijk naar het EVC-instrument om een sectoraal employability- en opleidingsbeleid te voeren. Het wordt ook gekoppeld aan het beleid ten aanzien van de moeilijk vervulbare vacatures. Terwijl het Britse NVQ-systeem oorspronkelijk was opgevat als een systeem ter certificering van "ervaring", groeide het uit tot een beroepsopleidingsstelsel in de ondernemingen. Met de koppeling aan het individueel leerkrediet (Individual Learning Account) laat men het een rol spelen in het werklozenbeleid. De koppeling van EVC met een individueel leerkrediet (cf.

Frankrijk en Groot-Brittannië) kan ook voor Vlaanderen tot de mogelijkheden behoren.

### ***Graad van integraliteit van de EVC-aanpak***

Een EVC-procedure is een complex gegeven. Het gaat om een reeks stappen en processen die ieder hun eigen problemen en mogelijkheden kennen en die ieder afzonderlijk aandacht vragen. We denken hier aan: toegang tot een assessmentdienst, ondersteuning bij het herkennen van competenties, inspelen op scharniermomenten van de professionele loopbaan, organisatie, oriëntatie en/of heroriëntatie op de arbeidsmarkt, toegang tot vorming en onderwijs, verkorting van het leertraject, organisatie van de assessment-activiteiten en de leersetting, nazorg,... Zingeving (in de zin van een loopbaanperspectief) is een stimulerende factor in de leeractiviteiten. De vraag is of voldoende aandacht gaat naar de onderscheiden onderdelen van een EVC-proces, alsook of een integratie van de verschillende stappen is voorzien.

#### *Loopbaangericht herkennen*

De meest doorgedreven aandacht voor de integraliteit van het EVC-gebeuren is te vinden in Frankrijk. Via het instituut "Centres de Bilan de Compétences" en de professionele équipes die daar ter beschikking staan, krijgen individuen de mogelijkheid zicht te krijgen op hun wensen, potentialiteiten en worden ze geholpen bij het ontdekken van pistes om zich te ontplooien. In principe is er ook koppeling voorzien naar een erkennings- of certificeringsfase (VAP-procedure), doch de praktijk wijst uit dat deze koppeling weinig wordt gebruikt. Ook Nederland koppelen stilaan de EVC-praktijk met loopbaanbegeleiding. Het Britse NVQ-systeem kent dit niet. Het is volledig gericht op de bedrijfsgebonden opleiding. De plannen in de Franstalige gemeenschap en het Waalse Gewest wijzen uit dat men, zoals in Frankrijk, in de richting van een integrale aanpak gaat. Daar stelt de publieke arbeidsbemiddeling competentiebalansen op met het oog op een oriëntatie op de arbeidsmarkt en vormingsinstellingen certificeren.

#### *Competenties erkennen*

De buitenlandse praktijken wijzen uit dat er twee vormen van erkennen van competenties plaats vinden. De eerste vorm, de (achterliggende) erkenning, vindt plaats temidden van een proces dat zal uitmonden in een certificaat. In de Franse VAP-procedure gebeurt de eerste vorm van erkenning op het ogenblik dat een jury de gelijkwaardigheid erkent van professionele ervaring met delen van een opleidingsstandaard. Voor de niet-universitaire niveaus blijkt deze fase in de praktijk evenwel moeilijkheden op te leveren. In de klassieke VAP-procedure wordt de kandidaat vrijgesteld voor het volgen van bepaalde onderdelen van het opleidingspakket. Deze erkenning heeft geen publieke waarde. De publieke erkenning volgt wanneer de kandidaat de aanvullende (verkorte) opleiding volgt en met succes het examen aflegt. Dan ontvangt hij het diploma dat uiteraard een publieke waarde heeft (civiel effect). Certificering met civiel effect vindt nagenoeg altijd plaats in de formele onderwijscontext.

Het formele onderwijs heeft de laatste jaren in de decreetgeving mogelijkheden geschapen voor EVC. Niet-formele leerervaringen kunnen in aanmerking genomen worden voor toegang tot studies en voor studieduurverkorting. Procedures zoals deze in het kader van het Franse VAP (validation des acquis professionnels) zijn uitgewerkt werden echter niet voorzien (werking van de jury, samenstelling van een dossier met bewijsstukken,...). Bovendien is het in de decreetgeving niet helemaal duidelijk of personen in het sociale promotieonderwijs en het experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel studieduurverkorting kunnen genieten op grond van EVC.

In het formele onderwijs kan een student dus vrijstellingen bekomen op grond van de competenties die hij heeft verworven tijdens de arbeid, in zijn vrije tijd,...Uiteindelijk zal deze persoon een diploma verwerven waarmee hij toegang kan krijgen tot bepaalde (gereguleerde) beroepen of toegang tot een welbepaald niveau binnen een publiekrechtelijke administratieve instelling. De federale regelgever legt in deze gevallen een diploma op als toegangssleutel. Het federale beleid zou in deze meer aandacht kunnen schenken aan buitenschoolse competenties.

Een persoon zou zijn competenties ook kunnen laten certificeren door een instelling die niet behoort tot het formele onderwijs. We denken hier aan de VDAB, VIZO, private en sectorale centra. Het aldaar behaalde certificaat zou tot stand moeten komen via dezelfde procedures als in het formele onderwijs om een zo groot mogelijk civiel effect te creëren. Samenwerkingsakkoorden zoals deze bestaan tussen VIZO en het departement onderwijs van het ministerie van de Vlaamse gemeenschap kunnen alleen maar aangemoedigd worden. De inhoud van dit akkoord bestaat uit het engagement om bindende afspraken te maken omtrent het gebruik van dezelfde modulaire opleidingstrajecten, instapvoorwaarden voor modules, vrijstellingsvoorwaarden en de wederzijdse erkenning van de respectieve certificaten en deelcertificaten. De juridische verschillen tussen een certificaat behaald buiten het formele onderwijs en een diploma uit het formele onderwijs worden in het tweede gedeelte van het rapport meegegeven.

In de buitenlandse voorbeelden heeft ieder binnen zijn eigen context ook naar een symbiose gezocht tussen verschillende opleidingsverstrekkers. In Nederland werd voor het beroepsonderwijs een nationale kwalificatiestructuur opgesteld die openstaat voor zowel formele onderwijscentra, particuliere als sectorale instellingen. De kwalificatiestructuur is ingedeeld in niveaus met als criteria: verantwoordelijkheid, complexiteit van het werk,...De kwalificaties die aldus behaald worden via opleiding en/of EVC hebben eenzelfde waarde en hebben hun plaats binnen de onderwijsstructuur. Via het behalen van een welbepaalde kwalificatie kan men verdere opleiding genieten. Opleidingen die ingeschakeld zijn in de nationale kwalificatiestructuur worden opgenomen in een "Centraal Register Beroepsopleiding (Crebo)". In Frankrijk poogt men met een recent wetsvoorstel de verschillende opleidingen en certificeringssystemen dichter bij elkaar te brengen. Vanaf de opname van titels, certificaten, diploma's in het "Répertoire national des certifications professionnelles" wordt heel de VAP-regelgeving van toepassing en wordt voor de werknemers het recht geopend om tijdens de arbeidsuren een valideringsprocedure aan te vatten. De verschillende systemen, zoals die bestaan in het formele onderwijs, binnen de bedrijfstakken, de handelskamers,...blijven hun eigen (juridische) waarde behouden, maar door de opname in één register, bereikt men meer eenvormigheid. De VAP of VAE-reglementering (validation des acquis de l'expérience) houdt in dat voor validering van professionele ervaring minimaal 3 jaar professionele ervaring vereist is. Verder bevat de regelgeving elementen omtrent de samenstelling van de jury's die de valideringsbeslissing nemen, de samenstelling van een aanvraagdossier waarmee men een valideringsprocedure inleidt,...

### *Toegang tot opleiding*

Daar het certificeringsgebeuren in het buitenland nagenoeg altijd plaats vindt binnen de onderwijscontext is één van de essentiële elementen in het systeem de mate waarin er toegang tot opleiding is georganiseerd. De toegang tot opleiding is in Vlaanderen mogelijk via EVK (Erkenning verworven Kwalificaties)- en EVC-procedures. De meest eenvoudige weg voor het invoeren van EVC-procedures in het Vlaamse onderwijs lijkt een VAP-procedure zijn. In de schoot van de verschillende onderwijs- en opleidingsverstrekkers zouden jury's kunnen worden ingevoerd. Regels voor bewijsvoeringsmethodes en onthaalcentra zouden moeten worden ingesteld. Men hoeft hiervoor niet een volledig uitgewerkte standaard voor Vlaanderen af te wachten. Opleidingsprofielen en diploma's kunnen als standaarden gelden. De gemeenschappen kunnen wel beslissen dat een competentiecertificaat toegang verleent tot een bepaald onderwijsprogramma, postcolaire vorming of een vorming in het kader van de sociale promotie. Bedrijfstakken kunnen certificaten afleveren. De deeltijds leren werken programma's lijken een ideale



voedingsbodem (gekoppeld met een geüniformiseerde toelatings- of "validering"-procedure) voor het ontwikkelen van EVC-praktijken in het onderwijs. Het onderwijs voor sociale promotie zou ook hier zijn rol kunnen spelen. De regelgeving is op dit vlak reeds voorbereid. De Franstalige Gemeenschap in België maakt reeds gebruik van de mogelijkheden van het erkennen van professionele ervaring. Het opvolgen van het experiment met de andere partners lijkt het opvolgen waard.

### ***Graad van toegankelijkheid***

Een assessmentprocedure kan worden beschouwd als een maatschappelijke dienstverlening. Het is maatschappelijk niet nuttig voorzieningen te creëren waarvan het bestaan sociaal of geografisch verborgen blijft. Aan het gebruik van een dienstverlening zijn kosten verbonden. Niet voor alle sociale groepen is EVC betaalbaar. Het lijkt ethisch verantwoord om voor bepaalde groepen publieke financiering mogelijk te maken. In Frankrijk betaalt de overheid de kosten verbonden aan een competentiebalans voor werklozen. In Frankrijk en Nederland hebben sectorale opleidingsfondsen overeenkomsten afgesloten om EVC-procedures te bekostigen (nieuwkomers, migrantenpopulaties, ouderen, kaderpersoneel,...). Frankrijk kent de grootste graad van toegankelijkheid. De toegankelijkheid tot een balans- en VAP-procedure is groot in die zin dat er voor beide een individueel recht is gecreëerd. Zowel een balans- als een VAP-procedure is een individueel recht er zijn tal van financieringsmodaliteiten voorzien. De toegankelijkheid is er ook verder geregeld doordat wettelijk is voorzien dat iedere onderwijsinstelling een onthaalcentrum zal hebben. De toegang voor EVC-procedures staat in Nederland nog niet voor iedereen open. Als de aanbevelingen van de Nederlandse EVC-werkgroep worden opgevolgd, zal deze algemene toegankelijkheid in de toekomst wel worden gerealiseerd (via een recht op assessment).

### ***Graad van gebruik***

Het ultieme criterium om EVC-systemen te evalueren is uiteraard het gebruik ervan. In welke mate wordt het EVC-systeem door de vraagkant en de aanbodkant op de arbeidsmarkt gebruikt? Zijn de faciliteiten bekend en in welke mate maken de doelgroepen er gebruik van? Naarmate de systemen ouder zijn, bestaan er meer statistische gegevens om hierover een oordeel te vellen. Het Britse NVQ-systeem bereikt vooral de werkenden, met name jonge volwassenen. Vrouwen zijn lichtjes in de meerderheid. NVQ's worden in een beperkt aantal sectoren opgenomen. De dienstverlenende sectoren en de bouwnijverheid zijn opvallend. De meeste NVQ's worden op het tweede niveau opgenomen. Het NVQ-systeem heeft vooral gediend om het dramatisch lage scholingsniveau van de Britse beroepsbevolking te verhogen.

De Franse competentiebalansen worden vooral door werkzoekenden nagestreefd. Opnieuw zijn de vrouwen in de meerderheid. Werkenden laten een competentiebalans op oudere leeftijd opmaken dan werkzoekenden. Het zijn vooral arbeiders en gekwalificeerde bedienden die er gebruik van maken, vaak met een diploma vergelijkbaar met ons tweede graadsniveau.

Het Franse VAP-gebeuren blijft marginaal. De laatste jaren zijn vooral de sectorale certificaten succesvol. Een eerste verkennend onderzoek wijst uit dat de VAP-regel in de eerste plaats een consoliderend effect heeft op de arbeidsmarktpositie van werkenden. In Nederland zijn de meeste EVC-activiteiten ontwikkeld in het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneducatie. De zorgsector springt in het oog. EVC wordt er gebruikt om het tekort in deze sector op te vangen. In Finland is het CBQ-systeem in opmars. Bepaalde maatschappelijke competentiegebieden (zorgen, administratieve activiteiten, klussen, ..) lenen zich gemakkelijk voor de overdracht van de informele naar de formele sfeer.

Uit het onderzoek blijkt ook duidelijk dat het bereik van de systemen nauw samen hangt met de

doelstellingen die de respectievelijke overheden voor ogen hebben. "Spontane" ontwikkelingen doen zich zelden voor.

## **Standaardontwikkeling**

Van bij de aanvang van de discussie over het invoeren van EVC-systemen op Europees niveau zien we een dubbele piste optreden. Enerzijds beschouwt men het tot de bevoegdheid van de lidstaten om standaarden te ontwikkelen, anderzijds worden verschillende pogingen ondernomen om tot een Europees instrumentarium te komen. Aldus werd er in de schoot van CEDEFOP in de jaren tachtig gewerkt aan een Europees repertorium van beroepsprofielen. De pogingen om tot een Europese standaard te komen mislukten echter. Recentelijk werd overeenkomst bereikt over een aantal "preliminaire instrumentaria" : het Europese CV-format, de Europass en het ECTS-systeem. Over de methoden en technieken woedt de discussie nog volop. Op Europees niveau wordt eveneens gewerkt aan een automatisch assessmentinstrumentarium. Ook in de individuele lidstaten wordt nog volop gediscussieerd over de te gebruiken standaarden en methoden.

Het Britse raamwerk-denken (NVQ-framework) is zeer invloedrijk geweest. De beroepsstandaarden zijn opgenomen in een referentiekader, in een raamwerk. De standaarden vormen een geheel van competenties (in de zin van valideerbare knowhow) voor een bepaalde functie, geklasseerd volgens 5 grote niveaus. De standaarden vallen uiteen in units. Volgens de units kan men doorheen het raamwerk mobiel zijn. Daar tegenover staat het Duitse standaardconcept. Het Duitse standaardconcept weigert een opdeling van het beroepsconcept in onderdelen. Overstap (mobiliteit) van het ene beroep naar het andere is (bijna) niet mogelijk. Men moet steeds de sokkel van kennis en knowhow in het initiële onderwijs hebben verworven. Loonstructuur (en -onderhandelingen) zijn in Duitsland verbonden met de beroepstitel. Beroepstitels zijn beschermd en ondeelbaar. Dit vormt de grote verklaring waarom in Duitsland geen EVC-systeem van de grond komt. Ook in Frankrijk zijn loonstructuur en -onderhandelingen verbonden met het diploma-concept. Het bemoeilijkt ook daar de ontwikkeling van een EVC-praktijk. Het Britse raamwerk-denken vinden we terug in Nederland en Finland. Frankrijk houdt zich in principe aan de diploma's als referentie om verkorte leerwegen (via een VAP-procedure) aan te bieden. Naar aanleiding van de orderingsintentie in Frankrijk van de sectorale certificaten (CQP's, Certificats de Qualification Professionel) is de discussie in Frankrijk recentelijk geopend over de opportuniteit om toch ook daar een raamwerk in te richten.

Zowel de IAO als de OESO stellen voor om een "nationaal competentieraamwerk" op te richten om aldus het levenslang leren te vergemakkelijken, de individuen te helpen bij het kiezen van opleidingen en bij het uitstippelen van hun carrière. Het moet ook individuen, bedrijven en tewerkstellingsagentschappen te helpen om beter de vraag naar vaardigheden af te stemmen op het aanbod. Zij baseren zich, door te verwijzen naar een nationaal competentieraamwerk, duidelijk op het Britse systeem van erkenning van competenties. De opvatting van het Europese Witboek over standaarden is nog anders. Hierin wordt er verwezen naar een systeem van accreditering van competenties ontdaan van iedere verwijzing naar functies of beroepen.

Een ander concept van het Britse raamwerk dat grote invloed heeft gehad is dat van de "units". Binnen het Britse systeem kan men deelcertificaten verwerven. Deelcertificaten begeleiden de mobiliteit op de arbeidsmarkt en zijn ontwikkelingsgericht. Naar aanleiding van deze deelcertificaten is de vraag gegroeid om het onderwijs modulair te organiseren.

Een opdracht die aan de standaard wordt meegegeven is aan de individuen de mogelijkheid bieden op een zo breed mogelijk arbeidsmarktgebied (bij voorkeur op landelijk niveau) inzetbaar te zijn. Een andere belangrijke opdracht die wordt meegegeven is de overdraagbare, niet-contextgebonden competenties zichtbaar te maken. De bestudering van de verschillende landen laat zien dat er verschillende standaarden worden ontwikkeld en worden gebruikt, al naargelang de doelstelling die men

met de assessment nastreeft. Aldus wordt in Frankrijk, voor de (her)oriëntatie op de arbeidsmarkt, de "informatieve" ROME-standaard gebruikt. Deze standaard dient niet om te certificeren, maar om individuen op een systematische wijze informatie te verschaffen over de inhoud van beroepen en functies op de arbeidsmarkt. Diploma's en certificaten (onderwijsinstellingen, op sectoraal en bedrijfsniveau) vormen in Frankrijk de standaard waarmee wordt gecertificeerd. In de feiten speelt dit in op de erkenning dat er diploma's en getuigschriften kunnen bestaan met verschillende juridische draagwijdte. Naast de juridische draagwijdte van diploma's en getuigschriften bestaat er ook de feitelijke draagwijdte. Met "civiel effect" van een diploma bedoelt men de draagwijdte van attesten. Indien bepaalde beroepen niet gereguleerd zijn dan heeft de werkgever in principe discretionaire bevoegdheid om personen aan te nemen. Hij bepaalt welke diploma's en getuigschriften hij opportuun acht. Van deze differentiatie wordt ook gebruik gemaakt in het experiment inzake validering van de Franstalige gemeenschap en het Waalse Gewest dat op het ogenblik wordt uitgevoerd. Onderwijs Sociale Promotie behoudt het monopolie van het diplomeren (aan de hand van een opleidingsstandaard) en de andere vormingsactoren (Forem-formation en IFPME) gebruiken hun eigen standaard verbonden aan het vormingsprogramma. Forem levert een "bilan de première ligne" af. De andere actoren (IFPME en OSP) voegen er nog een "evaluatiefiche" aan toe.

### *Oog voor de problematiek van de context- niet-contextgebonden competenties*

In ieder land worden klachten geformuleerd ten aanzien van de overdraagbaarheid van het gecertificeerde. Als de standaarden refereren naar specifieke functies dan betekent dit dat de competenties contextgebonden worden gedefinieerd en gecertificeerd. Met het oog op de begeleiding van de mobiliteit is het precies van belang dat de niet-contextgebonden (evolutie- en ontwikkelingsgerichte competenties) worden gecertificeerd. Het land dat daar het meest mee worstelt is Groot-Brittannië. Frankrijk lost dit probleem anders op. Frankrijk differentieert de certificeringspraktijk. In feite kent het drie systemen van professionele certificering, met elk zijn eigen functie en eigen doelstelling. Het bestaan van die drie systemen laat toe de niet-contextgebonden erkenningen te blijven onderscheiden van de contextgebonden erkenningen (certificaten). Frankrijk onderscheid diploma's, gehomologeerde titels en de certificaten (vooral de Certificats de Qualification Professionnelle). Diploma's drukken uit dat men ook over competenties moet beschikken, die los staan van de specifieke arbeidscontext en die een zekere afstand behouden ten opzichte van de concrete arbeidssituatie. Benadrukt wordt dat diploma's van nationale opvoeding en sectorale certificaten en bedrijfscertificaten anderen inhouden dekken, andere doelen nastreven. Sectorale en bedrijfscertificaten zijn wel contextgebonden. Behoud van de diversiteit is belangrijk.

### **Ontwikkeling van methoden en procedures**

#### *De keuze van de methode*

De keuze voor de methoden en de procedures is verbonden met de problematiek van het vaststellen van zowel de contextgebonden / niet-contextgebonden competenties. Lange tijd domineerde (althans voor de niet-universitaire niveaus) de Britse assessmentmethode, nl. de gedragsobservatie-methode. Kandidaten moeten daarbij, op een zo concreet mogelijke wijze, aantonen dat ze in staat zijn de vereiste criteria in reële situaties te presteren. De te leveren prestaties zijn aldus gebonden aan de context waarin ze worden geleverd. De NVQ-methode worstelt met het vaststellen van kennis-elementen (niet-observeerbare competenties). Dit stelt problemen van overdraagbaarheid van de gecertificeerde competenties. Lange tijd gold voor Frankrijk dat de gedragsobservatie-methode op de werkplaats niet kan. In Frankrijk wordt veel belang gehecht aan de arbeidsverhoudingen. De aanvaardbaarheid van het beoordelen (evalueren en meten) op de werkplaats staat er ter discussie. Frankrijk houdt zich aan de methode van de dossierconstructie. Voor hoger geschoolden blijkt deze dossier-constructie methode zo geen

probleem te zijn, wel voor lager geschoolden. De keuze van de methode, de keuze van de sociale setting waarbinnen men EVC doorvoert is van cruciaal belang voor het succes of het falen van een systeem.

Nederland is zich bewust van de moeilijkheden rond de te gebruiken methode. Het door de Nederlandse overheid recentelijk opgerichte EVC-kenniscentrum moet ondersteuning bieden aan de ontwikkeling van procedure, methoden en technieken. Ook Finland heeft oog voor de methodische problematiek. Daar moet het ALVAR-project ondersteuning bieden. Het ALVAR-project levert een methode-batterij. De ontwikkeling van methoden en techniek is belangrijk voor de begeleiding van de invoering van EVC in Vlaanderen.

### *Procedures en ethische problemen*

Het (h)erkennen en certificeren van competenties is een proces. Het is een proces dat zich situeert in een maatschappelijke context die arbeidsactiviteiten en persoonlijke ontwikkelingsdoelen taxonomeert. Vanuit het perspectief van het levensloopmodel, waarbij persoonlijke ontwikkeling en verhoging van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en het brede maatschappelijk gebeuren belangrijk wordt geacht situeren zich een aantal dimensies op het ethische vlak. Deze hebben te maken met :

- De aard van het competentiebegrif en de keuze van methoden en technieken voor het vaststellen van competenties;
- De sociale en interpersoonlijke relaties bij het vaststellen van competenties;
- Het bewaren van de persoonlijke integriteit
- Het individu in relatie tot zijn toekomstmogelijkheden
- Gelijke berechtiging.

Met het oog op mobiliteit moet men ook evolutie-, en ontwikkelingslijnen van het individu kunnen vaststellen. Het gaat daarbij om potenties en mentale processen. Eens de schoolbanken verlaten is het geen evidente zaak dat mensen zich zo maar laten "doorlichten" op hun "potenties". Zij ervaren of vrezen inbraak op de privé-sfeer. Het beoordelen van de "potenties" van individuen leunt aan bij het beoordelen van de persoonlijkheid. Het evaluatieproces grijpt plaats binnen bepaalde sociale verhoudingen. Tussen de geëvalueerde persoon en de evaluator kunnen aanzienlijke verschillen bestaan op het vlak van het gehanteerde waarden- en normenpatroon. Deze verschillen kunnen ook bestaan tussen opleider en de leerling, tussen de hiërarchische overste en de werknemer, tussen een academische geschoolde en een door ervaring geschoolde, tussen aanwerver en kandidaat, tussen mensen van verschillende culturele en taalachtergrond.

De Franse wetgever heeft veel aandacht geschonken aan de relatie "werkgever-werknemer" bij de uitwerking van de competentiebalansprocedure. De werknemer kan dergelijke procedure aanvatten op eigen initiatief of in het kader van een vormingsplan opgesteld door de onderneming. De procedure kan echter enkel met instemming van de werknemer plaatsvinden en de weigering door de werknemer kan geen grond tot ontslag uitmaken. De resultaten worden niet aan de werkgever overgemaakt, ook niet als de balans wordt opgemaakt in het kader van het vormingsplan. De statistische gegevens over het gebruik van de balansprocedure wijzen evenwel uit dat, zelfs met zulk een sterke juridische bescherming weinig individuele werknemers het wagen een balansprocedure bij de werkgever aan te vragen. Individuele balansopnames zouden vooral buiten de werkuren (op zaterdag) gebeuren. Er zou nog steeds vrees leven "gesignaleerd" te worden bij de werkgever.

Dit alles wijst erop hoe delicaat het aanvatten van een competentiedoorlichting kan worden ervaren.

### ***Kwaliteit van de assessoren***

Uit de internationale cases blijkt een kritiek punt de kwaliteit van de assessoren te zijn. Via de

professionaliteit van de begeleiding tracht men de toegang tot EVC-procedures te verhogen. Deze professionele begeleiding kan zowel liggen op het vlak van het bespreken van een opleidingspad, het laten evalueren (certificeren) van de verworven competenties, het laten zoeken waar men de nodige aanvullende opleiding moet volgen, als het vinden van een baan die overeenstemt met wensen en mogelijkheden.

Competenties en standaarden kunnen "lezen", correcte, zinvolle en rechtvaardige oordelen kunnen uitspreken over de bewijskracht van "aangetoonde" ervaring, over empathie beschikken, processen kunnen plannen, rekening kunnen houden met maatschappelijke variabiliteit, met deontologische en didactische regels zijn zo enkele van die capaciteiten waarover begeleiders en assessoren zouden moeten beschikken. Regelmatig wordt aanbevolen om de rol van begeleider (hulp bij het ontdekken en bloot leggen van de individuele competenties) en van beoordelaar (beoordeling van de aangetoonde competenties ten opzichte van de standaard, certificering van de competenties) gescheiden te houden. Dit blijkt uit de buitenlandse voorbeelden en de Europese normering met betrekking tot certificeringsinstellingen. De ethiek vraagt dat begeleiders en beoordelaars zouden zijn opgeleid om deze taken naar behoren te volbrengen.

### *Kwaliteit van het proces*

Niet alleen de kwaliteiten van de personen die de begeleiding en evaluatie doorvoeren zijn intrinsiek verbonden met ethische kwesties, maar ook de kwaliteit van de te volgen procedure.

In Groot-Brittannië wordt op dit vlak een intensieve activiteit ten toon gespreid door het kwaliteitsborgingsorgaan QCA (Qualification and Curriculum Authority). Dit orgaan organiseert regelmatig interne audits over de gevolgde assessment-procedures. Het zet hiervoor ook "internal" en "external" verifiers aan het werk.

De Franse wetgever heeft er eveneens voor gezorgd dat de centra die een balansprocedure aanbieden aan welbepaalde criteria voldoen en dat de procedure waarborgen inhoudt met betrekking tot de persoonlijke integriteit van de betrokkene. Er moet altijd voldoende begeleiding worden aangeboden, de gevraagde informatie aan de betrokkene moet steeds een direct en noodzakelijk verband vertonen met de doelstelling van een balansprocedure, de resultaten mogen niet aan een derde worden meegedeeld zonder toestemming van de betrokkene,...De documenten met betrekking tot de balansprocedure moeten dadelijk vernietigd worden tenzij de betrokkene een vervolg aan zijn situatie wil. In dit geval worden de documenten niet langer dan één jaar bijgehouden. Opvallend is de andere benadering in het NVQ-systeem in Groot-Brittannië. De NVQ Code of Practice legt op de assessmentcentra nu juist de verplichting op om de assessmentgegevens bij te houden en niet te vernietigen. Veel heeft er natuurlijk mee te maken dat men in de Franse competentiebalansprocedure niet over gaat tot een certificering. In het Britse NVQ-systeem gebeurt deze certificering wel en met het bijhouden van de assessmentgegevens wil men verschillende objectieven bereiken. De assessoren zijn zo in staat om bij een nieuwe assessment te kijken op welke wijze men in het verleden tot een assessment is gekomen. Bovendien biedt dit de mogelijkheid voor de internal en external verifiers om de assessmentbeslissingen te controleren.

De Vlaamse decreetgever heeft bij de erkenning van private arbeidsbemiddelingsbureaus ook sterke nadruk gelegd op eerlijke procedure's. De private arbeidsbemiddelingsbureau's mogen slechts bemiddelingsactiviteiten uitvoeren indien zij erkend worden. Deze erkenning wordt slechts gegeven indien de bureau's de regelgeving naleven uit de decreet-en besluitgeving. Hieruit werd door de Vlaamse regering een gedragscode gededuceerd. Deze werkwijze kan in het kader van een EVC-procedure ook nuttig zijn. Zoals bij de private arbeidsbemiddeling kan er in een "EVC-gedragscode" aandacht worden besteed aan de objectieve, respectvolle en niet discriminerende behandeling van de kandidaten. Het verbod om onderscheid te maken op grond van handicap, gezondheidstoestand of seksuele geaardheid. Een EVC-centra dient te waken over de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid, integriteit en vakkennis. Dit kan eventueel vastgelegd worden in een ministerieel besluit ermede rekening houdend dat

personen die kandidaten begeleiden doorheen een EVC-proces op de hoogte moeten zijn van de arbeidsmarktsituatie en het opleidings- en vormingsgebeuren. Het waken over de vertrouwelijke behandeling van de gegevens behoort tot de beschermings sfeer van de privacy en dient ook te worden opgenomen. De wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens geeft bovendien personen het recht opgeslagen gegevens te laten wijzigen indien deze niet in verband staan met de doelstellingen van EVC. De gedragscode, die in het kader van de private arbeidsbemiddeling enkel geldt voor private bureau's, kan wat betreft de EVC-aspecten tevens gebruikt worden voor publieke organen die eventueel een EVC-procedure zullen aanbieden. We denken aan de VDAB, VIZO en onderwijsinstellingen.

Specifiek met betrekking tot de certificering blijkt uit de buitenlandse voorbeelden en Europese normering m.b.t. certificeringsinstellingen dat het belangrijk is de begeleiding van de kandidaten en de uiteindelijke beoordeling over het al dan niet bezitten van bepaalde competenties gescheiden dient te worden. De zogenaamde portfoliobegeleiders, de personen die voorafgaandelijke opleiding hebben gegeven, zelfs de assessoren mogen niet de certificeringsbeslissing nemen. De visie die hierachter steekt heeft te maken met de om een objectief oordeel te kunnen vellen.

### **Monitoring**

Om een beleid goed te sturen is zicht nodig over de resultaten van het gevoerde beleid. Buitenlandse ervaringen leren dat het vaak moeilijk is het beleid te evalueren bij gebrek aan statistische monitoring van het systeem. Van bij de start van een EVC-systeem lijkt het aangewezen een monitoring-systeem in Vlaanderen te installeren.

### **Publiciteit**

In alle landen leeft de klacht dat bij de opstart van het EVC-systeem onvoldoende bekendheid werd gegeven aan de faciliteiten. Vaak hebben EVC-systemen en praktijken in de schaduw van andere arbeidsmarktvoorzieningen geleefd. In Nederland werd hiertoe een EVC-Kenniscentrum opgericht. Het EVC-kenniscentrum moet het EVC-concept bekendheid geven. Ook hieruit kan Vlaanderen lering trekken. Het verdient overigens aanbeveling dat een Adviesgroep EVC wordt ingesteld die de regering en de berokken actoren adviseert omtrent procedurevoorschriften, gelijkgeschakeling van certificaten, gebruik van methoden, gebruik van standaarden, .... Deze adviesgroep moet minstens vertegenwoordigers van de sociale partners en personen deskundig in onderwijsaangelegenheden bevatten.