



onderzoeksgroep sociaal recht  
Universiteit Antwerpen

**BUITENLANDSE MODELLEN,  
REGELGEVING EN PRAKTIJKEN VAN  
(H)ERKENNING VAN COMPETENTIES**  
Op zoek naar toepassingsmogelijkheden voor Vlaanderen

**DEEL II**  
juridische aspecten

*in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma 2000  
van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap*

Thema 2: Human Resources Management  
Topic 7: De erkenning van kennis en vaardigheden

**Johan Roels**  
onderzoeksgroep sociaal recht UA

*promotor: Marc Rigaux*



## Inhoudstafel

<b>INLEIDING.....</b>	<b>1</b>
<b>HOOFDSTUK 1. EVC EN HET INTERNATIONALE FORUM.....</b>	<b>4</b>
1.1. EVC WORDT NAAR VOOR GESCHOVEN IN INTERNATIONALE RECHTSINSTRUMENTEN .....	4
1.1.1. <i>De OESO: Vergadering van het ministerieel comité inzake werkgelegenheid, arbeid en sociale zaken gehouden op 14 en 15 oktober 1997 te Parijs.....</i>	4
1.1.2. <i>De IAO: Herziening van aanbeveling nr. 150 van 1975 in verband met Human Resources-ontwikkeling.....</i>	4
a) De rechtswaarde van IAO-aanbevelingen.....	4
b) De herziening.....	5
c) Toelichting.....	5
1.2. EVC WORDT NAAR VOOR GESCHOVEN IN EUROPESE RECHTSINSTRUMENTEN .....	6
1.2.1. <i>Het Witboek over onderwijs en opleiding van de Europese Commissie uit 1995 .....</i>	6
a) De rechtswaarde van een Witboek .....	6
b) De inhoud.....	6
c) Toelichting.....	7
1.2.2. <i>De conclusies van de Europese Raad van staatshoofden en regeringsleiders op de Europese top van Lissabon van 23 en 24 maart 2000 .....</i>	7
a) De rechtswaarde van de conclusies van de Europese Raad van staatshoofden en regeringsleiders.....	7
b) De inhoud.....	8
c) Toelichting.....	8
1.2.3. <i>“Een memorandum over levenslang leren”: werkdocument van de diensten van de Europese Commissie naar aanleiding van de conclusies van de Europese Raad te Lissabon .....</i>	9
a) De rechtswaarde van het memorandum over levenslang leren .....	9
b) De inhoud.....	9
c) Toelichting.....	10
1.2.4. <i>Een gemeenschappelijke Europese CV-format ter uitvoering van de conclusies van de Europese Raad te Lissabon .....</i>	11
a) Het hoofddoel van de Europese c.v.-format .....	11
b) Aandacht voor vaardigheden en competenties verworven buiten het formele onderwijs .....	11
1.2.5. <i>Het besluit van de Raad van de Europese Unie van 19 januari 2001 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2001 .....</i>	12
a) De rechtswaarde van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid.....	12
b) De richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid voor 2001 en EVC .....	12
1.3. EUROPEESRECHTELIJKE INSTRUMENTEN DIE VAN BELANG KUNNEN ZIJN VOOR EVC: RESOLUTIES MET BETREKKING TOT DE TRANSPARANTIE OF DOORZICHTIGHEID VAN KWALIFICATIES .....	12
1.3.1. <i>Inleiding .....</i>	12
1.3.2. <i>De resolutie van de Raad van de Europese Unie van 3 december 1992 over de doorzichtigheid van kwalificaties .....</i>	14
1.3.3. <i>De Resolutie van de Raad van de Europese Unie van 15 juli 1996 over de doorzichtigheid van beroepsopleidingcertificaten.....</i>	14
1.3.4. <i>Het “infomodelsproject” als uitvoering van de twee resoluties.....</i>	15
1.3.5. <i>Besluit .....</i>	16
1.4. <b>BESLUIT .....</b>	<b>16</b>
<b>HOOFDSTUK 2. DE BEVOEGDHEIDSVERDELING TUSSEN DE FEDERALE STAAT, DE GEMEENSCHAPPEN EN DE GEWESTEN.....</b>	<b>19</b>
2.1. <b>DE HOOFDBEVOEGDHEID LIGT BIJ DE GEMEENSCHAPPEN .....</b>	<b>19</b>
2.2. <b>WELKE BEVOEGDHEIDSREGELS ZIJN VAN BELANG VOOR EVC? .....</b>	<b>19</b>
2.3. <b>EVC EN DE VERHOUDING WERKNEMER-WERKGEVER.....</b>	<b>21</b>
2.4. <b>EVC EN DE WERKZOEKENDEN .....</b>	<b>24</b>
2.5. <b>EVC EN CERTIFICERING .....</b>	<b>25</b>
a) <b>Certificering door middel van vrijstellingen.....</b>	<b>26</b>
b) <b>Een autonoom certificaat .....</b>	<b>27</b>
2.6. <b>BESLUIT .....</b>	<b>27</b>
<b>HOOFDSTUK 3. EVC EN (LEVENS)LOOPBAANBEGELEIDING.....</b>	<b>30</b>
3.1. <b>INLEIDING.....</b>	<b>30</b>
3.2. <b>HET FRANSE SYSTEEM “BILAN DE COMPÉTENCE” .....</b>	<b>31</b>

3.2.1. Inleiding .....	31
3.2.2. Het recht van de werkzoekende en de werknemer op de verwezenlijking van een competentiebalans	31
3.2.3. Het “recht op de verwezenlijking van een competentiebalans” kadert binnen het ruimere geheel van de “continue professionele vorming” .....	32
a) Vorming op initiatief van de werknemer .....	32
b) Vorming op initiatief van de werkgever .....	32
3.2.4. Het “recht op de verwezenlijking van een competentiebalans”: wat houdt het in? .....	33
3.2.5. Hoe is het verloop van de procedure wettelijk geregeld? .....	33
a) Een driepartijenovereenkomst .....	33
b) De procedure moet uitgevoerd worden door een extern organisatie .....	34
c) De procedure moet uit drie fasen bestaan .....	34
3.2.6. Verplichtingen opgelegd aan de “organisaties belast met het verwezenlijken van een competentiebalans” .....	35
3.2.7. De competentiebalans in het kader van het “plan de formation” en in het kader van de “congé de bilan de compétences” .....	36
a) De competentiebalans en de “congé de bilan de compétences” .....	36
1. De uitvoeringsmodaliteiten .....	36
2. Het stelsel van de “congé de bilan de compétences” .....	37
3. De financiering .....	37
4. Welke kosten moet het paritair organisme dragen? .....	38
5. Het statuut van de werknemer .....	39
b) De competentiebalans en het “plan de formation” .....	39
1. De financiering .....	40
2. Het statuut van de werknemer .....	40
3.2.8. Enkele specifieke gevallen .....	40
a) De werkzoekenden .....	40
b) De competentiebalans en de publieke sector .....	41
c) De werknemer met een contract van bepaalde duur .....	41
d) De uitzendarbeider .....	42
3.2.9. Sancties bij het niet naleven van de regelgeving omtrent de competentiebalans door de organisatie belast met het verwezenlijken van dit bilan .....	42
a) Administratieve sancties .....	43
b) Contractuele sancties .....	43
c) Buitencontractuele sancties .....	44
d) Strafrechtelijke sancties .....	44
3.3. DE ERKENNING VAN DE CENTRA BELAST MET DE (LEVEN)LOOPBAANBEGELEIDING .....	44
3.3.1. Welke instellingen komen voor (levens)loopbaanbegeleiding in aanmerking? .....	44
3.3.2. Een vergelijking met het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaams Gewest .....	45
3.3.3. Besluit .....	49

## **HOOFDSTUK 4. BESCHERMING VAN DE PRIVACY BIJ EEN (LEVEN)LOOPBAANBEGELEIDINGS- EN CERTIFICERINGSPROCEDURE..... 51**

4.1. INLEIDING .....	51
4.2. HET DECREET VAN 13 APRIL 1999 MET BETREKKING TOT DE PRIVATE ARBEIDSBEMIDDELING IN HET VLAAMSE GEWEST EN ZIJN UITVOERINGSBESLUITEN .....	51
4.3. DE WET VAN 8 DECEMBER 1992 TOT BESCHERMING VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER TEN OPZICHTE VAN DE VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS .....	53
4.4. ELEMENTEN UIT DE FRANSE COMPETENTIEBALANSPROCEDURE .....	54
4.4.1. Algemeen .....	54
4.4.2. Tijdens de procedure .....	54
4.4.3. Verplichtingen opgelegd aan de organisaties belast met het verwezenlijken van de competentiebalans .....	54
4.5. ELEMENTEN UIT HET NVQ-SYSTEEM VAN GROOT-BRITANNIË: DE NVQ CODE OF PRACTICE .....	55
4.6. BELCERT LEGT VERPLICHTINGEN OP AAN “INSTELLINGEN DIE PERSONEN CERTIFICEREN” .....	56
4.6.1. Inleiding .....	56
4.6.2. Zijn de Vlaamse overheid of de sectoren verplicht om te werken met door “Belcert” geaccrediteerde certificeringsinstellingen? .....	57
4.6.3. De norm ISO/IEC CD 17024 bevat relevante bepalingen voor het gebruik van EVC .....	58

## **HOOFDSTUK 5. CERTIFICERING VAN COMPETENTIES ..... 62**

5.1. EEN EVC-CERTIFICAAT EN DE RECHTSGEVOLGEN .....	62
5.1.1. Certificering binnen een formele onderwijscontext of daarbuiten? .....	62

5.1.2. Een diploma en een certificaat hebben niet dezelfde rechtsgevolgen.....	63
a) De federale regelgever is bevoegd voor “ gereguleerde beroepen” :vaak is een formeel onderwijsdiploma vereist.....	63
b) Werving en selectie van ambtenaren .....	65
1. De Vlaamse regering bezit slechts een <i>relatieve autonomie</i> wat betreft de werving en selectie van ambtenaren in haar administratie en instellingen .....	65
2. mogelijkheid tot “competentiebeheer”.....	66
5.2. EEN OVERZICHT VAN DE VLAAMSE ONDERWIJSDECREET - EN BESLUITGEVING IN VERBAND MET EVC .....	66
5.2.1. <i>Beperkte mogelijkheden in de Vlaamse decreet- en besluitgeving</i> .....	66
5.2.2. <i>Het universitair onderwijs en het hoger onderwijs</i> .....	67
a) Het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap .....	67
1. Toegang tot de opleiding.....	67
2. Studieduurverkortung.....	67
b) Het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap.....	68
1. Toegang tot de opleiding.....	68
2. Studieduurverkortung.....	68
3. Korte toelichting.....	69
c) Het gebruik van EVC bij de toegang tot universitaire en hogeschoolstudies en de procedure van gelijkwaardigheidsverklaring van buitenlandse diploma’s.....	69
5.2.3. <i>Het Onderwijs voor Sociale Promotie en het experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel</i> .....	71
a) Het decreet van 2 maart 1999 tot regeling van een aantal zaken van het volwassenenonderwijs: Het Onderwijs voor Sociale Promotie .....	71
1. Toegang tot het hoger onderwijs.....	71
2. Studieduurverkortung.....	72
3. Korte toelichting.....	72
b) Het besluit van 28 augustus 2000 houdende invoering van een experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel.....	72
1. Toegang tot het voltijds modulair onderwijs .....	72
2. Toegang tot het deeltijds modulair onderwijs.....	73
3. Studieduurverkortung.....	73
4. Korte toelichting.....	73
5.3. DE SITUATIE IN NEDERLAND .....	74
5.3.1. <i>EVC en het Hoger Onderwijs</i> .....	74
a) Toegang tot het Hoger Onderwijs .....	74
b) Studieduurverkortung.....	75
5.3.2. <i>EVC en het beroepsonderwijs</i> .....	76
a) De Wet Educatie en Beroepsopleiding en de nieuwe kwalificatiestructuur van het beroepsonderwijs .....	76
1. De werking.....	76
2. Een vergelijking met de Vlaamse situatie.....	79
b) De Wet Educatie en Beroepsopleiding en de mogelijkheden voor EVC.....	79
1. De Wet Educatie en Beroepsopleiding.....	79
2. Een door Cinop gegeven voorbeeld van een EVC-procedure .....	80
5.4. DE SITUATIE IN FRANKRIJK.....	84
5.4.1. <i>Een lappendeken van certificeringsmechanismen op grond van EVC</i> .....	84
5.4.2. <i>Het decreet n° 85-906 van 23 augustus 1985</i> .....	85
a) Wanneer kan de validering aangevraagd worden?.....	85
b) Wat kan gevalideerd worden?.....	86
c) Het aanvraagdossier .....	86
d) Wie neemt de valideringsbeslissing?.....	86
5.4.3. <i>De wet van 20 juli 1992 met betrekking tot de validering van professionele vaardigheden (“VAP-wet”)</i> .....	87
a) De VAP-wet past de wet n° 84-52 van 26 januari 1984 i.v.m. het hoger onderwijs aan.....	87
1. Wie kan de validering vragen ?.....	87
2. Wie neemt de valideringsbeslissing?.....	87
3. Een decreet werkt de voorwaarden tot validering en de werking van de jury verder uit .....	88
b) De VAP-wet past de wet n°71-577 van 16 juli 1971 i.v.m. het technisch onderwijs aan (l’enseignement technologique).....	88
1. Validering van professionele vaardigheden is mogelijk.....	88
2. Een decreet werkt de voorwaarden tot validering en de werking van de jury verder uit .....	88
c) Het decreet n° 93-489 van 26 maart 1993 betreffende de validering van professionele verworvenheden voor het uitreiken van “diplômes technologiques et professionnels” .....	89
1. Een besluit zal de diploma’s vastleggen waarvoor een VAP-procedure geldt .....	89
2. Welke vaardigheden kunnen gevalideerd worden?.....	89
3. De aanvraag tot validering.....	89
4. Het aanvraagdossier: verdere uitwerking bij besluit.....	89

5. De werking van de jury.....	90
d) Het besluit van 19 mei 1993 tot vaststelling van de lijst van « diplômes technologiques et professionnels » die recht geven op de validering van professionele verworvenheden.....	91
e) Het besluit van 20 juli 1993 betreffende het vastleggen van de lijst van « diplômes technologiques et professionnels » die recht geven op de validering van professionele verworvenheden.....	91
f) Het besluit van 29 juli 1993 betreffende de samenstelling van het dossier in het kader van de validering van professionele verworvenheden.....	91
g) Het besluit van 8 februari 1994 betreffende de samenstelling van het dossier in het kader van de validering van professionele verworvenheden.....	92
h) Het decreet n° 93-538 van 27 maart 1993 betreffende de validering van professionele verworvenheden voor de uitreiking van «diplômes nationaux de l’enseignement supérieur ».....	93
i) Het besluit van 27 maart 1993 betreffende de samenstelling van het dossier in het kader van de validering van de professionele verworvenheden voor de uitreiking van « diplômes nationaux de l’enseignement supérieur”.....	94
5.4.4. <i>De VAP-procedure verloopt in drie fasen</i> .....	94
a) De ontvangst en het informeren van de kandidaat.....	94
b) Begeleiding van de kandidaat.....	94
c) Het verlenen van de vrijstelling.....	95
5.4.5. <i>Certificeringssystemen in de schoot van het ministerie van werkgelegenheid en solidariteit, de bedrijfstakken en de handels-, industrie- en beroepskamers.</i> .....	95
a) Certificats de formation professionnelle (CFP).....	95
b) Certificats de qualification professionnelle (CQP).....	95
c) Certificats de compétences en entreprise (CCE).....	96
5.4.6. <i>“Projet de loi de modernisation sociale”: een wetsontwerp dat enkele belangrijke vernieuwingen aanbrengt aan de VAP-procedure</i> .....	96
a) De betekenis van “validation des acquis”.....	97
b) Un “Répertoire national des certifications professionnelles”.....	97
c) Une “Commission nationale de la certification professionnelle”.....	97
d) Nieuwe bepalingen in de Franse arbeidscodex.....	97
e) Besluit.....	98
5.5. DE SITUATIE IN HET VERENIGD KONINKRIJK (NVQ’S).....	99
5.5.1. <i>Het NVQ-systeem kent geen uitgebreide juridische regelgeving</i> .....	99
5.5.2. <i>De verschillende actoren in een NVQ-procedure</i> .....	100
a) National Training Organisations (NTO’s).....	100
b) Qualification and Curriculum Authority (QCA).....	100
c) Awarding Bodies.....	100
d) Assessment Centers.....	100
e) Assessors.....	101
f) Internal Verifiers.....	101
g) External Verifiers.....	101
5.5.3. <i>De NVQ Code of Practice</i> .....	101
a) Erkenningscriteria voor assessment centers.....	101
b) Assessment.....	102
c) Het assessmentcentrum miskent de criteria van erkenning of voert een gebrekkig beleid.....	103
d) Beroepsprocedure.....	103
<b>HOOFDSTUK 6. EVC EN DE BEDRIJFSTAKKEN.....</b>	<b>104</b>
6.1. LOOPBAANBEGELEIDING EN CERTIFICERING VAN COMPETENTIES.....	104
6.2. EEN “ADVIESORGAAN” OP HET NIVEAU VAN DE BEDRIJFSTAK.....	105
6.3. COMPETENTIEGESTUURD OPLEIDINGSBELEID.....	105
<b>HOOFDSTUK 7. EEN PROEVE VAN ONTWERPDECREET.....</b>	<b>107</b>
7.1. EEN KORTE TOELICHTING.....	107
7.2. DE TEKST.....	107
<b>BIBLIOGRAFIE.....</b>	<b>114</b>
<b>BIJLAGE 1.....</b>	<b>116</b>
<b>BIJLAGE 2.....</b>	<b>119</b>

---

## Inleiding

---

Dit onderzoek met als titel “Buitenlandse modellen, regelgeving en praktijken van (h)erkenning van competenties. Op zoek naar toepassingsmogelijkheden voor Vlaanderen. Deel II juridische aspecten.” past in het breder onderzoek naar modellen en praktijken van (h)erkenning van verworven competenties. Dit VIONA-onderzoek kadert in het actieplan van de Vlaamse regering 'Een leven lang leren in goede banen' en is in actieve samenwerking met de overheid (kabinetten en departement Onderwijs, administratie Werkgelegenheid en administratie Economie) en de interprofessionele sociale partners gevoerd in een 'werkgroep EVC'. EVC staat voor 'de erkenning van verworven competenties'. De werkzaamheden van de werkgroep EVC hebben geleid tot een advies m.b.t. een minimumkader voor de implementatie van een beleidsmodel EVC in Vlaanderen.

Vanhoren I. (red.), de Coninck P. & Roels J. (2001), Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: Beleidsconcept en aanzetten tot operationalisering, VIONA-werkgroep EVC.

Het VIONA-onderzoek bestaat uit vier luiken:

- onderzoek naar de praktijken en ontwikkelingen rond EVC in Vlaanderen;
- onderzoek naar de buitenlandse modellen en praktijken van EVC;
- onderzoek naar de juridische en ethische aspecten van EVC;
- procesbegeleiding van de werkgroep EVC.

De Onderzoeksgroep Sociaal Recht van de Universiteit Antwerpen (UIA) heeft zich geconcentreerd op de buitenlandse modellen van EVC en op de juridische en ethische aspecten van EVC. Het HIVA heeft zich in het onderzoek gefocust op de praktijken en ontwikkelingen rond EVC in Vlaanderen. Daarnaast heeft het HIVA de procesbegeleiding van de werkgroep EVC op zich genomen. De resultaten van het onderzoek zijn in twee onderzoeksrapporten opgenomen:

- P. De Coninck & J. Roels (2001), Buitenlandse modellen, regelgeving en praktijken van (h)erkenning van competenties. Op zoek naar toepassingsmogelijkheden voor Vlaanderen, Universiteit Antwerpen (UIA), Antwerpen.

Het eerste deel van dit onderzoeksrapport omvat een sociologische studie naar de succes- en faalfactoren en het tweede omvat een studie naar de juridische aspecten.

- Vanhoren (2001), Van herkennen naar erkennen. Praktijken en ontwikkelingen rond 'de (h)erkenning van verworven competenties' in Vlaanderen, HIVA, K.U.Leuven.

Het onderzoeksstuk dat in dit deel aan bod zal komen handelt over de juridische aspecten van het (h)erkennen van competenties. Het omvat een onderzoek naar de juridische aspecten van een EVC-model met aandacht voor (levens)loopbaanbegeleiding en certificering van competenties. Een EVC-systeem kan gebaat zijn bij een goede juridische ondersteuning. Decretale voorzieningen kunnen ervoor zorgen dat het individu, dat men wil bereiken met EVC, een wezenlijk afdwingbaar recht heeft op de verwezenlijking van een EVC-procedure. Een rechtsvergelijkende studie zal gevoerd worden met betrekking tot de systemen in

Frankrijk, Groot-Brittannië, Nederland, Finland<sup>1</sup> en Duitsland. Het feit dat de juridische vormgeving van land tot land verschilt, leidt ertoe dat bepaalde landen meer aan bod komen dan andere.

In de eerste plaats is het belangrijk na te gaan of de internationale en meer in het bijzonder de Europese regelgeving (dwingende) regels oplegt met betrekking tot het uitwerken van een EVC-procedure. Binnen de Belgische context is het eveneens van belang na te gaan welke EVC-aspecten behoren tot de bevoegdheid van de Vlaamse gemeenschap of het Vlaamse gewest en welke aspecten voorbehouden zijn voor de federale overheid. Deze twee thema's worden onderzocht in de eerste twee hoofdstukken van dit gedeelte van het onderzoeksrapport.

Voor het verdere verloop van het juridische gedeelte van dit onderzoeksrapport wordt een opsplitsing gemaakt tussen (levens)loopbaanbegeleiding en certificering van competenties. Niets staat de integratie van beide aspecten in één procedure in de weg, maar toch heeft deze opsplitsing zijn redenen. Vaak kunnen kandidaten immers meer gebaat zijn met enkel (levens)loopbaanbegeleiding of enkel de certificering van hun competenties, waardoor de mogelijkheid moet worden voorzien om een EVC-procedure te beperken tot één van deze twee mogelijkheden. Verder is het zo dat er in Frankrijk een specifieke wettelijke regeling werd gecreëerd voor de loopbaanbegeleiding (le bilan de compétence). Tenslotte stelt de certificering van competenties aparte juridische vragen die zich niet opdringen bij de (levens)loopbaanbegeleiding.

Naast het bestuderen van het Franse systeem van loopbaanbegeleiding staan we in het derde hoofdstuk stil bij de erkenning van centra die een EVC-procedure aanbieden. Om een betrouwbare, consistente en eerlijke EVC-procedure te kunnen garanderen, is het noodzakelijk dat deze centra aan een aantal voorwaarden voldoen.

Het vierde hoofdstuk behandelt belangrijke aspecten ter bescherming van het individu zoals de bescherming van de privacy en de bijhorende procedurele waarborgen, alsmede de waarborgen van objectiviteit en non-discriminatie. Een vierde hoofdstuk is hieraan gewijd.

Het vijfde hoofdstuk behandelt de certificering van competenties. Hierbij zal blijken dat deze certificering in de buitenlandse modellen (Groot-Brittannië, Frankrijk, Finland en Nederland) in overwegende mate plaatsvindt binnen een formele onderwijscontext. We onderzoeken de juridische draagwijdte van een certificeringsprocedure die plaatsvindt binnen een formele onderwijscontext en uiteindelijk leidt tot een diploma en de juridische draagwijdte van een certificeringsprocedure die plaatsvindt buiten deze formele onderwijscontext.

Voorts wordt onderzocht in welke mate en/of op welke wijze de Vlaamse onderwijsdecreten en besluitgeving (Universitair onderwijs, hogeschoolonderwijs, volwassenenonderwijs, experimenteel secundair beroepsonderwijs volgens een modulair stelsel) kan worden uitgebreid met het oog op een bredere en uniformere toepassing van EVC. Verder onderzoeken we in dit vijfde hoofdstuk de juridische organisatie en/of de juridische aspecten van certificeringsprocedures in het buitenland.

---

<sup>1</sup> Het Finse systeem staat beschreven in het eerste deel van dit onderzoeksrapport: "Buitenlandse modellen, regelgeving en praktijken van (h)erkenning van competenties. Op zoek naar toepassingsmogelijkheden voor Vlaanderen. Deel I Sociologische studie naar de succes- en faalfactoren." Aldaar wordt op enkele plaatsen aandacht besteed aan de juridische vormgeving.



De bedrijfstakken of sectoren kunnen eveneens een rol spelen op het gebied van EVC. Op het vlak van de arbeidsverhoudingen kunnen de sociale partners ondermeer via collectieve arbeidsovereenkomsten EVC-aspecten regelen.

Het zevende en laatste hoofdstuk tenslotte bevat een “proeve van ontwerpdecreet”. Het is aan te raden dat de decretale vormgeving van EVC afgestemd wordt op de uitkomsten van andere onderzoeken die lopen in het kader van Viona.

Voor een goede lectuur wijzen we er nogmaals op dat dit juridische gedeelte niet los staat van het eerste deel van dit onderzoeksrapport, nl. “Buitenlandse modellen, regelgeving en praktijken van (h)erkenning van competenties. Op zoek naar toepassingsmogelijkheden voor Vlaanderen. Deel I Sociologische studie naar de succes- en faalfactoren.” en het onderzoek dat door het HIVA werd gevoerd “Van herkennen naar erkennen. Praktijken en ontwikkelingen rond 'de (h)erkenning van verworven competenties' in Vlaanderen.” Besluiten worden in elk hoofdstuk, waar dit noodzakelijk is, gegeven.

---

## Hoofdstuk 1. EVC en het internationale forum

---

In dit eerste hoofdstuk willen we aangeven welke internationale rechtsinstrumenten het gebruik van een systeem van erkenning van competenties of van loopbaanbegeleiding naar voor schuiven. Het eerste deel is gewijd aan het internationale forum uitgezonderd de teksten die in het kader van de Europese Unie gestalte kregen. Deze worden apart in een tweede deel vermeld. In een derde deel geven we enkele Europeesrechtelijke rechtsinstrumenten aan die niet rechtstreeks spreken over EVC, maar waarmee een lidstaat rekening dient te houden bij het gebruik maken van een EVC-systeem.

### **1.1. EVC wordt naar voor geschoven in internationale rechtsinstrumenten**

#### **1.1.1. De OESO: Vergadering van het ministerieel comité inzake werkgelegenheid, arbeid en sociale zaken gehouden op 14 en 15 oktober 1997 te Parijs**

Het ministerieel comité inzake werkgelegenheid, arbeid en sociale zaken van de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) vergaderde in oktober 1997 over het thema “werkgelegenheidsbeleid: nieuwe uitdagingen, levenslang leren met het oog op het behoud van de inzetbaarheid”<sup>2</sup>. Eén van de agendapunten was het “assessen en erkennen van levenslang leren”<sup>3</sup>.

Het comité onderstreepte dat er manieren moesten gevonden worden om het leren buiten het formele onderwijs te assessen en te erkennen. De nood aan zulk een systeem is groot en wel om velerlei redenen: oudere werknemers kunnen hun vaardigheden en competenties laten valideren waardoor ze een startpunt hebben voor verdere opleidingen, voor jonge mensen wordt de weg naar een nieuwe job vergemakkelijkt en de motivatie bij de werknemers in het algemeen zal verhogen omdat zij weten dat het certificaat dat ze bekomen, kan worden meegedragen op de arbeidsmarkt.

#### **1.1.2. De IAO: Herziening van aanbeveling nr. 150 van 1975 in verband met Human Resources-ontwikkeling**

##### **a) De rechtswaarde van IAO-aanbevelingen**

In de schoot van de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie) worden conventies en aanbevelingen aangenomen over arbeidsmateries. Belangrijk om aan te stippen is het feit dat ‘aanbevelingen’ niet echt een internationale verbintenis inhouden. Aanbevelingen handelen vaak over technische materies die van land tot land verschillen en waar men niet altijd tot echte engagementen wil komen. De lidstaten van de IAO zijn wel verplicht om deze aanbevelingen voor te leggen aan de bevoegde nationale overheden. De aanbevelingen zijn dus eerder van ‘softe’ aard, maar kunnen wel een groot gezag verwerven<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> De Engelse titel luidt: “Labour market policies: new challenges, lifelong learning to maintain employability”.

<sup>3</sup> “Assessment and recognition of lifelong learning”

<sup>4</sup> N. VALTICOS, “Droit international du travail” in *Traité de droit du travail*, G.H. CAMERLINCK, Parijs, Dalloz, 250-252.

## *b) De herziening*

Op de 88<sup>ste</sup> zitting van de IAO-conferentie die plaatsvond op 31 mei 2000 werd besloten om de Aanbeveling nr. 150 van 1975 in verband met Human Resources-ontwikkeling te herzien.

Deze aanbeveling uit 1975 sprak nog niet echt over het (h)erkennen van verworven competenties. Zij gaf wel aan dat er “standaarden” dienen te bestaan om uit te maken welke graad van vaardigheden en kennis men nodig heeft om een bepaalde beroepsopleidingcursus (vocational training) te volgen. De bevoegde overheid dient deze standaarden op te stellen na overleg met de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers. Deze standaarden moeten periodiek geëvalueerd en herzien worden, steeds in overleg met de werknemers- en werkgeversorganisaties.

Op de I.A.O.-conferentie van 31 mei 2000 werd dan ook besloten dat de aanbeveling aan verandering toe was. De conferentie trok talrijke conclusies in verband met het thema (h)erkennen van verworven competenties.

Men opperde dat het oprichten van een nationaal competentieraamwerk<sup>5</sup> van belang is voor bedrijven en werknemers om diverse redenen:

- het vergemakkelijkt het levenslang leren
- het helpt bedrijven en tewerkstellingsagentschappen om beter de vraag naar vaardigheden af te stemmen op het aanbod
- het helpt individuen bij het kiezen van opleidingen en bij het uitstippelen van hun carrière

Dit competentieraamwerk dient aan een aantal voorwaarden te voldoen:

- het dient gepaste, overdraagbare, ruime, industrie-gebaseerde en professionele competentiestandaarden te bevatten. De sociale partners dienen deze competentiestandaarden mede op te stellen. Zij dienen, bij het opstellen van deze standaarden, rekening te houden met de vaardigheden die nodig zijn op de arbeidsmarkt en in publiekrechtelijke instellingen.
- Wanneer men de opgedane vaardigheden en de verworven competenties van de werknemers gaat onderzoeken dient dit te gebeuren via een systeem dat geloofwaardig, eerlijk en transparant is en geen rekening houdt met de wijze waarop deze vaardigheden en competenties zijn verworven (bijvoorbeeld door middel van formele en niet-formele opleiding, door middel van werkervaring en training-on-the job.)

Elk individu zou de mogelijkheid moeten hebben om zijn/haar ervaringen en vaardigheden, opgedaan tijdens het werk, te laten assessen, erkennen en certificeren. Deze ‘assessment’ dient eerlijk en transparant te zijn, tekorten aan vaardigheden op te sporen en een aanwijzing te geven aan diegene die opleiding verschaft.

## *c) Toelichting*

Naar onze mening wil men hier duidelijk maken dat een EVC-systeem zich niet mag beperken tot het vaststellen van wat een individu heeft bijgeleerd op het gebied van vaardigheden en competenties, maar dat het ook de leemten aan de oppervlakte dient te brengen zodat het individu duidelijk weet op welke vlakken hij zich eventueel nog dient bij te schaven door het volgen van opleidingen en trainingen.

---

<sup>5</sup> National qualifications framework

Men wijst er ook op dat men vaardigheden moet certificeren die overdraagbaar en erkend zijn doorheen verscheidene bedrijven, sectoren, industrieën en opleidingsinstellingen, zowel privaat- als publiekrechtelijk. Het competentieraamwerk dient toegankelijk te zijn voor werkenden en iedereen die wilt bijleren, dus ook de werkzoekenden.

Er dient opgemerkt te worden dat deze conclusies die getrokken zijn op de 88<sup>ste</sup> IAO-conferentie van 31 mei 2000 als basis dienen voor een herziening van de Aanbeveling nr.150 van 1975. Deze herziening is er op dit ogenblik nog niet, maar in ieder geval kan er al rekening gehouden worden met de conclusies die op deze conferentie werden getrokken.

Bovendien noopt het ons nog eens aan te stippen dat de aanbevelingen van de IAO geen dwingende rechtsinstrumenten zijn jegens de lidstaten, maar wel een groot gezag kunnen bezitten.

## **1.2. EVC wordt naar voor geschoven in Europese rechtsinstrumenten**

### **1.2.1. Het Witboek over onderwijs en opleiding<sup>6</sup> van de Europese Commissie uit 1995**

De aandacht voor EVC is op Europees niveau in een stroomversnelling gekomen door het witboek over onderwijs en opleiding van de Europese commissie uit 1995.

#### *a) De rechtswaarde van een Witboek*

In antwoord op de vraag naar democratie, doorzichtigheid en subsidiariteit brengt de Commissie steeds vaker overlegdocumenten uit om het politiek debat in de lidstaten in gang te zetten. Het gaat hier over de zogenaamde ‘groenboeken’. Een “Witboek” gaat nog een stap verder, want hiermee wordt een samenhangend pakket van voorstellen tot wetgeving naar buiten gebracht<sup>7</sup>. De lidstaten zijn echter niet verplicht deze voorstellen zonder meer na te leven.

#### *b) De inhoud*

Dit witboek over onderwijs en opleiding tracht allerlei antwoorden te geven op problemen die ontstaan zijn ten gevolge van de snelle veranderingen in de Europese samenleving op het gebied van de werkgelegenheid. De Commissie oordeelt dat onderwijs en opleiding een belangrijke plaats innemen bij het oplossen van deze problemen en alzo bijdragen tot een hoog werkgelegenheidsniveau.

De mobiliteit van jonge mensen en werknemers dient bevorderd te worden door o.a. de verworven vaardigheden te valideren. Het kan dan gaan over vaardigheden die al dan niet verworven zijn door middel van traditionele opleidingen.

De Commissie benadrukt op duidelijke wijze dat ze niet de bedoeling heeft om de bevoegdheid van de lidstaten over te nemen. Niettemin wil de commissie het verwerven van nieuwe kennis aanmoedigen door een Europees systeem van verwerving van technische en beroepsvaardigheden op poten te zetten, waarbij dit systeem de vorm kan aannemen van

---

<sup>6</sup> Education and training

<sup>7</sup> K. LENAERTS en P. VAN NUFFEL, *Europees Recht in hoofdlijnen*, Maklu, Antwerpen, 1999, 533.

persoonlijke competentiekaarten (vaardigheidskaarten) die toelaten vaardigheden en kwalificaties verworven doorheen het leven van een bepaalde persoon onmiddellijk te evalueren. Dit systeem zal een nieuwe honger naar opleiding doen ontstaan bij diegenen die niet wensten of niet konden 'leren' in het traditionele onderwijssysteem.

De Commissie wenst eerst doorheen studies en pilootprojecten een beeld te krijgen van welke soort gegevens relevant zijn en op welke wijze een individu zulk een persoonlijke competentiekaart zou kunnen gebruiken. Het doel van de commissie is niet om een uniforme kaart op te leggen in Europa, maar om bij te dragen tot de ontwikkeling van zulke systemen om zo geleidelijk te komen tot gemeenschappelijke standaarden, inclusief standaarden die zich over de grens van bepaalde beroepen begeben.

Ook zal de commissie de lidstaten bijstaan om akkoorden op te stellen die het principe van de persoonlijke competentiekaarten incorporeren op het niveau van de onderneming, de sector of de regio.

### *c) Toelichting*

In hoeverre de Commissie haar intenties heeft kunnen verwezenlijken is niet geheel duidelijk. Heeft het Europees systeem van persoonlijke competentiekaarten gewerkt?

Alleszins is het belangrijk om aan te stippen dat de Europese Commissie de bevoegdheid van de lidstaten omtrent het (h)erkennen en certificeren van competenties respecteert en zij enkel coördinerend wenste op te treden.

### 1.2.2. De conclusies van de Europese Raad van staatshoofden en regeringsleiders op de Europese top van Lissabon van 23 en 24 maart 2000

#### *a) De rechtswaarde van de conclusies van de Europese Raad van staatshoofden en regeringsleiders*

De Europese Raad van staatshoofden en regeringsleiders<sup>8</sup> geeft de nodige impulsen voor de ontwikkeling van de Europese Unie en stelt de algemene beleidslijnen vast. De Europese Raad vergadert tenminste tweemaal per jaar. Formele bevoegdheden in het kader van de E.U, zoals het nemen van bindende besluiten, heeft de Europese Raad niet. Ze is niettemin de motor achter de concrete besluitvorming door de Raad van de Europese Unie. Ook de Europese Commissie en de nationale lidstaten richten zich naar de uitspraken van de Europese Raad van staatshoofden en regeringsleiders<sup>9</sup>.

De Europese Raad van staatshoofden en regeringsleiders is dus niet hetzelfde orgaan als de Raad van de Europese Unie<sup>10</sup>. De Raad van de Europese Unie is een echte instelling van de E.U. De Raad is samengesteld uit regeringsvertegenwoordigers op ministerieel niveau uit de verschillende lidstaten.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Ook wel kortweg "Europese Raad" genoemd.

<sup>9</sup> R. BARENTS en L.J. BRINKHORST, *Grondlijnen van Europees recht*, Kluwer Deventer, 1999, 115.

<sup>10</sup> Ook wel kortweg "Raad" genoemd

<sup>11</sup> R. BARENTS en L.J. BRINKHORST, *Grondlijnen van Europees recht*, Kluwer Deventer, 1999, 88.

## *b) De inhoud*

De Europese top van Lissabon werd gehouden op 23 en 24 maart 2000. In algemene bewoordingen werd als doel voorop gesteld: een nieuw strategisch doel voor de Europese Unie vast te stellen ter bevordering van de werkgelegenheid, de economische hervorming en de sociale samenhang, als onderdeel van een kenniseconomie.

De Europese Raad wijdde een hoofdstuk aan “de modernisering van het Europees sociaal model door te investeren in mensen en opbouw van een actieve welvaartstaat”. De Europese leer- en opleidingsmogelijkheden moeten toegesneden zijn op de doelgroepen: jongeren, werkloze volwassenen en werkenden wier vaardigheden door de snelle veranderingen dreigen te worden voorbijgestreefd in de diverse stadia van hun leven. Deze nieuwe aanpak moet op drie peilers rusten: de ontwikkeling van lokale leercentra, de bevordering van nieuwe basisvaardigheden en meer transparantie op het gebied van de kwalificaties.

In punt 26 van haar conclusies roept de Europese Raad de lidstaten, overeenkomstig hun grondwettelijke bepalingen, de Raad en de Commissie daarom op om, binnen hun bevoegdheden, het nodige te doen om de verscheidene doelstellingen te verwezenlijken. De Europese Raad somt een zestal concrete doelstellingen op waarvan de laatste 2 belangrijk zijn voor dit onderzoeksrapport en allebei eigenlijk handelen over transparantie van kwalificaties:

- Tegen eind 2000 wordt bepaald met welke middelen de mobiliteit van de studenten, docenten en opleidings- en onderzoekspersoneel kan worden bevorderd, zowel door optimaal gebruik te maken van de bestaande communautaire programma's (Socrates, Leonardo en Jeugd), door obstakels weg te nemen, als door een groter transparantie wat de erkenning van kwalificaties en tijdvakken van studie en opleiding betreft; er moeten stappen worden ondernomen om tegen 2002 de obstakels voor mobiliteit van docenten weg te nemen en om docenten van hoge kwaliteit aan te trekken.
- Er moet een op vrijwillige basis te gebruiken **gemeenschappelijke Europese format voor curricula vitae (CV-format)** worden uitgewerkt, teneinde de mobiliteit te verbeteren. Onderwijs- en opleidingsinstellingen alsmede werkgevers moeten aldus gemakkelijker de verworven kennis kunnen beoordelen.

## *c) Toelichting*

Volledig conform de normale werkwijze van de Europese instellingen schuift de Europese Raad van staatshoofden en regeringsleiders enkele kernboodschappen naar voor die verder dienen uitgewerkt te worden door de lidstaten, de Europese raad en de Commissie. Het is echter duidelijk dat op deze top geen concrete plannen werden opgesteld met betrekking tot het installeren van een systeem van (h)erkennen en certificeren van competenties. De Europese Raad wenst eerder de mobiliteit van studenten en onderwijspersoneel te promoten alsmede de transparantie van de kwalificaties.

Nogmaals belangrijk om aan te stippen is het feit dat de Europese Raad het bewerkstelligen van meer transparantie en betere mobiliteit als hoofdbevoegdheid ziet van de lidstaten zelf en niet van de Europese instellingen.

### 1.2.3. “Een memorandum over levenslang leren”: werkdocument van de diensten van de Europese Commissie naar aanleiding van de conclusies van de Europese Raad te Lissabon

#### a) *De rechtswaarde van het memorandum over levenslang leren*

De Commissie heeft op vraag van de Europese Raad nagedacht over de conclusies van die Europese raad op de top van Lissabon. Zij heeft een eerste werkdocument opgesteld. Dit eerste werkdocument gaat over het grote belang van “levenslang leren” in de Europese kennismaatschappij. De lidstaten zijn verantwoordelijk voor hun onderwijs- en opleidingsstelsels en dienen daarom het debat te leiden. Het debat moet niet uitsluitend op Europees niveau gebeuren, maar ook op het niveau van de lidstaten. De Europese Raad van Lissabon heeft immers geopteerd voor een open coördinatiemethode.

#### b) *De inhoud*

In het memorandum werpt de Europese Commissie op dat mensen maar gemotiveerd zullen zijn om te blijven leren indien de kennis, vaardigheden en deskundigheid die ze reeds hebben verworven op een tastbare wijze wordt erkend, hetzij op persoonlijk vlak, hetzij voor de ontwikkeling van hun loopbaan. De Commissie onderscheidt drie soorten leeractiviteiten:

- **Reguliere leeractiviteiten** vinden plaats in onderwijs- en opleidingsinstellingen en leiden tot erkende diploma's en kwalificaties.
- **Niet-reguliere leeractiviteiten** vinden plaats buiten de eigenlijke onderwijs- en opleidingsinstellingen en leiden niet noodzakelijk tot reguliere getuigschriften. Zij kunnen verstrekt worden door jeugdbewegingen, vakbonden en politieke partijen.
- **Informele leeractiviteiten** zijn een gewoon verschijnsel in het dagelijkse leven. Anders dan bij reguliere en niet-reguliere leeractiviteiten, gaat het bij informele leeractiviteiten niet noodzakelijk om intentionele leeractiviteiten. Bijgevolg kan het voorkomen dat zelfs de personen in kwestie deze informele leeractiviteiten niet herkennen als een bijdrage tot hun kennis en vaardigheden. Het gaat hier om leren binnen het gezin, in het gemeenschapsleven en tijdens het dagdagelijkse werk.

Tot nu toe wordt te veel aandacht besteed aan de reguliere leeractiviteiten, aldus de Europese Commissie. Niet-reguliere leeractiviteiten worden ondergewaardeerd en informele leeractiviteiten worden meestal helemaal buiten beschouwing gelaten, terwijl het levenslang leren nu juist verspreid is over een hele leven en de complementariteit van het reguliere, niet-reguliere en informele leren hier van belang is.

De Commissie stelt concrete maatregelen voor in verband met het levenslang leren in een zestal kernboodschappen.

Kernboodschap 4 is belangrijk waar de Europese Commissie stelt dat leeractiviteiten naar waarde moeten geschat worden. Als algemene doelstelling wordt naar voor geschoven: *de manieren waarop deelname aan en resultaten van leeractiviteiten worden ervaren en gewaardeerd, aanzienlijk verbeteren, in het bijzonder wat niet-reguliere en informele leeractiviteiten betreft*. De hieruit volgende meer concrete doelstellingen worden hieronder opgesomd:

- Op het gebied van overeenkomsten inzake transparantie en wederzijdse erkenning is reeds waardevolle vooruitgang geboekt, in het bijzonder voor het hoger onderwijs en voor gereguleerde vrije en technische beroepen, maar er bestaat grote eensgezindheid dat er op dit vlak veel meer moet gedaan worden voor veel grotere segmenten van de bevolking en

de arbeidsmarkt. Erkenning binnen de lidstaten en tussen de lidstaten. Uitdrukkelijke erkenning – in welke vorm ook – is een doeltreffend middel om de mensen die aan niet-reguliere leeractiviteiten deelnemen te motiveren en dit moet dan eigenlijk ook gerealiseerd worden door de lidstaten.

- Het is absoluut noodzakelijk hoogwaardige systemen te ontwikkelen voor het erkennen van eerdere studies en eerder opgedane ervaring en de toepassing ervan in uiteenlopende contexten te bevorderen. Deze systemen evalueren en erkennen de kennis, de vaardigheden en de ervaring die mensen over lange periodes en in verschillende contexten, ook in niet-reguliere en informele settings, hebben verworven. De toegepaste methodes kunnen vaardigheden en bekwaamheden aan het licht brengen waarvan de mensen zelf niet wisten dat ze die bezaten en dat ze die aan een werkgever kunnen aanbieden. Het hele proces veronderstelt een actieve deelname van de kandidaat, wat op zich reeds een positieve invloed heeft op zijn zelfvertrouwen en zelfbeeld.

De Europese Commissie werpt op het einde nog een hoop discussiethema's op:

- Een aantal evaluatie- en erkenningsinstrumenten zijn reeds op Europees niveau ontwikkeld, zoals het Europees puntenoverdrachtsysteem ECTS (European Credit Transfer System), het Europees diplomasupplement (voor het hoger onderwijs), Europass, EVW-getuigschrift (Europees vrijwilligerswerk voor jongeren), het Europees computerrijbewijs (ECDL),...Hoe kunnen al deze instrumenten coherent worden uitgebreid en ontwikkeld? Kan men een ruim, op kredieten gebaseerd systeem, toepassen in verband met een Europese c.v., voorgesteld in punt 26 van de conclusies van de Europese Raad te Lissabon?<sup>12</sup>
- Het voorstel voor werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2001 (richtsnoer 4) verzoekt de lidstaten de erkenning van kwalificaties, verworven kennis en vaardigheden te verbeteren om mobiliteit en levenslang leren te bevorderen<sup>13</sup>. Welke maatregelen moeten daarvoor worden genomen?

### *c) Toelichting*

De Europese Commissie heeft uitgebreid geantwoord op de vragen die werden opgeworpen door de Europese Raad te Lissabon. Ook de Commissie vermeldt uitdrukkelijk dat het de lidstaten zelf zijn die de hoofdverantwoordelijkheid dragen inzake levenslang leren. De Commissie benadrukt het belang van een systeem waarbij kennis, vaardigheden en ervaring verworven over langere periodes en in verschillende contexten, ook in niet-reguliere en informele settings erkend worden. De mensen zullen gemotiveerd blijven om te blijven leren omdat hun vaardigheden worden erkend met het oog op de ontwikkeling van hun loopbaan of zelfs gewoon als erkenning voor het persoonlijke vlak.

Wederom wordt nadruk gelegd op transparantie en wederzijdse erkenning van kwalificaties. Er is op dit vlak al veel vooruitgang geboekt aldus de Commissie, maar er moet nog meer gedaan worden. De Commissie zegt niet op welke wijze dit dient te gebeuren. Bovendien spreekt zij zich in het algemeen uit over de transparantie en erkenning van kwalificaties en niet specifiek in functie van de resultaten van een systeem van (h)erkennen en certificeren van competenties.

---

<sup>12</sup> Zie Deel II, hoofdstuk 1.2.2.

<sup>13</sup> zie Deel II, hoofdstuk 1.2.5.



#### 1.2.4. Een gemeenschappelijke Europese CV-format ter uitvoering van de conclusies van de Europese Raad te Lissabon.

Op de Europese top van Lissabon werd besloten om een Europese format op te stellen voor een curriculum vitae<sup>14</sup>. Men wil dat er over heel de Europese Unie een gemeenschappelijke en coherente cv kan gebruikt worden. De Europese Commissie leidt het project en een expertengroep zorgt voor de uitwerking, maar het weze opgemerkt dat het project nog maar in een eerste fase van ontwikkeling zit.

Een expertengroep<sup>15</sup> en een aantal organen in de schoot van de E.U., zoals de Raad van Onderwijs, het Onderwijscomité en het directoraat-generaal van beroepsopleiding, helpen mee deze gemeenschappelijke cv gestalte te geven.

##### *a) Het hoofddoel van de Europese c.v.-format*

Het hoofddoel van deze gemeenschappelijke cv. bestaat erin de individuen te helpen bij het communiceren van hun kwalificaties, competenties en ervaring aan potentiële werkgevers, zowel in eigen land als in het buitenland, op een zo efficiënt mogelijke wijze. Deze gemeenschappelijke cv. moet een eerlijke behandeling van de kandidaten mogelijk maken en mee helpen om onnodige obstakels te vermijden die veroorzaakt worden door de verschillende institutionele aanpak in de verschillende lidstaten. In die zin is ook deze piste van een cv. een manier om wederzijdse erkenning en transparantie van kwalificaties te bekomen.

Het is de bedoeling om deze cv-format te gebruiken op de traditionele wijze als bijlage bij een vacature of als een input bij een “database voor werkzoekenden”. Zowel publiek- als privaatrechtelijke instellingen zouden dit type cv. moeten gebruiken.

##### *b) Aandacht voor vaardigheden en competenties verworven buiten het formele onderwijs*

De Europese Commissie schuift het onderdeel “Bijkomende vaardigheden en competenties” naar voren als het meest belovende en uitdagende onderdeel van de gemeenschappelijke cv. Voor zowel werkzoekenden en werkgevers is dit hoofdstuk uitermate nuttig.

De gemeenschappelijke cv moet benadrukken dat competenties kunnen verworven worden op het werk, binnen de familie, tijdens de vrije tijd en elders. Deze competenties kunnen gerelateerd zijn aan technologie (IT, Industrie,...), maar ook aan samenwerking met mensen (management, werken in teamverband,...)

De vaardigheden en competenties moeten aangetoond worden door aan te duiden op welke wijze en op welke plaats deze werden verworven.

---

<sup>14</sup> zie Deel II, hoofdstuk 1.2.2.

<sup>15</sup> Deze expertengroep bestaat uit het directoraat-generaal (DG.) van tewerkstelling, het DG. van Onderwijs en Cultuur, Europese sociale partners en andere experts uit verschillende landen.

1.2.5. Het besluit van de Raad van de Europese Unie van 19 januari 2001 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2001

*a) De rechtswaarde van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid*

Het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten wordt gecoördineerd binnen de Raad van de Europa Unie<sup>16</sup>. De Europese Raad van staatshoofden en regeringsleiders beziet jaarlijks de werkgelegenheidssituatie in de Gemeenschap en neemt terzake conclusies aan, aan de hand van een gezamenlijk jaarverslag van de Raad van de Europese Unie en de Europese Commissie. Op basis van de conclusies van de Europese Raad stelt de Raad van de Europese Unie jaarlijks richtsnoeren op waarmee de lidstaten in hun werkgelegenheidsbeleid rekening houden. Deze richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid dienen verenigbaar te zijn met de globale richtsnoeren inzake het economische beleid.

Elke lidstaat legt jaarlijks aan de Raad van de Europese Unie en de Europese Commissie een verslag voor omtrent de belangrijkste maatregelen welke genomen zijn om het werkgelegenheidsbeleid ten uitvoer te leggen in het licht van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid.

*b) De richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid voor 2001 en EVC*

De richtsnoeren zijn telkens opgebouwd rond 4 pijlers: de verbetering van de inzetbaarheid, de ontwikkeling van het ondernemerschap en het scheppen van banen, bevordering van het aanpassingsvermogen van de onderneming en van hun werknemers en versterking van het gelijkheidsbeleid voor mannen en vrouwen. Onder de pijler “verbetering van de inzetbaarheid” roept de Raad van Europa de lidstaten uitdrukkelijk op om “de erkenning van kwalificaties, verworven kennis en vaardigheden te verbeteren”. Meer uitleg hieromtrent wordt niet gegeven.

**1.3. Europeesrechtelijke instrumenten die van belang kunnen zijn voor EVC: resoluties met betrekking tot de transparantie of doorzichtigheid van kwalificaties**

1.3.1. Inleiding

Hieronder worden enkele Europeesrechtelijke instrumenten weergegeven die niet uitdrukkelijk handelen over een systeem van (h)erkennen en certificeren van competenties, maar die wel elementen aanreiken waarmee men rekening dient te houden bij het installeren van een EVC-systeem. Het gaat hier over resoluties met betrekking tot de doorzichtigheid van kwalificaties. Belangrijk om aan te stippen is dat een ‘resolutie’ eigenlijk slechts de waarde heeft van een intentieverklaring met betrekking tot een beleidsprogramma dat een Europese instelling, i.c. de Raad van de Europese Unie, wenst gerealiseerd te zien<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Zie ook Deel II, hoofdstuk 1.2.2. over het verschil tussen de Europese raad van staatshoofden en regeringsleiders en de raad van de Europese Unie.

<sup>17</sup> K. LENAERTS en P. VAN NUFFEL, *Europees Recht in hoofdlijnen*, Maklu, Antwerpen, 1999, 708 en 709.

Doorzichtigheid of transparantie van kwalificaties heeft te maken met de doelstelling van de Europese Unie om vrij verkeer van personen, waaronder het vrije werknemersverkeer, te verwezenlijken. De Europese Unie heeft zich tot doel gesteld om een interne markt tot stand te brengen gekenmerkt door de afschaffing tussen de lidstaten van de hinderpalen voor het vrije verkeer van personen<sup>18</sup>. Het vrij verkeer van werknemers is één van de basispijlers van het Europese beleid en houdt in dat elke discriminatie op grond van nationaliteit tussen de werknemers van de lidstaten, wat betreft de werkgelegenheid, de verloning en de overige arbeidsvoorwaarden dient afgeschaft te worden<sup>19</sup>. In dit opzicht is het belangrijk dat diploma's, getuigschriften, certificaten,... uitgereikt in één lidstaat ook hun uitwerking hebben in een andere lidstaat. Via verscheidene richtlijnen is men binnen de Europese Unie gekomen tot een **wederzijdse erkenning** van bepaalde diploma's<sup>20</sup>. Deze wederzijdse erkenning is eigenlijk grotendeels geregeld voor onderwijs en beroepsopleidingen waarbij het einddiploma *toegang verleent tot die beroepen welke in een lidstaat gereguleerd zijn*.

Door de wederzijdse erkenning van diploma's, certificaten,... krijgen de attesten uit de uitzendende lidstaat dezelfde rechtswaarde als de attesten in de ontvangende lidstaat. Met het gelijkwaardige diploma kunnen rechten geopend worden, zoals bijvoorbeeld toegang tot gereguleerde beroepen of opleidingen.

Eén van de basisprincipes van de Europese regelgeving, zoals gestipuleerd in artikel 43 EG-verdrag, is het principe dat elke unieonderdaan op gelijke wijze toegang moet krijgen tot een beroep<sup>21</sup>. Hieronder verstaat men dat een lidstaat geen zwaardere voorwaarden mag opleggen aan personen uit andere lidstaten. Het Europese Hof van Justitie gaf in het arrest "Hocsman" van 14 september 2000 de volgende interpretatie aan het artikel 43 EG-Verdrag<sup>22</sup>:

*“Wanneer in een situatie die niet onder een richtlijn inzake de onderlinge erkenning van diploma's valt, een gemeenschapsonderdaan verzoekt om toelating tot een beroep dat naar nationaal recht slechts toegankelijk is voor degene die over een diploma, een beroepskwalificatie of praktijkervaring beschikt, moeten de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaat rekening houden met alle diploma's, certificaten en andere titels **alsmede met de relevante ervaring van de betrokkene**, door de uit die titels en ervaring blijkende bekwaamheden te vergelijken met de door de nationale wettelijke regeling verlangde kennis en bekwaamheden”*

Het Hof heeft in het licht van artikel 43 EG-Verdrag o.i. willen aangeven dat kennis en bekwaamheden die in een bepaalde lidstaat worden geacht verworven te zijn via een diploma in een andere lidstaat verworven kunnen worden via certificaten, titels en ervaring. Deze uitspraak moet echter zoals reeds gezegd in Europees verband bekeken worden in die zin dat alle unieonderdanen op gelijke wijze toegang moeten krijgen tot een beroep. Deze uitspraak leidt er echter 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.

---

<sup>18</sup> Art. 3 c) van het verdrag van 25 maart 1957 tot oprichting van de Europese Gemeenschap (het “EG-Verdrag”).

<sup>19</sup> Art. 39 van het verdrag van 25 maart 1957 tot oprichting van de Europese Gemeenschap.

<sup>20</sup> zie Deel II, hoofdstuk 5.1.2. a)

<sup>21</sup> Artikel 43 EG-verdrag verstaat hier echter enkel “werkzaamheden anders dan in loondienst” onder

<sup>22</sup> Zaak C-238/98 Voor een verdere uiteenzetting van dit arrest verwijzen we naar deel II, hoofdstuk 5.1.2.

Naast de wederzijdse erkenning van diploma's staat de **doorzichtigheid of transparantie** van certificaten. Een certificaat dient doorzichtig te zijn zodat potentiële werkgevers (en publiekrechtelijke instellingen) in de gehele Europese Gemeenschap een duidelijk en doelmatig overzicht krijgen van de beroepskwalificaties, opleiding en werkervaring van een bepaalde persoon. Een transparant of doorzichtig certificaat heeft niet dezelfde waarde als een erkend of gelijkwaardig verklaard certificaat, maar het stelt de betrokken persoon wel in staat om zich beter te manifesteren op de buitenlandse arbeids- en opleidingsmarkt omdat men een duidelijk beeld heeft van zijn kwalificaties.

De Raad van de Europese Unie heeft omtrent de doorzichtigheid van kwalificaties enkele resoluties aangenomen die elementen aanreiken waarmee men rekening dient te houden bij het installeren van een EVC-systeem. Deze resoluties worden hierna weergegeven.

### 1.3.2. De resolutie van de Raad van de Europese Unie van 3 december 1992 over de doorzichtigheid van kwalificaties

In deze resolutie brengt de Raad van de Europese Unie twee doelstellingen naar voren:

- 1) Eenieder die zulks wenst moet in staat worden gesteld om potentiële werkgevers in de gehele Europese Gemeenschap een duidelijk en doelmatig overzicht te geven van zijn beroepskwalificaties, opleiding en werkervaring.
- 2) De werkgevers moeten geholpen worden om gemakkelijk toegang te verkrijgen tot duidelijke omschrijvingen van kwalificaties en relevante beroepservaring teneinde na te kunnen gaan of sollicitanten uit andere lidstaten voor een bepaalde vacature over de vereiste beroepsbekwaamheid beschikken.

De Raad van de Europese Unie vraagt vooreerst in dit verband dat er een verbeterd inzicht en vertrouwen moet ontstaan in de verschillende kwalificatiesystemen van de verschillende Lidstaten.

De Raad van de Europese Unie verzoekt de Europese Commissie om voorstellen uit te werken om deze twee vermelde doelstellingen te verwezenlijken. Belangrijk wel is het feit dat de Commissie de verschillen in de vakopleidings- en kwalificatiesystemen van de lidstaten dient te respecteren. De Commissie wordt gevraagd om in samenwerking met de lidstaten en de sociale partners vast te stellen welke informatie betreffende kwalificaties en ervaring noodzakelijk is om de bovenvermelde doelstellingen te bereiken.

In deze resolutie vraagt de Raad van de Europese Unie enkel dat werkgevers in de verschillende lidstaten een duidelijk beeld kunnen krijgen van de competenties die iemand heeft verworven in een andere lidstaat. De raad spreekt zich niet uit over de doorzichtigheid van opleidingscertificaten of certificaten als resultaat van een EVC-procedure .

### 1.3.3. De Resolutie van de Raad van de Europese Unie van 15 juli 1996 over de doorzichtigheid van beroepsopleidingcertificaten

In deze resolutie werpt de Raad van de Europese Unie reeds op dat initiatieven zoals een "portfolio van vaardigheden" in ieder geval transparante beroepsopleidingcertificaten vergen die de werkgevers fundamentele aanwijzingen kunnen geven over de kenmerken en de inhoud van het gevolgde opleidingsparcours en de opgedane praktijkervaring.

In het kader van deze resolutie verzoekt de Raad van de Europese Unie de lidstaten een grotere doorzichtigheid van de beroepsopleidingcertificaten te bevorderen door criteria toe te passen die het volgende kunnen omvatten:

- vermelding van de instantie die het certificaat afgeeft en van de rechtspositie daarvan;
- vermelding van de identiteit van de houder van het certificaat
- vermelding van het doel, de duur en de inhoud van de gevolgde beroepsopleiding en een zo nauwkeurig mogelijke beschrijving van de verworven beroepskwalificatie
- de vermelding van de eindresultaten van het gevolgde opleidingsparcours
- informatie over de geldigheid van de certificaten met betrekking tot de toegang tot bepaalde beroepen en/of tot verdere opleiding.

De Raad vraagt dus dat deze elementen vermeld staan op de beroepsopleidingcertificaten die deel kunnen uitmaken van een “portfolio van vaardigheden”. De werkgevers van andere lidstaten kunnen zich zo gemakkelijker een beeld vormen tot welke competenties de opleiding geleid heeft.

Bij het opstellen van een “portfolio van vaardigheden” zal men dus aandacht moeten besteden aan het feit of de beroepsopleidingcertificaten de aangegeven vermeldingen bevatten.

Als de “portfolio van vaardigheden” zelf een certificaat uitmaakt dan moet, bij analogie, dit certificaat ook best vermelden welke instantie het certificaat afgeeft, informatie over de geldigheid van het certificaat m.b.t. de toegang tot een eventueel beroep en/of verdere opleiding,...

#### 1.3.4. Het “infomodelsproject” als uitvoering van de twee resoluties

In uitvoering van deze twee resoluties hebben een aantal landen het “infomodelsproject” gelanceerd. Dit project bouwde voort op het “individueel portfolioproject” van de Europese Commissie dat uitgevoerd werd tussen 1992 en 1995. Dit project had duidelijk gemaakt dat er nood was aan een korte omschrijving van kwalificaties die sollicitanten aan hun certificaten en c.v.’s konden voegen.

Het “infomodelconcept” introduceerde een supplement aan een certificaat. Dit supplement diende een korte (niet meer dan 2 pagina’s) samenvatting van de beroepskwalificatie te bevatten. Er werd een supplement opgesteld met standaardhoofdingen en samen met voldoende informatie over het onderwijs- en opleidingsstelsel van elke lidstaat waar de beroepskwalificatie is toegestaan, zodat de informatie begrepen kan worden door werkgevers en andere gebruikers in andere lidstaten. De bedoeling van het “infomodelsproject” was immers de verschillende beroepskwalificaties in de verschillende lidstaten doorzichtiger te maken voor werkgevers.

Gedurende een 4-tal jaar werd het systeem getest in de lidstaten die deelnamen aan het project en uiteindelijk werd een eindversie opgesteld. Aangezien werkgevers in het algemeen niet veel tijd hebben om sollicitaties te lezen, werd speciale aandacht geschonken aan duidelijke, precieze en jargonvrije taal. Diagrammen die de plaats van de beroepskwalificatie aanduiden binnen heel het opleidingsstelsel vond men ook zeer nuttig.

De leden van het “infomodelsproject” besloten om de resultaten van hun project naar het “Europese transparancyforum” te sturen met de aanbeveling dat men er gebruik van maakt bij elke ontwikkeling inzake doorzichtigheid van kwalificaties.

### 1.3.5. Besluit

Wanneer men overgaat tot het certificeren van competenties dient men ernaar te streven dat de houders van het certificaat deze ook in het buitenland kunnen voorleggen. Hoe deze doorzichtigheid en erkenning gestalte zal krijgen, hangt af van de wijze waarop het certificeren van competenties plaatsvindt. Ofwel erkent een formele onderwijsinstelling competenties met het oog op het verlenen van vrijstellingen van vakken binnen een bestaande opleiding. Met het diploma dat men door een zodanige opleiding bekomt kunnen rechten worden geopend, zoals bijvoorbeeld de toegang tot gereguleerde beroepen of andere opleidingen omdat diploma's via Europese richtlijnen automatisch gelijkwaardig worden verklaard<sup>23</sup>. Men zou er dan eigenlijk idealiter naar moeten streven dat niet enkel het diploma, maar tevens de vrijstellingen die de persoon in kwestie heeft verkregen in een Vlaamse onderwijsinstelling worden erkend in het buitenland, indien de persoon een soortgelijke opleiding aldaar gaat volgen. Ofwel erkent men bepaalde competenties en krijgt men daarvoor een certificaat zonder een opleiding te volgen. Men spreekt hier dan van een autonoom certificaat. De vraag is welke rechtsgevolgen dit certificaat zal hebben waardoor wederzijdse erkenning belangrijk zal zijn<sup>24</sup>. Indien dit certificaat geen rechtsgevolgen teweegbrengt, maar dient om zich beter te kunnen manifesteren op de arbeidsmarkt, dan is vooral de doorzichtigheid of transparantie van het certificaat belangrijk opdat werkgevers in het buitenland een degelijk beeld kunnen krijgen van de waarde van het certificaat en de erkende competenties.

### 1.4. Besluit

De internationale en Europese instanties hebben zich de afgelopen jaren gebogen over het (h)erkennen en certificeren van competenties. Belangrijk vanuit juridisch oogpunt is het gegeven dat deze instanties niet dwingend optreden als het over EVC gaat. Zij erkennen elk de hoofdbevoegdheid van de lidstaten in deze materie.

De conclusies van de OESO en de aanbeveling van de IAO hebben geen sterke *juridische waarde* in die zin dat zij enkel als een aanbeveling gelden waarvan de lidstaten kunnen afwijken. In de literatuur spreekt men van “soft law”. Dit neemt uiteraard niet weg dat deze teksten een groot feitelijk gezag hebben en men ze best als richtingaangever kan volgen.

Ook op Europees vlak zijn er geen dwingende regels ontstaan die rechtstreeks betrekking hebben op het (h)erkennen en certificeren van competenties. Noch het witboek van de Europese Commissie, de conclusies van de Europese Raad op de top van Lissabon, het memorandum over levenslang leren van de Europese Commissie of de door de Raad van de Europese Unie uitgevaardigde richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid voor 2001 treden dwingend op.

Aangezien het thema (h)erkennen en certificeren van competenties een vrij recent gegeven uitmaakt, is er nog geen regelgeving uitgewerkt omtrent de gelijkwaardigheid van competentiecertificaten. Het probleem van de gelijkwaardigheid stelt zich in mindere mate indien EVC wordt gebruikt om vrijstellingen te verlenen binnen een onderwijsprogramma. Het diploma dat men uiteindelijk behaalt, wordt erkend in de andere lidstaten van de Europese Unie via

---

<sup>23</sup> Zie deel II, hoofdstuk 5.1.2. a) en 5.2.2. c)

<sup>24</sup> Zie Deel II, hoofdstuk 5.1.

diverse richtlijnen. Voor een goede werking zou men er eigenlijk naar moeten streven dat de vrijstellingen die de persoon in kwestie heeft verkregen op grond van EVC in een Vlaamse onderwijsinstelling ook worden erkend in het buitenland, indien de persoon een soortgelijke opleiding aldaar gaat volgen

Binnen de Europese Unie geldt het principe dat lidstaten geen onderscheid mogen maken op grond van nationaliteit. Artikel 43 EG-Verdrag stelt in dit opzicht dat de vrijheid van vestiging voor onderdanen van een lidstaat op het grondgebied van een andere lidstaat niet beperkt mag worden. Het Europese Hof van Justitie heeft in haar arrest “Hocsman” van 14 september 2000 geoordeeld dat een lidstaat rekening moet houden met alle diploma’s, certificaten en relevante ervaring van een gemeenschapsonderdaan uit een andere lidstaat om te oordelen of deze persoon kan toegelaten worden tot een beroep dat volgens het nationale recht slechts toegankelijk is voor degenen die over een diploma of een beroepskwalificatie of praktijkervaring beschikken. Deze overweging geldt echter enkel in het geval er in het concrete geval geen richtlijn inzake onderlinge erkenning van diploma’s bestaat en enkel voor werkzaamheden anders dan in loondienst. Deze uitspraak moet bovendien in zijn Europees verband bekeken worden in die zin dat alle unieonderdanen op gelijke wijze toegang moeten krijgen tot een beroep. Deze uitspraak leidt er echter 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.

Binnen de Europese Unie wordt eveneens belang gehecht aan doorzichtigheid en transparantie van certificaten opdat potentiële werkgevers in binnen- en buitenland een duidelijk beeld kunnen krijgen van de beroepskwalificaties van een bepaalde persoon. Resoluties drongen erop aan dat (beroepsopleiding)certificaten bepaalde vermeldingen zouden bevatten. Onderzoek heeft uitgewezen dat certificaten best een kort supplement bevatten waarin in duidelijke, precieze en jargonvrije taal de plaats van het certificaat in de nationale diplomastructuur wordt weergegeven.

Indien het eindresultaat van een (h)erkennings- en certificeringsprocedure leidt tot een certificaat zal ook duidelijk moeten aangegeven worden welke waarde het certificaat heeft in het eigen land. Geeft het recht op toegang tot opleidingen? Wordt het erkend door de bedrijfstakken?

De vermelde internationale en Europese rechtsinstrumenten: wat wordt erin vermeld?

Een uitgewerkt model wordt nooit gegeven, maar wel enkele richtingaanwijzers. Men moet het leren buiten het formele onderwijs assen en erkennen zodat het “levenslang leren” wordt vergemakkelijkt, individuen hun opleidings- en carrièrepad kunnen uitstippelen en bedrijven en tewerkstellingsagentschappen beter de vraag naar vaardigheden kunnen afstemmen op het aanbod.

Het (h)erkennen en certificeren van competenties kadert zo in het verwezenlijken van het grondrecht op arbeid en op inzetbaarheid van de arbeidskrachten zoals weergegeven in artikel 23 van de Grondwet en in talrijke internationale rechtsinstrumenten zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 10 december 1948, het Internationaal Verdrag van 19 december 1966 over de Sociale, Economische en Culturele rechten, het Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961 en het onlangs door de Europese Raad van staatshoofden en regeringsleiders van 8 december 2000 te Nice opgestelde Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

Men dient gepaste, overdraagbare, ruime, industrie-gebaseerde en professioneel standaarden te gebruiken. Deze standaarden dienen mede opgesteld te worden door de sociale partners. Het systeem dient eveneens geloofwaardig, eerlijk en transparant te zijn en mag geen rekening houden met de wijze waarop en de plaats waar deze vaardigheden en competenties zijn verworven. Het hele proces veronderstelt een actieve deelname van de kandidaat, wat op zich reeds een positieve invloed heeft op zijn zelfvertrouwen en zelfbeeld .



---

## **Hoofdstuk 2. De bevoegdheidsverdeling tussen de federale staat, de gemeenschappen en de gewesten**

---

### **2.1. De hoofdbevoegdheid ligt bij de gemeenschappen**

De uitwerking van een EVC-procedure, bestaande uit (levens)loopbaanbegeleiding en certificering van competenties, behoort in hoofdzaak tot de bevoegdheid van de gemeenschappen. Immers, het herkennen en erkennen van competenties speelt zich 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.

Deze elementen spelen zich af in het kader van de gemeenschapsbevoegdheid inzake vorming en opleiding. Het komt dan ook aan de Vlaamse gemeenschap toe om voor haar grondgebied een EVC-procedure uit te werken waarbij zij o.m. bepaalt welke personen recht hebben op deze procedure, welke instanties een EVC-procedure mogen aanbieden en onder welke voorwaarden dit dient te gebeuren. Verder ligt het ook in de bevoegdheid van de gemeenschap om te bepalen op welke wijze een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende procedure bereikt wordt.

Bepaalde aspecten raken echter aan de federale en de gewestelijke bevoegdheid. Hieronder willen we deze meegeven. In eerste instantie wordt nagegaan welke aspecten van een EVC-procedure raken aan de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever, m.b. het arbeidsrecht. Vervolgens wordt nagegaan welke rol de gewesten spelen m.b.t. de werkzoekenden. Tenslotte worden enkele beschouwingen gegeven specifiek omtrent het certificeren van competenties.

Alvorens in te gaan op elk van deze aspecten, willen we hieronder eerst kort aangeven welke bevoegdheidsrechtelijke regels er van belang zijn en in welke rechtsbron zij vermeld staan.

Als bijlage 1 aan dit onderzoeksrapport voegen we een nota van Marleen Vanderpoorten, Vlaams minister van Onderwijs en Vorming en Renaat Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme gericht aan de Vlaamse regering waarin zij hun standpunt bepalen t.a.v. de federale beleidsinitiatieven m.b.t. valorisatie van verworven vaardigheden en competentieontwikkeling. Deze nota werd formeel aanvaard door de Vlaamse regering op de vergadering van 18 mei 2001. Deze beslissing wordt als bijlage 2 bijgevoegd.

### **2.2. Welke bevoegdheidsregels zijn van belang voor EVC?**

De voornaamste bevoegdheidsverdelende regels bevinden zich in de Grondwet en de Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen<sup>25</sup>. Overlopen we even de artikelen die voor een EVC-procedure, (levens)loopbaanbegeleiding en certificering van competenties, van belang zijn.

---

<sup>25</sup> Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, *B.S. 15 augustus 1980*. Hierna BWHI genoemd.

## ***Gemeenschapsbevoegdheid***

De gemeenschappen zijn bevoegd voor:

- Culturele aangelegenheden:<sup>26</sup>
  - de post- en parascolaire vorming
  - de artistieke vorming
  - de intellectuele, morele en sociale vorming
  - de sociale promotie
  - de beroepsomscholing- en bijscholing,<sup>27</sup> met uitzondering van de regeling van de tegemoetkoming in de uitgaven inherent aan de selectie, beroepsopleiding en de nieuwe installatie van het personeel door een werkgever in dienst genomen met het oog op de oprichting van een onderneming, de uitbreiding of de overschakeling van zijn onderneming (= federale bevoegdheid)
- Het onderwijs, met uitsluiting van:<sup>28</sup>
  - de bepaling van het begin en het einde van de leerplicht (federale bevoegdheid)
  - de minimale voorwaarden voor het uitreiken van diploma's (federale bevoegdheid)
  - de pensioenregeling (federale bevoegdheid)

## ***Gewestelijke bevoegdheid***

De gewesten zijn bevoegd voor:

- De arbeidsbemiddeling<sup>29</sup>
- De programma's voor wedertewerkstelling van de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of van de daarmee gelijkgestelde personen, met uitzondering van de programma's voor wedertewerkstelling in de besturen en diensten van de federale overheid of die onder het toezicht van deze overheid ressorteren (=federale bevoegdheid)<sup>30</sup>

## ***Federale bevoegdheid***

- Het arbeidsrecht en de sociale zekerheid<sup>31</sup>
- Programma's voor wedertewerkstelling in de besturen en diensten van de federale overheid of die onder het toezicht van de overheid ressorteren<sup>32</sup>
- Limitatieve onderwijsbevoegdheden:<sup>33</sup>

---

<sup>26</sup> Art. 127 G.W. en art. 4 BWHI.

<sup>27</sup> Volgens de rechtspraak van de afdeling wetgeving van de Raad van State vallen hieronder: opleiding en heropleiding van werklozen, opleiding en heropleiding van werknemers, voortdurende middenstandsvorming. Financiële tegemoetkomingen die de overheid in het raam van het tewerkstellingsbeleid toekent aan de werkgever is echter federale materie. Het industrieel leerlingenwezen blijft eveneens ressorteren onder federale bevoegdheid (K 82-83, 644/1; K 82-83, 645/1 zoals geciteerd in J. VELAERS, *De Grondwet en de Raad van State*, Afdeling wetgeving: vijftig jaar adviezen aan wetgevende vergaderingen, in het licht van de rechtspraak van het Arbitragehof, Maklu, Antwerpen, 686.)

<sup>28</sup> Art. 127 G.W.

<sup>29</sup> Art. 6 §1, IX, BWHI.

<sup>30</sup> Idem

<sup>31</sup> Art. 6 §1, VI, laatste lid BWHI.

<sup>32</sup> Art. 6, IX, BWHI.

- De bepaling van het begin en het einde van de leerplicht
- De minimale voorwaarden voor het uitreiken van diploma's
- De pensioenregeling

### 2.3. EVC en de verhouding werknemer-werkgever

De defederalisering heeft ervoor gezorgd dat talrijke bevoegdheden inzake het tewerkstellingsbeleid geregionaliseerd werden. Toch blijven twee grote materies, nl. het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsrecht, behoren tot het bevoegdheidsdomein van de federale overheid.

Indien men aan de werknemers een **recht** wil toekennen om, **tijdens de arbeidsuren**, een EVC-procedure te doorlopen, raakt men aan de arbeidsduur en derhalve aan het arbeidsrecht. Dit recht zal via een federale wet dienen ingesteld te worden<sup>34</sup>. Dit recht om tijdens de arbeidsuren een EVC-procedure te doorlopen, zal tevens een verdere invloed hebben op het

---

<sup>33</sup> Art. 127 G.W.

<sup>34</sup> Artikel 6, §1, VI, laatste lid BWHI.

Men zou de volgende redenering kunnen volgen: een EVC-procedure vormt een wezenlijk onderdeel van een vormingsbeleid (levenslang leren) en een beroepsomscholing- en bijscholingsbeleid. Conform art. 4 BWHI behoort deze bevoegdheid tot de gemeenschap. Dit artikel gecombineerd met artikel 10 van de BWHI zou eventueel de gemeenschap kunnen toelaten een recht in te stellen voor de werknemer om tijdens de arbeidsuren een EVC-procedure te mogen doorlopen. Artikel 10 stelt immers het volgende: “*de decreten kunnen rechtsbepalingen bevatten in aangelegenheden waarvoor de raden niet bevoegd zijn, voor zover die bepalingen noodzakelijk zijn voor de uitoefening van hun bevoegdheid (theorie van de impliciete bevoegdheden)*”. Men zou kunnen argumenteren dat het invoeren van het (arbeids)recht m.b.t. het doorlopen van een EVC-procedure tijdens de arbeidsuren (eigenlijk een federale bevoegdheid) noodzakelijk is om gestalte te kunnen geven aan een beleid inzake levenslang leren en het derhalve aan de gemeenschappen toebehoort dit recht in te stellen.

Indien we verder gaan met deze redenering, kunnen we opmerken dat het mogelijk moet zijn om Vlaamse CAO's te sluiten omtrent de individueel arbeidsrechtelijke aspecten en de collectief arbeidsrechtelijke aspecten. De problematiek van het sluiten van Vlaamse CAO's wordt verder in dit deel behandeld.

Een belangrijke nuancering is hier toch op zijn plaats. De rechtspraak heeft voorwaarden gesteld voor de uitoefening van de impliciete bevoegdheden. Ten eerste kunnen alleen de decreet- en ordonnantiegever de impliciete bevoegdheden uitoefenen. Ten tweede is een beroep op de impliciete bevoegdheden alleen mogelijk als dit *noodzakelijk* is voor de uitoefening van de aan de gewesten of gemeenschappen toegewezen bevoegdheden. Als het door de decreetgever nagestreefde doel (i.c. inzetbaarheid van werknemers verhogen en hen aanzetten tot levenslang leren d.m.v. een EVC-procedure) ook kan bereikt worden zonder de uitoefening van de impliciete bevoegdheid (i.c. bevoegdheid inzake individueel en collectief arbeidsrechtelijke bepalingen) of wanneer de uitoefening van de impliciete bevoegdheid geen bijdrage levert tot het werkelijke doel van de uitoefening van de hoofdbevoegdheid, is deze niet noodzakelijk. Ten derde kunnen de impliciete bevoegdheden enkel uitgeoefend worden in aangelegenheden die zich tot een gedifferentieerde regeling lenen. Een recht op de verwezenlijking van een EVC-procedure en de andere individuele en collectieve arbeidsrechtelijke bepalingen lenen zich o.i. wel tot een gedifferentieerde bepaling. Ten vierde mag de uitoefening van de impliciete bevoegdheid door de gemeenschap of het gewest slechts een marginale weerslag hebben op het principieel aan de federale Staat toehorende bevoegdheidsdomein.

Men kan zich afvragen of het toe-eigenen van de bevoegdheid omtrent de individueel en collectief arbeidsrechtelijke bepalingen wel noodzakelijk zal worden geacht om de eigen Vlaamse bevoegdheid inzake post-scolaire vorming (levenslang leren) of opleiding en heropleiding van werknemers te kunnen uitoefenen. Heel de verdere uitwerking van de begeleidings- en erkenningsprocedure ligt immers in de handen van de Vlaamse overheid. De arbeidsrechtelijke aspecten komen slechts marginaal aan bod. Alleszins zal deze noodzaak grondig moeten gemotiveerd worden wil men over de arbeidsrechtelijke bevoegdheid beschikken.

individueel arbeidsrechtelijke luik en eventueel op het collectieve arbeidsrechtelijke luik. Beiden federale bevoegdheid.

Het recht op de verwezenlijking van een EVC-procedure tijdens de arbeidsuren doet immers nieuwe individuele rechten ontstaan bij werknemer en werkgever. We denken hier o.a. aan voorbeelden uit de Franse competentiebalansprocedure zoals het verbod opgelegd aan de werkgever om de resultaten van een (levens)loopbaanbegeleiding- en/of erkenningsprocedure op te vragen, het verbod om te ontslaan bij weigering van de werknemer om een EVC-procedure te doorlopen,...Deze arbeidsrechtelijke bepalingen hebben betrekking op de rechtspositie van de individuele werknemer en kunnen enkel opgelegd worden door de federale regelgever<sup>35</sup>.

In het kader van EVC zou men ook aandacht kunnen besteden aan de collectieve belangen van werknemers en werkgevers door een competentiegestuurd opleidingsbeleid te stimuleren. Het opstellen van een opleidingsplan dat in opleidingen voor werknemers voorziet rekening houdend met de competenties die vereist zijn binnen de onderneming, kadert binnen dit initiatief. Men zou de ondernemingsraad en het Comité voor Bescherming en Preventie op het Werk kunnen betrekken bij het opstellen van dit plan door hen een adviesbevoegdheid toe te kennen. Een federale wet kan desgevallend aan ondernemingen de verplichting opleggen om deze plannen op te stellen en een adviesbevoegdheid voorzien voor deze twee organen. Deze facetten raken immers aan de federale bevoegdheid inzake collectief arbeidsrecht. De Vlaamse decreetgever en/of de Vlaamse sociale partners regelen de inhoud en de vorm van deze plannen omdat het behoort tot haar bevoegdheid inzake opleidingen.

Het is aan te raden dat de federale overheid zich, wat betreft deze individuele en collectieve arbeidsrechtelijke bepalingen, beperkt tot het aanreiken van een globaal kader met keuzemogelijkheden voor de sociale partners die hierover dan een interprofessionele CAO kunnen sluiten. Deze interprofessionele CAO dient eveneens ruimte te laten voor onderhandelingen op het niveau van de bedrijfstak (sectorale CAO's)<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> Zie voetnoot 32 voor de theorie van de (Vlaamse) impliciete bevoegdheden.

<sup>36</sup> Indien men nu van oordeel is dat het recht van de werknemer om tijdens de arbeidsuren een EVC-procedure te doorlopen, alsmede de bijhorende individuele rechten/plichten en de diverse plannen in het kader van het "competentiegestuurd personeelsbeleid" een noodzakelijk uitvloeisel zijn van de Vlaamse bevoegdheid inzake postscolaire vorming, dan dient men te besluiten dat over het geheel van deze aspecten een Vlaamse interprofessionele CAO en Vlaamse sectorale CAO's kunnen gesloten worden binnen een Vlaams kader van sociaal overleg. Hierbij dienen een aantal fundamentele opmerkingen gemaakt te worden:

1. Om volwaardige Vlaamse CAO's te sluiten heeft men een "Vlaams CAO-decreet" nodig.

Volwaardige Vlaamse CAO's kunnen op dit ogenblik nog niet gesloten worden bij gebrek aan een Vlaams juridisch kader voor het sluiten van CAO's (Vlaams CAO-decreet). Een voorontwerp van decreet is reeds opgemaakt, maar vereist nog enkele adviezen vooraleer het definitief kan omgezet worden in decreet. Er heerst momenteel geen consensus over de opportuniteit en noodzaak van zulk een CAO-decreet. Een aantal rechtsgeleerden hebben zich gebogen over dit onderwerp: R. BLANPAIN, "Een Vlaams overlegmodel? Beroepsopleiding en collectieve arbeidsovereenkomsten", *T.S.R. 1996*, 87-1120, H. LENAERTS, "De CAO-wet 25 jaar", *R.W. 1993-1994*, 15 januari 1994, 657-663 en O.VANACHTER, "Is er nood aan een decreet over Vlaamse CAO's?", *onuitgegeven*. De eerste twee auteurs zijn voorstanders van een Vlaams CAO-decreet, de laatste auteur betwist de bestaansreden van dit Vlaams CAO-decreet. Hieronder wordt in kort bestek aangegeven waarom het opstellen van een Vlaams CAO-decreet verdedigd. De Vlaamse regering is, bij gebrek aan het Vlaamse CAO-decreet, *niet* bevoegd om akkoorden tussen sociale partners algemeen verbindend te verklaren ook al hebben deze betrekking op duidelijke gewest- of gemeenschapsmateries. De bevoegdheid om tot algemeenverbindendverklaring over te gaan ligt nog steeds bij de Koning overeenkomstig de bepalingen van de "CAO-wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités". De sociale partners dienen wel de algemeenverbindendverklaring te vragen.

Het weze nog eens herhaald dat de federale wetgever slechts bevoegd is voor het (individuele en collectieve) arbeidsrecht. De federale wetgever heeft dus de bevoegdheid om individuele en collectieve arbeidsrechtelijke verplichtingen op te leggen aan werknemer en werkgever. Over de inhoud van eventuele opleidingsplannen zijn de gemeenschappen echter bevoegd zodat zij de nadere uitwerking en voorwaarden van deze plannen moeten kunnen bepalen<sup>37</sup>.

Via het arbeidsrecht wordt dus de mogelijkheid geboden voor werknemers om een EVC-procedure te kunnen doorlopen tijdens de arbeidsuren. De effectieve uitvoering wordt zoals hierboven reeds vermeld in de eerste plaats overgelaten aan de gemeenschappen en verder aan de gewesten. De EVC-procedure helpt werknemers en werkzoekenden bij het uitstippelen van een professioneel project, bij verdere beroepsopleiding of persoonlijke opleiding en helpt hen bij de certificering van competenties. Instellingen die deze procedure kunnen uitvoeren behoren tot de bevoegdheidssfeer van de gemeenschappen en gewesten. We spreken hier dan van publieke instellingen, zoals de VDAB, het VIZO en Onderwijsinstellingen. Ook private instellingen moeten de mogelijkheid krijgen om een (levens)loopbaanbegeleidings- en erkenningsprocedure aan te bieden. Een Vlaamse decreet of uitvoeringsbesluit kan dan ook de voorwaarden bepalen waaronder deze publieke en private instellingen een EVC-procedure mogen organiseren. Instellingen op het niveau van de bedrijfstak kunnen ook ingeschakeld worden, maar het sociaal overleg en de regelgeving situeren zich eerder binnen de federale structuur.

Aan een EVC-procedure zijn uiteraard **kosten** verbonden. Het gaat enerzijds om de uitbetaling van het loon van de werknemer gedurende zijn afwezigheid en de kosten verbonden aan de procedure zelf<sup>38</sup>. Op de werkzoekende zijn uiteraard enkel deze laatste kosten van toepassing<sup>39</sup>.

Voor de werknemer bestaan er in theorie 3 actoren die kunnen ingeschakeld worden om te financieren, nl. de overheid, de werknemer of de werkgever. Sectorale opleidingsfondsen

---

Deze algemeenverbindendverklaring geeft een algemeen verbindende draagwijdte aan deze CAO want ze zorgt ervoor dat de bepalingen uit de CAO ook bindend zijn t.a.v. werkgevers die geen lid zijn van de werkgeversorganisaties die in het Paritair Comité vertegenwoordigd zijn. Bovendien krijgt de CAO door de algemeenverbindendverklaring een hogere bindende waarde aangezien de C.A.O. daardoor in de normenhiërarchie naar boven klimt.

O. VANACHTER is de mening toegedaan “dat de collectieve arbeidsovereenkomst tot het arbeidsrecht behoort. Wie een collectieve arbeidsovereenkomst kan sluiten, welke formaliteiten daarbij moeten vervuld worden, wie erdoor gebonden is, is een bij uitstek (federale) arbeidsrechtelijke materie”. Deze aangelegenheden kunnen niet geregeld worden d.m.v. een Vlaams CAO-decreet (O.VANACHTER, “Is er nood aan een decreet over Vlaamse CAO’s?”, 3-4)

## 2. Het inschakelen van de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk gebeurt op het federale niveau

De werking van de ondernemingsraad wordt initieel geregeld door de (federale) Bedrijfsorganisatiewet van 1948, het K.B. van 27 november 1973 en de CAO nr. 9 van 9 maart 1972. Het verlenen van een adviesbevoegdheid aan de ondernemingsraad en het Comité PBW omtrent de competentie- en opleidingsplannen zal in een federaal kader dienen te gebeuren. De sociale partners kunnen wel beslissen dat zij binnen het federale kader hieromtrent een CAO sluiten, doch dat het toepassingsgebied van deze CAO beperkt blijft tot het Vlaamse grondgebied.

<sup>37</sup> De eventuele bevoegdheid omtrent de competentieplannen resulteert uit de Vlaamse bevoegdheid inzake post- en parascolaire vorming (levenslang leren) en de beroepsomscholing- en bijscholing. Verdere uitwerking kan gebeuren bij Vlaamse CAO.

<sup>38</sup> werkings-, administratieve en personeelskosten bij de EVC-procedure.

<sup>39</sup> De financiering van de EVC-procedure voor werkzoekenden wordt aangehaald in deel III, hoofdstuk 3.2. .

kunnen hier ook ingeschakeld worden<sup>40</sup> of het stelsel van het betaald educatief verlof. Sectorale opleidingsfondsen worden echter door de sociale partners beheerd binnen de federale structuur van de sociale dialoog.

De uitbetaling van het loon van de afwezige werknemer vindt aansluiting bij het stelsel van het betaald educatief verlof. Deze materie is heden ten dage geregeld door de (federale) herstellwet van 22 januari 1985<sup>41</sup> en tal van uitvoeringsbesluiten. Ook hier weer zou men kunnen argumenteren dat het voor de gemeenschappen noodzakelijk is dat zij een regeling voor educatief verlof uitwerken teneinde hun bevoegdheid inzake permanente vorming van werknemers gestalte te kunnen geven. De gemeenschappen kunnen zo impliciet bevoegd worden om een regeling voor educatief verlof uit te werken. Zoals beschreven onder voetnoot 31 zagen we immers dat de theorie van de impliciete bevoegdheden de gemeenschappen toelaat op te treden in aangelegenheden waarvoor zij niet bevoegd zijn, maar waarvoor zij zich bevoegd mogen achten omdat het optreden noodzakelijk is voor de uitoefening van hun eigen gemeenschapsbevoegdheden. We zagen echter ook dat deze theorie van de impliciete bevoegdheden slechts in zeer beperkte gevallen toepassing kan vinden. Het is de vraag of zij ook geldt voor het stelsel van het “educatief verlof”.

De Raad van State heeft eveneens in het verleden gesteld dat de regelgeving m.b.t. het educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers een federale bevoegdheid is, met inbegrip van de erkenning van cursussen, zonder dat de wetgever zich echter mag bemoeien met de inrichting of subsidiëring van een onder de Gemeenschap ressorterende opleiding<sup>42</sup>.

De overheid, de werkgever of het sectorieel opleidingsfonds kunnen in principe de kosten dragen, uitgezonderd het uitbetalen van het loon, zoals werkings-, administratieve en personeelskosten. De sectoren beheren de sectorale opleidingsfondsen waardoor een regeling hieromtrent eerder zal plaatsvinden via een C.A.O. uitgewerkt binnen het federale kader. Een interprofessionele CAO kan eventueel algemeen verbindend worden verklaard door een koninklijk besluit.

#### **2.4. EVC en de werkzoekenden**

Krachtens art. 6, §1, IX BWHI is het gewest bevoegd voor bepaalde aspecten van het tewerkstellingsbeleid, nl. de arbeidsbemiddeling en de programma's voor wedertewerking van de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen. Met arbeidsbemiddeling bedoelt men “de bemoeiing om vraag-en aanbodzijde op de arbeidsmarkt met elkaar in contact te brengen”. Onder programma's van wedertewerking verstaat men de projecten waarbij volgens de regels door de overheid vastgelegd, werklozen of ermee gelijkgestelden, andere werkzoekenden, sommige categorieën bestaansminimumtrekkers, worden tewerkgesteld in het kader van activiteiten van algemeen of maatschappelijk belang, en die geheel of gedeeltelijk uit de algemene middelen worden gefinancierd<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> Er weze wel opgemerkt dat de sectorale opleidingsfondsen beheerd worden door de sociale partners en heden ten dage binnen de federale structuur van de sociale dialoog gesitueerd zijn.

<sup>41</sup> Herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S. 24 januari 1985*.

<sup>42</sup> S 84-85, 757/1, tweede advies, NN zoals beschreven in J. VELAERS, *De Grondwet en de Raad van State, Afdeling wetgeving: vijftig jaar adviezen aan wetgevende vergaderingen, in het licht van de rechtspraak van het Arbitragehof*, Maklu, Antwerpen, 772.

<sup>43</sup> Verslag van de bijzondere commissie van de Kamer bij het wetsontwerp van de BWHI, *Gedr.St.*, Kamer, 1988, 516/§, 160.

Het Vlaamse gewest is m.a.w. bevoegd om werkzoekenden te ondersteunen bij hun zoektocht naar een vacante betrekking. Een EVC-procedure past binnen deze bevoegdheid van arbeidsbemiddeling, maar raakt zoals reeds gesteld ook aan de gemeenschapsbevoegdheden vorming en opleiding. Wat betreft de werkzoekenden kunnen dan ook zowel de gemeenschap als het gewest bevoegd zijn. Het komt dan ook aan beiden toe om te bepalen welke werkzoekenden in aanmerking komen deze procedure aan te vatten en onder welke voorwaarden alsmede te bepalen of de EVC-procedure op vrijwillige basis plaats vindt of dat de werkzoekende ertoe kan verplicht worden.

Aan een EVC-procedure voor werkzoekenden zijn kosten verbonden die zich situeren op het vlak van werkings, administratieve en personeelskosten voor de diverse begeleidings- en erkenningsinstellingen.

Deze kosten kunnen in theorie voor rekening van de Vlaamse overheid, de werkzoekende zelf of een combinatie van deze twee zijn. Wat de uitkeringsgerechtigde werkloze en eventueel ook de werkzoekende (niet-uitkeringsgerechtigde werkloze) betreft zou men echter ook een speciaal fonds dat werkt in het raam van het systeem van de federale werkloosheidsverzekering kunnen inschakelen om de kosten te financieren. Immers, de verhoging van de graad van inzetbaarheid van werklozen waardoor het voor werklozen gemakkelijker wordt om ingeschakeld te worden op de arbeidsmarkt, zal een gunstige financiële weerslag hebben op de massa werkloosheidsuitkeringen door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening te betalen<sup>44</sup>.

De werkloosheidsreglementering als onderdeel van het sociale zekerheidsrecht is een federale bevoegdheid. Het komt eveneens aan de federale regelgever toe om eventueel (negatief) in te grijpen in de werkloosheidsuitkering indien de uitkeringsgerechtigde werkloze om ongegronde redenen weigert aan een EVC-procedure deel te nemen. Een uitkeringsgerechtigde werkloze dient immers beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt<sup>45</sup>.

De decreetgever kan eveneens bepalen welke instellingen bevoegd zijn om deze EVC-procedure aan te bieden. Logischerwijze komen hiervoor de VDAB en particuliere instellingen in aanmerking, alsmede eventueel sectorale- en onderwijsinstellingen.

## **2.5. EVC en certificering**

Een EVC-procedure kan uitmonden in het certificeren van competenties. Deze certificering kan onder verschillende vormen plaatsvinden. Men kan jury's oprichten in de schoot van de verschillende onderwijs- en opleidingsverstreckers die dan na een bepaalde procedure vrijstellingen verlenen. De kandidaat zal na het volgen van het onderwijsprogramma of de opleiding een diploma of certificaat ontvangen. Men kan echter ook beslissen dat een certificeringsprocedure plaatsvindt zonder het volgen van opleiding waarbij de erkenning ook niet noodzakelijk door een instelling van het formele onderwijs dient te gebeuren. We

---

<sup>44</sup> Zie ook artikel art 6, §1, 2°, tweede lid BWHI waarbij de tegemoetkoming van de federale overheid wordt geregeld voor iedere door de gewesten binnen het raam van een arbeidsovereenkomst in een wedertewerkstellingsprogramma geplaatste uitkeringsgerechtigde volledige werkloze of iedere bij of krachtens de wet daarmee gelijkgestelde persoon.

<sup>45</sup> Artikel 56 e.v. K.B. 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *B.S. 31 december 1991, err. B.S. 13 maart 1992*.

gebruiken hier de term autonoom certificaat. In hoofdstuk 5.1. van dit deel worden de verschillende rechtsgevolgen van deze twee vormen van certificering besproken.

Bij deze verschillende vormen van certificering komen ook enkele bevoegdheidsrechtelijke vragen kijken.

#### a) *Certificering door middel van vrijstellingen*

In deze eerste hypothese is de Vlaamse gemeenschap bevoegd om een EVC-systeem uit te werken waarbij een kandidaat vrijstellingen of studieduurvermindering kan bekomen. Tot de weinige federale materies inzake onderwijs behoort het vaststellen van de *minimale voorwaarden voor het uitreiken van de diploma's*. Deze bepaling is volgens ons niet van toepassing in het kader van het verlenen van vrijstellingen. De ratio van deze bepaling is de wens om de gelijkwaardigheid van de diploma's in Belgisch verband te behouden. De federale staat is enkel bevoegd om de "minimale voorwaarden" te bepalen en deze zijn "de voorwaarden die werkelijk bepalend zijn voor de waarde en dus ook de gelijkwaardigheid van de diploma's: dit zijn enkel de grote indelingen van het onderwijs in niveaus, leidend tot de uitreiking van diploma's en eindegetuigschriften, alsook de minimale globale duur die aan elk van deze niveaus<sup>46</sup> moet worden besteed"<sup>47</sup>.

De notie "globale duur" wil de Gemeenschappen toelaten eenzelfde diploma te laten behalen hetzij door voltijds onderwijs, hetzij door deeltijds onderwijs gespreid over een langere periode (bijvoorbeeld: centra voor deeltijds leren, onderwijs voor sociale promotie, open hoger onderwijs en het modulair onderwijs in het algemeen)<sup>48</sup>.

"Minimaal" betekent dat elke Gemeenschap wel hogere eisen mag stellen, maar niet mag dalen beneden de nationaal vastgelegde drempel.

De Raad van State heeft geoordeeld dat het niet aan de Gemeenschappen toekomt om de gelijkwaardigheid van de verschillende diploma's in eigen land te regelen, zonder daarbij acht te slaan op de federaal bepaalde minimale voorwaarden voor het behalen van de diploma's. De Raad van State bracht een negatief advies uit over het ontwerp van decreet van de Franse gemeenschap dat bepaalde dat de diploma's en getuigschriften behaald in het kader van het onderwijs voor sociale promotie gelijkwaardig zijn aan deze behaald in het voltijdse onderwijs, inclusief op het vlak van de toegang tot het hoger onderwijs. De Raad van State gaf in haar advies te kennen dat dit tot de bevoegdheid van de federale wetgever behoort. Het advies werd echter niet gevolgd door de Franse gemeenschap<sup>49</sup>.

De federale wetgever bepaalt dus de minimale globale duur van de 5 vermelde onderwijsniveaus, maar dit betekent niet dat de federale wetgever zich dient uit te spreken over de mogelijkheid tot het geven van vrijstellingen of studieduurverkorting d.m.v. EVC.

---

<sup>46</sup> Met "onderwijsniveaus" wordt bedoeld: kleuter- en lager onderwijs, secundair onderwijs, hoger onderwijs van één cyclus, hoger onderwijs van twee cycli en het academisch onderwijs.

<sup>47</sup> Zie advies Raad van State K 89-90, 965/3 en K 93-94, 1520/2 zoals geciteerd in J. VELAERS, *De Grondwet en de Raad van State, Afdeling wetgeving: vijftig jaar adviezen aan wetgevende vergaderingen, in het licht van de rechtspraak van het Arbitragehof*, Maklu, Antwerpen, 404.

<sup>48</sup> idem

<sup>49</sup> F 89-90, 155/1, N zoals beschreven in J. VELAERS, *De Grondwet en de Raad van State, Afdeling wetgeving: vijftig jaar adviezen aan wetgevende vergaderingen, in het licht van de rechtspraak van het Arbitragehof*, Maklu, Antwerpen, 404.



## *b) Een autonoom certificaat*

Een EVC-procedure kan uitmonden in een autonoom certificaat zonder het volgen van een opleiding.

Het regelen van de rechtsgevolgen van zo een certificaat behoort niet volledig tot het bevoegdheidsdomein van de gemeenschappen<sup>50</sup>. Het is de federale overheid immers die in het merendeel van de gevallen bevoegd is om de toegang tot beroepen te regelen<sup>51</sup>. De regels over de toegang tot een beroep en de bescherming van de beroepstitels zijn, volgens de Raad van State, een aangelegenheid aangewezen onder de noemer van de vestigingsvoorwaarden, ongeacht of het gereguleerd beroep als zelfstandige, dan wel in dienstverband wordt uitgeoefend. De bevoegdheid voor de vestigingsvoorwaarden komt op grond van artikel 6, par.1, VI BWHI aan de federale wetgever toe<sup>52</sup>.

De gemeenschappen kunnen dus niet zelfstandig en autonoom beslissen tot welke beroepen een competentiecertificaat toegang verleent. De rechtsgevolgen van een competentiecertificaat omtrent de toegang tot gereguleerde beroepen worden bepaald door een beslissing van de federale wetgever.

De gemeenschappen kunnen wel beslissen dat het competentiecertificaat toegang verleent tot een bepaald onderwijsniveau, postscolaire vorming of een vorming in het kader van de sociale promotie. Bovendien kunnen de bedrijfstakken certificaten erkennen.

## **2.6. Besluit**

De uitwerking en implementering van een loopbaanbegeleidings- en certificeringprocedure wordt grotendeels gedragen door de deelstaten, meer bepaald de gemeenschappen in het bijzonder. Het herkennen en erkennen 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 gedetecteerd.

Het aanduiden van de categorieën van rechthebbenden, het bepalen van de wijze volgens de welke een EVC-procedure dient te verlopen, het aanduiden van de instanties die hiermee belast zijn en aan welke voorwaarden deze instellingen dienen te voldoen, behoort tot de bevoegdheid van de gemeenschappen. Deze bepalen ook welke stappen een EVC-procedure dient te bevatten en wat het resultaat ervan zal zijn. Wanneer blijft de procedure beperkt tot (levens)loopbaanbegeleiding en in welke gevallen gaat men over tot certificering?

Het behoort tevens tot de bevoegdheid van de gemeenschap om o.a. de volgende zaken te bepalen: de minimale erkenningsvoorwaarden met betrekking tot de instellingen belast met de EVC-procedure, de middelen die nodig zijn om de procedure te financieren, de vereiste

---

<sup>50</sup> Zie deel II, hoofdstuk 5.1.

<sup>51</sup> We spreken dan van “gereguleerde beroepen”.

<sup>52</sup> K 89-90, 965/3 en K 93-94, 1520/2 NN zoals geciteerd in J. VELAERS, *De Grondwet en de Raad van State, Afdeling wetgeving: vijftig jaar adviezen aan wetgevende vergaderingen, in het licht van de rechtspraak van het Arbitragehof*, Maklu, Antwerpen, 404.

kennis en opleiding van de personen belast met het begeleiding- en certificeringsprocedure en de bescherming van de privacy.

De federale wetgever komt slechts tussenbeide als EVC de verhouding tussen werknemer en werkgever, het arbeidsrecht raakt. Met betrekking tot de individuele verhouding tussen werknemer en werkgever zal de federale wetgever dienen te bepalen welke categorieën van werknemers, *tijdens de werkuren*, het recht hebben om een EVC-procedure te doorlopen, alsmede de frequentie waarmee dit kan gebeuren. Ook de ontslagbescherming en de vraag of een werkgever al dan niet de resultaten van een procedure mag opvragen, zal bij (federale) wet en/of (interprofessionele) CAO dienen geregeld te worden.

Deze arbeidsrechtelijke bepalingen hebben betrekking op de rechtspositie van de individuele werknemer, maar in het kader van EVC zou men ook aandacht kunnen besteden aan de collectieve belangen van werknemers en werkgevers door een competentiegestuurd opleidingsbeleid te stimuleren. We denken hier aan het opstellen van een opleidingsplan dat in opleidingen voor werknemers voorziet rekening houdend met de competenties die vereist zijn binnen de onderneming. Een federale wet kan desgevallend de ondernemingen verplichten deze plannen op te stellen en een adviesbevoegdheid voorzien voor de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk. Deze facetten raken immers aan de federale bevoegdheid inzake collectief arbeidsrecht. De Vlaamse decreetgever echter regelt de *inhoud en de vorm* van deze plannen daar het behoort tot haar bevoegdheid inzake opleiding en vorming. De Vlaamse sociale partners kunnen hieromtrent een regeling uitwerken bij Vlaamse CAO. Hierbij dient men echter de bedenking te maken dat een Vlaams kader voor het sluiten van CAO's ontbreekt. De regelingen kunnen geen algemene draagwijdte krijgen daar de Vlaamse CAO's vooralsnog niet algemeen verbindend kunnen verklaard worden.

Het fonds voor "betaald educatief verlof", geregeld bij federale wet, is geschikt om het loon van de werknemer gedurende zijn afwezigheid door te betalen.

Vorming is een gemeenschapsbevoegdheid en arbeidsbemiddeling is een bevoegdheid van de gewesten zodoende dat de gemeenschappen en de gewesten regelingen kunnen uitwerken voor de categorie van de werkzoekenden. De federale regelgever komt enkel tussenbeide wanneer er aan de werkloosheidsuitkering van de uitkeringsgerechtigde werkloze geraakt wordt. De weigering van de uitkeringsgerechtigde werkloze kan immers gesanctioneerd worden met een ingreep in de uitkering van de uitkeringsgerechtigde werkloze.

Wat de uitkeringsgerechtigde werkloze en eventueel ook de werkzoekende (niet-uitkeringsgerechtigde werkloze) betreft zou men eventueel een speciaal fonds dat werkt in het raam van het systeem van de federale werkloosheidsverzekering kunnen inschakelen om de kosten van de EVC-procedure te financieren. Immers, de verhoging van de graad van inzetbaarheid van werklozen waardoor het voor werklozen gemakkelijker wordt om ingeschakeld te worden op de arbeidsmarkt, zal een gunstige financiële weerslag hebben op de massa werkloosheidsuitkeringen door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening te betalen.

De certificering van competenties kan op verschillende wijzen plaatsvinden. In het buitenland is dit veelal een onderwijsmaterie, waarbij certificering inhoudt dat vrijstellingen kunnen genoten worden binnen een onderwijsprogramma of opleiding. Het behoort echter ook tot de bevoegdheden van de gemeenschap om eventueel een nieuw autonoom certificaat uit te reiken dat bewijst dat een persoon bepaalde competenties bezit. Het is echter niet mogelijk om dit

certificaat op één of andere manier gelijkwaardig te verklaren met een diploma behaald in het hoger onderwijs van één cyclus of twee cycli of het academisch onderwijs. Deze bevoegdheid hoort toe aan de federale regelgever. Het is eveneens de federale overheid die in principe de toegang tot de gereguleerde beroepen bepaalt.

Het is echter mogelijk om een juridisch gevolg aan het certificaat te geven in die zin dat het certificaat toegang verleent tot opleidingen of recht geeft op vrijstellingen. Bovendien kunnen de bedrijfstakken certificaten erkennen.

---

## Hoofdstuk 3. EVC en (levens)loopbaanbegeleiding

---

### 3.1. Inleiding

Uit onderzoek blijkt dat het de voorkeur verdient om gebruik te maken van een geïntegreerd EVC-model in die zin dat zowel de (levens)loopbaanbegeleiding als de certificering van competenties in één procedure en in één instelling kunnen plaatsvinden. In het buitenland zien we dat de certificering van competenties veelal plaats vindt binnen een formele onderwijscontext. Ofwel verleent men vrijstellingen binnen een officieel opleidingsprogramma (Franse VAP-model<sup>53</sup>), ofwel ontvangt men een competentiecertificaat of deelcertificaat nadat men via een portfolio, assessment op de werkvloer of een test, heeft aangetoond dat men over bepaalde competenties beschikt. Vaak gaat hier opleiding aan vooraf, maar dat hoeft niet noodzakelijk het geval te zijn. Ook dit competentiecertificaat heeft telkens zijn plaats binnen de formele onderwijsstructuur (Groot-Brittannië, Finland en Nederland).

In deze laatste landen komt er bij een certificeringsprocedure wel een stukje loopbaanbegeleiding kijken, maar dit is enkel in functie en met het oog op de certificering van competenties of zij vindt plaats nadat de competenties zijn gecertificeerd om de kandidaat te oriënteren. Enkel in Frankrijk bestaat er een echte, autonome loopbaanbegeleidingprocedure die tevens wettelijk is geregeld.

Het moet mogelijk zijn dat een persoon enkel en alleen met het oog op de (levens)loopbaanbegeleiding een EVC-procedure kan starten zonder dat hij ook nog zijn competenties laat certificeren. Anderzijds stelt men voor dat ook instellingen die niet tot de formele onderwijscontext behoren tot een certificering mogen overgaan. Het gaat hier dan over bijvoorbeeld VDAB, VIZO, particuliere en sectorale instellingen. Deze certificering leidt tot andere rechtsgevolgen dan een certificering binnen de formele onderwijscontext.

Omwille van het feit dat de “werkgroep EVC” de mogelijkheid van een autonome (levens)loopbaanprocedure voorziet én het feit dat de certificering specifieke onderzoeksvragen doet rijzen naar de rechtsgevolgen van een certificaat, hebben we ervoor geopteerd om in hoofdstuk 3 van dit deel de (levens)loopbaanbegeleiding te bespreken en in hoofdstuk 5 de certificering van competenties.

Niets staat echter in de weg dat men beide functies van EVC integreert in één procedure.

In dit deel zal veel aandacht geschonken worden aan de Franse “competentiebalansprocedure” omdat dit de enige autonome loopbaanbegeleidingsprocedure is die tevens sterk wettelijk werd verankerd.

Verder in dit deel wordt aandacht besteed aan de erkenning van centra belast met (levens)loopbaanbegeleiding. De aldaar vermelde erkenningsvoorwaarden kunnen echter ook gelden voor certificeringscentra. In een laatste hoofdstuk onderzoeken we hoe de bescherming van de privacy van de betrokkenen bij een EVC-procedure juridisch kan beschermd worden.

---

<sup>53</sup> Zie deel II, hoofdstuk 5.4.3.

## **3.2. Het Franse systeem “bilan de compétence”**

### 3.2.1. Inleiding

De Franse competentiebalansprocedure is een procedure die dienst doet als een instrument voor loopbaanbegeleiding en desgevallend ook om een opleidingsproject uit te stippelen. Er wordt niet overgegaan tot certificering van competenties. Het erkennen en certificeren van verworven competenties is in Frankrijk eveneens wettelijk geregeld, maar wordt via de VAP-procedure (validation des acquis professionnels) bewerkstelligt. Dit is een andere procedure dan deze met betrekking tot de competentiebalans en wordt geregeld door de wet van 20 juli 1992<sup>54</sup> en zal weldra gewijzigd worden door een nieuw wetsontwerp. Deze procedure wordt behandeld in hoofdstuk 5.4.3. van dit deel.

Het weze ook duidelijk dat talrijke aspecten van de competentiebalansprocedure betrekking hebben op de relatie werknemer en werkgever en juridisch verankerd werden in de Franse arbeidscodex. In de Belgische context behoort dit tot de federale bevoegdheid. In dit onderzoeksrapport willen we toch de situatie van de werknemers vermelden aangezien het nuttige informatie kan bevatten voor een Vlaamse regeling voor werkzoekenden. Bovendien behoren sommige aspecten die in Frankrijk in de Franse arbeidscodex geregeld zijn tot de Vlaamse bevoegdheid. We denken hier vooral aan de erkenning van de instanties die een competentiebalans helpen verwezenlijken en de procedurevoorschriften die hiermee gepaard gaan.

### 3.2.2. Het recht van de werkzoekende en de werknemer op de verwezenlijking van een competentiebalans

In Frankrijk is de competentiebalansprocedure wettelijk verregaand geregeld. De hele procedure is geregeld in wetteksten en uitvoeringsbesluiten die grotendeels in de Franse Arbeidscodex werden opgenomen..

In de Franse arbeidscodex is er sinds de wet 31 december 1991<sup>55</sup>, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 3 juli 1991, een recht op de verwezenlijking van een competentiebalans ingeschreven. Artikel L. 900-2 bevat de algemene bepaling en de doelstelling omtrent de competentiebalans. Het artikel gaat als volgt:

(...)”het doel van deze balans is de werknemers en de werkzoekenden een mogelijkheid te bieden om hun professionele en persoonlijke competenties te analyseren, alsook hun bekwaamheden en motivaties met als doel een professioneel project en desgevallend een opleidingsprogramma uit te stippelen”. De verdere uitwerking gebeurt in de volgende artikelen.

Het weze ook nog eens duidelijk dat de regelingen in de Franse arbeidscodex zich in de eerste plaats richten naar de werknemers en behoren tot het arbeidsrecht, hetgeen in Belgisch verband federale materie is. Toch staat er eveneens in de inleidende bepaling, art. L. 900-2 van de Franse arbeidscodex, dat de procedure openstaat voor de werkzoekenden. Voor deze

---

<sup>54</sup> Loi n°92-878 du 20 juillet 1992 relative à la validation d’acquis professionnels pour la délivrance de diplômes et portant diverses dispositions relatives à l’éducation nationale.

<sup>55</sup> Loi n°91-1405 du 31 décembre 1991, *Journal officiel du 4 janvier 1992*, 168.

werkzoekenden werd een specifieke regeling uitgewerkt die verder in dit werk besproken wordt.

### 3.2.3. Het “recht op de verwezenlijking van een competentiebalans” kadert binnen het ruimere geheel van de “continue professionele vorming”

Het recht op de verwezenlijking van een competentiebalans staat neergeschreven in het 9<sup>le</sup> hoofdstuk van de Franse Arbeidscodex dat als titel draagt: de continue professionele vorming in het kader van de permanente opleiding. De artikelen m.b.t. de competentiebalans vormen een onderdeel van dit ruimer hoofdstuk.

In art. L. 900-2 van de Franse arbeidscodex wordt dan, zoals hierboven reeds gezegd, het recht op de verwezenlijking van een competentiebalans ingeschreven als een type van vormingsactie dat men kan ondernemen in het kader van de continue permanente professionele vorming.

Deze continue professionele vorming heeft als doel de werknemer aan te passen aan veranderingen op het technische gebied of het gebied van de arbeidsomstandigheden.

#### *a) Vorming op initiatief van de werknemer*

Artikel L. 900-3 van de Franse arbeidscodex richt zich uitdrukkelijk tot de werknemer en de werkzoekende. Deze twee categorieën hebben recht op een professionele kwalificatie en moeten, op hun initiatief, een vorming kunnen genieten die hen in staat stelt, ongeacht hun statuut, “een kwalificatie die overeenstemt met de economische noden op korte of lange termijn” te verwerven. In dit kader hebben zij ook recht op de verwezenlijking van een competentiebalans en het recht om een persoonlijk vormingsparcours op te stellen.

Het recht op vorming is niet onbeperkt, in die mate dat er moet voldaan worden aan de voorwaarden die het “congé individuel de formation” (C.I.F.) stelt<sup>56</sup>. Enkel de vormingsacties, nogal ruim omschreven in art. L. 900-2 van de Franse arbeidscodex, geven recht op de C.I.F. Bovendien somt de wet in art. L. 900-3 van de Franse arbeidscodex nog drie situaties op waaraan men (niet cumulatief) moet voldoen om zijn recht op vorming te kunnen gebruiken:

indien men onder het toepassingsgebied valt van artikel 8 van de wet n°71-507 van 16 juli 1971 d’orientation sur l’enseignement technologique: indien men in aanmerking komt om zijn professionele vaardigheden te laten valideren onder de voorwaarden van de VAP-wetgeving<sup>57</sup>

indien de vorming erkend wordt in een CAO op bedrijfstakniveau

indien de vorming figureert op een lijst uitgegeven door het nationale paritaire comité van een bedrijfstak.

De werknemer beschikt over een vormingskrediet waarmee hij gedurende zijn loopbaan de opleidingen kan volgen waardoor hij een professionele kwalificatie bereikt.

#### *b) Vorming op initiatief van de werkgever*

De werkgever beschikt eveneens over een discretionaire bevoegdheid om te bepalen welke vormingacties hij opneemt in zijn “plan de formation”. Hij dient enkel op voorhand de

---

<sup>56</sup> Verder zullen we zien dat voor het verwezenlijken van een competentiebalans een speciaal vorm van “congé” is voorzien, nl. “congé de bilan de compétences”. Die te onderscheiden is van de C.I.F.

<sup>57</sup> Zie deel II, hoofdstuk 5.4.3.

ondernemingsraad te consulteren. In zijn “plan de formation” kan de werkgever de verwezenlijking van competentiebalansen voorzien<sup>58</sup>.

De werkgever is verplicht te voorzien in vorming voor zijn werknemers omdat hij ingevolge artikel L. 932-2 van de Franse Arbeidscodex verplicht is om “de aanpassing van zijn werknemers aan de evolutie van hun werk te verzekeren”. Binnen deze verplichting wordt elke vormingsactie van de werknemer beschouwd als een deel van de effectieve arbeidstijd.

### 3.2.4. Het “recht op de verwezenlijking van een competentiebalans”: wat houdt het in?

Artikel L. 900-4-1 van de Franse arbeidscodex handelt volledig over de competentiebalans en bevat rechten en plichten die een werknemer/werkzoekende en de instelling of persoon die een competentiebalans afneemt moeten eerbiedigen:

De competentiebalans kan enkel verwezenlijkt worden met de instemming van de werknemer. De gevraagde informatie aan de begunstigde van een competentiebalans moet een direct en noodzakelijk verband vertonen met de doelstelling van een competentiebalans zoals die is omschreven in de tweede alinea van art. 900-2 van de Franse arbeidscodex. De begunstigde moet op de vragen te goeder trouw antwoorden. De gedetailleerde resultaten en het synthesedocument zijn enkel bestemd voor de begunstigde. Zij mogen enkel meegedeeld worden aan een derde met de toestemming van de begunstigde. De weigering van een werknemer om in te stemmen met een competentiebalans maakt geen fout uit, noch een motief om te ontslaan. De personen die belast zijn met het verwezenlijken en het bewaren van de competentiebalans zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 216-13 en 226-14 van de Code Pénal wat betreft de informatie die zij bezitten omtrent deze competentiebalans.

### 3.2.5. Hoe is het verloop van de procedure wettelijk geregeld?

Nergens geeft de wet een definitie van een competentiebalans. Hetgeen er onder verstaan moet worden, wordt afgeleid uit de acties die in het kader van het bilan moeten worden genomen:

- aan de procedure moet een ‘driepartijenovereenkomst’ vooraf gaan
- de procedure moet uitgevoerd worden door een extern organisme dat op een specifieke lijst voorkomt of een extern organisme dat bepaalde garanties kan bieden.
- uit drie fasen bestaan

#### a) Een driepartijenovereenkomst<sup>59</sup>

Een competentiebalans kan slechts tot stand komen na een driepartijenovereenkomst tussen

- de begunstigde werknemer,
- het organisme dat de competentiebalans zal verrichten
- ofwel het paritaire organisme aangeduid omwille van het ‘congé individuel de formation’ vermeld in art. 951-3 Franse Arbeidscodex wanneer het bilan wordt uitgevoerd op initiatief van de werknemer<sup>60</sup>  
ofwel de werkgever wanneer de competentiebalans wordt uitgevoerd in het kader van het vormingsplan van de werkgever (plan de formation)<sup>61</sup>

<sup>58</sup> Zie deel II, hoofdstuk 3.2.7. b)

<sup>59</sup> Art R. 900-3 ingevoerd in de Franse arbeidscodex door het decreet n° 92-1075 van 2 oktober 1992

<sup>60</sup> Zie deel II, hoofdstuk 3.2.7. a)

<sup>61</sup> Zie deel II, hoofdstuk 3.2.7. b)

Deze driepartijenovereenkomsten worden opgesteld overeenkomstig typeovereenkomsten opgesteld door een besluit van de ‘ministre chargé de la formation professionnelle’<sup>62</sup>. Deze typeovereenkomst herinnert de ondertekenaars aan de belangrijkste verplichtingen die op hen rusten.

De overeenkomst kan in sommige gevallen een vierpartijenovereenkomst worden indien een fonds “d’assurance formation” mede de financiële kant op zich neemt<sup>63</sup>.

*b) De procedure moet uitgevoerd worden door een extern organisatie<sup>64</sup>*

Een werkgever kan de competentiebalansen die hij heeft ingeschreven in zijn “plan de formation” niet verwezenlijken in de onderneming zelf. Wanneer een werknemer op zijn initiatief een competentiebalans wil laten opstellen kan dit ook niet in de onderneming.

De werknemer dient een beroep te doen op een organisme dat op een lijst figureert opgesteld door de paritaire organismen. Deze lijst wordt opgesteld in het kader van de “congé individuel de formation”

De werkgever moet eveneens een beroep doen op een extern orgaan, maar hij heeft twee keuzen.

- ofwel de organen die op een lijst figureren opgesteld door de paritaire organismen aangeduid in het kader van ‘le congé individuel de formation’ (dezelfde organismes waar de werknemer zich tot moet richten wanneer die zelf om een competentiebalans verzoekt).
- ofwel een orgaan dat niet op de lijst voorkomt als dit orgaan voldoende garanties biedt op het gebied van de regelgeving omtrent de competentiebalans zoals die staan vermeld in de artikelen R. 900-1 tot R. 900-7 van de Franse arbeidscodex<sup>65</sup>. Deze garanties worden beoordeeld door de “préfet de région” aan wie de werkgever verplicht is voorafgaandelijk de informatie uit de driepartijenovereenkomst mede te delen. Een positief akkoord van de préfet wordt vermoed indien deze geen weigeringsbeslissing heeft bekendgemaakt aan de werkgever in de maand die volgt op het ontvangen van het dossier.

De werkgever moet steeds opnieuw een aanvraag indienen als hij de verwezenlijking van de competentiebalans wilt toevertrouwen aan een orgaan dat niet op de lijst fungeert, zelfs als hij al een akkoord van de ‘préfet de région’ heeft gekregen voor een voorgaandelijke actie bij hetzelfde orgaan<sup>66</sup>.

*c) De procedure moet uit drie fasen bestaan<sup>67</sup>*

Een competentiebalans die tot stand komt in het kader van een ‘plan de formation’ of ‘congé de bilan de compétences’ bestaat uit dezelfde etappen.

Een competentiebalans moet drie onderscheiden fasen bevatten:

---

<sup>62</sup> Arrêté 27 oct. 1992, JO 28 nov.

<sup>63</sup> Circ. DFP n° 93-13 du 19.3.93 du min du Travail, de l’Emploi et de la Formation professionnelle.

<sup>64</sup> Art. R. 900-4-7 en art. R. 950-13-1 van de Franse arbeidscodex ingevoerd door het decreet n° 92-1075 van 2 oktober 1992.

<sup>65</sup> Zie hiervoor deel II, hoofdstuk 3.2.5.

<sup>66</sup> Circ. DFP n° 93-13 du 19 mars 1993 du min. du Travail, de l’Emploi et de la Formation professionnelle

<sup>67</sup> Art. R. 900-1 van de Franse arbeidscodex ingevoerd door het Decreet n° 92-1075 van 2 oktober 1992



- 1) Een preliminaire fase die tot doel heeft:
  - het engagement van de begunstigde te bevestigen
  - definiëren en analyseren van diens behoeften of noden
  - hem informeren over de omstandigheden van het verloop van een competentiebalans, alsook de methoden en technieken die gebruikt worden
- 2) Een onderzoeksfase die voor de begunstigde als doel heeft:
  - het analyseren van zijn motivaties, professionele en persoonlijke belangen
  - het identificeren van zijn competenties, zijn professionele en persoonlijke geschiktheden en desgevallend het evalueren van zijn algemene kennis
  - het bepalen van zijn mogelijkheden i.v.m. zijn professionele evolutie
- 3) Een conclusiefase die d.m.v. persoonlijke gesprekken, de begunstigde toelaat:
  - kennis te nemen van de gedetailleerde resultaten uit de onderzoeksfase
  - bekijken van de factoren die vatbaar zijn om al dan niet een professioneel project uit te stippelen en desgevallend een ‘projet de formation’
  - het voorzien van de belangrijkste etappes in het tot stand brengen van dit project

Deze fase eindigt met het presenteren aan de begunstigde van het synthesedocument zoals bedoeld in art. L. 900-4-1 van de Franse arbeidscodex.

De acties binnen deze drie fasen moeten individueel plaatsvinden. Toch kunnen sommige acties tijdens de onderzoeksfase op collectieve wijze gebeuren op voorwaarde dat ze geen inbreuk plegen op het privé-leven van de begunstigten.

Buiten het synthesedocument is het orgaan belast met het verwezenlijken van een competentiebalans gehouden om de conclusies van de balans mede te delen aan de begunstigde.

Het synthesedocument vermeld in artikel L. 900-4-1 wordt opgesteld tijdens de conclusiefase van de competentiebalans. Het document mag geen andere inlichtingen verstrekken dan diegene die hier vermeld worden:

- omstandigheden van de competentiebalans
- competenties en geschiktheden van de begunstigde met het oog op de vooropgestelde evolutieperspectieven
- desgevallend constitutieve elementen voor een ‘projet professionnel’ en eventueel voor een ‘projet du formation’ en belangrijke stappen voorzien voor de verwezenlijking van dit project.

### 3.2.6. Verplichtingen opgelegd aan de “organisaties belast met het verwezenlijken van een competentiebalans”

De ‘organismes prestataires’ of organisaties belast met het verwezenlijken van een competentiebalans zijn gehouden om betrouwbare methoden en technieken te gebruiken bij het verwezenlijken van de competentiebalans. Deze technieken worden bewerkstelligd door gekwalificeerd personeel rekening houdend met de bepalingen van art. R.900-1 tot R. 900-3 van de Franse arbeidscodex.

Elk ‘organisme prestataire’ dat ook nog andere activiteiten uitoefent buiten het verwezenlijken van competentiebalansen is gehouden tot:

- Het beschikken over een geïdentificeerde structuur uitsluitend bestemd voor het verwezenlijken van competentiebalansen en evaluatie- of orientatieacties op professioneel gebied.
- Strikt onderscheiden boekhoudingen te hanteren van de verschillende activiteiten

De documenten die opgesteld worden bij het verwezenlijken van een competentiebalans worden dadelijk vernietigd door het organisme behalve bij een schriftelijke aanvraag van de begunstigde op grond van de noodzaak van een vervolg aan zijn situatie. In dit geval worden de documenten niet langer bijgehouden dan één jaar.

De organismen zijn verplicht om elk jaar aan de préfet de région, vóór 30 april volgend op het civiele jaar, een statistische en financiële bilan van hun activiteit op het gebied van de competentiebalansen voor te leggen conform aan een model bepaald door een besluit van de “ministre chargé de la formation professionnelle”.

### 3.2.7. De competentiebalans in het kader van het “plan de formation” en in het kader van de “congé de bilan de compétences”

De competentiebalans kan opgesteld worden op aanvraag van<sup>68</sup> :

- de werknemer
- de werkgever

De werknemer kan op eigen initiatief een competentiebalans verwezenlijken door gebruik te maken van het “congé de bilan de compétences”. De werkgever kan ook aan zijn werknemers voorstellen om een competentiebalans te verwezenlijken en dit inschrijven in zijn ‘plan de formation de l’entreprise’. Deze twee onderscheiden situaties worden hieronder besproken.

#### *a) De competentiebalans en de “congé de bilan de compétences”*

Een werknemer die dat wenst kan op zijn initiatief een competentiebalans verwezenlijken. Hij moet dan aan zijn werkgever ‘congé de bilan de compétences’ aanvragen. De duurtijd voor het verwezenlijken van deze balans, of anders gezegd, de duurtijd van dit verlof wordt beperkt tot 24 uur, opeenvolgend of niet, van de arbeidstijd<sup>69</sup>.

#### 1. De uitvoeringsmodaliteiten

De werknemers hebben recht op verlof om een competentiebalans te verwezenlijken indien ze dit verlof aanvragen aan hun werkgever. Toch is dit geen onbeperkt recht. Een aantal voorwaarden moeten vervuld zijn:

##### Inhoudelijke voorwaarde: anciënniteitsvoorwaarden

De werknemer die van het verlof wil genieten moet aantonen dat hij:

- minstens 5 jaar tewerkgesteld is als werknemer, opeenvolgend of niet, en ongeacht de aard van zijn contract
- waarvan 12 maanden als werknemer in de huidige onderneming waar hij zijn aanvraag stelt. Deze 12 maanden zijn al dan niet opeenvolgend.

<sup>68</sup> De situatie van de werkzoekende wordt in deel II, hoofdstuk 3.2.8. a) besproken

<sup>69</sup> Artikel L. 931-22 van de Franse arbeidscodex

Er wordt geen enkele voorwaarde gesteld aan de aard van het contract. Het kan een contract voor onbepaalde duur zijn of een contract voor bepaalde duur. Voor dit laatste type van contract zijn wel aparte bepalingen voorzien aangezien de anciënniteitsvoorwaarden hier iets moeilijker liggen<sup>70</sup>. Ook maakt het niet uit of de werknemer voltijds dan wel deeltijds is tewerkgesteld.

De werknemer mag binnen hetzelfde bedrijf een tweede keer een balans laten verwezenlijken, ook al heeft hij al één keer genoten van het congé de bilan de compétences. Maar hij moet dan wel 5 jaren wachten. Maar deze termijn hoeft hij niet te doorlopen indien de werknemer de op eigen initiatief een balans wil verwezenlijken, maar de vorige keer een balans werd verwezenlijkt op aanvraag van de werkgever in het kader van zijn 'plan de formation'.

#### Formele voorwaarde: de aanvraag

De werknemer dient een schriftelijke aanvraag in te dienen bij zijn werkgever om de toestemming te krijgen om afwezig te zijn ten laatste 60 dagen vóór het begin van de competentiebalansprocedure. Deze aanvraag moet de data en de duurtijd van het bilan vermelden, alsook het 'organisme prestataire' dat gekozen werd.

De onderneming dient schriftelijk te antwoorden binnen de 30 dagen volgend op de ontvangst van de aanvraag.

De onderneming kan enkel weigeren indien:

- de inhoudelijke voorwaarden tot het bekomen van het recht op 'congé de bilan de compétences' niet zijn vervuld.
- De modaliteiten van de aanvraag niet zijn vervuld

De onderneming kan wel de toestemming om afwezig te zijn tijdelijk intrekken indien de afwezigheid van de werknemer schadelijk wordt geacht voor de goede werking van de onderneming. Deze intrekking mag niet langer duren dan 6 maanden en moet gemotiveerd worden.

## 2. Het stelsel van de "congé de bilan de compétences"

Het verlenen van de toestemming aan de werknemer om een competentiebalans te verwezenlijken houdt voor de werkgever geen enkele verplichting in om het loon van de werknemer te betalen gedurende het verlof of om de kosten van de balans op zich te nemen.

De duurtijd van de balans moet gelijkgesteld worden met een effectieve arbeidsperiode om de anciënniteitsrechten te bepalen en de rechten i.v.m. het jaarlijks betaald verlof. De duurtijd van de balans mag ook hier niet aangerekend worden op het jaarlijks verlof.

## 3. De financiering

Op aanvraag van de werknemer kunnen de kosten verbonden aan het verwezenlijken van een competentiebalans gedragen worden door het bevoegde OPACIF, Organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation (C.I.F.). Dit is hetvolgende orgaan:

- ofwel het orgaan aan wie de werkgever de bijdrage betaalt voor de financiering van de C.I.F.

---

<sup>70</sup> Zie deel II, hoofdstuk 3.2.8. c)

- ofwel het orgaan van de professionele bedrijfstak waarvan de werkgever afhangt of, indien dat niet bestaat, het regionaal interprofessioneel organisme indien het gaat om ondernemingen met minder dan 10 werknemers.

De werknemer moet bij het paritair organisme een formulier aanvragen bestemd om de kosten van de competentiebalans ten laste te leggen van het paritair organisme met als titel “congé de bilan de compétences”. Dit formulier bevat een lijst van organismes prestataires die aanvaard zijn. Dit formulier moet behoorlijk ingevuld teruggegeven worden aan het paritair organisme.

In de wet staat niet vermeld op welke manier en binnen welke termijn de werknemers hun “demande de prise en charge” moeten aanvragen aan het O.P.C.A. Het is in de praktijk echter aan te raden om bij deze aanvraag de toestemming van de werkgever om afwezig te zijn bij te voegen.

De werknemer wordt over het algemeen twee maanden na het ontvangen van zijn volledig dossier op de hoogte gesteld van de beslissing van het paritair organisme. Enkel in twee gevallen mag het paritair organisme weigeren om de kosten op zich te nemen<sup>71</sup>:

- wanneer het ‘organisme prestataire’ dat uitgekozen werd door de werknemer niet op de lijst opgesteld door het paritair organisme werd ingeschreven. Deze lijst was meegegeven aan de werknemer samen met het formulier “demande de prise en charge”.
- Wanneer aan de aanvragen niet tegelijkertijd kan voldaan worden. Het organisme mag immers aanvragen van ‘publics prioritaires’ laten voorgaan. Deze prioriteiten worden elk jaar vastgesteld en bekendgemaakt aan werkgevers en werknemers<sup>72</sup>

Wanneer het paritair organisme de aanvraag om de kosten op zich te nemen weigert, wordt de werknemer ingelicht over de motieven en de mogelijkheid om binnen twee maanden een “gratieaanvraag” in te dienen. Indien het paritair organisme ook dit gratieverzoek weigert, dan kan de werknemer nog een verzoek richten tot een administratieve rechtbank.

Wanneer het paritair organisme weigert om de kosten op zich te nemen dan kan de werknemer nog steeds gebruik maken van de toestemming om het werk te verlaten en een competentiebalans laten verwezenlijken. Het verwezenlijken het bilan gebeurt dan wel op kosten van de werknemer zelf.

#### 4. Welke kosten moet het paritair organisme dragen?

- Het loon van de werknemer. Dit bedraagt maximum 24h, hetgeen de wettelijke limiet is.
- De kosten verbonden aan het verwezenlijken van een competentiebalans (kost van het bilan, verplaatsingskosten, verblijfskosten indien nodig) volgens de voorwaarden waaronder een paritair organisme bereid is de kosten op zich te nemen. Deze voorwaarden staan in het aanvraagdossier dat aan de werknemer werd gegeven. De voorwaarden kunnen echter verschillen van organisme tot organisme.

Het kan immers zijn dat het paritair organisme de kosten slechts gedeeltelijk op zich neemt als de gekozen prestatie het vastgesteld bedrag door het paritair organisme overschrijdt, indien zij slechts forfaitair tussenkomen in de vervoerskosten,....

<sup>71</sup> Artikel L. 931-24 van de Franse arbeidscodex

<sup>72</sup> Artikel R. 931-29 van de Franse arbeidscodex: men kan prioriteiten stellen op basis van het soort beroep en de grootte van de onderneming

Het resterende gedeelte dient dan gedragen te worden door de werknemer. Het is echter wel mogelijk dat de werkgever tussenkomt in de kosten en deze aftrekt van zijn verplichte bijdrage tot het ontwikkelen van de continue professionele vorming<sup>73</sup>.

## 5. Het statuut van de werknemer

Gedurende het verwezenlijken van de competentiebalans wordt de overeenkomst met de werknemer geschorst. Indien het paritair organisme beslist heeft om de kosten van de balans op zich te nemen dan blijft de werknemer zijn loon innen waarbij de werkgever het bedrag voorschiet en het nadien terugkrijgt van het organisme.

De werknemer blijft, zoals voorheen, gedekt tegen alle wettelijke en contractuele risico's. Indien de werknemer niet betaald wordt tijdens zijn verlof (hij moet zijn kosten zelf dragen) neemt de staat de sociale bescherming van de werknemer op zich. Enkel de wettelijke bijdragen, forfaitair berekend, worden door de staat gedragen met uitsluiting van de contractuele bijdragen.

De begunstigde werknemer dient een attest van afwezigheid voor te leggen uitgeschreven door het organisme dat de competentiebalans afneemt.

Indien de werknemer zonder enig geldig motief de procedure van de competentiebalans niet volgt, verliest hij het voordeel van het verlof.

### *b) De competentiebalans en het "plan de formation"*

Zoals reeds gezegd kan de werkgever in het kader van zijn "plan de formation" aan de werknemers voorstellen om een competentiebalans te verwezenlijken. Hij is daar volledig vrij in en hoeft dus niet te voorzien in zulke bilans. De werkgever mag onder de werknemers vrij kiezen welke hij zal laten deelnemen aan een competentiebalans en welke niet. De werkgever kan elke kandidatuur weigeren. Hij is hier slechts aan marginale voorwaarden gebonden. Als bijvoorbeeld zijn "plan de formation" zelf voorziet dat een bepaalde categorie werknemers dient te genieten van een balans, dan mag hij die bepaalde werknemer niet weigeren. De "professionele gelijkheid" is een ander voorbeeld. Indien de werkgever in zijn plan maatregelen i.v.m. positieve discriminatie t.a.v. bepaalde werknemers heeft voorzien, dan kan hij hun kandidatuur ook niet weigeren<sup>74</sup>.

Langs de andere kant is het van groot belang om aan te stippen dat de competentiebalans rust op vrijwilligheid. De werkgever kan de werknemer niet verplichten een balans op te stellen. De werkgever moet diens uitdrukkelijke toestemming krijgen. Zoals reeds werd aangestipt kan een weigering niet beschouwd worden als een fout of een motief tot ontslag.

De werkgever zal aan de werknemer de 'driepartijenovereenkomst' voorleggen en deze zal zijn akkoord geven door zijn handtekening op het document te plaatsen. De werknemer beschikt over een termijn van 10 dagen om zijn wil te kennen te geven. Dan dient hij de

---

<sup>73</sup> Artikel L. 951-3 Franse arbeidscodex

<sup>74</sup> C. HERGES, *Aspects juridiques de l'évaluation des compétences professionnelles des salariés*, Thèse pour obtenir un doctorat en droit social, 20 février 1998, 148.

overeenkomst getekend aan de werkgever te bezorgen. Wordt deze termijn overschreden, dan wordt dit aanzien als een weigering langs de kant van de werknemer<sup>75</sup>.

## 1. De financiering

Het 'plan de formation' bevat naast het laten verwezenlijken van een competentiebalans ook nog andere vormingsacties waartoe de werkgever heeft beslist.

De kosten van de competentiebalans bestaan uit de kosten die nodig zijn om de procedure te volgen en het loon van de werknemer. Dit loon bestaat uit het brutobedrag vermeerderd met de socialezekerheidsbijdragen ten laste van de werkgever en de wettelijke en contractuele lasten van de werknemer.

Deze kosten worden gefinancierd zoals de andere vormingsacties:

- ofwel worden ze rechtstreeks toegerekend op het deel dat de werkgever verplicht moet opzij leggen in het kader van de ontwikkeling van "la formation professionnelle continue"
- ofwel via het "organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation" (OPACIF) waar hij een deel of heel dat bedrag aan stort

## 2. Het statuut van de werknemer

Het verwezenlijken van een competentiebalans bij een externe instantie wordt gelijkgesteld met de uitvoering van een professionele opdracht. Hieruit volgt dat de werknemer, gedurende die periode, van het volledige behoud van zijn loon en zijn sociale bescherming blijft genieten. Hij blijft op dezelfde wijze gedekt alsof hij zou werken in de onderneming. Ook voor het arbeidsongevallenrisico blijft de werknemer verzekerd. Wat dit laatste risico betreft wordt de bijdrage in het kader van het verwezenlijken van een competentiebalans eenmalig en forfaitair bepaald. Dit bedrag wordt elk jaar vastgesteld ongeacht de aard en de grootte van het bedrijf op basis waarvan gewoonlijk de bijdrage wordt berekend door een ministerieel besluit.

De periode die nodig is om een balans te verwezenlijken moet gelijkgesteld worden met een effectieve arbeidsprocedure met het oog op het bepalen van de rechten inzake anciënniteit en de rechten op het gebied van de jaarlijks betaalde vakantie. De periode nodig om een balans te verwezenlijken mag bovendien niet aangerekend worden op het jaarlijks verlof<sup>76</sup>. Meer nog, de periode voor de verwezenlijking van een competentiebalans heeft eveneens niets te maken met het "congé individuel de formation (C.I.F.)".

### 3.2.8. Enkele specifieke gevallen

#### a) De werkzoekenden

L'Agence nationale pour l'emploi (A.N.P.E.) kan aan de werkloze voorstellen om een competentiebalans te verwezenlijken. Dit gebeurt gratis en met behoud van diens statuut als werkloze en met behoud van zijn werkloosheidsuitkeringen.

Aan de andere kant wordt er voor de 'cadres sans emploi' die geconfronteerd worden met de noodzaak om onmiddellijk professioneel te verhuizen een "chéquier competentiebalans" geboden. Deze cheque resulteert uit een akkoord tussen de minister van werkgelegenheid en

<sup>75</sup> X., "Le bilan de compétence dans le cadre de l'entreprise", TSA 22 septembre 2000, N° 798, 10.

<sup>76</sup> Artikel L. 931-23 van de Franse arbeidscodex

solidariteit, het A.N.P.E. en het Agence pour emploi des cadres (A.P.E.C.). De staat neemt de taak op zich om deze competentiebalans te financieren. De geïnteresseerde moet wel aan een aantal voorwaarden voldoen:

- aantonen dat hij tenminste 3 jaar professioneel actief is
- zonder werk zitten sinds meer dan 1 maand en minder dan 6 maanden ingeschreven zijn als werkzoekende
- 55 jaar of meer zijn
- de afgelopen 6 maanden niet genoten hebben van een soortgelijke prestatie

Het begunstigd kaderlid ontvangt van zijn raadgever van het A.N.P.E. of A.P.E.C. een “chéquier competentiebalans” ter waarde van 6000 F., waarvan 5.500 F. ten laste van de staat. Het werkzoekend kaderlid kan vervolgens uit een lijst van “organismes prestataires” die hem meegegeven wordt samen met de cheque het organisme van zijn keuze kiezen en daarheen gaan.

### *b) De competentiebalans en de publieke sector*

Het kaderakkoord van 22 februari 1996 over de continue vorming in de publieke sector voorziet dat ambtenaren die in totaal tenminste 10 jaar effectief in dienst zijn, op aanvraag, kunnen genieten van een “bilan professionnel” binnen de limieten van het beschikbare krediet<sup>77</sup>.

Dit bilan is het equivalent van het ‘competentiebalans’ van de werknemers in de private sector. De duurtijd is beperkt tot 3 dagen

### *c) De werknemer met een contract van bepaalde duur*

Zoals we eerder zagen is het mogelijk voor een werknemer om op eigen initiatief een competentiebalans te verwezenlijken. Hij kan dan gebruik maken van het “congé de bilan de compétences”. Om hiervan te kunnen genieten moet die werknemer wel o.a. voldoen aan een aantal anciënniteitsvereisten.

De werknemer moet aantonen dat hij:

- minstens 5 jaar is tewerkgesteld als werknemer, opeenvolgend of niet, en ongeacht de aard van zijn contract
- waarvan 12 maanden (al dan niet opeenvolgend) als werknemer in de huidige onderneming waar hij zijn aanvraag stelt.

Voor een werknemer met een contract van bepaalde duur die wil genieten van een “congé de bilan de compétences” ligt de situatie dikwijls nogal moeilijk op het vlak van die anciënniteitsvoorwaarden.

Vandaar dat men voor deze categorie werknemers een speciale regeling heeft ingeschreven in de Franse Arbeidscodex<sup>78</sup>.

Om van het “congé de bilan de compétences” te kunnen genieten moet aan de volgende (anciënniteits)voorwaarden voldaan zijn:

---

<sup>77</sup> Décrets n° 96-1103 à 1105 du 11 décembre 1996, *J.O.18 décembre 1996*, 18632; *T.S.A.*, n° 624 du 27 décembre 1996, 8. Arrêté du 7 janvier 1997, *J.O.17 janvier 1997*, 853.

<sup>78</sup> Artikelen L. 931-13 tot L. 931-20-1 van de Franse arbeidscodex ingevoegd door de Wet n°90-613 van 12 juli 1990.

- 24 maanden, al dan niet opeenvolgend en ongeacht de aard van het contract, werknemer zijn geweest gedurende de laatste 5 jaren
- waarvan 4 maanden, al dan niet opeenvolgend, onder contract van bepaalde duur gedurende de afgelopen 12 maanden.
- le “congé de bilan de compétences” moet ten laatste een aanvang nemen 12 maanden na het einde van het laatste contract van bepaalde duur (anders kan men te lang profiteren van het gunstigere statuut)
- de werknemer moet zich richten tot het paritair organisme waarvan de onderneming afhangt waarbij de werknemer zijn laatste contract voor bepaalde duur heeft uitgevoerd om een “dossier de demande de prise en charge financière” van hun congé de bilan de compétences aan te vragen.

Indien dit dossier wordt aanvaard door het paritair organisme dan ontvangt de begunstigde werknemer een loon dat gelijk is aan een ‘bepaald percentage’ van het gemiddelde loon dat hij de laatste 4 maanden als werknemer van bepaalde duur heeft verdiend.

Een nationaal interprofessioneel akkoord stelt dit ‘bepaald percentage’ vast. Indien dit niet lukt wordt dit percentage vastgesteld door een overeenkomst op het niveau van de bedrijfstak. Een professioneel akkoord kan eveneens dit percentage vaststellen indien het beroep niet valt binnen het toepassingsgebied van het interprofessioneel akkoord<sup>79</sup>. Meestal bedingt men een percentage van 100%, soms 80%<sup>80</sup>.

#### *d) De uitzendarbeider*

Een besluit van 23 november 1992 heeft de basis gelegd voor de reglementering van het ‘congé de bilan de compétences’ voor uitzendarbeiders.

Wanneer de anciënniteit van de uitzendarbeider enkel is opgebouwd door uitzendarbeid dan moet de geïnteresseerde uitzendarbeider aantonen dat hij minstens 3 jaar anciënniteit heeft verworven waarvan 12 maanden of 2028 uren voor rekening van het uitzendkantoor aan wie hij de toestemming vraagt om afwezig te zijn.

#### 3.2.9. Sancties bij het niet naleven van de regelgeving omtrent de competentiebalans door de organisatie belast met het verwezenlijken van dit bilan

Het niet-respecteren van de regelgeving door het “organisme préstataire” kan gesignaleerd worden door de betrokken werknemer, maar eveneens door administratieve en financiële controlediensten van de staat die een controle kunnen verrichten in het kader van de “formation professionnelle continue”<sup>81</sup>. Vastgestelde onregelmatigheden kunnen aanleiding geven tot:

- administratieve sancties
- contractuele sancties
- buitencontractuele sancties
- strafrechtelijke sancties

<sup>79</sup> Zie artikel L. 133-8 en artikel 931-8-1 van de Franse arbeidscodex

<sup>80</sup> X., “Le bilan de compétence dans le cadre de l’entreprise”, *TSA* 22 septembre 2000, N° 798, 11.

<sup>81</sup> Art. L. 991 e.v. en art R. 991 e.v. van de Franse arbeidscodex



### a) Administratieve sancties

Indien blijkt dat een “organisme prestataire” de regelgeving miskent, kan dit organisme geschrapt worden van de lijst waarop de organismen staan die een competentiebalans mogen verwezenlijken. Voorbeelden zijn: het niet nagaan of de werknemer wel vrijwillig een balans laat afnemen, de kandidaat niet geïnformeerd hebben over het verloop, het miskennen van de drie fasen, geen betrouwbare technieken gebruiken, vermenging van boekhoudingen, miskenning van het beroepsgeheim,....

Bij een administratieve en financiële controle dient het “organisme prestataire” documenten en stukken voor te leggen die aantonen dat er uitgaven zijn gemaakt voor het verwezenlijken van het bilan en die aantonen dat deze uitgaven gegrond zijn. Indien deze documenten of stukken ontbreken worden de uitgaven beschouwd als “niet gerechtvaardigd”. Het gevolg hiervan is dat:

- de werkgever **niet** bevrijd is van zijn verplichting om financieel bij te dragen tot “la formation professionnelle continue”
- maar het “organisme préstataire” dient wel de uitgaven die door de controlediensten worden verworpen terug te betalen aan de kandidaat, de werkgever of het paritaire orgaan dat de kosten op zich neemt<sup>82</sup>.

### b) Contractuele sancties

Zoals we reeds zeiden dient aan het verwezenlijken van een competentiebalans een “driepartijenovereenkomst” vooraf te gaan. In het kader van het verwezenlijken van de balansen neemt het “organisme préstataire” middelenverbintenissen<sup>83</sup> en resultaatsverbintenissen<sup>84</sup> op zich. Het organisme gaat de verbintenis aan om een zo compleet en zeker mogelijke analyse te maken<sup>85</sup>. Dit kan worden beschouwd als een middelenverbintenis, maar de verplichting om 3 stappen te voorzien bij het verwezenlijken van het bilan, het afleveren van een synthesedocument, het beroepsgeheim,...kan beschouwd worden als een resultaatsverbintenis. Dit impliceert dat bij het louter uitblijven van deze laatste acties de bewijslast op het organisme ligt om aan te tonen dat er overmacht in het spel was. Bij een middelenverbintenis dient de kandidaat, werkgever of paritair orgaan aan te tonen dat het organisme niet alle inspanningen heeft gedaan zoals een zorgvuldig en bedachtzaam organisme zou gedaan hebben indien het geplaatst was in dezelfde omstandigheden.

Om contractuele schadevergoeding te bekomen dient wel aangetoond te worden dat het lijden van de schade zijn oorzaak vindt in het niet of gedeeltelijk uitoefenen van de contractsbepalingen.

---

<sup>82</sup> HERGES merkt op dat dit geval zich nog niet heeft voorgedaan. Verdere voorbeelden zijn mij ook niet bekend. (C. HERGES, *Aspects juridiques de l'évaluation des compétences professionnelles des salariés*, Thèse pour obtenir un doctorat en droit social, 20 février 1998, 238)

<sup>83</sup> Een middelenverbintenis houdt i.c. in dat op het organisme préstataire de verplichting wordt opgelegd om een bepaalde inspanning te leveren of bepaalde middelen aan te wenden om een resultaat te bereiken, maar het organisme préstataire belooft niet dat het erin zal slagen dat resultaat ook te verwezenlijken (A. VANOEVELEN, R. KRUITHOF, J.A. VAN DAMME, *Verbintenissenrecht, een handleiding voor studenten* (volume 1), Antwerpen, 1996, 13).

<sup>84</sup> Een resultaatsverbintenis houdt i.c. in dat het organisme préstataire zich ertoe verplicht een welbepaald resultaat te bereiken (A. VANOEVELEN, R. KRUITHOF, J.A. VAN DAMME, *Verbintenissenrecht, een handleiding voor studenten* (volume 1), Antwerpen, 1996, 13).

<sup>85</sup> C. HERGES, *Aspects juridiques de l'évaluation des compétences professionnelles des salariés*, Thèse pour obtenir un doctorat en droit social, 20 février 1998, 238.

### *c) Buitencontractuele sancties*

In bepaalde gevallen kan ook de buitencontractuele aansprakelijkheid van het organisme in het gedrang komen. Indien de kandidaat, werkgever of paritair orgaan aantoonbaar dat er wettelijke of reglementaire bepalingen geschonden zijn waardoor er schade is ontstaan, dan moet die schade vergoed worden. Men kan ook aantonen dat het organisme niet zorgvuldig heeft gehandeld.

### *d) Strafrechtelijke sancties*

Bepaalde handelingen worden strafrechtelijk gesanctioneerd. Zoals vervorming van informatie<sup>86</sup>, het bijhouden van gevoelige informatie<sup>87</sup>, schending van het beroepsgeheim,...

## **3.3. De erkenning van de centra belast met de (levens)loopbaanbegeleiding**

### 3.3.1. Welke instellingen komen voor (levens)loopbaanbegeleiding in aanmerking?

In de inleiding zagen we reeds dat in het buitenland enkel Frankrijk een echte loopbaanbegeleidingsprocedure heeft die los staat van een certificeringsprocedure. In de andere landen (Groot-Brittannië, Finland en Nederland) komt loopbaanbegeleiding aan bod bij de certificeringsprocedure. De loopbaanbegeleiding is er nooit losgekoppeld van een certificeringsfase en staat stevast in functie van deze erkenning. Ofwel gaat men eerst na welke professionele toekomstperspectieven een kandidaat voor ogen heeft om dan tot een certificering over te gaan, ofwel biedt men loopbaanbegeleiding aan nadat competenties zijn gecertificeerd. Men adviseert welk beroepspaden er met de aangetoonde competenties voor de hand liggen. De certificeringsprocedure d.m.v. bekwaamheidstests, assessment op de werkvloer of portfolio vindt nagenoeg altijd plaats in onderwijsinstellingen.

Gedurende de werkzaamheden van de “werkgroep EVC” is gedacht aan een geïntegreerde EVC-procedure waarbij zowel (levens)loopbaanbegeleiding als certificering van competenties een plaats hebben. Het is mogelijk dat een kandidaat enkel nood heeft aan (levens)loopbaanbegeleiding of enkel opteert voor certificering van zijn competenties. Vaak zal echter een (levens)loopbaanbegeleiding uitmonden in een certificeringsprocedure.

Zowel publieke instellingen, zoals onderwijsinstellingen, VDAB en VIZO als particuliere en sectorale instellingen worden naar voor geschoven om deze begeleiding en certificering uit te voeren. Het is noodzakelijk dat de overheid deze instellingen, hierna ook centra genoemd, erkent om begeleidingsactiviteiten uit te voeren, maar ook erkend worden indien zij overgaan tot erkenning en certificering van competenties.

De erkenning van private begeleidingsinstanties sluit nauw aan bij de erkenning van de reeds bestaande private arbeidsbemiddelingsbureaus in het kader van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse gewest<sup>88</sup>. De outplacementkantoren vormen een deel van de private arbeidsbemiddelingsbureaus en houden zich nu reeds bezig met loopbaanbegeleiding.

---

<sup>86</sup> Art. 226-17 Code Pénal

<sup>87</sup> art. 226-20 Code Pénal

<sup>88</sup> Decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaams Gewest, *B.S. 5 juni 1999*.

De bepaling van de erkenningsvoorwaarden waaraan beoordelingsinstellingen zullen moeten voldoen wanneer zij overgaan tot certificering van competenties vindt niet onmiddellijk aansluiting bij een bestaand systeem. De vraag die zich stelt is hoever men met deze certificering wil gaan. Heeft dit certificaat enkel een waarde op de arbeidsmarkt in die zin dat sectoren en werkgevers er belang aan hechten of vormen deze certificaten een link met het officiële formele onderwijs. Geven zij recht op toegang tot opleidingen en meer nog, recht op vrijstellingen?

In dit deel willen we even stilstaan bij de erkenning van private (levens)loopbaaninstanties door een parallel te trekken met de erkenning van bestaande private arbeidsbemiddelingsbureaus. Vele voorwaarden zullen ook moeten gelden voor de publieke begeleidingsinstellingen en talrijke voorwaarden zullen ook gelden voor beoordelingsinstellingen.

### 3.3.2. Een vergelijking met het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaams Gewest

Dit decreet regelt de voorwaarden waaronder private instanties activiteiten van arbeidsbemiddeling mogen verrichten in het Vlaamse Gewest. Arbeidsbemiddeling staat voor het in contact brengen van werkzoekenden en werkgevers op de arbeidsmarkt. Onder private arbeidsbemiddelingsbureaus verstaat men outplacementbureaus, uitzendkantoren, executive search of headhuntingbureaus, werving- en selectiebureaus en bemiddelingskantoren voor artiesten. Het decreet behandelt dus geen EVC-aspecten, maar er kunnen parallellen getrokken worden met de inhoud van dit decreet wanneer men overgaat tot de erkenning van private (levens)loopbaanbegeleidingscentra.

Zonder al te zeer in detail te treden, nemen we hieronder de relevante bepalingen - die transfereerbaar zijn op de ons aanbelangende situatie van de (levens)loopbaanbegeleiding - van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling onder de loep. In de linkerkolom staan de relevante bepalingen uit dit decreet en in de rechterkolom kijken we naar de relevantie van de bepalingen voor de eventuele erkenning van private (levens)loopbaanbegeleidingscentra.

Decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaams Gewest	Bespreking m.b.t. de private (levens)loopbaanbegeleidingscentra
<b>1. Algemene bepalingen</b>	
<p><b>Art.2.</b> Voor de toepassing van dit decreet wordt verstaan onder 1° private arbeidsbemiddeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) de activiteiten uitgeoefend door een tussenpersoon, die erop gericht zijn werknemers bij te staan bij het zoeken van een nieuwe tewerkstelling of werkgevers bij het zoeken van werknemers</li> <li>b) het in dienst nemen van werknemers, om hen ter beschikking te stellen met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens de wet toegelaten tijdelijke arbeid</li> </ul> <p>2° Voor de toepassing van dit decreet wordt onder de term “werknemer” eveneens werkzoekende of zelfstandige begrepen</p>	<p>Het begeleiden van een persoon bij zijn (levens)loopbaan is moeilijk inpasbaar in punt a) van het decreet. Desgevallend moet men een nieuw punt toevoegen, indien er beslist wordt de erkenning van de private (levens)loopbaancentra mede in dit decreet te regelen. Ofwel maakt men een nieuw decreet met uitvoeringsbesluiten.</p>

<b>2. Algemene Beginselen</b>	
<p>Art. 5 Om de activiteiten zoals bedoeld in artikel 2, 1°, te mogen uitoefenen, moet een bureau dat als rechtspersoon zijn maatschappelijke zetel in het Vlaamse Gewest heeft of als natuurlijke persoon er kantoor houdt, aan de volgende voorwaarden voldoen:</p> <p>1-6°</p> <p>7° het bureau dient alle betrokkenen op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze te behandelen (...). In afwijking van het vorige lid zijn positieve acties ten behoeve van risicowerknemers wel toegestaan</p> <p>8° het bureau dient de persoonlijke levenssfeer van de werknemers te eerbiedigen en de gegevens die tot de persoonlijke levenssfeer behoren, enkel op te vragen en te gebruiken met toestemming en in het belang van de werknemer in het kader van zijn professionele inschakeling en met inachtneming van de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens</p> <p>9° het bureau mag onder geen beding enige vergoeding van de werknemer vragen of ontvangen. De Vlaamse regering kan voor bepaalde categorieën van werknemers en voor bepaalde activiteiten, na advies van de SERV, een afwijking toestaan op de bepaling van het eerste lid op voorwaarde dat dit geschiedt in het belang van de werknemer</p> <p>13° het bureau mag informatie over de opdrachtgevende werkgever en de werknemers enkel opvragen en gebruiken binnen het kader van de in artikel 2, 1°, bedoelde activiteiten</p> <p>14° het bureau dient inzage te verlenen aan de opdrachtgever en de werknemers betreffende de over hen opgeslagen gegevens en dient hen, op hun verzoek, na beëindiging van de opdracht een afschrift van hun dossier te bezorgen</p> <p>15° het bureau dient de opdrachtgevende werkgever en de werknemers juiste, tijdige en volledige informatie te verstrekken over de in artikel 2, 1° bedoelde activiteiten en over de aard van de tewerkstelling</p> <p>17° het bureau dient de gedragscode, waarvan de inhoud wordt vastgelegd door de Vlaamse regering na advies van de Serv, te onderschrijven en na te leven</p>	<p>De eerste 6 punten hebben vooral betrekking op voorwaarden waaraan de vennootschap of de vereniging dient te voldoen. De bepalingen vermeld vanaf punt 7° tot 18° zijn bijna rechtstreeks overhevelbaar naar de centra die zich bezig houden met het herkennen van verworven competenties.</p> <p>De punten 8° en 13°, 14°, 15° hebben betrekking op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de betrokkenen en worden in hoofdstuk 4.2. verder uitgewerkt.</p> <p>Een besluit van 8 juni 2000 heeft de gedragscode die in punt 17° wordt ingeleid, uitgewerkt<sup>89</sup>. De Vlaamse Regering heeft uit deze gedragscode eveneens een tekst gededuceerd met de rechten die de werknemer en opdrachtgevende werkgever bezitten en die door het bureau verplicht ter kennis van deze personen moet worden gesteld bij de aanvang van een arbeidsbemiddelingsprocedure. (zie het hieronder vermelde art. 13 van het decreet).</p> <p>Vele punten uit deze gedragscode en tekst met rechten kunnen van belang zijn voor een EVC-procedure. Vele bepalingen hebben betrekking op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de betrokkenen en worden dan ook besproken in hoofdstuk 4.2.</p> <p>Het punt 18 en bijhorend besluit hebben betrekking op de professionele deskundigheid van personen werkzaam in het kader van de private arbeidsbemiddeling. We zullen eens kijken of de aldaar vermelde eisen transfereerbaar zouden kunnen zijn op personen werkzaam op het vlak van EVC.</p> <p>De voorwaarden voor de persoon die de professionele verantwoordelijkheid draagt, of tenminste één van zijn aangestelden of lasthebbers lijken mij transfereerbaar naar onze situatie.</p> <p>Wat betreft de personen die in ons geval begeleidingsactiviteiten uitvoeren lijken ons nadere scholingsvereisten vereist. Een goede kennis van de "opleidingsmarkt" lijkt ons ook onontbeerlijk daar deze personen een inschatting moeten kunnen maken omtrent welke competenties eventueel vatbaar zijn voor certificering in een verdere fase. Ook zullen zij verdere opleidingen moeten adviseren wanneer blijkt dat iemand bepaalde competenties ontbeert.</p>

<sup>89</sup> B. VI.R. 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, *B.S. 11 november 2000*.

<p>18° het bureau moet beantwoorden aan de criteria inzake kwaliteit en/of deskundigheid die door de Vlaamse regering, na advies van de Serv, vastgesteld worden in functie van de aard van de verrichte activiteiten</p> <p>Het reeds vermelde besluit van 8 juni 2000 regelt deze criteria van professionele deskundigheid. Laten we ze even bekijken en in de rechterkolom onderzoeken of ze transponeerbaar zijn naar onze situatie:</p> <p><i>“§ 1. De persoon die de professionele verantwoordelijkheid draagt, of tenminste één van zijn aangestelden of lasthebbers, dient voor de uitoefening van private arbeidsbemiddeling aan ten minste één van de volgende voorwaarden te voldoen :</i></p> <p><i>1° een beroepservaring hebben in de sector van het personeels- of bedrijfsbeleid van ten minste 5 jaar;</i></p> <p><i>2° houder zijn van een diploma van ten minste een basisopleiding hoger onderwijs bestaande uit één cyclus en een beroepservaring hebben in de sector van het personeels- of bedrijfsbeleid van ten minste 2 jaar.</i></p> <p><i>§ 3. Elk persoon die selectieactiviteiten uitoefent moet aan ten minste één van de volgende voorwaarden voldoen :</i></p> <p><i>1° een beroepservaring hebben in de sector van het personeels- of bedrijfsbeleid of in de betrokken sector van ten minste 3 jaar;</i></p> <p><i>2° houder zijn van een diploma van ten minste een basisopleiding hoger onderwijs bestaande uit één cyclus.</i></p> <p><i>§ 4. In individuele gevallen van sociale en economische aard kan de Minister na advies van de Adviescommissie een afwijking toestaan van de voorwaarden gesteld in de §§ 1 tot en met 3.</i></p> <p><i>§5. Persoonlijkheidsonderzoeken en psychologische tests kunnen enkel plaatsvinden door of onder verantwoordelijkheid van een psycholoog.</i></p>	
<p><b>3. Erkenningsregeling</b></p>	
<p>Art.7 §1 De Vlaamse Regering bepaalt de procedure inzake de aanvraag van de erkenning voor de onder art. 2, 1°, vermelde activiteiten.</p> <p>§2 De erkenning wordt verleend door de minister na advies van de adviescommissie (...)</p> <p>§3 De erkenning wordt verleend voor een periode van onbepaalde duur.</p>	<p>Deze erkenningsprocedure werd eveneens geregeld bij het besluit van 8 juni 2000: naast de gebruikelijke documenten, zoals de statuten, attest van goed zedelijk gedrag, attest van de belastingontvanger moet het bureau ook kunnen aantonen dat haar leiding en personeel de juiste opleiding en ervaring heeft genoten d.m.v. het voorleggen van het curriculum vitae en de documenten die aantonen dat voldaan is aan de voorwaarden van professionele deskundigheid</p>
<p>Art. 11 §1 De minister kan, na advies van de Adviescommissie, de erkenning intrekken wanneer:</p>	<p>Eén van de basiselementen van het Franse competentiebalanssysteem bestaat erin dat de werknemer vrij kan kiezen bij welk centrum hij</p>

<p>1° het bureau de bepalingen van het decreet overtreedt;</p> <p>2° de aanvrager of de verantwoordelijke van het bureau een onherroepelijke veroordeling heeft opgelopen wegens valsheid in geschrifte of wegens misdaden en wanbedrijven, bepaald bij de titels VII en IX van het Strafwetboek, alsmede wegens de inbreuken bepaald bij artikel 19 van dit decreet</p> <p>3° de erkenning is gebeurd op basis van verklaringen die vals, onvolledig of onjuist worden bevonden</p> <p>4° het bureau heeft samengewerkt met Belgische of buitenlandse bureaus die niet over een geldige registratie of erkenning beschikken</p> <p>6° het bureau als voorwaarde stelt de bemiddelde personen het bureau bij iedere nieuwe bemiddeling zal laten optreden</p> <p>7° het bureau toelaat dat in het bureau activiteiten worden uitgeoefend door personen wiens erkenning werd ingetrokken of geschrapt</p> <p>§ 2. In geval het bureau niet langer aan de erkenningsvoorwaarden voldoet kan de minister, hetzij op het verzoek van een gewone meerderheid van de adviescommissie, hetzij op eenparig verzoek van de werkgeversvertegenwoordigers of de werknemersvertegenwoordigers in de adviescommissie, de lopende erkenning vervangen door een erkenning voor de duur van zes maanden tijdens welke het bureau het bewijs moet leveren dat opnieuw voldaan wordt aan de erkenningsvoorwaarden</p>	<p>een balans laat opstellen. Punt 6° kan dus in bijzondere mate van belang zijn voor de (levens)loopbaanprocedure.</p>
<p>Art. 13. Het bureau is ertoe gehouden een tekst waarin de rechten van de werkzoekende en de werkgever worden uiteengezet, te overhandigen aan de gegadigden of in extenso aan te plakken in de voor het publiek toegankelijke lokalen van het bureau op de plaats waar hij het best kan gelezen worden (...)</p> <p>De inhoud van deze tekst wordt vastgesteld door de minister na advies van de adviescommissie</p>	<p>Deze tekst werd uitgewerkt bij ministerieel besluit van 29 september 2000 en werd afgeleid uit de gedragscode zoals vermeld in artikel 5, 17°<sup>90</sup>. In hoofdstuk 4.2. van dit deel zal deze tekst met rechten vaak aan bod komen wanneer we het hebben over de bescherming van de privacy van betrokkenen.</p>
<p><b>4. Adviescommissie inzake arbeidsbemiddeling</b></p>	
<p>Art. 16 § 1. In de Serv wordt een adviescommissie opgericht. De adviescommissie dient de minister van advies omtrent de erkenning of de intrekking van de erkenning</p> <p>§ 2. De adviescommissie is samengesteld uit :</p> <p>1° een voorzitter;</p> <p>2° een gelijk aantal vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties;</p> <p>3° twee deskundigen die onafhankelijk staan</p>	<p>De adviescommissie die bestaat i.f.v. de arbeidsbemiddeling kan m.i. niet in haar huidige samenstelling gefundeerde adviezen geven over de erkenning van de (levens)loopbaan-begeleidingscentra.</p> <p>Hiervoor ontbreken in de samenstelling van het orgaan deskundigen en ambtenaren uit de onderwijswereld.</p> <p>Het zou nuttig zijn moest er eveneens een</p>

<sup>90</sup> Ministerieel Besluit van 29 september 2000 tot uitvoering van de artikelen 7, § 5 en 13, tweede lid van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest ,B.S. 6 januari 2001.

<p>tegenover enerzijds de organisaties die in de adviescommissie vertegenwoordigd zijn en anderzijds de bureaus bedoeld in dit decreet en waarvan tenminste één houder is van het diploma van doctor of licentiaat in de psychologie;</p> <p>4° twee ambtenaren van het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.</p>	<p>adviesorgaan worden opgericht dat advies geeft aan de Vlaamse Regering en zich bezig houdt met alle facetten van het EVC-gebeuren in zijn globaliteit, gaande van de begeleiding tot de erkenning. Hierin kunnen dan werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers alsmede personen bevoegd in onderwijsaangelegenheden zetelen.</p>
<p><b>5. Toezicht en sancties</b></p>	
<p>Art. 19 Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 100 tot 5.000 frank of met één van deze straffen alleen :</p> <p>1° hij die een bureau exploiteert zonder regelmatige erkenning, alsmede zijn aangestelden of lasthebbers;</p> <p>2° ieder persoon, al dan niet houder van een erkenning, die een bureau exploiteert, alsmede zijn aangestelden of lasthebbers die commissieloon, bijdrage, toelatings- of inschrijvingsgelden of vorderen of innen, buiten de door dit decreet bepaalde perken;</p> <p>3° ieder persoon die wetens en willens een beroep doet op een bureau waarvan de exploitant niet in het bezit is van een regelmatige erkenning;</p> <p>4° ieder persoon, al dan niet houder van een erkenning, die een bureau exploiteert, alsmede zijn aangestelden of lasthebbers die het krachtens dit decreet geregelde toezicht verhinderen</p>	<p>Samen met de mogelijkheid om de erkenning van een bureau in te trekken zorgen deze strafbepalingen ervoor dat de overtreding van de plichten in het decreet en de besluiten gesanc-tioneerd kunnen worden.</p>

### 3.3.3. Besluit

De (levens)loopbaanbegeleiding kan in principe uitgevoerd worden door publieke instellingen, zoals onderwijsinstellingen, VDAB en VIZO en private organisaties en organisaties in de schoot van bedrijfstakingen. Bedrijfstakingen of sectoren kunnen complementair en aanvullend werken door systemen van loopbaanbegeleiding op te richten waarbij zij hun werknemers oriënteren op professioneel en opleidingsvlak. Hierbij dienen we echter wel op te merken dat bedrijfstakingen of sectoren, gezien hun aard en hun kennis van de sector, misschien minder nadruk zullen leggen op sectoroverschrijdende competenties en bij het adviseren van mogelijke professionele of opleidingsprojecten eerder een richting binnen de sector zullen adviseren. Misschien zijn de sectoren eveneens meer gericht op het professionele en minder op de *levens*loopbaan. Toch kan dit systeem complementair werken aan een door de overheid opgezet systeem van (levens)loopbaanbegeleiding.

Of private centra de mogelijkheid krijgen om activiteiten van (levens)loopbaanbegeleiding te mogen verrichten is een vraag die aan de orde is. Alleszins ligt dit in de lijn van een toenemende samenwerking tussen overheid en private sector. Indien men hierover positief beslist, zullen de centra die zich ermee bezig houden aan strenge vereisten moeten voldoen. Het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaams Gewest legt strenge vereisten op aan de bureaus die zich bezighouden met arbeidsbemiddeling. Vele verplichtingen die men aan deze bureaus oplegt, kunnen ook van toepassing zijn op private (levens)loopbaanbegeleidingscentra: het verschaffen van juiste, tijdige en volledige informatie, het behandelen van de kandidaten op objectieve, respectvolle

en niet-discriminerende wijze en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer,...De door de Vlaamse regering opgestelde gedragscode bevat nog talrijke procedureverplichtingen en verplichtingen m.b.t. de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de betrokkenen. Dit geldt eveneens voor de “tekst met rechten” die uit deze gedragscode werd gededuceerd. Deze twee documenten zullen dan ook in het volgende deel aan bod komen.

De erkenningsvoorwaarden voor de centra belast met de (levens)loopbaanbegeleiding kunnen via het decreet van 13 april 1999 geregeld worden of anders in een apart decreet en uitvoeringsbesluit.

De volgende bedenkingen kunnen gemaakt worden:

De personen die private arbeidsbemiddelingsactiviteiten verrichten moeten aan criteria van professionele deskundigheid voldoen. Misschien zijn deze criteria iets te beperkt voor de personen die de (levens)loopbaanbegeleiding zullen verrichten.. De voorwaarden die voor de private arbeidsbemiddelaar worden gesteld houden vooral een opleiding in het personeels- en bedrijfsbeleid in. Misschien is een meer psychologische scholing in het ons voorliggende geval noodzakelijk alsmede een voldoende kennis van de “opleidingsmarkt”. Een goede kennis van de “opleidingsmarkt” lijkt ons ook onontbeerlijk daar deze personen, ook al houden zij zich niet bezig met de certificering van competenties, een inschatting moeten kunnen maken omtrent welke competenties eventueel vatbaar zijn voor deze certificering in een verdere fase. Ook zullen zij verdere opleidingen moeten adviseren indien blijkt dat iemand bepaalde competenties ontbeert om het door hem gewenste professioneel project te verwezenlijken of de door hem gewenste certificering van competenties te bekomen.

Een adviescommissie die zou adviseren omtrent de erkenning van begeleidings- of certificeringscentra vereist een andere samenstelling dan de adviescommissie in het kader van de private arbeidsbemiddeling. Vertegenwoordigers uit de onderwijs- en opleidingwereld dienen immers in ons geval opgenomen te worden.

Het lijkt ook nuttig om een algemeen adviesorgaan op te richten dat het ganse EVC-gebeuren, van (levens)loopbaanbegeleiding tot certificeren van competenties, overkoepelt en de Vlaamse Regering adviseert over alle aspecten die met EVC te maken hebben. In dit adviesorgaan moeten alleszins alle actoren vertegenwoordigd worden die betrokken zijn bij een EVC-procedure.



---

## Hoofdstuk 4. Bescherming van de privacy bij een (levens)loopbaanbegeleidings- en certificeringsprocedure

---

### 4.1. Inleiding

Vaak zijn personen zich niet bewust van het feit dat ze over bepaalde competenties beschikken. Er zal een (zelf)analyse plaatsvinden om die personen tot dat bewustzijn te brengen. Deze hulp speelt zich niet af in een sociaal vacuüm. Ten eerste wordt hier het terrein van de persoonlijke integriteit betreden en ten tweede zijn hier interpersoonlijke relaties in het spel.

De bescherming van de persoonlijke levenssfeer wordt beschermd door artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens<sup>91</sup> en artikel 22 van de Grondwet<sup>92</sup>. Wettelijke en decretale teksten werken deze algemene bepalingen verder uit. Zowel in de algemene gedragscode als de “tekst met rechten” die in het kader van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse gewest werden opgesteld<sup>93</sup> staan elementen ter bescherming van de privacy van de betrokkenen bij de arbeidsbemiddeling. Vele van deze elementen zal men ook moeten naleven in het kader van de (levens)loopbaanbegeleiding, maar ook in het kader van een certificeringsprocedure. Hoewel dit vierde hoofdstuk handelt over de (levens)loopbaanbegeleiding blijven we hier al stilstaan bij de bescherming van de privacy in een certificeringsprocedure.

De wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens<sup>94</sup> bevat eveneens elementen die van belang zijn bij een (levens)loopbaanbegeleidings- en certificeringsprocedure. We bekijken tevens de elementen uit de Franse competentiebalansprocedure die aldaar de bescherming van de privacy van betrokkenen regelen.

### 4.2. Het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse gewest en zijn uitvoeringsbesluiten

Laten we de belangrijkste bepalingen uit dit decreet m.b.t. de bescherming van de privacy eens bekijken<sup>95</sup>.

---

<sup>91</sup> “Eenieder heeft recht op eerbiediging van zijn privéleven, zijn gezinsleven, zijn huis en zijn briefwisseling. Geen inmenging van enig openbaar gezag is toegestaan met betrekking tot de uitoefening van dit recht dan voor zover bij de wet is voorzien en in een democratische samenleving nodig is in het belang van 's lands veiligheid, de openbare veiligheid, of het economisch welzijn van het land, de bescherming van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de gezondheid of de goede zeden, of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen” (Verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, *B.S. 19 augustus 1955, err. B.S. 29 juni 1961*. Hierna “EVRM” genoemd)

<sup>92</sup> “Iedereen heeft recht op eerbiediging van zijn privé-leven en zijn gezinsleven, behoudens in de gevallen en onder de voorwaarde door de wet bepaald”. Het begrip “wet” in art. 8 EVRM en art. 22 G.W. moet in de ruime zin begrepen worden in die zin dat men hier een “algemeen normatieve beslissing van een officieel, democratisch verkozen orgaan” bedoelt

<sup>93</sup> Zie deel II, hoofdstuk 3.3.2.

<sup>94</sup> De wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, *B.S. 18 maart 1993*

<sup>95</sup> De eerste 3 pijltjes verwijzen naar bepalingen uit de algemene gedragscode. De laatste 3 verwijzen naar bepalingen uit de tekst die de rechten van de betrokkenen bevat

- ⇒ Het bureau waarborgt alle verstrekte inlichtingen op vertrouwelijke wijze te behandelen. Informatie omtrent een kandidaat kan slechts aan derden worden doorgegeven na uitdrukkelijke toestemming van de kandidaat.

Verder dient het bureau volgende gedragsregels terzake te respecteren :

- het bureau dient te bewaken dat alle personeelsleden de vertrouwelijkheid van de persoonlijke gegevens bewaken;
  - persoonlijke gegevens moeten in principe verkregen worden van de werknemer zelf; als het bureau het noodzakelijk acht persoonlijke gegevens in te winnen bij derden, dient de werknemer hierover vooraf te worden geïnformeerd en zijn toestemming te verlenen. Dit moet gebeuren door ondertekening van een verklaring waarvan de werknemer de draagwijdte duidelijk kan begrijpen en die minimum volgende vermeldingen bevat : identiteit van de persoon, identiteit van de organisaties of personen, aard van de gegevens, redenen voor opvraging van de gegevens en periode waarin de toestemming zal worden gebruikt. Ingeval in het CV uitdrukkelijk naar een referentiepersoon wordt verwezen, geldt dit als impliciete toestemming van de werknemer;
  - er mogen geen persoonlijke gegevens worden ingewonnen en opgeslagen die niet noodzakelijk zijn voor de opdracht
  - de persoonlijke gegevens dienen te worden bewaard en gecodeerd op een wijze die de werknemer kan begrijpen en die hem geen enkel kenmerk toedichten met een mogelijk discriminerend effect tot gevolg;
  - de werknemer kan ten allen tijde zijn toestemming intrekken om gegevens die tot de persoonlijke levenssfeer behoren op te vragen en te gebruiken.  
Het bureau verbindt er zich toe dossiers met persoonsgegevens slechts bij te houden zolang de kandidaat het wenst of zolang dat nodig is voor de concrete opdracht.  
Het bureau is ertoe gehouden de in het dossier van de opdrachtgever of de werknemer bijgehouden gegevens te corrigeren wanneer de opdrachtgever of de werknemer erom verzoekt.
- ⇒ Het bureau mag medische gegevens slechts inwinnen in de mate dat dit noodzakelijk is om te bepalen of de werknemer in staat is een bepaalde functie uit te oefenen of te voldoen aan de eisen van gezondheid en veiligheid.
- ⇒ Het bureau mag geen genetische testen verrichten of laten verrichten.
- ⇒ Het bureau dient de persoonlijke levenssfeer van de werknemers te eerbiedigen en de gegevens die tot de persoonlijke levenssfeer behoren, enkel op te vragen en te gebruiken met toestemming en in het belang van de werknemer in het kader van zijn professionele inschakeling en met inachtneming van de regelgeving betreffende de verwerking van persoonsgegevens en het vrij verkeer van die gegevens. Hiermee bedoelt men de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens en de wet van 11 december 1998 tot omzetting van de richtlijn 95/46/EG van 24 oktober 1995 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrij verkeer van die gegevens<sup>96</sup>.
- ⇒ Het bureau dient inzage te verlenen aan de opdrachtgever en de werknemers betreffende de over hen opgeslagen gegevens en dient hen, op hun verzoek, na beëindiging van de opdracht een afschrift van hun dossier te bezorgen.
- ⇒ Persoonlijkheidsonderzoeken en psychologische tests kunnen enkel plaatsvinden door of onder verantwoordelijkheid van een psycholoog.

---

<sup>96</sup> Wet van 11 december 1998 tot omzetting van de richtlijn 95/46/EG van 24 oktober 1995 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrij verkeer van die gegevens, *B.S. 3 februari 1999*

Veel van de geschetste bepalingen zijn een uitvloeisel van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens die onlangs gewijzigd werd door de wet van 11 december 1998 tot omzetting van de richtlijn 95/46/EG van 24 oktober 1995 van het Europees Parlement en de Raad. Veel van de geschetste bepalingen komen eveneens in het buitenland aan bod en dan vooral in de Franse regelgeving.

#### **4.3. De wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens**

Het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de arbeidsbemiddeling en de tekst met rechten van de betrokkenen stipuleren uitdrukkelijk dat de wet van 8 december 1992 van toepassing is. Enkele bepalingen uit deze wet, die eveneens in het licht van EVC van belang zijn, werden echter niet expliciet in het decreet, de gedragscode en de tekst met rechten opgenomen. Laten we ze even bekijken:

De verwerking van persoonsgegevens met betrekking tot het ras, de etnische afstamming, het seksueel gedrag of de overtuiging of activiteit op politiek, levensbeschouwelijk of godsdienstig gebied, het lidmaatschap van een vakbond of ziekenfonds is slechts voor de door of krachtens de wet<sup>97</sup> vastgestelde doeleinden toegestaan (art. 6).

De (levens)loopbaanbegeleiding of certificering van competenties is geen doeleinde voorzien door de wet waarvoor de verwerking van die gegevens is toegestaan. Het (levens)loopbaanbegeleidings- of certificeringscentrum zal deze gegevens dus niet mogen verwerken.

Elke persoon die zijn identiteit bewijst, heeft het recht **kennis te krijgen** van de hem betreffende gegevens die in een verwerking zijn opgenomen. Deze mogelijkheid staat echter niet open voor: de verwerking van de persoonsgegevens die anoniem zijn gemaakt met de uitsluitende bedoeling anonieme statistieken op te maken en te verspreiden. Zolang de persoonsgegevens echter nog van individuele aard zijn, blijven de belanghebbenden toegang hebben tot het bestand (art. 9, 10 en 11).

Deze situatie zal zich voordoen wanneer het personeel de gegevens aanwendt om statistieken bij te houden omtrent profiel, leeftijd, verwachtingspatroon van de kandidaten,...Alle verwijzingen naar de specifieke persoon moeten dan echter vermeden worden.

Eenieder is gerechtigd alle onjuiste persoonsgegevens die op hem betrekking hebben kosteloos te doen **verbeteren**. Eenieder is tevens gerechtigd kosteloos de **verwijdering van of het verbod** op de aanwending van alle hem betreffende persoonsgegevens te bekomen die gelet op het doel van de verwerking, onvolledig of niet terzake dienend zijn, of waarvan de registratie, de mededeling of de bewaring verboden zijn, of die na verloop van de toegestane duur zijn bewaard (art. 12).

Zoals reeds gezegd dienen de bewaarde gegevens in verband te staan met de doelstelling van EVC en ook enkel verwerkt te worden binnen de gegeven doelstelling. Elementen die hier geen betrekking op hebben, maar die toch opgeslagen werden, kan men op aanvraag laten verwijderen. In de Franse competentiebalansprocedure mogen de gegevens slechts een bepaalde tijd bijgehouden worden. In dit geval zou de betrokken kandidaat eveneens het verbod van aanwending en/of de verwijdering ervan kunnen aanvragen bij de overschrijding van deze termijn.

---

<sup>97</sup> Ook hier dient men “wet” in ruime zin te begrijpen

#### **4.4. Elementen uit de Franse competentiebalansprocedure**

In Frankrijk heeft men op talrijke momenten van de competentiebalansprocedure beschermingsmechanismen voorzien ter bescherming van de privacy van de betrokkene.

##### **4.4.1. Algemeen**

In de eerste plaats kan men een competentiebalans enkel verwezenlijken met instemming van de werknemer. Deze kan nooit gedwongen worden. De wet stelt duidelijk dat de weigering van een werknemer om in te stemmen met een competentiebalans geen fout uitmaakt, noch een motief om te ontslaan. De gevraagde informatie aan de begunstigde van een competentiebalans moet een direct en noodzakelijk verband vertonen met de doelstelling van een competentiebalans<sup>98</sup>. De belangrijkste bepaling is diegene die stelt dat de gedetailleerde resultaten en het synthesesdocument enkel bestemd zijn voor de begunstigde. Deze mag men enkel meedelen aan een derde met toestemming van de begunstigde. De personen die belast zijn met het verwezenlijken en het bewaren van de balansen zijn onderworpen aan regels betreffende het beroepsgeheim zoals deze in het Franse strafwetboek geponeerd zijn. Dit wil nog eens zeggen dat de resultaten en documenten van de procedure niet zonder toestemming van de begunstigde mogen meegedeeld worden aan derden. Bij de overtreding van deze bepalingen, volgt een strafsancie.

##### **4.4.2. Tijdens de procedure**

Zoals we in hoofdstuk 3.2.5. c) zagen dient de procedure in 3 fasen te verlopen. In de Franse regelgeving staat duidelijk dat de acties die plaatsvinden binnen deze drie fasen individueel moeten plaatsvinden, maar dat sommige acties tijdens de onderzoeksfase op collectieve wijze dienen plaats te vinden op voorwaarde dat ze geen inbreuk plegen op het privé-leven van de begunstigden

De procedure moet eindigen met het presenteren van het synthesesdocument aan de begunstigde. Buiten het synthesesdocument is het orgaan belast met het verwezenlijken van de balansen gehouden om de conclusies van de competentiebalans mede te delen aan de begunstigde.

Het synthesesdocument mag enkel de volgende inlichtingen bevatten:

- omstandigheden van de competentiebalans
- competenties en geschiktheden van de begunstigde met het oog op de vooropgestelde evolutieperspectieven
- constitutieve elementen voor een “projet professionnel” en desgevallend een “projet de formation”

##### **4.4.3. Verplichtingen opgelegd aan de organisaties belast met het verwezenlijken van de competentiebalans**

In de Franse regelgeving staat geschreven dat deze organismen gehouden zijn om betrouwbare methoden en technieken te gebruiken bij het verwezenlijken van de competentiebalansen. Deze technieken worden bewerkstelligd door gekwalificeerd personen

---

<sup>98</sup> Deze doelstelling is volgens artikel L. 900-2 van de Franse arbeidscodex de volgende: “de werknemers en werkzoekenden een mogelijkheid bieden om hun professionele en persoonlijke competenties te analyseren, alsook hun bekwaamheden en motivaties met als doel een professioneel project uit te stippelen en desgevallend een opleidingsprogramma”

rekening houdend met de bepalingen van art. R. 900-1 tot R. 900-3 van de Franse arbeidscodex.

De organisatie vernietigt dadelijk de opgestelde documenten bij de verwezenlijking van een competentiebalans behalve bij een schriftelijke aanvraag van de begunstigde op grond van de noodzaak van een vervolg aan zijn situatie. In dit geval houdt men de documenten niet langer dan één jaar bij.

Zoals we reeds eerder zagen kan het organisme, bij miskenning van de regelgeving omtrent de privacy van de betrokkene, gestraft worden via administratieve, contractuele, buiten-contractuele en strafrechtelijke sancties<sup>99</sup>.

#### **4.5. Elementen uit het NVQ-systeem van Groot-Brittannië: de NVQ Code of Practice**

In hoofdstuk 5.5. bespreken we de belangrijkste regelgeving omtrent het NVQ-systeem in Groot-Brittannië. Hieronder lichten we de aldaar vermelde regels toe in het kader van de bescherming van de privacy. Voor een verdere en uitgebreidere lezing verwijzen we graag naar het vermelde hoofdstuk.

De “Qualification and Curriculum Authority” (QCA ) publiceerde in september 2000 een document “Arrangements for the statutory regulation of external qualifications in England, Wales and Northern Ireland” waarin zij uiteenzette aan welke karakteristieken een kwalificatie moet voldoen om opgenomen te worden in het nationaal kwalificatie-raamwerk. De NVQ Code of Practice, die enkel nog maar als ontwerptekst bestaat, specificiert aan welke kwaliteitsvereisten de “Awarding bodies” en hun “Approved Centres” dienen te voldoen. Deze organen zijn verantwoordelijk voor het verzekeren dat hun management, administratie, assessment en kwaliteit van de NVQ’s die zij uitreiken voldoen aan de regelgeving uit de NVQ Code of Practice. Kwaliteit, consistentie, accuraatheid zijn een rode lijn doorheen deze NVQ Code of Practice.

De NVQ Code of Practice regelt vooral de wijze waarop de assessmentcentra moeten werken. Vele procedureregels hebben niet rechtstreeks betrekking op de privacy van de betrokkenen, maar dragen er wel toe bij. Een assessmentcentrum moet er bijvoorbeeld voor zorgen dat zij “internal verifiers” in dienst heeft die controleren of kandidaten, eerlijk en fair worden assessed. Voldoende competente en gekwalificeerde assessoren en internal verifiers moeten aanwezig zijn in het centrum. De kandidaten stellen ook samen met het centrum een assessmentplan op dat regelmatig kan herzien worden in de loop van de procedure. De NVQ Code of Practice stelt hiervoor regelmatige contacten tussen de kandidaat en het centrum voorop. In vergelijking met de Franse competentiebalansprocedure houdt men de gegevens van de kandidaten en de resultaten van het assessment accuraat bij. De idee die hier achter schuil gaat is erin gelegen dat men zo tot consistente en faire assessments wil komen. Assessoren hebben op deze manier een referentie-en vergelijkingspunt bij volgende assessments. Zowel internal als external verifiers kunnen op deze manier nagaan of de assessments wel degelijk eerlijk, fair en consistent gebeuren. Het centrum is verplicht corrigerende maatregelen te nemen indien deze laatsten een gebrek aan het licht brengen.

---

<sup>99</sup> Zie deel II, hoofdstuk 3.2.9.

## **4.6. Belcert legt verplichtingen op aan “instellingen die personen certificeren”**

### 4.6.1. Inleiding

Vele van de in dit hoofdstuk vermelde regels ter bescherming van de privacy van betrokkenen gelden zowel voor begeleidings-als ertificeringscentra. De regels die Belcert oplegt, gelden enkel voor “instellingen die personen certificeren”. Bij een erkennings- en certificerings-procedure gaat men, in vergelijking met een (levens)loopbaanbegeleidingsprocedure, nog een stap verder in het screenen van de kandidaten. Via allerlei mogelijke technieken, zoals portfolio, proeve van bekwaamheid, assessment op de werkvloer dient de kandidaat welbepaalde competenties aan te tonen en doet de instelling of het centrum een uitspraak over het al dan niet bezitten van die competenties. Deze uitspraak, of erkenning, kan resulteren in een certificaat dat een autonome waarde heeft of dat recht geeft op vrijstellingen of studieduurverkortingen binnen een onderwijsprogramma of opleiding. Deze certificatie van personen vereist nog bijzondere beschermingsmaatregelen.

Belcert is het Belgische accreditatiesysteem voor instellingen die producten, kwaliteitssystemen en **personen** certificeren<sup>100</sup>. Belcert accrediteert m.a.w. instellingen die producten, kwaliteitssystemen of personen certificeren.

In het licht van EVC dienen we enkel te kijken naar de accreditatie van certificatie-instellingen van personen. Een accreditatie is de officiële erkenning van de technische bekwaamheid van een certificatie-instelling en van de objectiviteit waarmee zij haar beslissing neemt. Een accreditatiebureau “personen” staat in voor de behandeling van de accreditatiedossiers met betrekking tot de certificatie van instellingen die personen certificeren. Dit bureau gaat na of de instellingen personen certificeren conform de eisen van norm NBN EN 45013. Voldoet een instelling die personen certificeert aan de norm, dan wordt zij geaccrediteerd door het Belcert-accrediteerbureau. Men is momenteel bezig met de herziening van de norm NBN EN 45013. We bespreken hier reeds de (officieuze) nieuwe versie die onder draftversie beschikbaar is onder de benaming ISO/IEC CD 17024<sup>101</sup>.

Het is belangrijk om aan te stippen dat de gemeenschappen en gewesten vertegenwoordigd zijn in het bureau “personen”.

In 1998 trad Belcert toe tot het Multilateral Agreement (MLA) van de European co-operation for Accreditation (EA) en in 1999 trad Belcert eveneens toe tot het MLA van het International Accreditation forum (IAF), wat praktisch voor gevolg geeft dat certificaten van de certificatie-instellingen, onder dekking van een Belcert accreditatie, mondiaal erkend worden.

De norm bevat regels die er vooral voor moeten zorgen dat de certificering van kandidaten objectief en eerlijk verloopt. Een groot deel van de regels moet er ook voor zorgen dat de privacy van de kandidaat gerespecteerd wordt. Voor we de meest relevante bepalingen m.b.t. een EVC-procedure bekijken, is het van belang om te duiden wat de norm ISO/IEC CD 17024 onder “certificering” verstaat. “Certificering” wordt gedefinieerd als “schriftelijke verklaring of document van een instelling waarin de competentie van een persoon wordt bevestigd”. Vanaf het moment dat er een assessment van de verworven competenties plaatsvindt, vanaf

---

<sup>100</sup> Het systeem werd opgericht bij koninklijk besluit van 6 september 1993 tot oprichting van het Belcert-accrediteersysteem, *B.S. 14 oktober 1994*.

<sup>101</sup> Deze versie werd opgesteld in de Engelse taal zodat wij genoodzaakt zijn om zelf in de vertaling te voorzien

het moment dat de competenties beoordeeld en erkend worden op basis van een standaard en dit op papier wordt gezet is er reeds sprake van certificering in de zin van de norm ISO/IEC CD 17024.

#### 4.6.2. Zijn de Vlaamse overheid of de sectoren verplicht om te werken met door “Belcert” geaccrediteerde certificeringsinstellingen?

Als de Vlaamse overheid instellingen die personen gaan certificeren met betrekking tot hun competenties gaat erkennen, is zij dan verplicht om enkel deze instellingen te erkennen of te accrediteren die certificeren volgens de door Belcert gebruikte norm ISO/IEC CD 17024? Is de Vlaamse overheid verplicht om enkel die certificeringsinstellingen aan te duiden die door Belcert, de accrediteringsautoriteit die werkzaam is in de schoot van het federale ministerie van economische zaken, geaccrediteerd zijn<sup>102</sup>?

Het antwoord op beide vragen is ontkennend daar er geen juridische dwingende bepaling bestaat, noch vanuit de Europese noch vanuit de federale regelgever, die deze werkwijze voorschrijft. Het valt binnen de bevoegdheid van de Vlaamse overheid om certificeringsinstellingen te erkennen die niet te werk gaan volgens de door Belcert gebruikte norm ISO/IEC CD 17024. De Vlaamse overheid kan autonoom certificeringsinstellingen erkennen die bij de certificering van personen volgens andere criteria tewerk gaan dan deze die uiteengezet staan in de ISO/IEC-norm.

Het feit dat Belcert is toegetreden tot overkoepelende internationale en Europese accrediteringsystemen heeft echter wel tot gevolg dat de certificaten die een bepaalde eigenschap van personen certificeren, in ons geval de competenties van een bepaalde persoon, een grote feitelijke waarde of m.a.w. een groot feitelijk civiel effect hebben in binnen- en buitenland indien het certificaat is uitgereikt door een instelling die door Belcert is geaccrediteerd. Dit houdt in dat men weet dat de certificeringsinstelling de persoon heeft gecertificeerd met inachtneming van de bepalingen uit de norm ISO/IEC CD 17024. Eveneens belangrijk is het gegeven dat het accreditatiebureau van de certificatie-instellingen voor de certificatie van personen vertegenwoordigers van de Vlaamse gemeenschap en het Vlaams gewest omvat.

In sommige sectoren is men verplicht om te werken via certificaten uitgereikt door een door Belcert geaccrediteerde certificeringsinstelling. Een voorbeeld hiervan is de sector van de elektrotechniek. Cenelec is de organisatie die voor de sector van de elektrotechniek op Europees niveau o.a. standaarden opstelt waaraan personen moeten voldoen die werken met bepaalde elektrotechnische apparaten of systemen. Cenelec is bovendien officieel erkend door de Europese commissie in richtlijn 83/189/EEC als de organisatie die op het gebied van de elektrotechniek de standaarden uitschrijft<sup>103</sup>.

Wanneer Cenelec nu standaarden opstelt waaraan werknemers moeten voldoen indien zij werken met bepaalde elektrotechnische apparaten of systemen, dan verplicht zij dat enkel onafhankelijke certificeringsinstellingen die werken volgens de methoden zoals beschreven in

---

<sup>102</sup> Het lijkt erop dat het federale ministerie van economische zaken zich bevoegd acht op basis van artikel 6, §1, VI, 2° van de Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, *B.S. 15 augustus 1980 (BWHI)*. Dit artikel stelt dat het economisch beleid in beginsel tot de bevoegdheid van de Gewesten behoort, maar dat de federale overheid bevoegd blijft voor “de bescherming van de verbruiker” waar onder dient verstaan te worden “normen betreffende de veiligheid en de kwaliteit van producten en diensten” (*Parl.St., Kamer, BZ 1988, nr. 516/6, 127.*)

<sup>103</sup> Zie [www.cenelec.org](http://www.cenelec.org)

de norm EN 45013 deze personen mogen certificeren<sup>104</sup>. Belcert baseert zich eveneens op deze norm om na te gaan of een certificeringsinstelling een accreditatie kan verwerven.

De sectoren uit de verschillende lidstaten wiens bedrijvigheid zich situeert op het gebied van elektrotechniek, hebben zich verbonden om enkel die personen in dienst te nemen die gecertificeerd zijn door instellingen die een Belcertaccreditatie.

Dit voorbeeld toont aan dat er in bepaalde sectoren wel een verplichting bestaat om te werken met certificeringsinstellingen die de Europese normen, die ook gehanteerd worden door Belcert, te volgen.

#### 4.6.3. De norm ISO/IEC CD 17024 bevat relevante bepalingen voor het gebruik van EVC

Laten we nu eens de belangrijkste bepalingen uit deze norm bekijken. De nummering komt overeen met de nummering uit de norm.

### **“4. Vereisten voor certificatie-instellingen**

#### **4.1 Certificatie-instelling**

*4.1.1. De doelstellingen en procedures van de certificatie-instelling en haar administratie mogen geen discriminatie inhouden (niet gebaseerd zijn op geslacht, leeftijd, ras, geloof, nationaliteit, enz.) en moeten in overeenstemming zijn met de toepasselijke wetten. De certificatie-instelling mag geen procedures gebruiken die de toegang voor kandidaten belemmeren of verhinderen op andere gronden dan diegenen die in deze norm worden voorzien.*

Als toegangsvereiste kan wel een bepaalde opleiding of werkervaring voorzien worden (zie 6.2.2. a)

*4.1.3. De toegang tot de certificatie mag niet beperkt worden d.m.v. buitensporige financiële of andere beperkende voorwaarden of op basis van het lidmaatschap van een vereniging of groep. Toch mag het volgen van een erkende opleiding een pre-kwalificatie zijn om tot certificatie te kunnen overgaan.*

*4.1.5. De criteria waartegen de competenties van een kandidaat worden afgemeten zijn deze die door de certificatie-instelling worden gedefinieerd in overeenstemming met certificatiestandaarden en normatieve documenten.*

Het certificerend orgaan moet aangeven welke standaarden zij gebruikt ter certificering van de kandidaat. De norm ISO/IEC CD 17024 legt geen voorwaarden op i.v.m. de standaarden zoals de beroepsprofielen van de Serv, de opleidingsstandaarden uit het onderwijs,.....

---

<sup>104</sup> Zie hiervoor de drafversie van de norm CEN/TC 182/ WG 4 N 55 die de competenties bevat waaraan personen of bedrijven die werken met koelsystemen en warmtepompen moeten voldoen. In deze norm staat vermeld dat deze personen enkel mogen gecertificeerd worden door instellingen die certificeren volgens de norm EN 45013, die zoals reeds gezegd zal wijzigen in ISO/IEC CD 17024.



## **4.2. Organisatiestructuur**

### *4.2.2. De certificatie-instelling dient:*

- a) onafhankelijk en onpartijdig te zijn in relatie tot de kandidaten, gecertificeerde personen, hun werkgever en klanten en dient alle mogelijke stappen te ondernemen om elke onethische operatie uit te sluiten (...)*
- f) te verzekeren dat elke certificatiebeslissing uitgevoerd wordt door personen verschillend van diegenen die de examinering uitvoerden*
- g) een beleid en procedures te voorzien die een onderscheid maken tussen het certificeren van personen en andere activiteiten (...)*

Ook in Frankrijk werd in een gelijkaardige formulering voorzien m.b.t. de organisaties die een competentiebalans verwezenlijken. Zij moeten beschikken over een geïdentificeerde structuur uitsluitend bestemd voor het verwezenlijken van competentiebalans<sup>105</sup>.

Belangrijk echter om aan te stippen is het feit dat in de Franse competentiebalansprocedure niet echt sprake is van certificering. “certificering” wordt door de norm ISO/IEC CD 17024 immers gedefinieerd als “schriftelijke verklaring of document van een instelling waarin de competentie van een persoon wordt bevestigd”

- j) een certificatie-instelling mag opleiding aanbieden, maar dient duidelijk aan te tonen hoe er onderscheid wordt gemaakt tussen opleiding en examinering om zo vertrouwelijkheid, objectiviteit en onafhankelijkheid te waarborgen*
- k) een beleid en procedures uit te tekenen m.b.t. het oplossen van beroepen en klachten ontvangen van kandidaten, gecertificeerde personen en hun werkgevers en andere partijen omtrent het certificeringsproces, de kwalificatiecriteria en de performantie van gecertificeerde personen*

## **4.6. Vertrouwelijkheid**

*4.6.2. Behalve in de gevallen vereist door deze internationale standaard of de wet, mag de informatie die verworven wordt gedurende de certificeringsactiviteit m.b.t. een specifieke kandidaat of gecertificeerd persoon niet aan een derde persoon worden doorgespeeld zonder de schriftelijke toestemming van de respectievelijke persoon. Wanneer de wet de verschaffing van informatie aan derden voorschrijft, dient de kandidaat of gecertificeerd persoon op voorhand geïnformeerd te worden omtrent de verschaft informatie.*

## **5. Vereisten voor het personeel van certificatie-instellingen**

### **5.1. Algemene bepalingen**

*5.1.2. De certificatie-instelling zal haar personeel (intern of extern) een contract of ander document laten tekenen waarbij het personeel zichzelf verbindt om de door de certificatie-instelling gedefinieerde regels, inclusief deze met betrekking tot de vertrouwelijkheid, de onafhankelijkheid t.a.v. commerciële en andere belangen, het hebben van enige vroegere of huidige link met de personen die geëxamineerd worden waarbij de onafhankelijkheid in het gedrang zou kunnen komen*

---

<sup>105</sup> Zie deel II, hoofdstuk 3.2.6.

## **5.2. Bijkomende criteria voor examinatoren**

- a) *vrij zijn van elk belang zodat zij onpartijdige en niet-discriminatoire oordelen (assessments) kunnen vellen; meer in het bijzonder mogen examinatoren niet hebben deelgenomen aan de opleiding of coaching van de persoon m.h.o. de examinering.*

## **6. Het certificatieproces**

### **6.1. Informatie over het certificeren**

*6.1.1. De verzamelde informatie tijdens het verloop van het examinerings- en certificeringsproces zal met de gepaste vertrouwelijkheid behandeld worden door de certificatie-instelling. De procedures van deze instelling dienen te verzekeren dat persoonlijke gegevens, certificaten of andere informatie omtrent kwalificaties, werkervaring enz. niet zal gebruikt worden om de examinering op zich te beïnvloeden; deze zijn enkel relevant als toelatingsvereiste*

### **6.2. Voorbereiding voor het examen**

*6.2.1. De procedure van de certificatie-instelling zal verzekeren dat de persoonlijke gegevens en certificaten de examinering niet beïnvloeden*

*6.2.2. Vooraleer tot examinering over te gaan zal de certificatie-instelling nagaan of*

- a) *de kandidaat de vereiste opleiding en ervaring heeft, waar vereist, als toelatingsvoorwaarde tot het examen*

### **6.5. Beslissing tot certificering**

*6.5.1. De beslissing tot certificering van een kandidaat dient te gebeuren op basis van de verzamelde informatie tijdens het certificatieproces. Zij die beslissen over certificatie mogen niet hebben deelgenomen aan de examinering of opleiding van de kandidaat*

De visie die achter deze bepaling steekt, alsook achter de bepaling uit punt 4.2.2. f), is duidelijk. Zij die uiteindelijk het certificaat uitreiken, moeten een objectief oordeel kunnen vellen, vrij van elk vooroordeel. Examinatoren, assessoren, opleiders, portfolio-begeleiders,...mogen niet de uiteindelijke beslissing tot certificering vellen. Deze regel komt duidelijk naar voren in de Franse wetgeving en in het geschetste Nederlandse model.

Zoals we in hoofdstuk 5.4.4. zullen zien, heeft het Franse Nationale Onderwijs sinds september 1994 in alle academies bepaalde modaliteiten geïntroduceerd die de toegang en het verloop van de VAP-procedure moeten vergemakkelijken.

Eén van de elementen bestaat erin dat de scholen begeleiding kunnen voorstellen aan een potentiële kandidaat. Deze begeleider geeft de kandidaat raad bij het uitdenken van zijn valideringsproject. In het document van het Nationaal Onderwijs staat echter in duidelijke bewoordingen dat “de begeleiders geen enkele relatie hebben met de juryleden. Indien de beslissing van de jury negatief is, dan kan de kandidaat de begeleiders niet verantwoordelijk stellen.”

Ook in de beschrijving die het Nederlandse Cinop<sup>106</sup> geeft van de wijze waarop een EVC-procedure er moet uitzien, wordt omwille van de objectiviteit een strikt onderscheid gemaakt tussen de eventuele portfoliobegeleider, de beoordelaar van de proeve van bekwaamheid, het werk op de werkvloer of het portfolio (die hier enkel nagaat of de aangeleverde bewijzen voldoende zijn voor advisering over vrijstelling/certificering) en de examencommissie van het regionaal opleidingscentrum of de particuliere instelling die uiteindelijk een definitief besluit vellen op grond van de portfolio, het advies van de portfoliobegeleider en het advies van de beoordelaar. Cinop wijst er eveneens op dat het advies van de beoordelaar bij voorkeur wordt besproken met een collega omwille van de intersubjectiviteit.

---

<sup>106</sup> M. VAN VESSEM (CINOP), *Modelbeschrijving Erkennen van competenties* (tekst in het kader van de internationale studiedag van 28 juni 2001). Zie deel II, hoofdstuk 5.3.2. b)

---

## Hoofdstuk 5. Certificering van competenties

---

### 5.1. Een EVC-certificaat en de rechtsgevolgen

#### 5.1.1. Certificering binnen een formele onderwijscontext of daarbuiten?

Bij de bestudering van de buitenlandse systemen zullen we zien dat een EVC-procedure dikwijls ingebed is in het formele onderwijssysteem en de onderwijsstructuren. Bovendien maakt men vaak gebruik van uniforme standaarden die ook in het formele onderwijs gehanteerd worden. De systemen uit Groot-Brittannië en Finland zijn hier het grote voorbeeld van. Maar ook deze in Nederland en Frankrijk. In Nederland wordt wel aan de sociale partners gevraagd EVC-procedures uit te werken in CAO's, maar ook daar zitten de sectorale opleidingen vaak ingebed in de nationale onderwijskwalificatiestructuur. In Frankrijk bezit men, naast het VAP-systeem, certificeringssystemen die los staan van het formele onderwijs. Het ministerie van werkgelegenheid en solidariteit evenals de sectoren hebben er hun eigen certificaten. De sectoren gebruiken deze vooral voor een verlonings- en functieclassificatiesysteem. We zullen zien dat de overheid met het nieuwe VAE-wetsontwerp probeert toenadering te brengen tussen de verschillende certificaten<sup>107</sup>.

Een EVC-procedure kan in het algemeen op verschillende wijze gestalte krijgen.

Ofwel gebeurt zij in het kader van het formele onderwijs. EVC kan er dan gebruikt worden bij het verlenen van toegang en/of vrijstellingen binnen een onderwijsprogramma waarbij uiteindelijk een diploma behaald wordt. Het zou zelfs kunnen dat een kandidaat via EVC ineens een diploma verwerft zonder bijkomende opleiding omdat uit zijn ervaringen op de werkvloer of in zijn vrije tijd blijkt dat hij over alle competenties beschikt<sup>108</sup>. Het onderwijsveld zou via EVC ook autonome certificaten kunnen afleveren die verkregen worden zonder opleiding te volgen, maar louter het bewijs leveren dat over bepaalde competenties beschikt wordt. Het gaat hier dan niet over een diploma.

Maar een EVC-procedure kan aan de andere kant ook plaatsvinden buiten het formele onderwijs om. Wanneer publieke of private centra of sectorale initiatieven de mogelijkheid krijgen om een certificeringsprocedure uit te voeren, zal er eveneens een "certificaat" uit de bus komen. Ook dit certificaat kan in principe bekomen worden na het volgen van een opleiding (gevolgd buiten het formele onderwijs) of zonder het volgen van opleiding.

Het resultaat van deze verschillende vormen van EVC hebben op het gebied van de rechtsgevolgen echter niet dezelfde draagwijdte. Een diploma uitgereikt onder voogdij van het ministerie van onderwijs en een certificaat uitgereikt onder voogdij van het ministerie van arbeid en tewerkstelling of uitgereikt door de bedrijfstakken hebben een verschillende juridische draagwijdte. Ook een certificaat (geen diploma) uitgereikt door een onderwijsinstelling heeft niet dezelfde juridische waarde als een door haar uitgereikt diploma. Hieronder zullen we dit aan de hand van twee voorbeelden weergeven.

---

<sup>107</sup> Zie deel II, hoofdstuk 5.4.6.

<sup>108</sup> Deze mogelijkheid zal ook in Frankrijk worden geboden door het nieuwe "VAE-wetsontwerp" (zie deel II, hoofdstuk 5.4.6.)

### 5.1.2. Een diploma en een certificaat hebben niet dezelfde rechtsgevolgen

Zoals hierboven aangegeven, kan een EVC-procedure onder verschillende vormen plaatsvinden, maar de juridische draagwijdte van de uitkomst van dergelijke procedures hangt af van het kader waarin deze procedure plaatsvindt. Aan de hand van twee voorbeelden willen we deze verschillende juridische draagwijdte illustreren.

#### a) *De federale regelgever is bevoegd voor “gereguleerde beroepen” : vaak is een formeel onderwijsdiploma vereist*

De regels over de toegang tot een beroep en de bescherming van de beroepstitels vallen, volgens de Raad van State, onder de noemer van de vestigingsvoorwaarden, ongeacht of het gereguleerd beroep als zelfstandige, dan wel in dienstverband wordt uitgeoefend. De bevoegdheid voor de vestigingsvoorwaarden komt op grond van artikel 6, par.1, VI, laatste lid, 6° van de bijzondere wet op de hervorming van de instellingen van 8 augustus 1980<sup>109</sup> aan de federale wetgever toe<sup>110</sup>. Veelal vereist men hiervoor echter een *formeel onderwijsdiploma*<sup>111</sup>.

---

<sup>109</sup> Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, *B.S. 15 augustus 1980. (zie ook deel III)*

<sup>110</sup> Zie o.a. K 89-90, 965/3 en K 93-94, 1520/2 NN zoals geciteerd in J. VELAERS, *De Grondwet en de Raad van State, Afdeling wetgeving: vijftig jaar adviezen aan wetgevende vergaderingen, in het licht van de rechtspraak van het Arbitragehof*, Maklu, Antwerpen, 401 en 402.

<sup>111</sup> Gereguleerde beroepen staan ook open voor houders van buitenlandse diploma's. Hier dient men een onderscheid te maken tussen houders van een “internationaal (niet-E.U.)” diploma en houders van een diploma behaald in een lidstaat van de E.U., een “Europees” diploma.

#### 1. “Internationaal” diploma

Wie niet over het vereiste diploma, maar wel over een buitenlands diploma (niet-E.U) beschikt, kan vragen dat de gelijkwaardigheid daarvan wordt erkend met het Belgische diploma. Deze erkenning gebeurt overeenkomstig de procedure vastgelegd in het Besluit van de Vlaamse Regering van 14 oktober 1992, *B.S. 31 december 1992* en het Besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997, *B.S. 5 september 1997*.

#### 2. “Europees” diploma

De Raad van de Europese Unie heeft 2 belangrijke richtlijnen uitgevaardigd met betrekking tot de gelijkwaardigverklaring van diploma's die in een andere lidstaat toegang verlenen tot een beroep als zelfstandige of loontrekkende.

*2.1. De algemene richtlijnen van 21 december 1988 betreffende een algemeen stelsel van erkenning van hoger-onderwijsdiploma's waarmee beroepsopleidingen van tenminste drie jaar worden afgesloten (Richtlijn 89/48/EEG) en 18 juni 1992 betreffende een tweede algemeen stelsel van erkenning van beroepsopleidingen, ter aanvulling van richtlijn 89/48/EEG (92/51/EEG)*

De richtlijn van 21 december 1988 behelst de erkenning van hoger-onderwijsdiploma's waarmee beroepsopleidingen van ten minste 3 jaar wordt afgesloten. De richtlijn van 18 juni 1992 is een aanvulling op de richtlijn van 1988 en behelst de onderwijsrichtingen waarvan de opleidingsduur minder dan 3 jaar hoger onderwijs is. De richtlijnen bepalen dat elke unieonderdaan die op grond van zijn diploma in het land waar het diploma is uitgereikt tot een bepaald beroep wordt toegelaten, ook in alle andere lidstaten tot de overeenkomstige beroepsactiviteiten wordt toegelaten<sup>111</sup>. De ontvangende lidstaat mag nog wel:

- Beroepservaring laten aantonen indien de opleiding in de zendstaat ten miste één jaar korter was
- een onderzoek instellen naar duur en inhoud van de opleiding
- aanvullend examen opleggen
- aanvullende stage opleggen

Elke lidstaat heeft zijn interne wetgeving aan deze richtlijn moeten aanpassen. In plaats van opleidingen op elkaar af te stemmen is men dus uitgegaan van het vermoeden van gelijkwaardigheid en vergelijkbaarheid van opleidingen in de verschillende lidstaten.

#### *2.2. Aparte richtlijnen voor bepaalde beroepen*

Belangrijk om te vermelden is het feit dat voor bepaalde beroepen aparte richtlijnen bestaan die afwijken van de hierboven geschetste richtlijnen. Via deze aparte richtlijnen heeft men de opleidingen geharmoniseerd. Zo heeft men via richtlijnen de studies van arts, architecten, vervoerders, advocaten,

De gemeenschappen zijn wel bevoegd om de inhoud van de diverse opleidingsprogramma's te bepalen. Zij kunnen echter niet opleggen dat een bepaalde opleiding vereist is om een beroep te kunnen uitoefenen<sup>112</sup>. Evenmin zullen zij kunnen opleggen dat een bepaald "competentiecertificaat" recht geeft op de uitoefening van een bepaald beroep.

In het kader van de vrijheid van vestiging verplicht de Europese rechtspraak de lidstaten echter rekening te houden met de "relevante ervaring" van een persoon die in een lidstaat wil toegelaten worden tot een beroep. Het Hof van Justitie schoof immers in het arrest "Hocsman"<sup>113</sup> van 14 september 2000, als antwoord op een prejudiciële vraag van een Franse rechter, de volgende interpretatie van het artikel 43 EG-verdrag (de vrijheid van vestiging) naar voor: "Wanneer in een situatie die niet onder een richtlijn inzake de onderlinge erkenning van diploma's valt, een gemeenschapsonderdaan verzoekt om toelating tot een beroep dat naar nationaal recht slechts toegankelijk is voor degene die over een diploma, een beroepskwalificatie of praktijkervaring beschikt, moeten de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaat rekening houden met alle diploma's, certificaten en andere titels *alsmede met de relevante ervaring van de betrokkene*, door de uit die titels en ervaring blijkende bekwaamheden te vergelijken met de door de nationale wettelijke regeling verlangde kennis en bekwaamheden".

Uit de lezing van deze overweging en de feiten die ten grondslag liggen aan de zaak "Hocsman" kan men afleiden dat een lidstaat die als toelatingsvoorwaarde tot een beroep enkel diplomavooraarden stelt, toch naar de relevante ervaring van de betrokkene dient te kijken. Deze uitspraak moet echter in Europees verband bekeken worden in die zin dat alle unieonderdanen op gelijke wijze toegang moeten krijgen tot een beroep. In dit geval had Hocsman de Spaanse nationaliteit verworven en kon hij in Spanje het beroep van arts uitoefenen, waardoor hij niet verhinderd mocht worden om het overeenkomstige beroep in Frankrijk uit te oefenen. De uitspraak leidt er niet automatisch toe dat lidstaten ook voor hun eigen onderdanen steeds de relevante beroepservaring verplichtend in overweging moeten nemen bij de toegang tot beroepen. In een voetnoot willen we de concrete feiten even schetsen.<sup>114</sup>

---

kappers,...geharmoniseerd. Het diploma wordt automatisch erkend voor zover het in overeenstemming met de bepalingen van de richtlijn terzake is uitgereikt.

<sup>112</sup> F 83-84, 153/2, NA zoals geciteerd in J. VELAERS, *De Grondwet en de Raad van State, Afdeling wetgeving: vijftig jaar adviezen aan wetgevende vergaderingen, in het licht van de rechtspraak van het Arbitragehof*, Maklu, Antwerpen, 402.

<sup>113</sup> Zaak C-238/98

<sup>114</sup> Hocsman, van Argentijnse afkomst, was houder van een in 1976 uitgereikt Argentijns diploma van doctor Barcelona. In 1986 verkreeg hij de Spaanse nationaliteit en in 1998 werd hij Frans staatsburger. In 1980 erkenden de Spaanse autoriteiten het Argentijns diploma van Hocsman als gelijkwaardig aan het Spaanse licentiaatsdiploma in de genees- en heelkunde, zodat hij in Spanje de geneeskunst kon uitoefenen en er een specialistenopleiding kon volgen.

Nadat hij in 1990 naar Frankrijk was verhuisd, oefende hij daar als specialist urologische chirurgie de functie van attaché of geassocieerd assistent uit in verschillende Franse ziekenhuizen. Hocsman verzocht de Franse autoriteiten herhaaldelijk om inschrijving bij de nationale orde van geneesheren, zodat hij in Frankrijk de geneeskunde zou kunnen uitoefenen. Dit werd geweigerd omdat zijn Argentijns diploma hem niet het recht verleende in Frankrijk de geneeskunde uit te oefenen.

Hocsman acht het tegenstrijdig dat hij sinds jaren legaal de functie van uroloog uitoefent in verschillende Franse ziekenhuizen en dat tegelijkertijd zijn aanvraag tot inschrijving bij de nationale orde der geneesheren word geweigerd. Bovendien wijst hij erop dat zijn Argentijns diploma in Spanje wel gelijkwaardig werd verklaard.

Met betrekking tot de toegang tot en de uitoefening van de werkzaamheden van arts bestaat de richtlijn 93/16 die stelt dat een lidstaat aan een diploma, certificaat of andere titel die is uitgereikt, met inachtneming

## b) Werving en selectie van ambtenaren

### 1. De Vlaamse regering bezit slechts een *relatieve autonomie* wat betreft de werving en selectie van ambtenaren in haar administratie en instellingen

Het statuut van het rijks personeel werd oorspronkelijk vastgesteld door het K.B. van 2 oktober 1937 tot vaststelling van het statuut van het rijks personeel<sup>115</sup> en werd sedertdien door tientallen besluiten grondig gewijzigd en aangevuld. Kandidaten moesten in het bezit zijn van een diploma of getuigschrift dat overeenstemt met het niveau van de te verlenen graad zoals vastgesteld in de bijlagen van het K.B. van 1937. Sinds de staats hervorming kunnen de deelstaten hun eigen statuut (met voorwaarden voor werving en selectie) bepalen. Zij moeten echter wel rekening houden met algemene principes die opgesteld worden door de federale regelgever. Deze algemene principes gelden voor de besturen en instellingen van alle gemeenschappen en gewesten. Zodoende wil men een zekere gelijkheid bewaren tussen de ambtenaren van de diverse besturen en instellingen. Onlangs werd het K.B. van 22 december 2000 opgesteld dat de algemene principes van het geldelijk en administratief statuut bepaalt van het personeel van de besturen en instellingen van de deelstaten<sup>116</sup>. Dit APKB bevat ook bepalingen die de werving en selectie in de besturen en instellingen regelen. De uitvoering hiervan door de Vlaamse gemeenschap dient nog te gebeuren. Zowel het nieuwe als de oude APKB's verplichten de besturen en instellingen te werken met niveaus op grond van *formele onderwijsdiploma's*<sup>117</sup>. Voor elk niveau worden er dus diplomavereisten gesteld als toelatingsvoorwaarde. De Vlaamse regering bezit m.a.w. slechts een *relatieve autonomie* wat betreft de werving en selectie van ambtenaren in haar administratie en instellingen

---

van de voorwaarden van die richtlijn, in een andere lidstaat hetzelfde rechtsgevolg dient toe te kennen als aan de door hemzelf uitgereikte diploma's, certificaten en andere titels. Deze richtlijn was echter niet van toepassing aangezien het Argentijnse diploma niet onder de werkingssfeer van de richtlijn viel.

Vandaar dat artikel 43 EG-verdrag in werking trad dat de vrijheid van vestiging vooropstelt en de lidstaten verbiedt belemmerend op te treden. Het arrest Vlassopoulou<sup>114</sup> heeft overwogen dat artikel 43 EG-verdrag aldus moet worden uitgelegd, "dat een lidstaat die moet beslissen op een verzoek om toelating tot een beroep dat naar nationaal recht slechts toegankelijk is voor degene die over een diploma of een beroepskwalificatie beschikt (i.c. Frankrijk), rekening moet houden met de diploma's, certificaten en andere titels die de betrokkene met het oog op de uitoefening van hetzelfde beroep in een andere lidstaat heeft verworven (i.c. Spanje), door de uit die diploma's blijkende bekwaamheden te vergelijken met de in de nationale regeling verlangde kennis en bekwaamheden".

Het Hof van Justitie heeft in haar arrest "Hocsmann" de lijn van het arrest Vlassopoulou doorgetrokken en aangevuld in die zin dat een lidstaat ook moet kijken naar de *relevante ervaring van de betrokkene* al dan niet opgedaan in een andere lidstaat indien een persoon toelating vraagt tot een beroep dat naar nationaal recht slechts toegankelijk is voor diegene die over een diploma, een beroepskwalificatie of praktijkervaring beschikt. Dit beginsel speelt indien geen specifieke richtlijn van toepassing is die leidt tot automatische erkenning van diploma's of ervaring.

Het Hof van Justitie gebiedt dus de Franse rechter, die een prejudiciële vraag stelde aan het Hof, om op grond van het Argentijns diploma, de uitoefening van het geneeskundig beroep in Spanje en zijn activiteiten als uroloog in Spanje en Frankrijk na te gaan of de betrokkene over de bekwaamheden beschikt die gesteld worden in de Franse regelgeving.

<sup>115</sup> K.B. van 2 oktober 1937 tot vaststelling van het statuut van het rijks personeel, *B.S. 8 oktober 1937*

<sup>116</sup> K.B. van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschappen- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, *B.S. 9 januari 2001*. Hierna "APKB" genoemd.

<sup>117</sup> Artikel 9 APKB

Voor de besturen en instellingen in Vlaanderen werden de diplomavooraarden uitgewerkt bij Besluit van 24 november 1993<sup>118</sup>. Men werkt er met een indeling op basis van A, B, C, D en E waarbij steeds formele onderwijsdiploma's gebruikt worden. Deze diploma's moeten behaald zijn aan een publiekrechtelijke instelling van het formele onderwijs: Belgische universiteit, gesubsidieerde of erkende instelling voor hoger onderwijs van één cyclus of twee cycli, algemeen secundaire onderwijsinstellingen, Kunstsecundaire onderwijsinstellingen en technisch secundaire onderwijsinstellingen,...

Getuigschriften uitgereikt door de VDAB, VIZO of sectorale opleidingsfondsen hebben geen plaats in de gemaakte indeling in niveaus daar zij geen formeel onderwijsdiploma uitmaken. Een "competentiecificaat" zal eveneens geen recht kunnen geven tot toegang tot het openbare ambt in de besturen en instellingen van de Vlaamse gemeenschap of het Vlaamse gewest.

## 2. mogelijkheid tot "competentiebeheer"

Het "APKB van 22 december 2000" heeft echter ruimte gelaten om in beperkte mate rekening te houden met verworven competenties. Bij *'krapte op de arbeidsmarkt'* mag de overheid iemand benoemen in een hoger niveau dan het niveau waarvoor hij een diploma heeft<sup>119</sup>. Bovendien mag het statuut opgesteld door de regionale regeringen voorzien in vormen van **competentiebeheer** waarbij de ambtenaar, op grond van zijn competenties, kan evolueren binnen de organisatie hetgeen impliceert dat hij kan bewegen binnen het niveau waarin hij werd aangeworven, evenals toegang kan krijgen, al dan niet tijdelijk, tot een ander niveau dan hetgeen waarin hij werd aangeworven<sup>120</sup>. Hoe dit principe vorm zal krijgen is nog niet duidelijk, maar de Vlaamse overheid kan hier rekening houden met competentiecificaten en alternatieve opleidingen. Dit impliceert evenwel dat een EVC-procedure moet openstaan voor alle ambtenaren.

## 5.2. Een overzicht van de Vlaamse onderwijsdecreet- en besluitgeving in verband met EVC

### 5.2.1. Beperkte mogelijkheden in de Vlaamse decreet- en besluitgeving

Zoals we reeds eerder aanstipten, wordt het certificeren van verworven competenties toevertrouwd aan onderwijs- en opleidingsinstellingen. Deze instellingen gebruiken deze certificering om de toegang tot opleidingen en vrijstellingen binnen die opleidingen te regelen. Bepaalde kandidaten die niet over formele diploma's beschikken, worden zo toch toegelaten op grond van de ervaring die zij hebben opgebouwd in hun werklevens, vrije tijd,... Hetzelfde geldt voor het verlenen van vrijstellingen door de onderwijsinstellingen. De kandidaten kunnen op deze manier een flexibeler en geïndividualiseerd leertraject volgen.

In Vlaanderen biedt de decreet- en besluitgeving ook de mogelijkheid om via een EVC-procedure de toelating of studieduurverkortung van een kandidaat te regelen. Deze mogelijkheid is echter nog niet in alle onderwijsvormen voorzien. Bovendien ontbreekt er vaak een uitgewerkte procedure. Hieronder zullen we nagaan in de decreet- en besluitgeving

---

<sup>118</sup> B. VL. R. 24 november 1993 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel.

<sup>119</sup> Artikel 9 APKB

<sup>120</sup> Artikel 10 APKB



met betrekking tot het academisch onderwijs, het hogeschoolonderwijs, het onderwijs sociale promotie en het (experimenteel) secundair onderwijs volgens een modulair stelsel waar er aandacht werd besteed aan EVC.

In Nederland biedt de wetgeving alleszins meer mogelijkheden. Het beroepsonderwijs is er wettelijk dusdanig geregeld dat EVC er makkelijk inpasbaar is. In Nederland wordt wel een opening gelaten voor het gebruik van EVC, maar de procedure is er niet wettelijk uitgewerkt. De systemen uit deze landen worden verder in dit deel uiteengezet. De Franse regelgeving is nog een stap verder gegaan door een specifieke wettelijke procedure te ontwerpen voor een EVC-procedure. Ook staan we stil bij juridische elementen uit het systeem van Groot-Brittannië en Finland.

## 5.2.2. Het universitair onderwijs en het hoger onderwijs

### a) *Het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap*<sup>121</sup>

#### 1. Toegang tot de opleiding

Zowel voor een academische opleiding van de eerste cyclus, een academische opleiding van de tweede cyclus als voor een aanvullende of specialisatieopleiding moeten officiële diploma's voorgelegd worden<sup>122</sup>.

Een recent decreet van 20 april 2001 voert een regeling in voor vluchtelingen, ontheemden en personen die nog niet officieel erkend zijn als vluchteling, en die *geen of niet alle documenten* kunnen voorleggen omtrent hun vooropleiding in hun land van herkomst. Deze personen krijgen toegang tot de eerste of tweede cyclus van een academische opleiding, tot een voortgezette academische opleiding, tot een doctoraatsopleiding of tot een initiële lerarenopleiding **indien ze slagen voor een door de universiteit daartoe speciaal ingericht bekwaamheidsonderzoek of toelatingsexamen**<sup>123</sup>.

#### 2. Studieduurverkorting

Studieduurverkorting kan momenteel enkel verleend worden mits het voorleggen van officiële diploma's<sup>124</sup>. Maar het "voorontwerp van decreet betreffende de herziening van de financiering van de universiteiten in de Vlaamse gemeenschap en begeleidende bepalingen" brengt hierin verandering. Artikel 4 van het voorontwerp van decreet vult artikel 50 van het Universiteitsdecreet als volgt aan: "**het universiteitsbestuur kan bij het verlenen van vrijstellingen of verkorting van studieduur (...) rekening houden met elders verworven niet-formele leerervaringen en relevante werkervaring**".

Artikel 3 van hetzelfde voorontwerp vult eveneens het artikel 45, 5° van het Universiteitsdecreet aan waarin bepaald wordt dat "elk universiteitsbestuur voor iedere door de instelling aangeboden opleiding een onderwijsregeling bepaalt. In deze onderwijsregeling

<sup>121</sup> Decr. VI. R. 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, *B.S. 4 juli 1991*. Hierna "Universiteitsdecreet" genoemd.

<sup>122</sup> Artikel 34, 35 en 37 Universiteitsdecreet

<sup>123</sup> Artikel 42 van het Decr. VI. R. 20 april 2001 houdende een aanpassing van de regelgeving betreffende het tertiair onderwijs, *B.S. 13 juli 2001* voegt deze bepaling als een nieuw artikel 40bis toe aan het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, *B.S. 4 juli 1991*.

<sup>124</sup> Artikel 50 Universiteitsdecreet

worden tenminste geregeld :op grond van welke eerder met goed gevolg afgelegde examens in een instelling van hoger onderwijs naar binnenlands of buitenlands statuut **en op grond van welke niet –formele leerervaringen en relevante werkervaring** men vrijstelling kan bekomen voor het afleggen van examens over bepaalde opleidingsonderdelen of verkorting van de voorgeschreven studieduur (...)

Deze bepalingen zouden wel pas in werking treden op 1 januari 2002.

*b) Het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap*<sup>125</sup>

## 1. Toegang tot de opleiding

Zowel voor de basisopleiding, de tweede cyclus van een basisopleiding als voor een voortgezette opleiding dienen officiële diploma's voorgelegd te worden<sup>126</sup>.

Het reeds in het kader van het academisch onderwijs vermelde decreet van 20 april 2001 voert een zelfde regeling in als in het academisch onderwijs. Vluchtelingen, ontheemden en personen die nog niet officieel erkend zijn als vluchteling, en die *geen of niet alle documenten* kunnen voorleggen omtrent hun vooropleiding in hun land van herkomst krijgen toegang tot een basisopleiding, de tweede cyclus van een basisopleiding, een voortgezette opleiding, of een initiële lerarenopleiding van academisch niveau indien ze slagen voor een door de hogeschool daartoe speciaal ingericht bekwaamheidsonderzoek of toelatingsexamen<sup>127</sup>.

## 2. Studieduurverkorting

Studieduurverkorting kan verleend worden mits het voorleggen van een diploma of getuigschrift van hoger onderwijs of door geslaagd te zijn in ten minste één studiejaar van een opleiding van het hoger onderwijs. In het uitvoeringsbesluit wordt dit nog eens herhaald<sup>128</sup>: “het hogeschoolbestuur kan aan de student vrijstelling verlenen voor bepaalde opleidingsonderdelen, op voorwaarde dat deze opleidingsonderdelen deel uitmaken van een studiejaar van een opleiding van het hoger onderwijs, waarvoor de student geslaagd is”. Het reeds vermelde decreet van 20 april 2001 heeft echter voorzien dat een student overzettingen en vrijstellingen voor aparte opleidingsdelen waarvoor hij geslaagd is aan een instelling voor hoger onderwijs van binnenlands of buitenlands statuut.

Enkele decretale wijzigingen hebben mogelijkheden geschapen voor EVC:

Met het decreet van 18 mei 1999 stond men één uitzondering toe voor houders van het diploma ziekenhuisverpleegkunde of psychiatrische verpleegkunde of van het brevet van verpleegster of verpleger die de graad van gegradueerde verple(e)g(st)er willen verwerven. **De vrijstellingen en studieduurverkorting bedragen voor deze personen, voor de gehele opleiding 60 studiepunten voor de personen die ten minste vijf jaar nuttige**

<sup>125</sup> Decr. VI. R. 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap, *B.S.31 augustus 1994*. Hierna “Hogescholendecreet” genoemd

<sup>126</sup> Artikel 21, 22 en 26 Hogescholendecreet

<sup>127</sup> Artikel 5 van het decreet van 20 april 2001 houdende een aanpassing van de regelgeving betreffende het tertiair onderwijs, *B.S. 13 juli 2001* voegt deze bepaling toe aan het artikel 26ter van het Hogescholendecreet.

<sup>128</sup> Artikel 8 en 10 van het B. VI. R. 28 Juli 1995 betreffende de organisatie van de examens in de hogescholen van de Vlaamse gemeenschap, *B.S. 29 november 1995*.

**beroepservaring hebben verworven en 120 studiepunten voor de personen die ten minste tien jaar nuttige beroepservaring hebben verworven.**

Met het reeds vermelde decreet van 20 april 2001 staat men aan de hogeschool toe dat deze **“met het oog op het vaststellen van de omvang en de inhoud van het programma rekening kan houden met de verworven relevante beroepservaring en andere relevante bekwaamheden”**<sup>129</sup>.

De duur van de cyclus waarbinnen studieduurverkorting verleend is mag echter nooit minder bedragen dan één studiejaar<sup>130</sup>. Bovendien staat er nog steeds in het hogescholendecreet vermeld dat **“een getuigschrift, uitgereikt ter bekrachtiging van posthogeschoolvorming, geen aanleiding kan geven tot het verlenen van vrijstellingen of studieduurverkorting”**<sup>131</sup>.

### 3. Korte toelichting

Met het decreet van 20 april 2001 werd de mogelijkheid gecreëerd voor de hogescholen om in hun onderwijsprogramma's rekening te houden met verworven relevante beroepservaring en andere relevante bekwaamheden. Studieduurverkorting mag er echter nooit toe leiden dat de duur van de cyclus waarbinnen studieduurverkorting verleend is minder zou bedragen dan één studiejaar.

Het is jammer dat artikel 50 van het voorontwerp van decreet betreffende de universiteiten en het decreet van 20 april 2001 niet dezelfde terminologie gebruiken als het gaat over EVC.

Verder lijkt het ons jammer dat een getuigschrift uitgereikt ter bekrachtiging van posthogeschoolvorming, geen aanleiding kan geven tot het verlenen van vrijstellingen of studieduurverkorting.

In Wallonië is de mogelijkheid van studieduurverkorting ook voorzien in de decreetgeving. Artikel 24 van het decreet van 5 augustus 1995 houdende de algemene organisatie van het hoger onderwijs in hogescholen bepaalt het volgende<sup>132</sup>:

**“de overheid van de hogeschool kan tot studies van de 2e cyclus die ze bepaalt, studenten toelaten die de graad van kandidaat niet bekomen hebben, maar het bewijs leveren van ten minste 4 jaar beroepservaring en die na een evaluatie, georganiseerd door de overheid van de hogeschool het bewijs leveren van voldoende kennis en bekwaamheid om die studies met goed gevolg te doorlopen. De bepaling van de in vorig lid bedoelde studie moet vooraf goedgekeurd worden door de minister, op advies van de algemene raad ”**

*c) Het gebruik van EVC bij de toegang tot universitaire en hogeschoolstudies en de procedure van gelijkwaardigheidsverklaring van buitenlandse diploma's*

Een persoon uit het buitenland is verplicht de procedure van gelijkwaardigheidsverklaring van buitenlandse diploma's te doorlopen wil hij zijn diploma gelijkgesteld zien met het oog op de

<sup>129</sup> Artikel 6 Decr. Vl. R. 20 april 2001 houdende een aanpassing van de regelgeving betreffende het tertiair onderwijs

<sup>130</sup> Artikel 41 §2 Hogescholendecreet

<sup>131</sup> Artikel 41 Hogescholendecreet ingevoegd door het decreet van 14 juli 1998

<sup>132</sup> Decr. Fr.G. houdende de algemene organisatie van het hoger onderwijs in hogescholen, *B.S. 1 september 1995, err. B.S. 21september 1995.*

toegang tot het Vlaamse hoger en universitair onderwijs. Een gelijkwaardigheidsverklaring met het oog op toegang tot universitair onderwijs gebeurt op basis van de procedure uitgewerkt in het Besluit van de Vlaamse Regering van 14 oktober 1992 en met het oog op toegang tot hoger onderwijs op basis van een gelijkaardige procedure uitgewerkt in het Besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997<sup>133</sup>. Als criteria voor de gelijkwaardigheidsverklaring gelden: kenmerken en structuur van het buitenlands onderwijssysteem, niveau van de instelling en de opleiding,...en als laatste criteria wordt ook 'relevante beroepservaring' naar voor geschoven.

Maar het gaat steeds over de gelijkwaardigheidsverklaring van buitenlandse *diploma's*. De relevante beroepservaring opgedaan in het buitenland wordt nooit rechtstreeks gewaardeerd met het oog op toegang tot het universitair of hoger onderwijs.

Deze procedure van gelijkwaardigheidsverklaring hoeft niet altijd te worden doorlopen aangezien er op het internationale forum afspraken zijn gemaakt omtrent de automatische toegang tot het hoger onderwijs<sup>134</sup>. We zagen eveneens dat vluchtelingen, ontheemden en personen die nog niet officieel erkend zijn als vluchteling, en die *geen of niet alle documenten* kunnen voorleggen omtrent hun vooropleiding in hun land van herkomst toegang kunnen krijgen tot het universitair en hogeschoolonderwijs indien ze slagen voor een door de hogeschool daartoe speciaal ingericht bekwaamheidsonderzoek of toelatingsexamen.

Indien de Vlaamse universiteiten en hogescholen in de toekomst op grond van elders verworven competenties toegang gaan verlenen tot het onderwijs aan Vlaamse studenten, dan zou deze mogelijkheid ook moeten openstaan voor personen uit het buitenland. Ofwel krijgen zij hier rechtstreeks de mogelijkheid toe, ofwel moet men de procedure van gelijkwaardigheidsverklaring van buitenlandse *diploma's* herbekijken in die zin dat niet meer enkel het diploma wordt gewaardeerd, maar ook de elders verworven competenties.

---

<sup>133</sup> B.VI.R. 14 oktober 1992 houdende vaststelling van de voorwaarden tot en van de erkenning van de volledige gelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's en studiegetuigschriften met de diploma's van de academische graden met uitzondering van de academische graden van de eerste cyclus, *B.S. 31 december 1992* en B. VI. R. 10 juni 1997 houdende de vaststelling van de voorwaarden voor en de procedure tot individuele erkenning van de volledige gelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's of studiegetuigschriften met de diploma's, uitgereikt door de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap, *B.S. 5 september 1997* ter uitvoering van art. 60 Universiteitendecreet en art. 57 Hogescholendecreet.

<sup>134</sup> De Conventie nr. 15 van de Raad van Europa dd. 11 december 1953 speelt een belangrijke rol als toepasbare internationale overeenkomst. Het principe van de Conventie is als volgt: wie een algemene toegang heeft tot het universitair onderwijs in het land van uitzending, heeft toegang tot het hoger onderwijs van het gastland.  
Voor landen die de conventie niet ratificeerden geldt het volgende principe: de universiteit/hogeschool kan de student toelaten. De toegang is evenwel niet meer afdwingend. Indien een persoon uit het buitenland niet kan worden toegelaten op grond van de hierboven beschreven mechanismen en er ook geen aparte internationale overeenkomst met een staat bestaat, dient het buitenlands diploma gelijkwaardig te worden verklaard.

### 5.2.3. Het Onderwijs voor Sociale Promotie en het experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel

a) *Het decreet van 2 maart 1999 tot regeling van een aantal zaken van het volwassenenonderwijs*<sup>135</sup>: *Het Onderwijs voor Sociale Promotie*

Het onderwijs sociale promotie biedt zowel secundair als hoger onderwijs waarbij men zowel lineair als modulair onderwijs kan volgen. Hieronder wordt enkel het hoger onderwijs besproken.

#### 1. Toegang tot het hoger onderwijs

Om als regelmatig cursist toegelaten te worden in het hoger onderwijs moet de cursist ingeschreven zijn alvorens 1/3 van de lestijden van een module of een leerjaar gegeven zijn en houder zijn van één van de hiernavolgende studiebewijzen:

- 1° diploma van secundair onderwijs;
- 2° een brevet van het aanvullend secundair beroepsonderwijs of van een diploma van het voltijds hoger onderwijs;
- 3° een getuigschrift of diploma van hogere secundaire technische leergangen of een certificaat bedoeld in het decreet tot regeling van een aantal aangelegenheden van het volwassenenonderwijs;
- 4° een diploma of getuigschrift dat krachtens een wet, decreet, Europese Richtlijn of een internationale overeenkomst als gelijkwaardig was erkend<sup>136</sup>

Indien een regelmatig cursist in de modulaire organisatie beschikt over het deelcertificaat van een sequentieel voorgaande module in een leertraject, wordt hij toegelaten tot de sequentieel volgende module. In de lineaire organisatie wordt een cursist toegelaten tot een leerjaar als hij in het voorgaande leerjaar is geslaagd. In de lineaire organisatie kan de directeur een cursist tot twee leerjaren toelaten als hij ten gevolge van vrijstellingen slechts een deel van de vakken van beide leerjaren moet volgen<sup>137</sup>.

- **Tot alle andere modules of leerjaren dan deze vermeld in artikel 35 worden toegelaten: een regelmatige cursist die beschikt over een diploma, certificaat of getuigschrift uit het onderwijs of een andere opleidings- of vormingsinstelling waaruit volgens de directeur van het centrum blijkt dat hij voldoende kennis bezit om de module of het leerjaar aan te vangen**
- **een regelmatige cursist waarvan de directeur oordeelt dat hij de nodige beroepservaring heeft verworven die hem toelaat de module of het leerjaar te volgen. De beslissing van de directeur moet gemotiveerd worden en opgenomen worden in het dossier van de cursist**

**Indien een kandidaat-cursist niet op basis van de artikelen 34, 35 en 36 kan worden toegelaten, richt de directeur van het centrum voor de cursist die tijdens het kalenderjaar waarin hij zich voor het eerst inschrijft ten minste 21 jaar wordt, een toelatingsexamen in, uiterlijk de vijfde dag na het einde van de inschrijvingstermijn. Dit**

---

<sup>135</sup> Decr. VI. R. 2 maart 1999 tot regeling van een aantal zaken van het volwassenenonderwijs, *B.S. 21 augustus 1999*. Hierna “decreet volwassenenonderwijs” genoemd.

<sup>136</sup> Artikel 34 decreet volwassenenonderwijs

<sup>137</sup> Artikel 35 decreet volwassenenonderwijs

**examen gaat na of de vereiste kennis en vaardigheden voor het starten in een module of leerjaar bereikt zijn. De directeur van het centrum oordeelt op basis van het examen of de cursist aan de voorwaarden voldoet. De directeur maakt van de beoordeling een verslag op dat toegevoegd wordt aan het dossier van de cursist<sup>138</sup>.**

## 2. Studieduurverkorting

Het decreet bepaalt dat elk bestuur van een centrum dat onderwijs voor sociale promotie inricht een examenreglement dient op te stellen dat ten minste de procedure voor vrijstelling van examens en voor de regeling van betwistingen dienaangaande bevat<sup>139</sup>.

Of vrijstellingen worden verleend op grond van EVC is ons echter niet duidelijk.

## 3. Korte toelichting

Ook in Wallonië worden voor de toegang tot het onderwijs sociale promotie de capaciteiten verworven in andere onderwijsinstellingen of via andere vormen van opleiding waaronder de professionele ervaring, in rekening genomen.

Artikel 8 van het Decreet van 16 april 1991 houdende organisatie van het onderwijs voor sociale promotie<sup>140</sup> machtigt de instellingen om, onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten bepaald door de Executieve, **voor de toegang tot de studies, het verloop en de bekrachtiging ervan, de bekwaamheid verworven in andere onderwijsvormen of in andere opleidingen, met inbegrip van de beroepservaring, in aanmerking te nemen**

Een document van de Waalse CESRW verklaart dat de toepassing van artikel 8 zich beperkt tot de toegang tot de opleidingen, dat de toepassing wordt overgelaten aan de vrije keuze van de instelling en dat slechts de helft van de instellingen OSP gebruik maken van deze bepaling<sup>141</sup>

*b) Het besluit van 28 augustus 2000 houdende invoering van een experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel<sup>142</sup>*

### 1. Toegang tot het voltijds modulair onderwijs

Tot het voltijds modulair onderwijs kan als regelmatige leerling worden toegelaten, de leerling die voldoet aan alle volgende voorwaarden<sup>143</sup>:

- de toelatingsvoorwaarden tot het eerste leerjaar van de tweede graad van het beroepssecundair onderwijs, bepaald in artikel 11, §1 van het besluit van 13 maart 1991<sup>144</sup>

---

<sup>138</sup> Artikel 37 decreet volwassenenonderwijs

<sup>139</sup> Artikel 38, 8° decreet volwassenenonderwijs

<sup>140</sup> Decr. Fr. G 16 april 1991 houdende organisatie van het onderwijs voor sociale promotie, *B.S. 25 juni 1991*

<sup>141</sup> CESRW, "Validation des compétences: synthèse des Avis du conseil de l'Education et de la Formation", 222. (Conseil économique et social de la région Wallonne)

<sup>142</sup> B. VI.R. 28 augustus 2000 houdende invoering van een experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel. Hierna "Besluit experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel" genoemd.

<sup>143</sup> Artikel 6 Besluit experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel

<sup>144</sup> Artikel 11 van het B. VI. Ex. 13 maart 1991 betreffende de organisatie van het voltijds secundair onderwijs, *B.S. 17 mei 1991* bepaalt dat:

- de regelmatige leerlingen die het tweede leerjaar van de eerste graad of het beroepsvoorbereidend leerjaar met vrucht hebben beëindigd;

- de specifieke toelatingsvoorwaarden tot elke afzonderlijke module die door de betrokken toelatingsklassenraad<sup>145</sup> van de school worden vastgelegd rekening houdend met de modulaire opleidingsstructuur per studiebegrip met inbegrip van de te volgen mogelijke trajecten zoals in bijlage bij het “besluit experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel”<sup>146</sup>.

## 2. Toegang tot het deeltijds modulair onderwijs

Voor de toelating als regelmatige leerling tot het deeltijds modulair onderwijs dient rekening te worden gehouden met de specifieke toelatingsvoorwaarden tot elke afzonderlijke module die door het centrum worden vastgesteld<sup>147</sup> rekening houdend met de modulaire opleidingsstructuur en de te volgen trajecten zoals ze zijn bijgevoegd in bijlage bij het “besluit experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel”<sup>148</sup>.

## 3. Studieduurverkorting

Bij het beëindigen van een module beslist de delibererende klassenraad of de regelmatige leerling hetzij geslaagd is zonder beperkingen hetzij niet geslaagd is. Aan de geslaagde leerling wordt een deelcertificaat uitgereikt. In het deeltijds modulair onderwijs wordt aan een in een module niet geslaagde leerling een **attest van verworven competenties** uitgereikt. De leerling die de deelcertificaten van alle modules van een opleiding heeft behaald, ontvangt een certificaat van de desbetreffende opleiding<sup>149</sup>.

## 4. Korte toelichting

EVC zou de mogelijkheid kunnen bieden aan volwassenen die een jarenlange beroepservaring hebben verworven, en eventueel vroegtijdig de schoolbanken hebben verlaten, om vooralsnog een diploma te verwerven, maar mits vrijstelling van een aantal modules waarvoor zij reeds over voldoende beroepservaring beschikken. De letterlijke lezing van de reglementaire bepalingen laat dit echter nog niet toe. Voor het behalen van een deelcertificaat dient een module doorlopen te worden en examens afgelegd worden.

---

- de leerlingen die uiterlijk op 31 december volgend op de aanvang van het schooljaar de leeftijd van 16 jaar bereiken, onder de volgende voorwaarde: gunstig advies van de toelatingsklassenraad tot het eerste leerjaar van de tweede graad van het beroepssecundair als regelmatige leerlingen kunnen worden toegelaten.

<sup>145</sup> Onder “Toelatingsklassenraad” wordt de raad verstaan zoals omschreven in artikel 3 van het besluit van 13 maart 1991, met dien verstande dat binnen het modulair onderwijs de raad fungeert als orgaan op het vlak van de toelating tot of overgang naar een bepaalde module in plaats van naar een bepaald leerjaar, onderwijsvorm en onderverdeling.

<sup>146</sup> Deze eis volgt uit art. 4 §5 “Besluit experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel”. Deze bepaling wordt echter automatisch opgeheven op 31 augustus 2001. De opleidingsstructuur staat uiteengezet in de pagina’s 618-627 van het Belgisch staatsblad van 10-01-2001.

<sup>147</sup> Artikel 7 “Besluit experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel”

<sup>148</sup> Deze eis volgt uit art. 5 §2 Besluit experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel. Deze bepaling wordt echter automatisch opgeheven op 31 augustus 2001. De opleidingsstructuur staat uiteengezet in de pagina’s 618-627 van het Belgisch staatsblad van 10-01-2001.

<sup>149</sup> Artikel 9 van het besluit

### 5.3. De situatie in Nederland

#### 5.3.1. EVC en het Hoger Onderwijs

In Nederland heeft men nagedacht over het gebruik van EVC als instrument bij het verlenen van toegang tot het hoger onderwijs of het verlenen van vrijstellingen. De auteurs Eveline Thomas, Suzanne van Broekhoven en Jos Frietman hebben hieraan een werk gewijd met als titel “EVC aan de poorten van het hoger onderwijs – Handreiking voor de implementatie van EVC in hogescholen en universiteiten”<sup>150</sup>.

De vermelde auteurs hebben in Nederland onderzocht of er wettelijke mogelijkheden aanwezig zijn om “elders verworven competenties”<sup>151</sup> te gebruiken in het hoger onderwijs. De wettelijke mogelijkheden bleken ruimer te zijn dan in de Vlaamse regelgeving.

De wet van 18 januari 2000 op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek<sup>152</sup> is de bron voor het toelatings-en vrijstellingenbeleid van de onderwijsinstellingen en dus ook voor de mogelijkheden voor EVC. De afzonderlijke instellingen werken dit toelatings- en vrijstellingenbeleid per opleiding uit in onderwijs- en examenreglementen, OER's. De belangrijkste conclusies ten aanzien van de wettelijke mogelijkheden voor EVC worden hieronder vermeld.

##### a) Toegang tot het Hoger Onderwijs

Artikel 7.24 WHW stelt vooropleidingseisen op voor de toegang tot het hoger onderwijs. Voor het WO is dat het bezit van een VWO-diploma, en voor hogescholen een HAVO-, VWO- of MBO-diploma. Alleen voor de toegang tot de Open Universiteit geldt geen vooropleidingseis, wel een minimumleeftijdseis van 18 jaar.

In Nederland evenwel bestaan er al in de regelgeving bepalingen die een opening laten voor een gesystemiseerd gebruik van EVC, nl. de colloquium doctum-regeling. Personen die niet aan de wettelijke vooropleidingsvereisten voldoen en ouder zijn dan 21 jaar, kunnen via een toelatingsonderzoek, c.q. colloquium doctum regeling, toegelaten worden tot het hoger onderwijs.

Artikel 7.29 WHW regelt dit toelatingsonderzoek waarin de toekomstige student blijk moet geven van geschiktheid voor het betreffende onderwijs en van voldoende beheersing van de Nederlandse taal voor het met vrucht kunnen volgen van dat onderwijs.

Aan welke eisen dit toelatingsonderzoek moet voldoen staat niet in de WHW geconcretiseerd. De eisen voor het colloquium doctum zijn dan ook per universiteit en per faculteit bepaald en vastgelegd in de OER's. Een colloquium doctum is alleen geldig voor een bepaalde, met name genoemde opleiding aan één bepaalde universiteit. Het toelatingsonderzoek bestaat over het algemeen uit: een verzoek tot toelating via een aanmeldingsformulier, vergezeld van een aantal documenten zoals kopieën van diploma's en cijferlijsten, een uittreksel uit het geboorteregister en een curriculum vitae. Soms wordt gevraagd naar een schets van de algemene ontwikkeling, een toelichting op de reden van het niet in gelegenheid zijn een van

<sup>150</sup> E. THOMAS, S. VAN BROEKHOVEN, J. FRIETMAN, *EVC aan de poorten van het hoger onderwijs – Handreiking voor de implementatie van EVC in hogescholen en universiteiten*, Nijmegen, 2000, 48p.

<sup>151</sup> In het vermelde werk staat de lettercombinatie EVC voor “elders verworven competenties”

<sup>152</sup> Wet 18 januari 2000 op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek, *Staatsblad 2000, nr. 11*. Hierna “WHW” genoemd.



de vereiste diploma's te behalen, een toelichting op de studiekeuze. Instellingen kunnen ook vrijstelling van de vooropleidingseis verlenen op grond van ontwikkeling die door studie of ervaring is verkregen. De leerervaringen dienen dan toegelicht te worden<sup>153</sup>.

In het Vlaamse hoger onderwijs stelt men eveneens diplomavereisten voor de toegang tot het hoger onderwijs, maar een algemene procedure, onder de vorm van een toelatingsexamen, waarbij een kandidaat vooralsnog kan worden toegelaten op grond van zijn elders verworven competenties bestaat niet.

Enkel vluchtelingen, ontheemden en personen die nog niet officieel erkend zijn als vluchteling, en die geen of niet alle documenten kunnen voorleggen omtrent hun vooropleiding in hun land van herkomst hebben de mogelijkheid om via een door de universiteit of hogeschool daartoe speciaal ingericht bekwaamheidsonderzoek of toelatingsexamen toegelaten te worden tot de desbetreffende opleiding.

### *b) Studieduurverkorting*

De WHW biedt via artikel 7, 13 lid r instellingen in het hoger onderwijs ruimte voor erkenning van elders verworven competenties. Bewijzen van vrijstellingen voor het afleggen van tentamens kunnen worden verstrekt op grond van buiten het hoger onderwijs opgedane kennis en vaardigheden. In de onderwijs- en examenregeling leggen instellingen de eisen vast van de kwaliteiten op het gebied van kennis, inzicht en vaardigheden die een student moet hebben verworven.

In de Vlaamse decreet- en besluitgeving is men zover nog niet gegaan. Een voorontwerp van decreet bepaalt echter wel dat het universiteitsbestuur bij het verlenen van vrijstellingen of verkorting van studieduur (...) rekening kan houden met elders verworven niet-formele leerervaringen en relevante werkervaring<sup>154</sup>.

Naast het verstrekken van vrijstellingen kunnen instellingen ook, na een bepaalde vorm van toetsing, bewijsstukken afleveren die de elders verworven competenties van een persoon aantonen. Het uitgereikte stuk doet dienst als bewijsstuk van de opgedane competenties.

Artikel 7.11 WHW regelt daarover het volgende:

- Als een *tentamen* met goed gevolg is afgelegd, wordt door de desbetreffende examinator(en) een daarop betrekking hebbend bewijsstuk uitgereikt;
- ten bewijze dat het examen met goed gevolg is afgelegd, wordt door de examencommissie een getuigschrift uitgereikt. Op het getuigschrift van het met goed gevolg afgelegde examen wordt vermeld, welke onderdelen het examen omvatte en, in voorkomende gevallen, welke bevoegdheid daaraan is verbonden;
- als meer dan één tentamen met goed gevolg is afgelegd (maar geen getuigschrift is uitgereikt), wordt daarvan desgevraagd een verklaring afgegeven waarin in elk geval de tentamens zijn vermeld die met goed gevolg zijn afgelegd.

---

<sup>153</sup> E. THOMAS, S. VAN BROEKHOVEN, J. FRIETMAN, *EVC aan de poorten van het hoger onderwijs – Handreiking voor de implementatie van EVC in hogescholen en universiteiten*, Nijmegen, 2000, 10.

<sup>154</sup> Zie deel II, hoofdstuk 5.2.2. a)

### 5.3.2. EVC en het beroepsonderwijs

#### *a) De Wet Educatie en Beroepsopleiding en de nieuwe kwalificatiestructuur van het beroepsonderwijs*

##### 1. De werking

De wet van 31 oktober 1995 houdende bepalingen met betrekking tot educatie en het beroepsonderwijs heeft een grote verandering teweeggebracht in het beroepsonderwijs<sup>155</sup>. Per 1 augustus 1997 werden alle opleidingen in het beroepsonderwijs ondergebracht in één samenhangende kwalificatiestructuur met vier duidelijke opleidingsniveaus en twee leerwegen.

Alvorens we de wettelijke mogelijkheden van EVC binnen de WEB bespreken, schenken we even aandacht aan de nieuwe structuur van het beroepsonderwijs<sup>156</sup>.

Per bedrijfstak of branche wordt in de zogenoemde eindtermen vastgesteld wat deelnemers moeten kennen en kunnen om in aanmerking te komen voor een diploma op een bepaald kwalificatieniveau. Iedere kwalificatie bestaat uit een reeks deelkwalificaties, die op hun beurt worden beloond met een certificaat.

Bijzonder is dat de kwalificatiestructuur beroepsonderwijs ook open staat voor het particulier onderwijs. Particuliere instellingen krijgen, op bekostiging van hun opleiding na, dezelfde rechten als de instellingen die wel door de overheid worden bekostigd. Net als de bekostigde opleidingen moeten de particuliere opleidingen voldoen aan alle eisen van de nieuwe kwalificatiestructuur, bijvoorbeeld op het gebied van de aanmelding, kwaliteitsbewaking en consumentenbescherming.

Deelnemers aan het beroepsonderwijs stromen in de nieuwe situatie uit op vier kwalificatieniveaus. Aan elk niveau is een nieuwe opleiding verbonden. Het vierde niveau en hoogste niveau kent twee nieuwe opleidingen. Alle opleidingen kunnen in principe twee leerwegen bevatten: een beroepsopleidende leerweg, waarbij de omvang van de beroepspraktijkvorming tussen de twintig en de zestig procent ligt, en een beroepsbegeleidende leerweg, waarbij het percentage beroepspraktijkvorming meer dan zestig procent is.

---

<sup>155</sup> Wet 31 oktober 1995 houdende bepalingen met betrekking tot educatie en het beroepsonderwijs, Staatsblad 1995, nr. 501. Deze wet is beter gekend onder de benaming “Wet Educatie en Beroepsopleiding” of de “WEB”. Hierna spreken we over de “WEB”.

<sup>156</sup> De informatie over de kwalificatiestructuur van het beroepsonderwijs in Nederland werd teruggevonden op de officiële website van met Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (<http://www.minocw.nl/index.html>)

Schematisch ziet de situatie er als volgt uit:

NIVEAU	OPLEIDING	DUUR
1. Eenvoudige uitvoerende werkzaamheden	Assistentopleiding	0,5-1 jaar
2. Uitvoerende werkzaamheden	Basisberoepsopleiding	2-3 jaar
3. Volledige zelfstandige uitvoering van werkzaamheden	Vakopleiding	2-4 jaar
4. Volledige zelfstandige uitvoering van werkzaamheden met brede inzetbaarheid dan wel specialisatie	Middenkaderopleiding Specialistenopleiding	3-4 jaar 1-2 jaar

Kern van de kwalificatiestructuur zijn de eindtermen. Daarin wordt, op een zeker abstractieniveau, aangegeven wat van de deelnemers op elk van de kwalificatieniveaus (inclusief de deelkwalificaties) wordt verwacht. Voor iedere bedrijfstak of branche worden de eindtermen ontworpen door de landelijke organen voor het beroepsonderwijs. Daarin bezetten werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen ieder eenderde van de bestuursplaatsen. De minister van onderwijs stelt uiteindelijk de eindtermen vast.

De eisen waaraan eindtermen en kwalificaties (het geheel van eindtermen op een bepaald kwalificatieniveau) moeten voldoen luiden puntsgewijs:

1. Een kwalificatie moet gebaseerd zijn op één of meer, brede en toekomstgerichte beroepsprofielen welke door de werkgevers- en werknemersorganisaties in de bedrijfstak zijn erkend.
2. De kwalificaties moeten voldoende onderlinge samenhang vertonen. Zo mogen er niet twee vrijwel gelijke kwalificaties zijn. Ook moeten gelijke deelkwalificaties gelijk worden benoemd, om doorstroming en het verlenen van vrijstellingen makkelijker te maken.
3. In de eindtermen en kwalificaties dient rekening te worden gehouden met de toenemende internationalisering van de economie.
4. Een kwalificatie moet liggen op één van de vier kwalificatieniveaus. Het niveau is afhankelijk van drie criteria: de verantwoordelijkheid die een werknemer draagt, de complexiteit van het werk en de mate waarin kennis en vaardigheden in heel verschillende situaties toegepast moet worden (transfer van kennis en vaardigheden).
5. De kwalificatie moet drievoudig kwalificerend zijn: een deelnemer moet na afloop van de opleiding niet alleen geschikt zijn om een beroep uit te oefenen, maar dient ook in brede zin te kunnen functioneren in de samenleving en door te kunnen stromen naar vervolgonderwijs. Zo moet een kwalificatie op het hoogste niveau (niveau 4) goede slaagkansen bieden in het hoger beroepsonderwijs.
6. De zwaarte van de kwalificatie moet beschreven zijn in aantallen 'studiebelastingsuren' (sbu's). Deze sbu's geven de hoeveelheid klokuren aan, die een deelnemer met een gemiddelde vooropleiding en een gemiddeld studietempo nodig heeft om het diploma te halen. Eén jaar bestaat uit 1600 sbu's.
7. De kwalificatie is opgebouwd uit deelkwalificaties. Een deelkwalificatie geeft na een toets een certificaat. Alle certificaten samen geven recht op het diploma. Kwalificaties en deelkwalificaties van een bedrijfstak, maar ook van de bedrijfstakken bij elkaar, moeten gelegenheid bieden om door te stromen of onderdelen te combineren.

Voordat een opleiding in de kwalificatiestructuur van start kan, wordt steeds dezelfde procedure doorlopen. Naast het vaststellen van de eindtermen, moet worden beslist over de leerwegen waarin de opleiding wordt aangeboden.

Ook wordt bekeken of de opleiding in aanmerking komt voor bekostiging door de overheid en welke deelkwalificaties onderworpen worden aan 'externe legitimering' door een instelling buiten de onderwijsinstelling zelf. De procedure kent de volgende stappen:

De sociale partners stellen voor de kernberoepen in hun bedrijfstak of branche beroepsprofielen op. Ze beschrijven per beroep de kerntaken en de daarvoor benodigde vaardigheden. Van belang is dat daarin zoveel mogelijk vooruit wordt gelopen op toekomstige ontwikkelingen.

Binnen elk landelijk orgaan voor het beroepsonderwijs kan een commissie onderwijs bedrijfsleven (COB) worden ingesteld, waarin onderwijsinstellingen en bedrijfsleven ieder de helft van de zetels innemen. De COB is verantwoordelijk voor het formuleren van de kwalificaties en de bijbehorende eindtermen, afgeleid van één of meer beroepsprofielen. Ook stelt de COB voor in welke leerwegen de opleiding wordt aangeboden, of de opleiding al dan niet bekostigd moet worden en welke deelkwalificaties onderworpen dienen te worden aan 'externe legitimering' door een onafhankelijke exameninstelling. Belangrijk is dat het landelijk orgaan advies vraagt aan de nieuw ingestelde Adviescommissie Onderwijs-Arbeidsmarkt (ACOA). Deze toetst alle kwalificaties en eindtermen aan de wettelijke eisen.

De landelijke organen dienen de eindtermen in bij de minister van onderwijs, met uitgebreide toelichting van de COB en advies van de ACOA. De minister stelt de eindtermen uiteindelijk vast, na vooral te hebben gekeken naar het ACOA-advies en de wijze waarop dat ver werkt is. Ook neemt hij een beslissing over de leerwegen, de bekostiging en de 'externe legitimering'.

Vervolgens worden de opleidingen opgenomen in het centraal register beroepsopleidingen (crebo). Daarin staat welke opleidingen er zijn, bij welke instellingen ze (bekostigd en onbekostigd) worden aangeboden, wat de eindtermen zijn en in welke leerwegen de opleiding wordt gegeven. Ook vermeldt het register welke exameninstellingen beschikbaar zijn voor de 'externe legitimering' van examens.

Tot slot zijn de onderwijsinstellingen aan zet. Op basis van de eindtermen ontwikkelen ze onderwijsprogramma's voor de opleidingen die ze willen (en kunnen) aanbieden. Daarbij zijn de instellingen vrij om de studielast over meer of minder jaren uit te smeren. De bekostiging gaat uit van de normatieve studielast. In deze fase spelen ook de educatieve uitgeverijen een belangrijke rol. Zij vertalen de eindtermen in bruikbare leermiddelen. Met de bedrijven, tenslotte, worden afspraken gemaakt over de omvang en invulling van de praktijkcomponent

De onderwijsinstellingen zijn de regionale opleidingscentra (ROC), maar ook particuliere (niet-bekostigde) instellingen. Beiden mogen opleidingen aanbieden uit de nieuwe kwalificatiestructuur en de daarbij behorende diploma's uitreiken.

Een ander belangrijk orgaan is de exameninstelling. Er bestaan verscheidene erkende exameninstellingen die zich bezig houden met de externe legitimering. Voor bepaalde

deelkwalificaties wordt immers voorzien in deze externe legitimering die inhoudt dat deze exameninstelling nagaat of het aangeboden onderwijs en de toetsen van goede kwaliteit zijn.

## 2. Een vergelijking met de Vlaamse situatie

Bij de bestudering van het Nederlandse beroepsonderwijs merken we een aantal duidelijke verschilpunten op ten opzichte van het Vlaamse Sociale Promotieonderwijs:

In Nederland, maar ook in Groot-Brittannië en Finland maakt men gebruik van kwalificatieniveaus. Deze manier van werken bestaat niet in het Vlaamse volwassenenonderwijs, m.b. het onderwijs sociale promotie.

Ten tweede is het bijzonder dat de kwalificatiestructuur beroepsonderwijs ook open staat voor het particulier onderwijs. Particuliere instellingen krijgen, op bekostiging van hun opleiding na, dezelfde rechten als de instellingen die wel door de overheid worden bekostigd. Net als de bekostigde opleidingen moeten de particuliere opleidingen voldoen aan alle eisen van de nieuwe kwalificatiestructuur, bijvoorbeeld op het gebied van de aanmelding, kwaliteitsbewaking en consumentenbescherming.

Ten derde kent men in Nederland een “Centraal Register Beroepsopleiding (Crebo)” waarin staat welke beroepsopleidingen er zijn, bij welke instellingen ze (bekostigd en onbekostigd) worden aangeboden, wat de eindtermen zijn en in welke leerwegen de opleiding wordt gegeven. In Nederland dient een opleiding, indien ze opgenomen wil worden in het Crebo, te voldoen aan de voorwaarden die de kwalificatiestructuur beroepsonderwijs stelt. Ook opleidingen van private instellingen en opleidingen uit bedrijfstakken kunnen in het centraal register opgenomen worden indien ze voldoen aan de eisen die de kwalificatiestructuur beroepsonderwijs verwacht.

Dit centrale register ondervangt voor een stuk de “EVK-discussie”, daar alle opleidingen opgenomen in het register een zelfde officiële waarde krijgen vanuit de formele onderwijscontext. Een algemeen register vormt bovendien een gemakkelijk instrument voor diegenen die een kandidaat helpen bij (levens)loopbaanbegeleiding

Ook in Frankrijk heeft het “VAE-wetsonwerp “ een nationaal repertorium ingesteld waarbij diploma’s, titels en certificaten uit de bedrijfstakken in worden opgenomen. Voor een verdere kijk op dit repertorium en verdere conclusies over het gebruik van een centraal register of repertorium, verwijzen we graag naar hoofdstuk 5.4.6. e)

### *b) De Wet Educatie en Beroepsopleiding en de mogelijkheden voor EVC*

#### 1. De Wet Educatie en Beroepsopleiding

De WEB schrijft voor dat de onderwijsinstelling (ROC of particuliere onderwijsinstelling) jaarlijks een onderwijs- en examenregeling moet vaststellen. Belangrijkste onderdelen van deze regeling zijn de onderwijsdoelen (waaronder de eindtermen), de inrichting van de opleiding en de inhoud en de organisatie van het examen<sup>157</sup>. De eindtermen zijn opgesteld op basis van competenties die een kandidaat moet hebben. Bovendien zijn de instellingen zelf verantwoordelijk voor het aanbieden van het onderwijs dat aan de behoeften van de deelnemers voldoet.

---

<sup>157</sup> Artikel 7.4.8 WEB

Heeft een deelnemer een toets of examen met succes afgelegd dan verstrekt het roc daarvoor een bewijsstuk. Is het examenonderdeel gericht op een deelkwalificatie dan is dit bewijsstuk een certificaat. Gaat het om een compleet examen dan is het bewijsstuk een diploma<sup>158</sup>. Dit certificaat of diploma geldt als bewijsstuk dat de beschreven competenties verworven zijn.

Juist omwille van het feit dat de beroepsopleiding uitgaat van deelcertificaten en het feit dat de roc's hun onderwijs- en examenregeling mogen vaststellen kan er gebruik gemaakt worden van EVC om (deel)certificaten te behalen zonder dat de kandidaat noodzakelijkerwijze enige opleiding dient te volgen ter behaling van dat (deel)certificaat.

## 2. Een door Cinop gegeven voorbeeld van een EVC-procedure

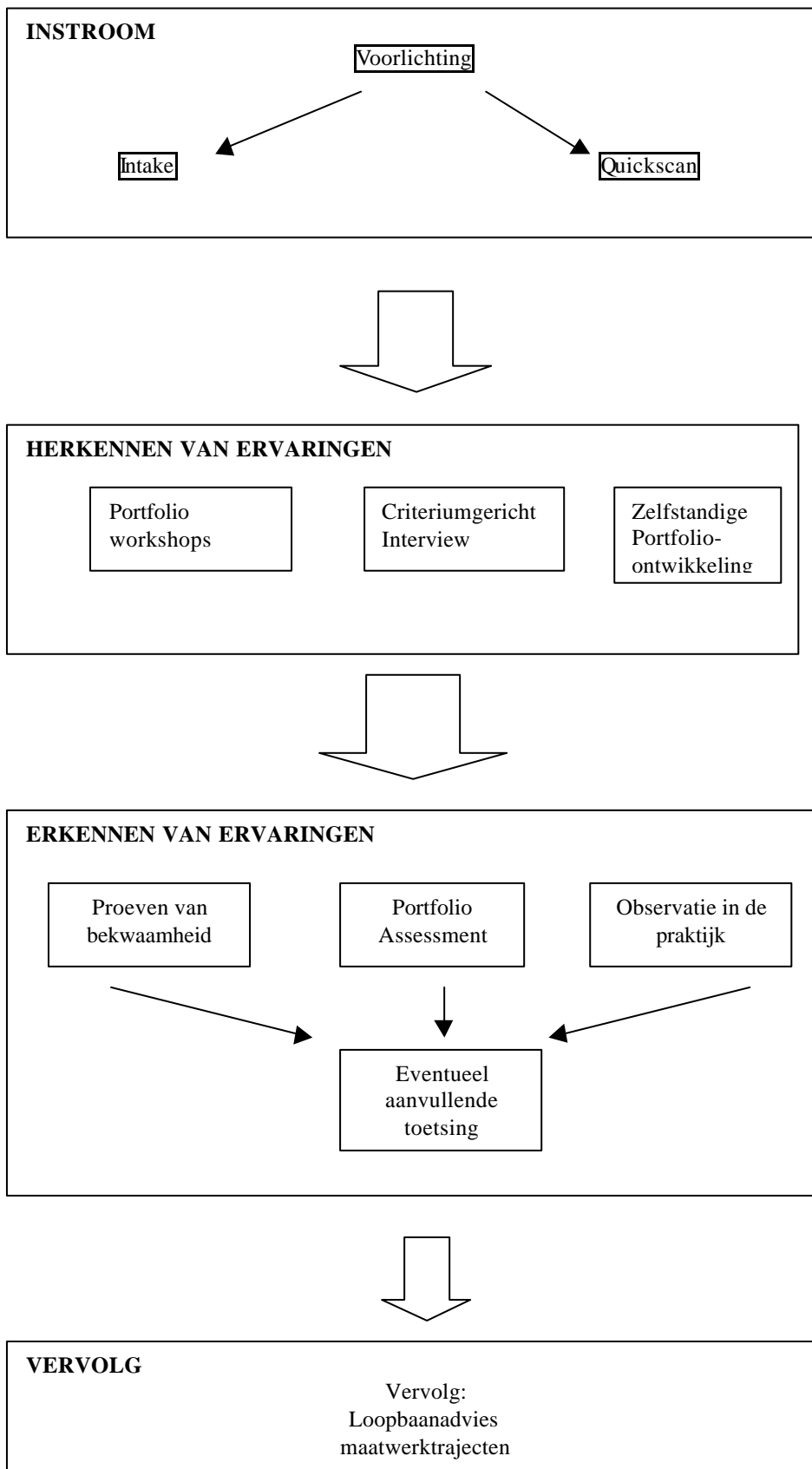
Cinop, een bekend Nederlands adviesbureau over leren en opleiden, heeft een schema opgesteld waarin zij een typevoorbeeld uitwerkt van een EVC-procedure in het kader van het beroepsonderwijs<sup>159</sup>. Ze onderscheiden er de verschillende mogelijkheden die een EVC-procedure kan bieden.

---

<sup>158</sup> Artikel 7.4.5 WEB

<sup>159</sup> M. VAN VESSEM (CINOP), *Modelbeschrijving Erkennen van competenties*, schriftelijke uiteenzetting n.a.v. de studiedag van 28 juni te Antwerpen

Schematisch ziet het er als volgt uit:



Korte Toelichting:

Dit door Cinop opgesteld schema van EVC zet alle keuzemogelijkheden voor model- en instrumentontwikkeling op een rij. In de linker- en rechterkolom staan instrumenten die een zekere mate van begeleiding vragen. In de rechterkolom staan instrumenten die op afstand en zelfstandig zijn in te zetten.

De actoren zijn altijd: kwalificerende instelling met Crebo-erkenning voor te beoordelen kwalificaties, exameninstellingen voor externe legitimering van daartoe aangewezen deelkwalificaties, kandidaten met competenties.

Eén van de eerste werkzaamheden, aldus Cinop, in een project EVC bestaat uit de ontwikkeling van een sectorspecifiek schema. Hoe het schema er ook uitziet, vrijwel altijd zijn de volgende fasen te onderscheiden:

#### Fase 1: voorlichting en werving van potentiële kandidaten en werkgevers

Het ROC of een andere kwalificerende instelling geeft informatie over een EVC-procedure. De voorlichting kan worden gecombineerd met een intake of quickscan om een snel beeld te krijgen of er voldoende ervaring aanwezig is op een bepaald gebied voor kans op slagen in de EVC-procedure. De intake is een individueel gesprek. De quickscan is een korte vragenlijst. De resultaten geven snel een beeld voor welke richting of deelkwalificaties een EVC-procedure zin heeft

#### Fase 2: herkennen van ervaringen: door portfolio-ontwikkeling en –analyse

In deze fase onderscheidt Cinop verscheidene mogelijkheden. Bij de “portfolio workshops” vullen kandidaten in de groepsbijeenkomsten het portfolio in. Bij de “zelfstandige portfolio-ontwikkeling” wordt een individuele aanpak gehanteerd. Kandidaten vullen zelf het portfolio in. Bij een “criteriumgericht interview” tenslotte wordt de ervaring van de kandidaten bevraagd in relatie tot beoordelingscriteria c.q. eindtermen. Het criteriumgericht interview kan als zelfstandig beoordelingsinstrument worden ingezet, maar ook als aanvulling op andere instrumenten. Bijvoorbeeld als er na de portfolioworkshops of de zelfstandige portfolio-ontwikkeling en de beoordeling van de bewijzen nog onduidelijkheden of twijfel bestaat over de waardering van de ervaring. Na het interview moet duidelijk zijn of er voldoende informatie en bewijs is om tot erkenning over te gaan.

Aan het einde van de fase van herkenning van ervaringen onderzoekt de portfoliobegeleider de aangeleverde gegevens in het portfolio. Doel is te bevorderen welke ervaringen en bewijzen in het portfolio voldoende duidelijk zijn voor advisering over vrijstelling of certificering. De portfoliobegeleider bekijkt ook voor welke onderdelen nadere informatie ingewonnen moet worden.



### Fase 3: erkennen van ervaringen: door onafhankelijke beoordeling van competentiebewijzen

Hier onderscheidt Cinop 3 werkwijzen:

#### **Proeven van bekwaamheid**

De proeve van bekwaamheid speelt zich af op het niveau van een deelkwalificatie. Doel is het demonstreren en bewijzen van de ervaring om tot vrijstelling/certificering over te gaan. Nadeel van de inzet van proeven is het kosten- en tijdaspect. Proeven hoeven alleen te worden ingezet als niet op een andere manier vastgesteld kan worden of kandidaten voldoen aan de kwalificatie-eisen. Een getrainde assessor beoordeelt de proeve van bekwaamheid. Omwille van de objectiviteit van de beoordeling is dit niet dezelfde persoon als degene die begeleiding en advisering over het portfolio heeft gedaan<sup>160</sup>.

#### **Portfolio-assessment**

Een onafhankelijke assessor of beoordelaar beoordeelt of de aangeleverde bewijzen in het portfolio voldoende zijn voor advisering over vrijstellingen/certificering. De beoordelaars richten zich op het eindresultaat: de beoordeling van de kwaliteit van de bewijzen. Deze benadering staat of valt met de mogelijkheid om bewijzen te overleggen. Voor werkenden kan dat makkelijker zijn dan voor werkzoekenden of anderstaligen en nieuwkomers. Bij werkende kandidaten kan een groot gedeelte van het bewijs geleverd worden door de werkgever.

#### **Observatie in de praktijk**

Beoordeling op de werkvloer. Kandidaten worden in de eigen praktijksituatie beoordeeld door interne of externe assessoren door observatie aan de hand van beoordelingsprotocollen met daarin geformuleerde criteria die als standaard dienen. De beoordeling kan op verschillende momenten en over langere tijd plaatsvinden om daadwerkelijk alle competenties te kunnen beoordelen.

Aan het einde van de fase van erkenning komt de assessor tot een advies. Dit wordt omwille van de intersubjectiviteit bij voorkeur besproken met een collega assessor. Beoordelaars dienen tot overeenstemming te komen over de kwaliteit van de bewijzen. Het advies wordt met alle bescheiden voorgelegd aan de examencommissie van het ROC of kwalificerende instelling. De examencommissie neemt een definitief besluit op grond van het advies van de portfoliobegeleider, assessor, het portfolio en het aangeleverde bewijs. Het complexe in de beoordeling is de onderlinge weging van de verschillende bewijzen. De erkenning vindt plaats onder de gestelde voorwaarden van externe legitimering.

### Fase 4: advies voor vervolg

Op grond van de resultaten van de EVC-procedure en vrijstellingen of certificaten krijgt de kandidaat desgewenst een advies voor vervolg aangeboden. Dit advies kan zijn:

- Opleiding-op-maat: het is de taak en verantwoordelijkheid van het ROC of kwalificerende instelling om de kandidaat een maatwerktraject aan te bieden. De kandidaat moet de mogelijkheid krijgen om in zo kort mogelijke tijd de resterende (deel)certificaten te behalen
- Opdoen van aanvullende werkervaring: de kandidaat kan daarna opnieuw aantonen voldoende competenties te bezitten voor de resterende (deel)certificaten

---

<sup>160</sup> Vergelijk met de Belcertnormering uit deel II, hoofdstuk 4.6

- Loopbaanadvies: aanpassing van de functie aan de competentie van de kandidaat

## **5.4. De situatie in Frankrijk**

### 5.4.1. Een lappendeken van certificeringsmechanismen op grond van EVC

Zoals we in hoofdstuk 3.2. zagen, wordt EVC in Frankrijk gebruikt bij de loopbaanbegeleiding van werkzoekenden en werknemers. De werknemer of werkzoekende kan een competentiebalans verwezenlijken bij een onafhankelijke instelling. Het resultaat van deze procedure stelt de kandidaat in staat om een professioneel project uit te tekenen of desgevallend een opleidingsproject. De competentiebalansprocedure houdt echter geen certificering in van competenties. Het leidt niet tot een competentiecertificaat of tot toegang/vrijstellingen binnen een onderwijsprogramma.

In Frankrijk bestaan er op het gebied van het certificeren van competenties (tijdens de arbeid, vrije tijd,...) talrijke certificeringssystemen naast elkaar.

De wet van 20 juli 1992 met betrekking tot de validering van professionele verworvenheden<sup>161</sup> en de talrijke uitvoeringsbesluiten hebben de mogelijkheid geschapen om vakken te laten vrijstellen in het kader van een opleiding die leidt tot een diploma uitgereikt door de minister van nationale opvoeding en de minister van land- en visbouw. Een decreet van 1985 had reeds voorzien in een EVC-procedure waarbij men op grond van eerder verworven competenties toegang kon krijgen tot hogere studies van het nationale onderwijs<sup>162</sup>.

Naast deze EVC-toepassingen in het formele onderwijs, bestaan nog andere certificeringssystemen. Het ministerie van werkgelegenheid en solidariteit heeft zijn eigen certificeringssysteem. Kandidaten kunnen een “certificat de formation professionnelle” (CFP) behalen via een modulair vormingsparcours. Sommige modules vereisen vorming, maar andere modules kan men behalen door validering van professionele competenties. Voor deze modules die behaald worden door validering van professionele competenties wordt een apart “certificat de compétences professionnelles” (CCP) uitgereikt.

Ook de bedrijfstakken hebben hun eigen systeem van certificeren: “certificats de qualification professionnelle” (CQP). De bedrijfstakken reiken deze certificaten uit in het kader van leercontracten en continue vorming. Deze certificaten kan men zonder het volgen van een opleiding behalen. De bedrijfstakken gebruiken ze in het kader van een verlonings- en functieclassificatiesysteem.

De handels-, industrie- en beroepskamer hebben eveneens een eigen systeem van validering: de “Certificats de compétences en entreprise” (CCE)

Deze verschillende vormen van certificering zullen afzonderlijk uiteengezet worden in de volgende hoofdstukken. Een laatste, maar zeker geen onbelangrijk hoofdstuk wordt gewijd

---

<sup>161</sup> Loi n°92-878 du 20 juillet 1992 relative à la validation d’acquis professionnels pour la délivrance de diplôme et portant diverses dispositions relatives à l’éducation nationale. Hierna « VAP-wet » genoemd.

<sup>162</sup> Décret n°85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l’accès aux différents niveaux de l’enseignement supérieur

aan het “projet de loi de modernisation sociale”<sup>163</sup>. Dit wetsontwerp voorziet enkele belangrijke wijzigingen en aanvullingen m.b.t. de VAP-procedure. Eén van de belangrijke wijzigingen bestaat erin dat niet meer enkel competenties die verworven worden door een professionele activiteit kunnen gevalideerd worden, maar ook competenties die men verwerft in vrijetijdsactiviteiten of in het kader van vakbondsactiviteiten. Via een “Répertoire nationale des certifications professionnelles” poogt men tot een toenadering te komen tussen de verschillende certificaten in omloop. Vanuit juridisch oogpunt is dit repertorium belangrijk omdat een certificaat vanaf zijn opname in het nationale repertorium onder de wettelijke VAP-bepalingen valt. Ook worden er nieuwe bepalingen ingevoerd in de Franse arbeidscodex waardoor er een link wordt gelegd met het arbeidsrecht.

#### 5.4.2. Het decreet n° 85-906 van 23 augustus 1985<sup>164</sup>

Dit decreet regelt zoals reeds gezegd enkel de *toegang* tot hogere studies. Hieronder vermelden we de belangrijkste bepalingen uit het decreet.

##### a) *Wanneer kan de validering aangevraagd worden?*

Het eerste artikel van het decreet bepaalt dat studies, professionele ervaring en persoonlijke vaardigheden gevalideerd kunnen worden met het oog op toegang tot de verschillende niveaus van “postbaccalauréatstudies” ingericht door een inrichting die afhangt van het ministerie van nationaal onderwijs onder de voorwaarden bepaald in het decreet en met eerbiediging van wettelijke en reglementaire bepalingen<sup>165</sup>.

De validering staat toe om<sup>166</sup>:

- ofwel onmiddellijk toegang te krijgen tot een opleiding ingesteld door een instelling die afhangt van het ministerie van nationaal onderwijs en die leidt tot het afleveren van een nationaal diploma of een titel waarvan de verwerving is gereguleerd door de staat.
- ofwel zich kandidaat te stellen voor een toelatingsexamen (vrijgesteld worden om titels voor te leggen die toegang geven tot het toelatingsexamen).

De kandidaten die geen titularis zijn van een “baccalauréat” of een gelijkgestelde titel moeten hun initiële studies ten minste 2 jaar hebben onderbroken en tenminste 24 jaar zijn op de datum die is voorzien voor het heropstarten van hun studies.

De kandidaten die al ingeschreven waren voor een opleiding en die in de examens om toegang te krijgen tot het volgende jaar niet zijn geslaagd, kunnen hun aanvraag tot validering om tot dat volgende jaar toegelaten te worden slechts indien na een periode van 3 jaar<sup>167</sup>.

---

<sup>163</sup> Projet bi de modernisation sociale. Voor dit eindrapport baseren we ons op de tekst zoals die werd aangenomen in de senaatszitting van 14 juni 2001. Het wetsontwerp zal op 12 december 2001 voor een laatste bespreking voorliggen bij de Franse senaat. Het wetsontwerp bestaat uit twee luiken: 1° Santé, solidarité, sécurité sociale, 2° travail, emploi et formation professionnelle. In het kader van dit tweede luik is er een afdeling gewijd aan “Validation des acquis de l’expérience”. Hierdoor wordt het wetsontwerp in de literatuur, vertaald naar het Nederlands, vaak “VAE-wetsontwerp” genoemd.

<sup>164</sup> Décret n°85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l’accès aux différents niveaux de l’enseignement supérieur

<sup>165</sup> Artikel 1 van het decreet

<sup>166</sup> Artikel 2 van het decreet

<sup>167</sup> Artikel 3 van het decreet

## b) Wat kan gevalideerd worden?

Kunnen aanleiding geven tot een validering<sup>168</sup>:

- elke vorm van opleiding gevolgd door de kandidaat in een private of publieke instelling
- de professionele ervaring al dan niet opgedaan als werknemer of d.m.v. een stage
- de kennis en de bekwaamheid verworven buiten elk systeem van onderwijs

## c) Het aanvraagdossier

Elke kandidaat moet “dossier de demande de validation” presenteren aan de instelling(en) die beschikken over de richting die de kandidaat wil volgen.

De lijst met de stukken die voorgelegd moeten worden en de uiterste datum om een kandidatuur te stellen wordt elk jaar bepaald, voor elke opleiding, door de instelling zodat de inschrijving van de kandidaten, na de validering van hun vaardigheden, op de normale datum kan gebeuren<sup>169</sup>.

De valideringsprocedure moet toelaten om de kennis, de methoden en “le savoir-faire” van de kandidaat te evalueren in functie van de opleiding die hij wil volgen.

Wanneer de “aanvraag tot validering” de onmiddellijke *toegang tot een opleiding* als voorwerp heeft kan men aan de kandidaten vragen, nadat hun dossier bestudeerd is en eventueel aangevuld met een onderhoud, om testen af te leggen die hun kennis kunnen verifiëren. Vrijstellingen van deze testen kunnen, volledig of gedeeltelijk, toegestaan worden.

Wanneer de aanvraag tot validering ertoe strekt vrijgesteld te worden om titels voor te leggen die *toegang verlenen tot een toegangsexamen* bestaat de valideringsprocedure uit het dossier van de kandidaat eventueel aangevuld met een onderhoud<sup>170</sup>.

## d) Wie neemt de valideringsbeslissing?

De voorzitter van de universiteit of de directeur van de instelling neemt de valideringsbeslissing op voorstel van een pedagogische commissie. De gemotiveerde beslissing, eventueel aangevuld met voorstellen of raadgevingen, wordt overgemaakt aan de kandidaat.

De voorzitter van de universiteit of de directeur van de instelling bepaalt het aantal en de modaliteiten van de pedagogische commissies, na advies van de “conseil des études et de la vie universitaire” of de bevoegde pedagogische instantie.

De voorzitter of de directeur bepaalt de samenstelling van de pedagogische commissies en duidt de leden aan op voorstel, indien het geval zich voordoet, van de directeur van de school of het instituut die de opleiding aanbiedt.

Elke pedagogische commissie wordt voorgezeten door een “professeur des universités”. Zij moet minstens 2 onderwijzers bevatten van de betrokken vorming en één onderwijzer die zich bezig houdt met continue vorming. Zij kan professionals bevatten extern aan de instelling<sup>171</sup>.

---

<sup>168</sup> Artikel 4 van het decreet

<sup>169</sup> Artikel 5 van het decreet

<sup>170</sup> Artikel 6 van het decreet

De kandidaten toegelaten tot een opleiding kunnen verplicht worden om complementaire vakken te volgen of vrijgesteld worden van bepaalde vakken<sup>172</sup>.

In elk geval genieten zij tijdens hun opleiding van een pedagogische begeleiding verzekerd door onderwijzers belast met onderwijs.

#### 5.4.3. De wet van 20 juli 1992 met betrekking tot de validering van professionele vaardigheden (“VAP-wet”).

We bekijken hier, in het licht van ons onderwerp, enkel de eerste titel van deze wet. De “VAP-wet” voegt bepalingen bij in andere wetten, nl. de wet n° 84-52 van 26 januari 1984 i.v.m. het hoger onderwijs en de wet n° 71-577 van 16 juli 1971 i.v.m. het technisch onderwijs (orientation sur l’enseignement technologique).

De belangrijkste vernieuwing van de “VAP-wet” is dat kandidaten die aan bepaalde voorwaarden voldoen vrijgesteld kunnen worden voor proeven die leiden tot een diploma.

#### *a) De VAP-wet past de wet n° 84-52 van 26 januari 1984 i.v.m. het hoger onderwijs aan*

##### 1. Wie kan de validering vragen ?

Achter de tweede zin van de tweede alinea van artikel 17 wordt de volgende zin ingevoegd:

“Echter, elke persoon die gedurende 5 jaar<sup>173</sup> een professionele activiteit heeft uitgeoefend kan de validering van zijn professionele bekwaamheden<sup>174</sup> vragen die in aanmerking kunnen genomen worden om een deel van de kennis en geschiktheden vereist voor het behalen van een diploma van hoger onderwijs aan te tonen.”

##### 2. Wie neemt de valideringsbeslissing?

Na de 5<sup>de</sup> alinea van artikel 17 wordt de volgende alinea bijgevoegd:

“De validering van professionele bekwaamheden (...) wordt uitgevoerd door een jury waarvan de leden worden aangeduid door de voorzitter van de universiteit of de voorzitter/directeur van een andere publieke inrichting van hoger onderwijs. De jury moet buiten de “enseignants-seigneurs” en onderwijzers die de meerderheid uitmaken bestaan uit competente personen uit de betrokken activiteiten. De jury beoordeelt de aanvraag op basis van een dossier dat werd samengesteld door de kandidaat. De jury bepaalt van welke proeven de kandidaat wordt vrijgesteld door rekening te houden met de vaardigheden die werden gevalideerd. De validering van de professionele verworvenheden sorteert hetzelfde effect als het slagen in de proef waarvoor de kandidaat werd vrijgesteld.

---

<sup>171</sup> Artikel 8 van het decreet

<sup>172</sup> Artikel 9 van het decreet. Dit artikel laat uitschijnen dat het decreet ook kan zorgen voor vrijstellingen op basis van professionele activiteiten, persoonlijke ervaring...maar in de literatuur wordt dit niet bevestigd. Het decreet van 23 augustus 1985 handelt enkel over de toegang tot opleiding

<sup>173</sup> Het “VAE-wetsontwerp” zal deze periode terugbrengen tot 3 jaar.

<sup>174</sup> Het “VAE-wetsontwerp” beperkt de validering niet tot professionele competenties of bekwaamheden, maar tevens competenties die men verwerft in vrijetijdsactiviteiten of in het kader van vakbondsactiviteiten kunnen gevalideerd worden

3. Een decreet werkt de voorwaarden tot validering en de werking van de jury verder uit

Artikel 17 wordt beëindigd met de volgende alinea:

Een decreet<sup>175</sup> bepaalt de voorwaarden volgens dewelke rekening moet worden gehouden met de professionele vaardigheden voor de validering en de voorwaarden volgens dewelke de jury zal worden samengesteld en de voorwaarden volgens dewelke die jury vrijstellingen zal kunnen verlenen<sup>176</sup>.

*b) De VAP-wet past de wet n°71-577 van 16 juli 1971 i.v.m. het technisch onderwijs aan (l'enseignement technologique)*

1. Validering van professionele vaardigheden is mogelijk

De eerste alinea van dat artikel 8 wordt geschrapt en vervangen door vier alinea's waarvan de eerste de belangrijkste is:

“De titels of diploma's van het technisch onderwijs (“l'enseignement technologique”) worden verworven door schoolse en universitaire vorming, door leercontract of de continue professionele vorming of **door de validering van de professionele vaardigheden om zo een deel van de proeven te vervangen.**

De volgende 3 alinea's die bijgevoegd worden zijn grotendeels dezelfde als hierboven werd vermeld bij de aanpassing van de wet n° 84-52 van 26 januari 1984 betreffende het hoger onderwijs<sup>177</sup>. Het gaat hier voornamelijk over de (anciënniteits)voorwaarden die een kandidaat moet bezitten om zijn vaardigheden te valideren en de werking van de jury.

2. Een decreet werkt de voorwaarden tot validering en de werking van de jury verder uit

De laatste alinea bepaalt dat een decreet de voorwaarden bepaalt volgens dewelke rekening moet worden gehouden met de professionele vaardigheden voor de validering en de voorwaarden volgens dewelke de jury zal worden samengesteld en de voorwaarden volgens dewelke die jury vrijstellingen zal kunnen verlenen.

Dit decreet is er in 1993 gekomen en wordt hieronder besproken.

---

<sup>175</sup> Een decreet in Frankrijk heeft niet dezelfde rechtswaarde als een decreet in België. Een decreet in België is het wetgevende instrument van de gemeenschappen en gewesten. In Frankrijk is een decreet een instrument van de uitvoerende macht.

<sup>176</sup> Zie deel II, hoofdstuk 5.4.3. h): Decreet n°93-538 du 27 mars 1993 relatif à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes nationaux de l'enseignement supérieur.

<sup>177</sup> Zie deel II, hoofdstuk 5.4.3. a)

c) *Het decreet n° 93-489 van 26 maart 1993 betreffende de validering van professionele verworvenheden voor het uitreiken van “diplômes technologiques et professionnels”*<sup>178</sup>

In de VAP-wet werd vermeld dat, voor het technisch onderwijs, bepaalde zaken nog zouden uitgewerkt worden in een decreet . Dit is het eerste decreet in een langere reeks van decreten die zorgen voor een verdere uitwerking van de VAP-wet.

1. Een besluit zal de diploma's vastleggen waarvoor een VAP-procedure geldt<sup>179</sup>

De validering van professionele competenties zoals dat door de wet van 1992 is ingevoegd in de wet van 16 juli 1971 geldt voor:

alle diploma's van het technisch onderwijs van de niveaus III, IV en V. De lijst van die diploma's wordt uitgevaardigd bij ministerieel besluit door de bevoegde minister<sup>180</sup>.

2. Welke vaardigheden kunnen gevalideerd worden?<sup>181</sup>

Enkel de professionele vaardigheden die te maken hebben met het uitoefenen van beroepsactiviteiten<sup>182</sup>, al dan niet opeenvolgend, gedurende in totaal 5 jaren kunnen gevalideerd worden. Bovendien moeten die professionele vaardigheden in verband staan met het voorwerp van de aanvraag<sup>183</sup>. De stages vereist voor de voorbereiding van een diploma worden niet in rekening genomen.

3. De aanvraag tot validering<sup>184</sup>

De kandidaten dienen hun aanvraag te richten naar de rector van de universiteit van hun keuze binnen de termijn die de universiteit heeft bepaald en bekendgemaakt.

Een kandidaat kan gedurende éénzelfde burgerlijk jaar én voor hetzelfde diploma slechts één enkele kandidatuur indienen en dit slechts bij één universiteit.

4. Het aanvraagdossier: verdere uitwerking bij besluit<sup>185</sup>

De aanvraag tot validering die preciseert voor welke proeven of eenheden een vrijstelling wordt aangevraagd wordt vergezeld van een dossier met constitutieve elementen die door een ministerieel besluit worden vastgelegd<sup>186</sup>. Dit dossier moet wel o.a. de beschrijving van de uitgeoefende functies en taken bevatten.(.....) Deze uitgeoefende functies en taken moeten in de mate van het mogelijke geattesteerd worden door de werkgever of aangetoond worden door documenten die de gevolgde opleidingen en behaalde diploma's attesteren.

---

<sup>178</sup> Décret n° 93-489 du 26 mars 1993 relatif à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes technologiques et professionnels

<sup>179</sup> Artikel 1 van het decreet

<sup>180</sup> Zie deel II, hoofdstuk 5.4.3. d)

<sup>181</sup> Artikel 2 van het decreet

<sup>182</sup> Het “VAE-wetsontwerp” zal ook de vaardigheden verworven in de vrije tijd mee in rekening nemen.

<sup>183</sup> Zowel de vereiste van 5 jaar als de beperking tot professionele vaardigheden wordt gewijzigd door het “VAE-wetsontwerp”

<sup>184</sup> Artikel 3 van het decreet

<sup>185</sup> Artikel 4 van het decreet

<sup>186</sup> Zie deel II, hoofdstuk 5.4.3. f)

## 5. De werking van de jury<sup>187</sup>

De aanvragen voor validering worden voorgelegd aan een jury aangeduid voor elk diploma en voor een periode van 2 jaar.

Deze jury is samengesteld, volgens het beoogde diploma, binnen het departementeel, interdepartementeel, academisch of interacademisch kader door een beslissing van de betrokken rector(s).

De leden van de jury andere dan de “enseignants-chercheurs” en de onderwijzers worden gekozen omwillen van hun competentie in het betrokken gebied. (...)

De jury wordt bijeengeroepen door de betrokken rector. Hij kan de jury, indien nodig, meerdere malen per jaar bijeenroepen. De leden van de jury die behoren tot dezelfde onderneming, instelling of in dienst werken van de kandidaat mogen niet deelnemen aan de juryberaadslaging over de betrokken kandidaat.

De jury bestudeert het dossier van de kandidaat en kan beslissen om de kandidaat nog te horen. De jury verifieert of de professionele vaardigheden waarvan de kandidaat gewag maakt overeenkomen met het niveau van kennis en vaardigheden vereist voor de proeven en units waarvan men een vrijstelling wil bekomen.

Na de beraadslaging van de jury laat deze aan de rector zijn beslissing weten. Indien de rector de validering van de professionele vaardigheden aanvaardt, bepaalt hij de proeven en eenheden waarvan de vrijstelling wordt toegestaan zonder dat deze vrijstelling kan slaan op alle proeven en eenheden die leiden tot het diploma<sup>188</sup>. De rector vervolledigt zijn beslissing door zijn beslissing over te brengen aan de bevoegde jury die het diploma aflevert.

Wanneer het beoogde diploma de validering van vaardigheden die zijn opgedaan via een opleidingsperiode in het bedrijf vereist, dan gaat de jury na of de professionele activiteiten van de kandidaat en meer bepaald het niveau van de uitgeoefende functies en hun duur kunnen gelijkgesteld worden met die periode en dus gevalideerd kunnen worden.

De rector die ook de aanvraag heeft gekregen maakt de beslissing van de jury omtrent de validering bekend aan de kandidaat.

De beslissing tot validering blijft geldig voor een periode bepaald door het algemeen reglement van het betrokken diploma. Gedurende die periode blijft het voordeel van de vrijstellingen behouden.

De kandidaat moet de proeven ondergaan waarvoor hij niet is vrijgesteld door de examenjury die toegang geeft tot het diploma. Hij wordt onderworpen aan de inschrijvingsvoorwaarden zoals die zijn bepaald door het algemeen reglement van het betrokken diploma.

---

<sup>187</sup> Artikel 5, 6, 7, 8, 9 en 10 van het decreet

<sup>188</sup> Het “VAE-wetsontwerp” zal dit veranderen. Het wordt in theorie wel mogelijk om een diploma te behalen door voor alle proeven vrijgesteld te worden.



*d) Het besluit van 19 mei 1993 tot vaststelling van de lijst van « diplômes technologiques et professionnels » die recht geven op de validering van professionele verworvenheden*<sup>189</sup>

Dit besluit, ter uitvoering van het decreet van 26 maart 1993, maakt een lijst op van diploma's waarbij een kandidaat zijn recht om zijn professionele competenties te valideren kan gebruiken. Deze lijst werd opgesteld door "le directeur des lycées et collèges" in opdracht van de minister van Nationale Opvoeding. De minister van land- en visbouw heeft ook een lijst van diploma's laten opstellen. Dit gebeurde bij besluit van 20 juli 1993, hetgeen besproken wordt na dit besluit.

De lijst:

- certificat d'aptitude professionnelle
- brevet d'études professionnelles et de complémentaire vermeldingen erbij gevoegd
- baccalauréat professionnel
- brevet professionnel
- baccalauréat technologique
- brevet de technicien
- brevet des métiers d'art
- brevet de technicien supérieur
- diplôme des métiers d'arts
- diplôme supérieur des arts appliqués
- diplôme de technicien supérieur
- diplômes spécifiques de l'enseignement technologique et professionnel délivrés par le ministre de l'éducation nationale et classés aux niveaux III, IV et V de la nomenclature des niveaux de formation

*e) Het besluit van 20 juli 1993 betreffende het vastleggen van de lijst van « diplômes technologiques et professionnels » die recht geven op de validering van professionele verworvenheden*<sup>190</sup>

De "directeur-generaal de l'enseignement et de la recherche" heeft eveneens een lijst van diploma's opgesteld in opdracht van de minister van land- en visbouw.

Het gaat over de volgende diploma's:

- certificat d'aptitude professionnelle agricole
- brevet professionnel agricole
- brevet d'études professionnelles agricoles
- brevet de technicien agricole
- brevet professionnel
- baccalauréat professionnel
- baccalauréat technologique
- brevet de technicien supérieur agricole

*f) Het besluit van 29 juli 1993 betreffende de samenstelling van het dossier in het kader van de validering van professionele verworvenheden*<sup>191</sup>

Dit besluit, ter uitvoering van het reeds decreet nr. 93-489 van 26 maart 1996, bepaalt aan welke voorwaarden een aanvraag tot validering moet voldoen. Dit besluit is van toepassing

---

<sup>189</sup> Arrêté du 19 mai 1993 fixant la liste des diplômes technologiques et professionnels ouvrant droit à la validation des acquis professionnels. Het "VAE-wetsontwerp" zal de validering uitbreiden tot ongeveer alle titels en diploma's.

<sup>190</sup> Arrêté du 20 juillet 1993 fixant la liste des diplômes technologiques et professionnels ouvrant droit à la validation d'acquis professionnels

<sup>191</sup> Arrêté du 29 juillet 1993 relatif à la constitution du dossier dans le cadre de la validation des acquis professionnels

op de “diplômes technologiques et professionnels” en is ondertekend door “le directeur des lycées et collèges” in naam van de minister van Nationale opvoeding. Hierna werd ook nog een tweede, inhoudelijk nagenoeg hetzelfde, besluit genomen i.v.m. de diploma’s van land- en visbouw. Dat besluit wordt na dit besluit besproken.

De kandidaat moet een aanvraag tot validering indienen waarbij gepreciseerd wordt welk diploma betracht wordt en van welke proeven de kandidaat wil vrijgesteld worden<sup>192</sup>. Deze aanvraag wordt vergezeld door een verklaring van de kandidaat dat hij, in eer en geweten, geen andere aanvraag heeft ingediend voor dat jaar en voor hetzelfde diploma.

Het dossier dat bij de aanvraag wordt gevoegd bevat voornamelijk een beschrijving van de uitgeoefende functies en taken. Deze worden beschreven door te verwijzen naar classificaties die van kracht zijn in de beroepen uitgeoefend door de kandidaat<sup>193</sup>.

De kandidaat beschrijft de verschillende uitgeoefende beroepen die hij wil vermelden. De kandidaat duidt de verschillende “delen” van zijn professionele activiteit aan, het wedervaren van het verloop, in het bijzonder t.o.v. de organisatie van de arbeid, de mate van autonomie die hij genoot en de relatie met de professionele omgeving.

De beschrijving van de professionele activiteit dient, eenmaal ingevuld door de kandidaat, in de mate van het mogelijke geattesteerd worden door de onderneming waar de kandidaat werkte. Deze onderneming duidt verder ook de competenties aan die nodig waren om de professionele activiteit uit te voeren.

Bij deze beschrijving voegt de kandidaat alle mogelijke inlichtingen over de ondernemingen en organisaties waar deze werd tewerkgesteld, o.a. de benaming, het statuut, de grootte, het soort activiteit,...

De kandidaat vervolledigt zijn dossier door een korte persoonlijke voorstelling, de beschrijving van zijn beroepsloopbaan aan de hand van een curriculum vitae, zijn motivatie en beoogde doelstellingen<sup>194</sup>.

De kandidaat overhandigt ook, indien het geval zich voordoet, de documenten die gevolgde opleidingen, stages, en behaalde diploma’s attesteren. Deze preciseringen staan de jury toe om de vaardigheden verbonden aan de gevolgde opleidingen te beoordelen

De directeur van de lyceums en colleges en de rectors zijn belast, ieder voor zijn deel, met de uitvoering van dit besluit<sup>195</sup>.

*g) Het besluit van 8 februari 1994 betreffende de samenstelling van het dossier in het kader van de validering van professionele verworvenheden*<sup>196</sup>

Dit besluit, eveneens ter uitvoering van het decreet nr. 39-489 van 26 maart 1993, is inhoudelijk nagenoeg hetzelfde als het vorige, maar dit besluit is van toepassing op de

---

<sup>192</sup> Artikel 1 van het besluit

<sup>193</sup> Artikel 2 van het besluit

<sup>194</sup> Artikel 3 van het besluit

<sup>195</sup> Artikel 4 van het besluit

<sup>196</sup> Arrêté du 8 février 1994 relatif à la constitution du dossier dans le cadre de la validation des acquis professionnels

diploma's in de land- en visbouw. Het besluit is dan ook ondertekend door "le directeur général de l'enseignement et de la recherche" in naam van de minister van land- en visbouw.

De inhoud is identiek aan het vorige besluit, maar laten we even de verschillen bekijken:

- De aanvraag tot validering moet door de kandidaat ingediend worden bij de regionale directie van land- en visbouw van zijn woonplaats. Wanneer het dossier, bijgevoegd bij de aanvraag, wordt gedeponereerd krijgt de kandidaat een ontvangstbewijs van de academische autoriteit.
- In dit besluit staat een extra artikel met de volgende inhoud: "Voor de verwezenlijking van het dossier kan de kandidaat, op zijn aanvraag, zich laten bijstaan door iemand die persoonlijke hulp en raad geeft. Deze wordt aangeduid door de regionale directie van land- en bosbouw bij wie de kandidaat zijn aanvraag tot validering heeft ingediend."

Deze begeleiding werd veralgemeend door de beleidsnota van 11 juli 1994 die hieronder zal besproken worden<sup>197</sup>.

*h) Het decreet n° 93-538 van 27 maart 1993 betreffende de validering van professionele verworvenheden voor de uitreiking van «diplômes nationaux de l'enseignement supérieur »*<sup>198</sup>

Dit decreet bevat de verdere uitvoering van de bepalingen die door de VAP-wet werden ingevoerd in de wet van 26 januari 1984.

De bepalingen van dit decreet zijn nagenoeg identiek aan het vorige decreet dat specifiek ging over de diploma's betreffende het technisch en professioneel onderwijs. Dit decreet handelt over de nationale diploma's van het hoger onderwijs.

Laten we dan even de verschillen bekijken:

- de kandidaat moet zijn aanvraag logischerwijs niet meer richten naar de rector van de universiteit, maar naar de directeur van de inrichting die het beoogde diploma afgeeft.
- de leden van de jury die de professionele vaardigheden al dan niet valideren moeten aan iets andere voorwaarden voldoen. De leden andere dan de "enseignants chercheurs" en de "enseignants" moeten een professionele activiteit uitoefenen of uitgeoefend hebben in de betrokken domeinen die in de aanvraag vermeld staan. Zij moeten bovendien ofwel het diploma bezitten dat de kandidaat wil behalen, ofwel verantwoordelijkheid of een activiteit in overeenstemming met het niveau van het diploma uitoefenen of uitgeoefend hebben
- aan een kandidaat-student mag geen enkele vrijstelling gegeven worden die betrekking heeft op medische, paramedische, odontologische, farmaceutische disciplines waarbij het aantal studenten is beperkt (numerus clausus).

Een besluit van de minister zal de modaliteiten van de aanvraag tot validering bepalen Dit werd ook uiteindelijk geregeld door het hieronder vermelde besluit.

---

<sup>197</sup> Zie deel II, hoofdstuk 5.4.4.

<sup>198</sup> Décret n°93-538 du 27 mars 1993 relatif à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes nationaux de l'enseignement supérieur.

*i) Het besluit van 27 maart 1993 betreffende de samenstelling van het dossier in het kader van de validering van de professionele verworvenheden voor de uitreiking van « diplômes nationaux de l'enseignement supérieur »<sup>199</sup>.*

Dit besluit werd opgesteld door de “directeur des enseignements supérieurs” in opdracht van de minister van Nationale Opvoeding ter uitvoering van het decreet nr. 93-538 van 27 maart 1993.

Dit besluit heeft identiek dezelfde inhoud als het Besluit van 29 juli 1993<sup>200</sup>.

#### 5.4.4. De VAP-procedure verloopt in drie fasen<sup>201</sup>

Sinds september 1994<sup>202</sup> heeft het Nationaal Onderwijs in alle academies bepaalde modaliteiten geïntroduceerd die de toegang tot de VAP-procedure moeten vergemakkelijken voor de kandidaat.

De procedure verloopt volgens 3 stappen:

##### *a) De ontvangst en het informeren van de kandidaat*

Elke academie moet minstens één verwelkomingspunt hebben, gedurende het hele jaar geopend, waar iemand antwoord geeft op elke vraag omtrent de “VAP-wet” zijn toepassingsgebied, de modaliteiten,...en over diploma's en op welke wijze deze verkregen worden.

Deze fase is zeer belangrijk voor de potentiële kandidaat aangezien hij hier de eerste inlichtingen bekomt die hem in staat stellen de haalbaarheid van zijn project te beoordelen.

##### *b) Begeleiding van de kandidaat<sup>203</sup>*

Aan de potentiële kandidaat kan begeleiding voorgesteld worden, maar hij kan ook alleen de VAP-procedure doorlopen. Wanneer hij voor begeleiding kiest, zal de begeleider de kandidaat raad geven bij het uitdenken van zijn valideringsproject (welk diploma hij het best betracht, voor welke vakken en eenheden hij zich best laat vrijstellen,...), helpen bij het analyseren van zijn professionele ervaring en hem de belangrijkste elementen aanreiken die de kandidaat nodig heeft om zijn dossier samen te stellen.

Maar de kandidaat vult het dossier in op eigen verantwoordelijkheid en zonder de aanwezigheid van de begeleider(s). Hij is dus m.a.w vrij om al dan niet rekening te houden met de raad die hem is gegeven door de begeleider(s).

---

<sup>199</sup> Arrêté du 27 mars 1993 relatif à la constitution du dossier dans le cadre de la validation des acquis professionnels pour la délivrance de diplômes nationaux de l'enseignement supérieur.

<sup>200</sup> Zie eerder

<sup>201</sup> D. RAVAT, “La validation des acquis professionnels”, *Actualité de la formation permanente*, n°140, janvier 1996, 18.

<sup>202</sup> Ter uitvoering van de beleidsnota van 11 juli 1994

<sup>203</sup> Hoewel enkel het besluit van 8 februari 1994 van de minister de l'agriculture et de la forêt gewag maakt van deze begeleiding, heeft blijkbaar de minister de l'Education nationale ook gekozen voor deze methode van begeleiding

De begeleiders hebben geen enkele relatie met de juryleden. Indien de beslissing van de jury negatief is, dan kan de kandidaat de begeleiders niet verantwoordelijk stellen.

### *c) Het verlenen van de vrijstelling*

De jury bekijkt de beschrijving van de beroepsactiviteiten in het dossier en leidt er de competenties en kennis uit af die nodig zijn voor de vakken of eenheden waarvoor een vrijstelling werd aangevraagd. De jury kan een onderhoud vragen om de informatie uit het dossier te vervolledigen. Dit onderhoud is geen test, noch een controle van kennis.

Uiteindelijk neemt de jury dan de beslissing om al dan niet de aangevraagde vrijstellingen te verlenen

## 5.4.5. Certificeringssystemen in de schoot van het ministerie van werkgelegenheid en solidariteit, de bedrijfstakingen en de handels-, industrie- en beroepskamers.

### *a) Certificats de formation professionnelle (CFP)*

Het ministerie van tewerkstelling en solidariteit heeft eveneens een certificaat onder haar voogdij: het “certificat de formation professionnelle” (CFP)<sup>204</sup>. De specifieke uitreikingsmodaliteiten werden pas in een besluit van 2 maart 2001<sup>205</sup> vastgelegd. Laten we even de inhoud bekijken:

Het CFP behaalt men via een modulair vormingsparcours. Een jury, die door de “directeur départemental du travail de l’emploi et de la formation professionnelle” (DDTEFP) is samengesteld, beslist over de certificering. De jury bestaat uit professionals van de betrokken sector. De DDTEFP reikt de certificaten uit.

Het CFP wordt behaald via een modulair vormingsparcours waarbij sommige modules vorming vereisen, maar waarbij men andere modules kan behalen door validering van professionele competenties. Voor deze laatste modules wordt een apart “certificat de compétences professionnelles” (CCP) uitgereikt. Indien de kandidaat alle modules en CCP’s behaald heeft, reikt de jury het CFP uit na een onderhoud waarin wordt gepeild of de kandidaat de gehele som van vereiste bekwaamheden beheerst. De CCP heeft een geldigheidsduur van 5 jaar met het oog op het behalen van een complete titel (CFP). De bijlage van het besluit van 2 maart 2001 stelt echter dat men enkel de CFP’s die in de experimenteringsfase worden betrokken én die vermeld staan in een lijst in die bijlage, kan verkrijgen met behulp van validering van professionele ervaring. Een ministerieel besluit zal regelmatig deze lijst actualiseren om zo rekening te houden met nieuwe creaties, veranderingen of opheffingen van titels.

De DDTEFP kan dus eveneens CCP’s uitreiken onafhankelijk van de totale titel (CFP). Het certificaat doet dan dienst als een autonoom certificaat. Het AFPA en de “door de minister belast met professionele vorming” erkende opleidingscentra staan in voor de vorming en de proeven ter bewijs van de professionele competenties.

### *b) Certificats de qualification professionnelle (CQP)*

---

<sup>204</sup> De basis hiervoor ligt in een decreet van november 1946.

<sup>205</sup> Arrêté du 2 mars 2001, *JO 18 mars 2001*.

Een “certificat de qualification professionnelle” is het eindresultaat van de certificeringsprocedure in de schoot van de bedrijfstakken. Dit certificaat wordt gebruikt in het kader van leercontracten en continue vorming. Deze certificaten gebruikt men in het kader van een functieclassificatie- en verloningssysteem vastgelegd in CAO's<sup>206</sup>. De CPQ's kunnen behaald worden zonder het volgen van opleiding. Artikel L. 900-3 van de Franse arbeidscodex vormt de rechtsbasis voor het CQP. De mogelijkheid wordt geopend voor de bedrijfstakken om professionele verworvenheden te definiëren en te valideren. De nationale paritaire commissies zijn verantwoordelijk voor de valideringsacties. A.-M. Charraud wijst er echter op dat er heden ten dage nog geen collectieve regelingen bestaan omtrent deze certificering. Elke bedrijfstak heeft zijn eigen regels<sup>207</sup>.

Het “VAE-wetsontwerp” zorgt ervoor dat de CPQ's kunnen opgenomen worden in een “Répertoire national des certifications professionnelles” waardoor de VAP-reglementering eveneens toepassing vindt op deze certificaten, evenals bepalingen uit de Franse arbeidscodex die de werknemers het recht geven om afwezig te zijn om een valideringsprocedure aan te vatten<sup>208</sup>.

### c) *Certificats de compétences en entreprise (CCE)*

De handels-, industrie-, en beroepskamers hebben eveneens een eigen systeem van van validering. De “Vergadering van Franse handels- en industriebekamers”<sup>209</sup> heeft in 1998 de “Vereniging voor certificering van professionele competenties opgericht”<sup>210</sup>. Deze vereniging levert de CCE's af.

#### 5.4.6. “Projet de loi de modernisation sociale”: een wetsontwerp dat enkele belangrijke vernieuwingen aanbrengt aan de VAP-procedure<sup>211</sup>

Dit ontwerp bestaat uit twee luiken:

- santé, solidarité, sécurité sociale
- travail, emploi et formation professionnelle

Het is in het kader van dit laatste luik, onder de afdeling “validation des acquis de l'expérience” dat er veranderingen worden aangebracht aan het hele VAP-systeem.

Hieronder geven we de belangrijkste aandachtspunten mee<sup>212</sup>.

---

<sup>206</sup> A.-M. CHARRAUD, *La qualification tout au long du vie*, 2.

<sup>207</sup> A.-M. CHARRAUD, *La qualification tout au long du vie*, 2.

<sup>208</sup> Zie deel II, hoofdstuk 5.4.6.

<sup>209</sup> L'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI)

<sup>210</sup> l'Association pour la certification des compétences professionnelles (ACCP)

<sup>211</sup> Projet loi de modernisation sociale. Voor dit eindrapport baseren we ons op de tekst zoals die werd aangenomen in de senaatszitting van 14 juni 2001. Het wetsontwerp zal op 12 december 2001 voor een laatste bespreking voorliggen bij de Franse senaat. Het wetsontwerp bestaat uit twee luiken: 1° Santé, solidarité, sécurité sociale, 2° travail, emploi et formation professionnelle. In het kader van dit tweede luik is er een afdeling gewijd aan “Validation des acquis de l'expérience”.

<sup>212</sup> X., “Validation des acquis professionnels”, *Revue trimestrielle d'information CRRIP-OREF été-automne 2000*, 1-2 en 20-22, X., “Relance de la validation des acquis”, *Liaisons sociales* 10 maart 2000, 1 en X., *Projet de loi de modernisation sociale*, *Liaisons sociales* 4 juillet 2000, 4-10.

#### a) De betekenis van “validation des acquis”

- Het geheel van een diploma en niet meer enkel een deel van de proeven kan verworven worden: men ontvangt een diploma of certificaat zonder opleiding te volgen. In de praktijk zal deze situatie zich echter niet veelvuldig voordoen
- De “professionele ervaring” wordt gevalideerd, maar dit houdt in dat ook competenties die men verwerft in vrijetijdsactiviteiten of in het kader van vakbondsactiviteiten kunnen gevalideerd worden
- De minimale “professionele ervaring” werd van 5 jaar teruggebracht op 3 jaar
- De validering staat open voor:
  - ongeveer alle titels en diploma’s uitgereikt door de staat.
  - alle andere titels of diploma’s – waaronder deze uitgereikt door de professionele bedrijfstakken – voor zover ze zijn ingeschreven in een Nationaal Repertorium van Certificaten (Répertoire national des certifications). Het behoort tot de taak van in het bijzonder de sociale partners om na te denken, bedrijfstak per bedrijfstak, op welke wijze dit nationaal repertorium moet gevoed worden. Er bestaan ongeveer 380 certificats de qualification professionnel (CQP) waarvan 2/3 in de metaalsector

#### b) Un “Répertoire national des certifications professionnelles”

- Dit repertorium, die de huidige homologatielijst vervangt, heeft als bedoeling: het klasseren per activiteitsdomein en per niveau van het geheel van diploma’s en titels
- Het onmiddellijk registreren van diploma’s en titels uitgereikt door de staat
- Het eventueel registreren, na advies van een “Commission nationale de la certification professionnelle” van andere diploma’s en titels

#### c) Une “Commission nationale de la certification professionnelle”

Deze commissie, interprofessioneel en interministerieel samengesteld, zal opgericht worden ter vervanging van de huidige technische homologatiecommissie. Haar taak bestaat voornamelijk uit:

- het reguleren van alle diploma’s en titels uitgereikt door de staat, de erkenning van de kwalificaties uitgereikt door de paritaire comités (CQP’s) en andere titels uitgaande van publiekrechtelijke, parapubliekrechtelijke en private instellingen.
- meer bepaald houdt zij zich bezig met het actualiseren, vernieuwen of creëren van diploma’s en titels, rekening houdend met de evolutie van de kwalificaties en de organisatie van de arbeid
- aanbevelingen maken voor de instituten die diploma’s en titels uitreiken met betrekking tot gehele of gedeeltelijke overlapping van diploma’s en titels uit het nationaal repertorium

#### d) Nieuwe bepalingen in de Franse arbeidscodex

Het “VAE-wetsontwerp” heeft ook aandacht voor de link van een VAP-procedure met het oog op de behaling van een diploma of certificaat en de rechten van werknemers. Het wetsontwerp stelt voor om volgende bepaling op te nemen in het artikel L. 900-1 van de Franse arbeidscodex.

“Elke werknemer heeft het recht om zijn competenties verworven door ervaring, in het bijzonder deze van professionele aard, te laten valideren met het oog op de verwerving van

een diploma, een professionele titel of een professioneel certificaat dat werd opgenomen in een lijst opgesteld door de “commission paritaire nationale de l'emploi” van een bedrijfstak en geregistreerd in het “répertoire national des certifications professionnelles”.

Een gelijkaardige bepaling werd ingeschreven in artikel L. 900-2 van de Franse arbeidscodex.

Deze werkwijze wil zeggen dat de validering van de competenties werd opgenomen als een type van vormingsactie die kan ondernomen worden in het kader van de continue permanente professionele vorming.

Het is ons echter niet duidelijk of dit recht wordt beperkt tot het louter laten valideren van de competenties of ook de verdere opleiding inbegrepen is in deze bepaling. Waarschijnlijk is de bepaling enkel gericht op de validering van de competenties.

#### *e) Besluit*

Zowel in Frankrijk als in Nederland bestaat er een “centraal register” waarin alle beroepsopleidingen worden gecatalogeerd. Frankrijk heeft, zoals we net zagen, zijn “Répertoire national des certifications professionnelles”, waar ook andere dan beroepsopleidingen in vervat liggen. Indien titels of diploma's, waaronder deze uitgereikt door de bedrijfstakken, ingeschreven zijn in het “Nationaal Repertorium van certificaten” dan wordt de wettelijke regelgeving aangaande een VAP-procedure van toepassing op het verlenen van vrijstellingen in het kader van de opleiding die tot die neergelegde titel of diploma leidt evenals de vermelde bepalingen uit de Franse arbeidscodex.

Nederland heeft het “Centraal Register Beroepsopleidingen” (Crebo) wat zich beperkt tot beroepsopleidingen. In dit Nederlandse register staat vermeld welke opleidingen er zijn, bij welke instellingen ze (bekostigd en onbekostigd) worden aangeboden, wat de eindtermen zijn en in welke leerwegen de opleiding wordt gegeven. Zoals we zagen heeft de Wet Educatie en Beroepsopleiding in 1997 een éénvormige kwalificatiestructuur op poten gezet met 4 kwalificatieniveaus onderverdeeld in deelkwalificaties. Net zoals in Frankrijk kunnen opleidingen van private instellingen en opleidingen uit bedrijfstakken in het centraal register opgenomen worden indien er aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan.

Dit Franse repertorium of Nederlandse register ondervangt voor een stuk de “EVK-discussie”, daar alle opleidingen opgenomen in het register een zelfde officiële waarde krijgen vanuit de formele onderwijscontext. In Frankrijk wordt zoals reeds gezegd de juridische regelgeving geopend vanaf de opname van het diploma of de titel van een opleiding in het Repertorium. De onderwerping aan een zelfde, uniforme regelgeving zorgt voor een toenadering tussen de diverse diploma's en certificaten.

De link met het arbeidsrecht is interessant daar men voor de werknemer het recht heeft voorzien om zijn competenties te laten valideren met het oog op de verwerving van een diploma, een professionele titel of een professioneel certificaat dat werd opgenomen in een lijst opgesteld door de “Commission paritaire nationale de l'emploi” van een bedrijfstak en geregistreerd in het “Répertoire national des certifications professionnelles”. Het is ons echter niet duidelijk of dit recht wordt beperkt tot het louter laten valideren van de competenties of dat de werknemer ook het recht verwerft om in het kader van “la formation professionnelle continue” de vakken te volgen waarvoor hij niet werd vrijgesteld. Waarschijnlijk is enkel het eerste geval van toepassing. We kunnen wel aanstippen dat het “VAE-wetsontwerp” in



uitzonderlijke gevallen de mogelijk voorziet dat de werknemer het gehele diploma verwerft zonder enige opleiding.

## **5.5. De situatie in het Verenigd Koninkrijk (NVQ's)**

### **5.5.1. Het NVQ-systeem kent geen uitgebreide juridische regelgeving**

In Groot-Brittannië, in tegenstelling tot bijvoorbeeld Frankrijk, is er geen wettelijk kader voorzien waarbinnen individuen een NVQ kunnen aanvragen<sup>213</sup>. De werking van de verschillende instellingen of actoren staat evenmin uiteengezet in een globaal wettelijk kader. Het zijn de instellingen zelf die via eigen documenten de werking van het systeem verder uitwerken.

Aan de top van het NVQ-systeem staat het "Qualification and Curriculum Authority" (QCA)<sup>214</sup>. Haar werking werd wel bij wet geregeld, nl. via de "Education Act van 1997" die de rol en de functies van het QCA bepaalt. Het QCA erkent formeel de NVQ's. Het QCA is niet alleen verantwoordelijk voor deze NVQ's, maar eveneens voor academische en beroepskwalificaties, met inbegrip van het nationaal curriculum voor 5 tot 16-jarigen en nationale examens voor 7, 11 en 14-jarigen. Het QCA heeft in september 2000 een document gepubliceerd, "Arrangements for the statutory regulation of external qualifications in England, Wales and Northern Ireland" waarin zij uiteenzet aan welke vereisten een kwalificatie moet voldoen vooraleer het kan worden opgenomen in het nationaal kwalificatieraamwerk. Op deze wijze wil men een hoge kwaliteit van NVQ's bereiken. Consistentie van standaarden wordt nagestreefd. De processen en procedures werden uitgewerkt in de Common Code of Practice.

Tussen het QCA en het uiteindelijke assessmentcentrum staat nog een andere instelling die een belangrijke plaats inneemt omtrent de wijze waarop de assessment van competenties zal plaatsvinden, nl. het "Awarding Body". De Awarding Bodies zijn aan de ene kant, samen met de NTO's, verantwoordelijk voor het ontwikkelen van NVQ's. Aan de andere kant erkennen zij de "assessment centers", ontwikkelen zij assessmentssystemen en reiken zij, onder voogdij van het QCA, de certificaten uit voor eenheden en voor volledige NVQ's. Aangezien deze Awarding Bodies en de assessmentcentra een belangrijke rol spelen in de uiteindelijke assessment van competenties, heeft het QCA een ontwerpdocument opgesteld, "de NVQ Code of Practice" waarin wordt gespecificeerd aan welke karakteristieken deze instellingen moeten voldoen. Meestal gaat het om algemene regels, soms meer specifiek van aard. De Awarding Bodies en assessmentcentra zijn verantwoordelijk voor het verzekeren dat het management, de administratie, de assessment en de kwaliteit van de NVQ's die zij uitreiken voldoen aan de regelgeving uit deze NVQ Code of Practice. Kwaliteit, consistentie en accuraatheid van werken zijn criteria die als rode draad doorheen het document lopen. Deze NVQ Code of Practice, die echter nog maar als ontwerpversie ter tafel ligt, vervolledigt de reeds vermelde Common Code of Practice.

---

<sup>213</sup> Voor een uitgebreidere uiteenzetting van het NVQ-systeem verwijzen we naar het eerste hoofdstuk van het eerste deel van dit onderzoeksrapport: "Buitenlandse modellen, regelgeving en praktijken van (h)erkenning van competenties. Op zoek naar toepassingsmogelijkheden voor Vlaanderen. Deel I Sociologische studie naar de succes-en faalfactoren."

<sup>214</sup> Voor Schotland is er de "Scottish qualification Authority" (SQA), maar deze wordt verder buiten beschouwing gelaten.

Hieronder geven we toch reeds de belangrijkste elementen weer uit de NVQ Code of Practice. Dit document heeft een belangrijke juridische waarde in die zin dat bij miskennen van de in het document gestipuleerde regels, het QCA aan de assessmentcentra het verbod kan opleggen om een bepaalde NVQ te assessen of zelfs een volledig verbod kan opleggen.

Vooraleer in te gaan op de inhoud van de NVQ Code of Practice willen we, voor een goed begrip, in het volgende hoofdstuk nog even kort de verschillende actoren of instellingen vermelden die een rol spelen in de NVQ-procedure<sup>215</sup>.

### 5.5.2. De verschillende actoren in een NVQ-procedure

#### *a) National Training Organisations (NTO's)*

Dit zijn onafhankelijke werkgeversorganisaties die een beroepssector of industrie vertegenwoordigen:

- zij creëren de standaarden waarop een NVQ is gebaseerd; zij creëren de national occupational standards (NOS).
- zij ontwikkelen de kwalificaties
- zij worden in hun werkzaamheden bijgestaan door het Dfee (Departement for Education and Employment)

#### *b) Qualification and Curriculum Authority (QCA)*

Het QCA is het accrediterend lichaam voor Engeland, Wales en Noord-Ierland. De "Education Act 1997" bepaalde de rol en de functies van het QCA. Ze is verantwoordelijk voor academische en beroepskwalificaties, met inbegrip van het nationaal curriculum voor 5-16jarigen, nationale examens voor 7, 11 en 14-jarigen, GCSEs, Alevels, GNVQs, NVQs en higher level beroepskwalificaties.

Het QCA erkent formeel de NVQs en begeleidt de Awarding Bodies die deze uitreiken

#### *c) Awarding Bodies*

De Awarding Bodies hebben meerdere taken:

- Zij zijn samen met de NTO's verantwoordelijk voor het ontwikkelen van NVQs en ontwikkelen kwalificaties: zij herzien en updaten NVQ's
- Zij erkennen "assessment centers" en sturen "external verifiers" om zeker te zijn dat deze centra de kandidaten eerlijk en consistent assessen.
- Zij ontwikkelen de assessmentsystemen
- Zij reiken certificaten uit voor eenheden en voor volledige NVQ's

#### *d) Assessment Centers*

Deze organisaties zijn erkend door een "Awarding Body" om NVQs te assessen. Assessmentcentres kunnen zowel onderwijsinstellingen, opleidingsorganisaties als werkgevers zijn. Alle assessmentcentra moeten de nodige procedures en expertise hebben om

---

<sup>215</sup> Voor een verdere beschouwing omtrent de actoren verwijzen we naar het eerste hoofdstuk van het eerste deel van dit onderzoeksrapport: "Buitenlandse modellen, regelgeving en praktijken van (h)erkenning van competenties. Op zoek naar toepassingsmogelijkheden voor Vlaanderen. Deel I Sociologische studie naar de succes-en faalfactoren."

NVQs te kunnen aanbieden. De voorwaarden waaraan zij dienen te voldoen, worden hieronder weergegeven bij de bespreking van de NVQ Code of Practice.

#### *e) Assessors*

Zij staan in direct contact met de kandidaten en zij worden aangeduid door erkende assessmentcentra om het bewijs van kandidaten te assessen. Ofwel zijn het externe personen, ofwel, zijn het personen van de onderneming zelf (bij grotere ondernemingen). Alle assessoren, ongeacht of zij al dan niet tot de onderneming behoren waar assessed moet worden, moeten gekwalificeerd zijn. Hier komen we op terug bij de bespreking van de NVQ Code of Practice.

#### *f) Internal Verifiers*

Personen aangeduid door een erkend assessmentcentrum die controleren de assessoren de kandidaten consistent, eerlijk en fair assessen.

#### *g) External Verifiers*

Personen, aangeduid door de “Awarding Bodies”, die controle uitoefenen op het werk van de erkende assessmentcentra. Zij vormen de link tussen de Awarding Bodies en de Assessment Centres

### 5.5.3. De NVQ Code of Practice

Hieronder worden de belangrijkste hoofdstukken uit de NVQ Code of Practice, opgesteld door het QCA, weergegeven. Hierin geeft men, zoals reeds gezegd, weer onder welke voorwaarden Awarding Bodies en assessmentcentra een NVQ-procedure mogen regelen.

#### *a) Erkenningscriteria voor assessment centers*

De Awarding Bodies erkennen de assessment centers. De criteria waarop een Awarding Body zijn beslissing steunt, staat uiteengezet in bijlage bij de NVQ Code of Practice. De potentiële assessmentcenters ontvangen deze bijlage opdat zij weten aan welke voorwaarden ze moeten voldoen. De bijlage bevat volgende elementen:

- Management systeem:
  - de rol, de taken en de verantwoordelijkheden van het assessmentteam moet duidelijk gedefinieerd en begrepen zijn. Hiervoor moeten documenten ter beschikking liggen
  - het centrum dient een procedure van “interne verificatie” te bevatten. Het centrum duidt “internal verifiers” aan die intern controleren of kandidaten consistent, eerlijk en fair worden assessed. De procedure moet voordien geschreven ter beschikking liggen
  - er dienen regelmatige overlegmomenten voorzien te worden tussen enerzijds de assessoren onderling en anderzijds het assessmentcentrum en de awarding body
- Voorzieningen:
  - voldoende competente en gekwalificeerde assessoren en internal verifiers moeten aanwezig zijn om de vraag naar assessment te kunnen voldoen
  - het assessmentcentrum dient het Awarding Body op de hoogte te stellen indien zij door een wijziging in de voorzieningen niet meer kan voldoen aan de assessmentcriteria

- Begeleiding van kandidaten:
  - informatie, advies en begeleiding van de assessmentprocedure wordt gegeven aan de potentiële kandidaten
  - kandidaten stellen met het centrum een assessmentplan op dat regelmatig kan herzien worden in de loop van de procedure. Regelmatige contacten zijn hiervoor vereist
  - assessmentcentra dienen een “beroepsprocedure” op te stellen waarvan de kandidaten op de hoogte worden gebracht bij de aanvang van de procedure<sup>216</sup>
- Assessment en verificatie
  - enkel gekwalificeerd personeel mag een assessment uitvoeren. De assessoren dienen een speciale opleiding te volgen
  - de assessmentbeslissingen en –praktijken moeten op regelmatige wijze geïnventariseerd worden teneinde hierdoor consistente en faire assessments te verkrijgen. External verifiers (aangeduid door de awarding body) moeten toegang krijgen tot bestanden. Zij hebben eveneens de bevoegdheid om met personeel en kandidaten te spreken
- Bestanden
  - de gegevens van de kandidaten en de resultaten van de assessment worden accuraat bijgehouden en opgeslagen zodat zij beschikbaar zijn voor externe verificatie en audit
  - de gegevens verzameld door de internal verifiers worden bijgehouden m.h.o. op externe audit
- Verbeteringen
  - corrigerende maatregelen worden desgevallend genomen na een externe verificatie
  - de assessmentcentra moeten feedback van kandidaten en werkgevers gebruiken om de kwaliteit van de procedure te verbeteren
  - het accuraat bijhouden van gegevens moet de centra alsook andere centra in staat stellen steeds hun procedures te optimaliseren

## *b) Assessment*

- De assessoren in het assessmentcentrum
  - zij dienen de assessment te plannen, uit te voeren en de assessmentbeslissingen te verwerken en op te slaan
  - zij mogen zich enkel richten naar de nationale beroepsstandaarden
  - zij moeten gekwalificeerd zijn, m.b. moeten zij een standaardopleiding volgen die resulteert in een D32 en/of D33 certificaat
- Het Awarding Body informeert het assessmentcentrum
  - Awarding Bodies zijn verplicht om aan de centra alle specificaties te vermelden wat betreft de assessment van een welbepaalde NVQ. Voor welke aspecten van een NVQ men steeds *op de werkvloer* moet assen? Wat zijn de limieten van een “werkplaatssimulatie” en welke karakteristieken moet deze vorm van assessment vertonen? Welk soort bewijs kan aangenomen worden?

---

<sup>216</sup> Zie verder onder punt d)

- De assessmentcentra moeten internal verifiers aanduiden die:
  - dienen te waken over de accuraatheid en consistentie van assessmentbeslissingen
  - ervoor moeten zorgen dat er één gezamenlijke interpretatie van de standaarden bestaat tussen de assessoren
  - feedback geven aan de external verifiers
- Het Awarding Body moet external verifiers aanduiden die:
  - de assessmentcentra minimaal 2-maal per jaar bezoeken om na te gaan of de assessments kwaliteitsvol, accuraat en consistent wordt uitgevoerd
  - het Awarding Body feedback geven over de werking van de assessmentcentra die vaan het orgaan afhangen
  - het Awarding Body adviseren over een geschikte sanctie of straf wanneer een centrum de criteria van erkenning miskent

*c) Het assessmentcentrum miskent de criteria van erkenning of voert een gebrekkig beleid*

- Een sanctiemechanisme is voorzien dat gaat van een waarschuwing, intrekking van de erkenning m.b.t. specifieke NVQ's tot de algemene intrekking
- NVQ-certificaten worden ongeldig verklaard indien:
  - het bewijs dat assessed werd, is niet dat van de kandidaat
  - de kandidaat is nog steeds bezig met het toewerken naar een kwalificatie nadat het certificaat reeds is afgegeven
  - het certificaat werd geclaimd op grond van valse verklaringen
  - het Awarding Body heeft certificaten uitgereikt met miskennis van de NVQ Code of Practice

*d) Beroepsprocedure*

- de Awarding Bodies dienen voor de kandidaten en de assessmentcentra een beroepsprocedure te voorzien tegen:
  - beslissingen waarbij een assessmentcentrum niet erkend wordt
  - assessmentbeslissingen en beslissingen van internal verifiers
  - beslissingen van external verifiers
- het beroepsmechanisme dient minstens de betrokkenheid van 1 onafhankelijk lid te waarborgen die de voorbije 7 jaar geen lid is geweest van het Awarding Body
- een beroepen ingesteld tegen assessmentbeslissingen moeten gebaseerd zijn op:
  - de vraag of de procedure conform de NVQ Code of Practice plaats vond
  - de vraag of procedures behoorlijk en fair zijn uitgevoerd

---

## Hoofdstuk 6. EVC en de bedrijfstakken

---

### 6.1. Loopbaanbegeleiding en certificering van competenties

De bedrijfstakken of sectoren kunnen een belangrijke rol spelen bij een systeem van loopbaanbegeleiding en certificering van competenties. Het oprichten van loopbaanbegeleidinginitiatieven binnen de sector, helpt de werknemers zich te oriënteren op professioneel en opleidingsvlak. Het is misschien wel een gegeven dat de bedrijfstakken eerder gericht zijn op beroepen binnen de eigen sector met de bijhorende sectorspecifieke competenties, dan dat zij gericht zijn op sectoroverschrijdende competenties. Inzake de uitreiking van competentiecertificaten kunnen zij eveneens procedures uitwerken. Ofwel krijgen werknemers een autonoom certificaat na het bewijs van hun competenties, ofwel wordt na het volgen van een sectorale opleiding een test georganiseerd waarbij de competenties erkend worden. Zodoende vindt een evolutie plaats van “aanwezigheids-certificaten” naar competentiecertificaten. De bedrijfstakken kunnen eveneens de certificeringsprocedure gebruiken om vrijstellingen te verlenen binnen opleidingen ingericht op het niveau van de bedrijfstak met het oog op efficiëntere opleiding.

Indien de bedrijfstakken door de overheid erkende competentiecertificaten willen uitreiken is het vereist dat aan de erkenningscriteria, procedurele- en kwaliteitsvoorschriften opgesteld door de overheid voldaan wordt. Vooraleer men hiertoe zou overgaan, is het misschien wenselijk dat men eerst bepaalde projecten in de bedrijfstakken opstart waarbij wordt nagegaan op welke wijze men een certificeringsprocedure best gestalte geeft. Een uitklaring over de mogelijkheden van portfolioconstructie, assessment op de werkvloer en het gebruik van vaardigheidstesten is wenselijk.

In Frankrijk wil men met het “VAE-wetsontwerp” tot een toenadering komen tussen de verschillende certificaten in omloop. Naast de officiële diploma’s, de certificaten uitgereikt door het ministerie van werkgelegenheid en solidariteit en nog enkele andere certificaten hebben de bedrijfstakken in Frankrijk hun eigen certificaten, de CQP’s. Het wetsontwerp voorziet in de oprichting van een “Commission nationale de la certification professionnelle”, die interprofessioneel en interministerieel is samengesteld, en die zal nagaan welke CQP’s opgenomen worden in het “Répertoire national des certifications professionnelles”. Op deze wijze krijgen de bedrijfstakcertificaten een officiële waarde en draagwijdte. Het bijzondere hieraan ligt in het feit dat de wetgeving omtrent de validering van competenties (VAP) automatisch van toepassing wordt op deze certificaten vanaf hun opname in het repertorium<sup>217</sup>. Het nieuwe “VAE-wetsontwerp” schrijft bovendien in de Franse arbeidscodex in dat werknemers het recht hebben om hun competenties verworven door ervaring, in het bijzonder deze van professionele aard, te laten valideren met het oog op de verwerving van een diploma, een professionele titel of een *professioneel certificaat dat werd opgenomen in een lijst opgesteld door de “ Commission paritaire nationale de l’emploi” van een bedrijfstak en geregistreerd in het “Répertoire national des certifications professionnelles”*.

De opname van de bedrijfstakcertificaten in het nationale repertorium heeft met andere woorden tot gevolg dat voor werknemers het recht wordt geopend om, tijdens de arbeidsuren,

---

<sup>217</sup> Zie deel II, hoofdstuk 5.4.6.

een procedure te doorlopen waarbij hun competenties worden gevalideerd met het oog op het behalen van het bedrijfstakcertificaat.

Het is belangrijk om nog eens aan te stippen dat het in het bijzonder de sociale partners zijn die nagaan, bedrijfstak per bedrijfstak, op welke wijze het nationaal repertorium moet gevoerd worden.

## **6.2. Een “adviesorgaan” op het niveau van de bedrijfstak**

Men zou in de schoot van de paritaire comités een adviesorgaan kunnen oprichten met onder meer de volgende opdrachten:

- Het organiseren van een systeem van loopbaanbegeleiding en certificering van competenties
- Het verlenen van advies omtrent de wijze waarop deze systemen dienen te verlopen rekening houdend met de bepalingen die eventueel worden uitgewerkt bij interprofessionele CAO of decreet (wanneer het gaat over door de overheid gedekte certificaten)
- Het bepalen van formele leerervaringen, niet-formele leerervaringen en werkervaring die in overweging kunnen worden genomen in het kader van vrijstellingen binnen opleidingen georganiseerd op het niveau van de bedrijfstak
- Het gebruik en de inhoud van opleidingsplannen
- Het verlenen van advies omtrent een in de schoot van de ondernemingsraad gezeten onenigheid in verband met competentieplannen. Het gaat hier over de situatie waarbij de ondernemingsraad een negatief advies verstrekt in verband met een competentieplan opgesteld door de werkgever<sup>218</sup>.

## **6.3. Competentiegestuurd opleidingsbeleid**

Vorming en opleiding is een bij uitstek Vlaamse bevoegdheid. Competenties kunnen ook gebruikt worden in het kader van een personeels- en opleidingsbeleid in de onderneming. De werkgever kan desgevallend een opleidingsplan opstellen rekening houdend met en zich baserend op de competenties die vereist zijn voor de functies binnen de onderneming. Een werknemer is op deze wijze in staat om uit het opleidingsplan af te leiden welke competenties en bijhorende opleiding hij ontbeert om een welbepaalde functie uit te oefenen. Het opleidingsplan kan ter advies voorgelegd worden aan de ondernemingsraad in het kader van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en CAO nr.9 van 2 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Het gebruik van een opleidingsplan biedt aan de werknemers de mogelijkheid om op een meer consistente manier betrokken te worden bij het opleidings- en loopbaanbeleid. Het opleidingsplan gebaseerd op competenties laat toe het opleidingsbeleid in de onderneming een stuk transparanter te maken dan dat nu het geval is.

Het adviesorgaan in de schoot van de bedrijfstak kan een advies verstrekken bij onenigheid in de ondernemingsraad.

---

<sup>218</sup> Zie hieronder in hoofdstuk 6.3.

Het inschakelen van de ondernemingraad raakt evenwel de federale materie van het (collectief) arbeidsrecht. Omtrent *de inhoud* van competentieplannen en vormingsplannen kunnen de Vlaamse sociale partners echter een interprofessionele CAO afsluiten.



---

## Hoofdstuk 7. Een proeve van ontwerpdecreet

---

### 7.1. Een korte toelichting

Hieronder geven we een proeve van ontwerpdecreet weer waarvan de inhoud is gebaseerd op grond van de resultaten van het door ons gevoerde onderzoek.

Het is aan te raden dat de eventuele decretale vormgeving van EVC afgestemd wordt op de uitkomsten van andere onderzoeken die lopen in het kader van VIONA met het oog op een coherente werking van de diverse initiatieven.

Naast de hieronder geschetste “proeve van ontwerpdecreet”, verdient het eveneens aanbeveling om, waar dit nog ontbreekt, de onderwijsdecreet- en besluitgeving aan te vullen met bepalingen die het mogelijk maken om toegang tot opleidingen alsook verkorte leerwegen aan te bieden op grond van de erkenning van non-formele en informele competenties<sup>219</sup>. Eveneens moet gedacht worden over meer gestandaardiseerde procedures. We spreken hier over het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse gemeenschap, het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse gemeenschap, het decreet van 2 maart 1999 tot regeling van een aantal zaken van het volwassenenonderwijs en het besluit van 28 augustus 2000 van de Vlaamse regering houdende invoering van een experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel. In de hieronder geschetste “proeve van ontwerpdecreet” wordt de mogelijkheid geboden aan erkende “certificeringscentra” om over te gaan tot de certificering van competenties. Het verdient aanbeveling om de diverse onderwijsorganen eveneens te erkennen als een “certificeringscentrum”.

In de hieronder geschetste “proeve van ontwerpdecreet” geven we elk artikel weer in het vet. Daaronder wordt telkens een “artikelsgewijze commentaar” gegeven.

### 7.2. De tekst

**Art. 1. Dit decreet regelt een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 39 en artikel 127 van de Grondwet.**

**Art. 2. Voor de toepassing van dit decreet wordt verstaan onder:**

**1° EVC-procedure: een procedure die bestaat uit een aspect (levens)loopbaanbegeleiding en een aspect certificering van competenties of elk van deze twee aspecten afzonderlijk**

**2° (levens)loopbaanbegeleiding: activiteiten uitgeoefend door een begeleidingscentrum die er op gericht zijn individuen bij te staan bij het uitstippelen van een loopbaan-en opleidingsproject dat kadert in het verhogen van de persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en in de samenleving**

---

<sup>219</sup> Voor een uitgebreide uiteenzetting hieromtrent verwijzen we naar hoofdstuk 5.2. van dit deel

**3° certificeren van competenties:** proces uitgevoerd in een certificeringscentrum waarbij de aanwezige competenties van de kandidaat worden getoetst aan een standaard en waarbij een competentiecertificaat attesteert dat de kandidaat de aangetoonde en bewezen competenties bezit

**4° kandidaat:** de persoon die krachtens artikel 3 van dit decreet recht heeft op de verwezenlijking van een EVC-procedure

**5° competenties:** reële en individuele capaciteit om theoretische en praktische kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, in functie van de concrete, dagdagelijkse en veranderde werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke initiatieven.

**6° begeleidingscentrum:** een door de Vlaamse overheid erkend centrum dat activiteiten van (levens)loopbaanbegeleiding uitoefent

**7° certificeringscentrum:** een door de Vlaamse overheid erkend centrum dat als activiteit het certificeren van competenties heeft

**8° competentiecertificaat:** certificaat dat onder de voorwaarden bepaald door de Vlaamse overheid wordt uitgereikt nadat het individu zijn competenties heeft aangetoond en bewezen

**9° werkzoekende:** de persoon die met het oog op tewerkstelling is ingeschreven bij een subregionale tewerkstellingsdienst zoals bedoeld in het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding

**10° rechthebbende op sociale zekerheidsprestaties:** de persoon die van een sociale zekerheidsprestatie geniet in het kader van de wetgeving omtrent de werkloosheid, geneeskundige verzorging en uitkeringen, arbeidsongevallen en beroepsziekten, jaarlijkse vakantie, tegemoetkomingen voor gehandicapten en het bestaansminimum

**11° werknemer:** de persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verricht en de persoon die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verricht onder het gezag van een andere persoon

**12° adviesgroep EVC:** de adviesgroep ingesteld bij artikel 10 van dit decreet

**13° werknemers- en werkgeversorganisatie:** de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zoals bedoeld in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités<sup>220</sup>

**14° SERV:** de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

**15° VLOR:** de Vlaamse Onderwijsraad

---

<sup>220</sup> Een Vlaams CAO-decreet kan in de toekomst haar eigen invulling geven

**16° opleidingsplan: een door de werkgever opgesteld plan dat in opleidingen voor werknemers voorziet rekening houdend met de competenties die vereist zijn binnen de onderneming**

**Art. 3. Een werknemer, werkzoekende, rechthebbende op sociale zekerheidsprestaties of een andere persoon die minstens 18 jaar oud is en de pensioensgerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft recht op de verwezenlijking van een EVC-procedure. Binnen deze categorieën werkt de Vlaamse regering de modaliteiten uit onder dewelke voornoemde personen het recht kunnen gebruiken.**

Het is de bedoeling om de toegang tot een EVC-procedure voor een zo ruim mogelijk publiek toegankelijk te maken. Op deze wijze geeft men concreet gestalte aan de verhoging van de persoonlijke ontwikkeling en het grondrecht van individuen op inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en het grondrecht op permanente opleiding of 'levenslang leren'. Deze grondrechten worden gewaarborgd door artikel 23 en 24 van de Grondwet en talrijke internationale rechtsinstrumenten zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 10 december 1948, het Internationaal Verdrag van 19 december 1966 over de Sociale, Economische en Culturele rechten, het Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961 en het onlangs op 8 december 2000 door de Europese Raad van staatshoofden en regeringsleiders te Nice opgestelde Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

Het recht zal gradueel verwezenlijkt worden overeenkomstig de prioriteiten van de Vlaamse regering. Het recht zal in eerste instantie voorbehouden worden voor risicogroepen die zich moeilijk op de arbeidsmarkt kunnen handhaven. We denken hier onder andere aan werkzoekenden, zogenaamde "nieuwkomers", "herintreders", "oudere werknemers" en zelfstandigen. Het weze opgemerkt dat werknemers een EVC-procedure kunnen aanvatten buiten de werkuren, maar deze ook kunnen verwezenlijken tijdens de werkuren. In dit laatste geval dienen zij hiertoe gemachtigd te worden via federale wetgeving aangezien dit een maatregel is die kadert binnen het arbeidsrecht krachtens artikel 6 §1, VI, laatste lid van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

**Art. 4. Een EVC-procedure kan enkel maar aangevat worden op vraag van de rechthebbenden, zoals omschreven in artikel 3 van dit decreet, overeenkomstig de modaliteiten door de Vlaamse regering bepaald.**

Om de slaagkansen van een EVC-procedure te vrijwaren en alle kans te geven aan de verwezenlijking van de doelstelling van deze procedure, nl. de verhoging van de persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en in de samenleving, is het wenselijk dat de verwezenlijking van de procedure steunt op vrijwilligheid langs de kant van de kandidaat.

**Art. 5. Een EVC-procedure bestaat uit (levens)loopbaanbegeleiding en het certificeren van competenties of elk van deze onderdelen afzonderlijk. De Vlaamse regering bepaalt de modaliteiten en de financiële voorwaarden van deze procedure.**

Eén van de opvallende vaststellingen uit onderzoek in Vlaanderen en het buitenland is het feit dat de bestaande systemen van loopbaanbegeleiding los staan van de initiatieven tot certificering van competenties. Een competentiegerichte benadering van loopbaanbegeleiding, met daarin pistes van formele certificering van competenties, is vandaag nog geen realiteit. In de organisatie van EVC in Vlaanderen opteren we voor de integratie van de piste van loopbaanbegeleiding en deze van certificering van competenties. We zijn er ons echter van

bewust dat niet elke kandidaat dezelfde betrachtingen heeft bij het aanvangen van een EVC-procedure. Sommige kandidaten weten zeer goed welke stappen zij in hun (levens)loopbaan willen zetten en wensen daarom enkel over te gaan tot de certificering van hun competenties. Anderen zijn meer gebaat bij (levens)loopbaanbegeleiding dan certificering van hun competenties. Het is dan ook noodzakelijk dat de EVC-procedure flexibel gestalte krijgt afhankelijk van de wensen en noden van de kandidaat. Beide pistes van (levens)loopbaanbegeleiding en certificering van competenties kunnen samen plaatsvinden in dezelfde procedure, maar de procedure kan zich ook beperken tot één van deze twee stappen.

Het komt de Vlaamse regering toe in het bijzonder de voorwaarden te bepalen waaronder een individu de mogelijkheid krijgt om na een fase van (levens)loopbaanbegeleiding over te gaan tot de certificering van competenties.

#### **Art. 6. Een EVC-procedure wordt uitgevoerd bij een erkend begeleidingscentrum en een erkend certificeringscentrum. De decreetgever bepaalt de voorwaarden van erkenning**

Een EVC-procedure kan uitgevoerd worden door verscheidene instanties, hierna centra genoemd. De inschakeling van de VDAB en het VIZO is, gezien hun opdracht, een logische piste. Private organisaties kunnen echter ook ingeschakeld worden.

De EVC-centra dienen aan een aantal voorwaarden en waarborgen te voldoen met het oog op de verwezenlijking van een kwaliteitsvolle en consistente EVC-procedure. Aangezien een procedure van (levens)loopbaanbegeleiding en een certificeringsprocedure in elkaars verlengde kunnen liggen, maar op zich toch andere finaliteiten hebben en andere procedureregels vereisen, is het noodzakelijk dat men een aparte erkenning krijgt voor (levens)loopbaanbegeleidingsactiviteiten en certificeringsactiviteiten. Dit betekent echter niet dat de verschillende stappen uit een EVC-procedure noodzakelijkerwijze in verschillende organisaties dienen plaats te vinden. Indien een centrum zowel (levens)loopbaanbegeleidingsactiviteiten als certificeringsactiviteiten uitoefent is het van belang dat, gezien de objectiviteit en de bescherming van privacy, er inzake de procedure een duidelijke scheiding plaats vindt tussen beide activiteiten. Personen die een kandidaat hebben geholpen bij de (levens)loopbaanbegeleiding, mogen niet oordelen over het aangevoerde "bewijs" in de certificeringsfase.

Bij de certificeringsfase zelf kan eveneens een stukje begeleiding aan bod komen. Competenties kunnen namelijk bewezen worden aan de hand van een assessment op de werkvloer, een portfolio of een vaardigheidstest. De begeleiding die hiermee gepaard gaat, moet strikt gescheiden worden van de uiteindelijke erkenning en certificering. Deze activiteiten kunnen wel binnen een zelfde centrum plaatsvinden, maar mogen omwille van de objectiviteit en de bescherming van de privacy, niet door dezelfde perso(o)n(en) uitgevoerd worden.

De erkenningsvoorwaarden worden bepaald door de decreetgever. Voor de erkenning van private (levens)loopbaanbegeleidingscentra en private erkenningscentra kan men een parallel trekken met het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaams Gewest.

Een gedragscode, zoals vermeld in artikel 6, met speciale aandacht voor de objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze waarop een EVC-procedure plaatsvindt, met

aandacht voor de bescherming van de privacy, de criteria van professionele deskundigheid,...wordt uitgewerkt door de Vlaamse regering.

**Art. 7. Het begeleidings- en erkenningscentrum dienen alle kandidaten op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze te behandelen. De Vlaamse regering werkt, na advies van de SERV en de VLOR, de nadere regels uit in een gedragscode.**

**Art. 8. Het centrum dient de persoonlijke levenssfeer van de kandidaten te eerbiedigen en de gegevens die tot de persoonlijke levenssfeer behoren, enkel op te vragen en te gebruiken met toestemming en in het belang van de kandidaat en binnen de doelstellingen van een EVC-procedure en met inachtneming van de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.**

**Art. 9. De resultaten van de loopbaanbegeleidingsprocedure en het competentiecertificaat zijn enkel bestemd voor de kandidaat.**

Het beleidsmodel voor EVC gaat uit van het kader van het “levenslang en levensbreed leren” en vertrekt vanuit het perspectief van het individu. De doelstelling van een geïntegreerd model van EVC is de *persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid* op de arbeidsmarkt en in de samenleving te verhogen.

Het gaat niet alleen om professionele competenties, ook al speelt de arbeidsmarkt een centrale rol in de (levens)loopbaanbegeleiding en certificering van competenties. Ook de ontwikkeling en certificering van niet-arbeidsmarktgerichte competenties maken deel uit van een geïntegreerd model van EVC.

Wil men alle slaagkansen vrijwaren voor deze doelstellingen is het aangewezen dat de resultaten van de (levens)loopbaanbegeleiding en het competentiecertificaat enkel bestemd zijn voor de kandidaat. Zij worden niet meegedeeld aan derden. Het is enkel de kandidaat die beslist of hij de resultaten van de (levens)loopbaanbegeleiding en het competentiecertificaat voorlegt aan derden. De portfolio die eventueel gebruikt wordt bij een erkenningsprocedure is eveneens enkel bestemd voor de kandidaat.

De Vlaamse regering besteedt aandacht aan dit facet in haar gedragscode.

**Art. 10 Een “Adviesgroep EVC” wordt opgericht in de schoot van de SERV. De samenstelling van de adviesgroep wordt door de Vlaamse regering bepaald en omvat in hoofdzaak leden behorende tot de werknemers- en werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in de SERV alsmede leden bijzonder bevoegd voor onderwijsaangelegenheden.**

Sommige aspecten van een EVC-procedure vereisen verdere aandacht in de toekomst. In hoeverre gaat men, in een certificeringsprocedure, gebruik maken van een portfolio, assessment op de werkvloer of een vaardigheidstest? Is een combinatie van deze mogelijkheden nuttig? Een advies omtrent deze vragen kan maar gegeven worden indien reeds gegevens voorhanden zijn omtrent de certificeringsactiviteiten. Het oprichten van een Adviesgroep EVC die de overheid en de verschillende actoren adviseert is hierbij noodzakelijk.

Er moet aandacht geschonken worden aan het creëren van linken tussen competentiecertificaten en de diploma's uit het formele onderwijs opdat deze certificaten een optimale en brede werking ressorteren. Aandacht dient geschonken te worden aan de mogelijkheid tot het verlenen van vrijstellingen binnen opleidingen uit het formele onderwijs of aangeboden door andere opleidingsverstrekkers (VDAB, VIZO, sectorale opleidingen) op grond van het competentiecertificaat.

Het is dus noodzakelijk dat deze Adviesgroep EVC ruim is samengesteld in hoofdzaak uit vertegenwoordigers van de sociale partners en personen bijzonder bevoegd in onderwijs-aangelegenheden.

Gelet op de draagwijdte van de competentiecertificaten en de resultaten van een (levens)loopbaanbegeleidingsprocedure in een globaal Belgisch stelsel is het aangewezen dat de Adviesgroep EVC contact houdt met partners uit de andere gemeenschappen en gewesten opdat competentiecertificaten optimaal op elkaar kunnen worden afgestemd.

**Art. 11 In een collectieve arbeidsovereenkomst tot stand gekomen in het bevoegde paritaire comité of in een onderneming kunnen onder meer volgende aangelegenheden worden geregeld:**

- **Het organiseren van een systeem van loopbaanbegeleiding en certificering van competenties**
- **Het bepalen van formele leerervaringen, niet-formele leerervaringen en werkervaring die in overweging kunnen worden genomen in het kader van vrijstellingen binnen opleidingen georganiseerd op het niveau van de bedrijfstak**
- **Het gebruik en de inhoud van opleidingsplannen**
- **Het instellen van en adviesorgaan op het niveau van het paritaire comité**

De bedrijfstakken kunnen eveneens een rol spelen met betrekking tot EVC. Een aantal punten kunnen gesuggereerd worden. Het oprichten van systemen van loopbaanbegeleiding evenals systemen van certificering van competenties behoort tot de mogelijkheden. Indien de bedrijfstak door de Vlaamse overheid erkende competentiecertificaten wil uitreiken, is het vereist dat aan de voorwaarden die deze wet en haar uitvoeringsbesluiten stellen, voldaan wordt.

Een opleidingsplan zou men kunnen opstellen rekening houdend met en zich baserend op de competenties die vereist zijn voor de functies binnen de onderneming. Een werknemer is op deze wijze in staat om uit het opleidingsplan af te leiden welke competenties en bijhorende opleiding hij ontbeert om een welbepaalde functie uit te oefenen. Het opleidingsplan kan ter advies voorgelegd worden aan de ondernemingsraad in het kader van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en CAO nr.9 van 2 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Het gebruik van een opleidingsplan biedt aan de werknemers de mogelijkheid om op een meer consistente manier betrokken te worden bij het opleidings- en loopbaanbeleid. Het opleidingsplan gebaseerd op competenties laat toe het opleidingsbeleid in de onderneming een stuk transparanter te maken dan dat nu het geval is.

Een adviesorgaan ingesteld op het niveau van de bedrijfstak kan over de vermelde punten advies uitbrengen en de initiatieven coördineren.

**Art. 12 Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van de gerechtelijke politie, houden de door de Vlaamse regering aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan.**

## BIBLIOGRAFIE

Deze bibliografie bevat enkel de werken die juridische informatie bevatten. Vaak werd ook rechtstreeks via websites juridische informatie geraadpleegd. De belangrijkste worden hieronder weergegeven.

### *Internationaal en Europees Recht*

BARENTS, R. en BRINKHORST, L.J., *Grondlijnen van Europees recht*, Kluwer Deventer, 1999, 652p.

LENAERTS, K. en VAN NUFFEL, P., *Europees recht in hoofdlijnen*, Maklu, Antwerpen-Apeldoorn, 1999, 911p.

VALTICOS, N., “Droit international du travail” in *Traité de droit du travail*, G.H. CAMERLINCK, Parijs, Dalloz, 1970, 638p.

Website OESO : <http://www.oeso.org/>

Website IAO : <http://www.ilo.org/>

Website van de EU : [http://europa.eu.int/index\\_nl.htm](http://europa.eu.int/index_nl.htm)

### *Bevoegdheidsverdeling*

BLANPAIN, R., “Een Vlaams overlegmodel? Beroepsopleiding en collectieve arbeidsovereenkomsten”, *T.S.R.* 1996, 87-120.

LENAERTS, H., “De CAO-wet 25 jaar”, *R.W. 1993-1994*, 15 januari 1994, 657-663.

VANACHTER, O., “Is er nood aan een decreet over Vlaamse CAO's”, *onuitg.*<sup>221</sup>

VELAERS, J. *De Grondwet en de Raad van State, Afdeling wetgeving: vijftig jaar adviezen aan wetgevende vergaderingen, in het licht van de rechtspraak van het Arbitragehof*, Maklu, Antwerpen, 1034p.

### *Frankrijk*

CHARRAUD, A.-M., *La qualification tout au long du vie*, 2.

HERGES, C., *Aspects juridiques de l'évaluation des compétences professionnelles des salariés*, Thèse pour obtenir un doctorat en droit social, 20 février 1998, 148.

RAVAT, D., “La validation des acquis professionnels”, *Actualité de la formation permanente*, n°140, janvier 1996, 18.

X., “Relance de la validation des acquis”, *Liaisons sociales* 10 mars 2000, 1.

X., *Projet de loi de modernisation sociale*, *Liaisons sociales* 4 juillet 2000, 4-10.

X., “Le bilan de compétence dans le cadre de l'entreprise”, *TSA* 22 septembre 2000, N° 798, 10.

X., “Validation des acquis professionnels”, *Formation professionnelle – Revue trimestrielle d'information CRRIP-OREF* été-automne 2000, 1-2 en 20-22.

Centre-inffo (information sur la formation permanente): <http://www.centre-inffo.fr/>

### *Groot-Brittannië*

Qualification and Curriculum Authority: <http://www.qca.org.uk/>

---

<sup>221</sup> De tekst zal gepubliceerd worden in het tijdschrift “Sociale Kronieken” nr.9 van de huidige jaargang.



*Nederland*

THOMAS, E., VAN BROEKHOVEN, S., FRIETMAN, J., *EVC aan de poorten van het hoger onderwijs – Handreiking voor de implementatie van EVC in hogescholen en universiteiten*, Nijmegen, 2000, 48p

VAN VESSEM, M. (CINOP), *Modelbeschrijving Erkennen van competenties* (tekst in het kader van de internationale studiedag van 28 juni 2001).

CINOP: <http://www.cinop.nl/public/>



VLAAMSE REGERING

## NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreffende : Standpuntbepaling Vlaamse regering t.a.v. federale beleidsinitiatieven m.b.t. valorisatie van verworven vaardigheden en competentieontwikkeling**

**1. Stand van zaken**

De federale minister van Tewerkstelling en Arbeid neemt verschillende stappen om tot een voorziening te komen “voor de valorisatie van vaardigheden”. Men neemt deze stappen omdat men meent dat “de Federale Staat alle middelen moet inzetten ten voordele van elk van zijn burgers opdat iedereen, zonder enig onderscheid, toegang zou hebben tot de bronnen van kennis, die te gebruiken indien hem of haar dat zint en de aldus verworven kennis te valoriseren in de verschillende functies die hij of zij moet vervullen in onze samenleving, zowel op economisch, politiek, artistiek of elk ander niveau. Bovendien moet een Federale Staat die zichzelf als sociaal en actief bestempelt vermijden dat burgers afgestraft worden die om welke reden dan ook de steeds snellere trein van de vooruitgang hebben gemist.

In het beleidsplan van minister Onkelinx (06.09.00) vinden we dit terug onder de hoofding “Invoeren van een certificatie van de opleidingen en van de kwalificaties om de bekwaamheidsportefeuilles te erkennen”. De tekst gaat als volgt :

“Een aantal werknemers genieten opleiding door het werk of verkrijgen kwalificaties die de vruchten zijn van hun beroepservaring. Het is van belang dat een certificatie van de opleidingen en van de verworven kwalificaties ingevoerd worden om de erkenning van de openbare opgedane verworvenheden te kunnen verzekeren.”

De Vlaamse regering erkent het maatschappelijke belang van het herkennen en valoriseren van verworven competenties (cf. actieplan “een leven lang leren in goede banen”, goedgekeurd op de VR 07.07.00). Ze heeft daartoe ook reeds concrete stappen genomen.

Er werd een werkgroep belast met het uitwerken van een conceptueel en operationeel kader voor het (h)erkennen en valoriseren van verworven competenties. Deze werkgroep is eind 2000 opgestart en bestaat uit vertegenwoordigers vanuit onderwijs (administratie, VLOR en kabinet), vanuit arbeid (administratie, VDAB en kabinet), vanuit economie (VIZO en kabinet) evenals vertegenwoordigers van de sociale partners (incl. SERV). Tijdens de werkvergaderingen werd achtereenvolgens gediscussieerd over : de doelstellingen, de lessen die men uit het buitenland kan trekken, het belang van standaarden enz. Momenteel wordt het kader waaraan goedkeuring werd verleend binnen de werkgroep afgetoetst bij het ruimere veld van operatoren. Begin september zal het werkstuk worden beëindigd en een operationeel kader worden uitgewerkt voor het herkennen en erkennen van informele en formele leerervaringen.

Verder werd een task-force opgestart rond het concept van loopbanen en het belang van competentieportefeuilles voor de arbeidsmarktmobiliteit van individuen. De resultaten van de task-force worden begin 2002 verwacht.

In het verlengde van dit alles wordt er gewerkt aan instrumenten die zowel de loopbaandienstverlening (het opstellen van bilans) als het erkennen van informele en formele leerervaringen moet ondersteunen; hierbij wordt gedacht aan de beroepsprofielen, opleidingsprofielen en de COBRA-methodiek.

Er wordt dus duidelijk geopteerd voor het uitwerken van een structurele benadering die de contouren zal bepalen volgens dewelke de kwalificatie- en certificeringstructuur in Vlaanderen verder vorm zal krijgen. Dit is bij uitstek een gemeenschapsbevoegdheid.

## **2. Verdere werkwijze**

Uit de acties die op initiatief van de Vlaamse regering werden opgestart kan worden opgemaakt dat ze veel belang hecht aan deze problematiek en bijgevolg de politieke doelstelling van het opzetten van een systeem voor valorisatie van verworven competenties volledig kan onderschrijven.

In de acties die minister Onkelinx momenteel neemt, wordt evenwel geen rekening gehouden met de bevoegdheden van elkeen. Er worden werkgroepen en seminaries door de Federale minister ingelast terwijl meermaals op interkabinetsvergaderingen met klem benadrukt werd dat de gemeenschappen de hoofdrolspelers zijn wanneer het gaat om kwalificaties zichtbaar te maken, te (h)erkennen en valoriseren en zodoende individuen aan te moedigen tot een verdere kwalificatieopbouw. Vooraleer er aan diverse werkgroepen kan worden geparticipeerd door de vertegenwoordigers van de regering en de diverse operatoren (VDAB, OSP, VIZO e.a.) moet er een duidelijk werkkader zijn waarin de bevoegdheden van elkeen worden gerespecteerd.

De uitwerking van de concepten, de methodologie (keuze van kwalificatiestandaard, procedure volgens dewelke wordt herkend en gevaloriseerd, enz.) en de uitvoering (waaronder het meten van verworven competenties, het detecteren van bijkomende opleidingsnoden, enz.) zijn duidelijk bevoegdheden van de gemeenschappen. Het erkennen en valoriseren van vaardigheden en desgevallend het opstellen van een competentiebilan is immers een wezenlijk deel van een vormingsbeleid.

De Federale Staat en de Gewesten kunnen hierbij een ondersteunende rol opnemen, elk vanuit hun eigen institutionele bevoegdheid. Deze rol moet geënt worden op de hoofdbevoegdheid die terzake bij de Gemeenschappen ligt. Zo kan de Federale overheid een ondersteunende rol opnemen van zodra dit materies raakt die hetzij arbeidsrechtelijk zijn (bijvoorbeeld ontslagbescherming bij opstellen bilan enz.), hetzij implicaties voor de sociale zekerheid inhouden. Het Gewest kan een ondersteunende taak opnemen in het kader van zijn plaatsingsbeleid.

Uiteraard moet er een coherentie zijn tussen de systemen die in de verschillende gemeenschappen worden ontwikkeld. Het is aan de verschillende gemeenschappen om hierin hun verantwoordelijkheid op te nemen en onderlinge afstemming te realiseren.

Om tot een constructieve en wederzijds versterkende samenwerking te komen wordt voorgesteld om een politiek samenwerkingsakkoord tussen de Federale overheid en de gemeenschappen en de gewesten af te sluiten waarin vertrokken wordt van de gemeenschappelijke doelstellingen en duidelijk de bevoegdheden van elkeen worden

afgeijnd. Daarin kunnen tevens afspraken worden gemaakt voor een verdere opvolging en afstemming tussen de ontwikkelingen op verschillende niveaus. Bij de invulling van dit akkoord en de verdere uitwerking gaat de Vlaamse regering in elk geval uit van het hoger vermeld kader m.b.t. de institutionele verantwoordelijkheden.

### **3. Voorstel tot beslissing**

De Vlaamse regering :

- gelast de minister-president van de Vlaamse regering de federale regering van deze beslissing in kennis te stellen.
- gelast de Vlaamse minister bevoegd voor het onderwijs en de Vlaamse minister bevoegd voor Werkgelegenheid om de gesprekken in verband met dit samenwerkingsakkoord op te starten;

Marleen VANDERPOORTEN  
Vlaams minister van Onderwijs en Vorming

Renaat LANDUYT  
Vlaams minister van Werkgelegenheid  
en Toerisme

SECRE  
TARIE  
VAN  
DE  
V.R.

V L A A M S E R E G E R I N G  
Vergadering van vrijdag 18 mei 2001

-----

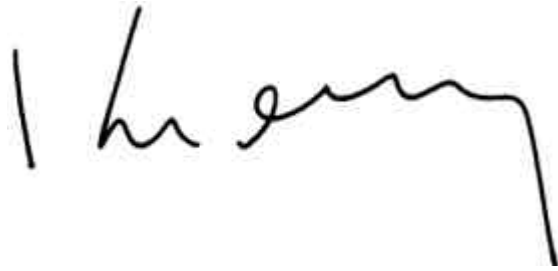
VR/PV/2001/19 - punt 28

**Betreft** : Federale beleidsinitiatieven m.b.t. valorisatie van  
verworven vaardigheden en competentieontwikkeling  
Standpuntbepaling  
(VR/2001/18.05/DOC.0432)

**Beslissing** : De Vlaamse regering beslist:

1. de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs, en  
de Vlaamse minister, bevoegd voor het  
tewerkstellingsbeleid, te gelasten met de federale  
regering onderhandelingen aan te vatten met het oog  
op het afsluiten van een samenwerkingsakkoord  
tussen de federale overheid en de gemeenschappen en  
de gewesten waarin de gemeenschappelijke  
doelstellingen duidelijk worden omschreven, met  
respect voor de bevoegdheden van de betrokken  
regeringen. Bij de invulling en de uitwerking van  
het akkoord gaat de Vlaamse regering in elk geval  
uit van het in bovengenoemde nota geformuleerde  
kader m.b.t. de institutionele  
verantwoordelijkheden;

2. de minister-president van de Vlaamse regering te gelasten de federale regering van deze beslissing in kennis te stellen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jan Kerremans', with a long vertical stroke extending downwards from the end of the signature.

**Jan KERREMANS,**  
wnd. secretaris.