

## MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2004 — 4571

[C — 2004/36773]

**27 AUGUSTUS 2004. — Besluit van de Vlaamse Regering  
betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening**

De Vlaamse Regering,

Gelet op het decreet van 19 december 2003 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2004, inzonderheid op artikel 102;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2001 tot vaststelling van de nadere voorwaarden en regels volgens welke subsidies worden verleend voor permanente vorming en opleiding voor werkenden en bedrijven, luik « hefboomkrediet - loopbaanadvisering »;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, inzonderheid op artikel 4, § 3, en 5;

Gelet op het advies van de SERV, gegeven op 21 januari 2004;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 28 mei 2004;

Gelet op het advies 37.371/1 van de Raad van State, gegeven op 1 juli 2004, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Definities*

**Artikel 1.** In dit besluit wordt verstaan onder :

1<sup>o</sup> de minister : de Vlaamse minister, bevoegd voor de beroepsomscholing en -bijscholing;

2<sup>o</sup> het ESF-agentschap : de v.z.w. ESF-Agentschap, bedoeld in het decreet van 8 november 2002 houdende de oprichting van de vzw ESF-Agentschap;

3<sup>o</sup> het decreet : het decreet van 19 december 2003 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2004;

4<sup>o</sup> loopbaandienstverlening : loopbaandienstverlening als bedoeld in artikel 102, derde lid, van het decreet;

5<sup>o</sup> de werkende : de werkende, bedoeld in artikel 102 van het decreet;

6<sup>o</sup> kansengroepen : de werkenden die op het ogenblik van hun aanvraag om loopbaandienstverlening tot een of meerdere van de volgende categorieën behoren :

a) ten hoogste een diploma van het secundair onderwijs hebben;

b) de leeftijd hebben van vijfenveertig jaar of meer;

c) arbeidsgehandicapt zijn voorzover is voldaan aan een van de volgende bepalingen :

1) een Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap - nummer hebben;

2) ten hoogste een diploma buitengewoon secundair onderwijs hebben;

3) bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding ingeschreven staan als beperkt of zeer beperkt arbeidsgeschikt;

d) geen burger van de Europese Economische Ruimte zijn of minstens een van de ouders of twee van de grootouders zijn geen burger van de Europese Unie;

7<sup>o</sup> de sociale partners : de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, opgesomd in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

8<sup>o</sup> HRM : human resources management;

9<sup>o</sup> centrum : een centrum dat loopbaandienstverlening aanbiedt en is gevestigd in het Nederlandse taalgebied of in het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad;

10<sup>o</sup> erkend centrum : een centrum dat overeenkomstig hoofdstuk II is erkend;

11<sup>o</sup> regels van het Europees Sociaal Fonds : de subsidiabiliteitsregels, vervat in de bijlage van de verordening (EG) nr. 1685/2000 van 28 juli 2000 van de Europese Commissie tot vaststelling van uitvoeringsbepalingen van verordening (EG) nr. 1260/1999 van de Raad met betrekking tot de subsidiabiliteit van de uitgaven voor door de structuurfondsen medegefinancierde verrichtingen, gewijzigd door de verordening (EG) nr. 448/2004 van de Commissie van 10 maart 2004, en vervat in de criteria voor Vlaanderen, bepaald door het Vlaams Monitoringcomité ESF doelstelling 3 en haar strategische werkgroepen;

12<sup>o</sup> contacturen : uren tijdens dewelke de werkende met de loopbaandienstverlener aanwezig is om de stappen, bedoeld in artikel 102 van het decreet, uit te voeren.

HOOFDSTUK II. — *De erkenning als centrum voor loopbaandienstverlening*

**Art. 2.** § 1. Om als centrum voor loopbaandienstverlening erkend te worden, moet het centrum :

1<sup>o</sup> opgericht zijn in de vorm van een rechtspersoon met als doel werkenden op eigen initiatief en verzoek te begeleiden in hun loopbaan, onafhankelijk van hun werkplaats. De sociale partners kunnen, zonder opgericht te zijn in de vorm van een rechtspersoon, eveneens voor erkenning in aanmerking komen;

2<sup>o</sup> geen loopbaandienstverlening in het kader van het eigen HRM-beleid van de rechtspersoon of van de sociale partner in kwestie uitbouwen;

3<sup>o</sup> minstens één voltijds equivalent adviseur in dienst hebben die in het bezit is van een diploma van minstens hoger onderwijs buiten de universiteit of van universitair onderwijs en die reeds bewezen kennis en effectieve ervaring van minimaal een jaar heeft met betrekking tot het verlenen van adviezen inzake loopbaandienstverlening of reeds minstens vijftig effectieve adviezen inzake loopbaandienstverlening heeft verleend.

De minister kan andere ervaring gelijkstellen met voornoemde ervaring inzake loopbaandienstverlening aan de hand van een curriculum vitae waarin het hebben van relevante ervaring in verband met het voeren van adviesgesprekken en het in begeleiding nemen van personen inzake loopbaandienstverlening wordt bewezen;

4° de loopbaandienstverleners met minder dan een jaar beroepservaring uitsluitend laten werken onder de rechtstreekse supervisie van een meer ervaren loopbaandienstverlener die ook de eindverantwoordelijkheid draagt voor het verloop van de loopbaandienstverlening;

5° voor alle personeelsleden een vormingsplan hebben dat in samenspraak met hen is opgesteld en dat gericht is op de ontwikkeling van de eigen deskundigheid met betrekking tot het vervullen van de opdrachten van het centrum;

6° als centrum minstens een jaar ervaring hebben in het verstrekken van adviezen inzake loopbaandienstverlening;

7° beschikken over een organisatielabel voor zijn diensten inzake loopbaandienstverlening, behaald overeenkomstig de procedure, bedoeld in artikel 6, § 3, van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juli 2001 betreffende de voorwaarden en de procedure tot toekenning, wijziging en intrekking van projectgebonden subsidies uit het Europees Sociaal Fonds met betrekking tot doelstelling 3, zwaartepunten 1 en 2;

8° uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk akkoord zijn om minstens eenmaal om de drie jaar zich te onderwerpen aan de audits, door of op verzoek van het ESF-agentschap, om te oordelen of nog is voldaan aan de voorwaarden tot het behoud van het organisatielabel voor wat betreft zijn diensten inzake loopbaandienstverlening;

9° de bepalingen naleven van de deontologische code, gevoegd als bijlage bij dit besluit;

10° ondersteuning bieden bij de stappen, bedoeld in artikel 102 van het decreet. Aan de hand van de diagnose, bedoeld in artikel 102, derde lid, *b*), van het decreet wordt daarenboven een coherent inzicht in interesses en persoonlijkheid verzameld;

11° op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze handelen en met inachtneming van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. In afwijking van het voorgaande zijn positieve acties voor kansengroepen wel toegestaan;

12° de persoonlijke levenssfeer eerbiedigen en de gegevens die tot de persoonlijke levenssfeer behoren enkel opvragen en gebruiken met toestemming en in het belang van de werkende in het kader van zijn loopbaandienstverlening 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;

13° een procedure instellen voor een behoorlijke behandeling van mondelinge en schriftelijke klachten over de handelingen en werking van het centrum in kwestie overeenkomstig de bepalingen onder punt 5 van de deontologische code, bedoeld in 9°. De beschrijving van deze procedure wordt samen met de aanvraag tot erkenning bij het ESF-agentschap ingediend.

§ 2. De minister bepaalt de periodes voor het indienen van aanvragen tot erkenning en kan de administratieve aspecten van de erkenningsprocedure nader bepalen.

§ 3. De aanvragen tot erkenning worden door het ESF-agentschap onderzocht, overeenkomstig de bepalingen van § 1 en § 2. Vervolgens erkent de minister de centra voor onbepaalde duur voorzover is voldaan aan de bepalingen van § 1 en § 2.

**Art. 3.** § 1. De minister kan naar gelang het geval de erkenning schorsen, de termijn van erkenning inkorten of de erkenning intrekken als werd vastgesteld dat :

1° het centrum de bepalingen van dit besluit of de algemene regelgeving inzake subsidies niet naleeft;

2° de zaakvoerder, exploitant of verantwoordelijke van het centrum of zijn aangestelden of lasthebbers, een onherroepelijke veroordeling hebben opgelopen wegens valsheid in geschrifte of wegens misdaden en wanbedrijven, bepaald bij de titels VII en IX van het Strafwetboek;

3° de zaakvoerder, exploitant of verantwoordelijke van het centrum of zijn aangestelden of lasthebbers, het toezicht en de controle, bedoeld in hoofdstuk IV, verhinderen;

4° het centrum gedurende twee opeenvolgende jaren geen loopbaandienstverleningen overeenkomstig dit besluit heeft georganiseerd of gedurende twee opeenvolgende jaren niet voldoet aan de bepalingen van artikel 4, 8°;

5° de erkenning is gebeurd op basis van verklaringen die vals, onvolledig of onjuist worden bevonden;

6° het centrum de inlichtingen die het ter uitvoering van de bepalingen van dit besluit moet leveren, wetens en willens vervalst.

§ 2. Als de erkenning is ingetrokken omdat het centrum niet meer voldoet aan de erkenningsvoorwaarden, bedoeld in hoofdstuk II, kan het centrum een nieuwe aanvraag tot erkenning indienen zodra het opnieuw aan alle erkenningsvoorwaarden voldoet en in voorkomend geval ook het door het ESF-agentschap voorgestelde verbetervoorstel binnen de hem opgelegde termijn implementeert.

In de andere gevallen waarbij de erkenning is ingetrokken, kan het centrum in kwestie pas opnieuw een erkenning aanvragen een jaar na de intrekking van de erkenning.

Als de erkenning is ingetrokken omdat bij het centrum herhaaldelijk inbreuken of ernstige gebreken of onregelmatigheden werden vastgesteld, kan de minister bepalen dat het centrum slechts na drie jaar een nieuwe erkenning kan aanvragen.

### HOOFDSTUK III. — *Steenverlening aan de erkende centra voor loopbaandienstverlening*

**Art. 4.** Binnen de grenzen van de daartoe goedgekeurde begrotingskredieten kan een subsidie worden toegekend aan de erkende centra voor loopbaandienstverlening. Daartoe moet het erkend centrum aan de volgende voorwaarden voldoen :

1° de loopbaandienstverlening ter beschikking stellen van alle potentiële aanvragers voor loopbaandienstverlening die voldoen aan artikel 5;

2° in alle faciliteiten voorzien zodat de toegankelijkheid, de beschikbaarheid en de bereikbaarheid zijn gegarandeerd en ze aan alle potentiële aanvragers voor loopbaandienstverlening bekendmaken;

3° een volledige kostprijsoverzichting met betrekking tot loopbaandienstverlening voeren en een natuurlijke persoon of een rechtspersoon aanstellen die verantwoordelijk is voor de financiële verrichtingen van die maatregel, zodat de financiële controle op de aanwending van de subsidies door de sociaalrechtelijke inspecteurs, bedoeld in hoofdstuk IV, mogelijk is;

4° aanvaarden dat de sociaalrechtelijke inspecteurs, bedoeld in hoofdstuk IV, ter plaatse de inhoudelijke aspecten van de werking en de boekhouding controleren overeenkomstig alle van toepassing zijnde regelgevingen;

5° actief deelnemen aan het structurele netwerkoverleg inzake loopbaandienstverlening en er verslag uitbrengen over zijn werking en de resultaten van de loopbaandienstverlening;

6° een aantal instroom- en uitstroomgegevens inzake loopbaandienstverlening registreren, zoals de identificatiegegevens en de concrete resultaten van alle deelnemers. De minister kan die gegevens nader omschrijven;

7° periodiek aan het ESF-agentschap, overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds, een werkingsverslag en een budgettair verslag over het voorbije werkingsjaar voorleggen. Het werkingsverslag bevat in ieder geval een inhoudelijke beschrijving van de uitvoering van de verschillende loopbaandienstverleningen en een evaluatie van het optreden van het centrum met betrekking tot de resultaten ervan. Het budgettaire verslag bevat in ieder geval de uitgaven, gebaseerd op de bewijsstukken die op verzoek kunnen worden voorgelegd en bevat tevens een overzicht van subsidies die van andere openbare besturen werden ontvangen of worden verwacht;

8° jaarlijks minstens tweehonderd werkenden begeleiden waarvan minstens 40 % bestaat uit werkenden, behorend tot de kansengroepen. Uiterlijk na twee jaar werking bestaat het aantal te begeleiden werkenden voor minstens de helft uit werkenden, behorend tot de kansengroepen. Het centrum begeleidt jaarlijks meerdere categorieën van kansengroepen als bedoeld in artikel 1, 6°. Jaarlijks bestaat 75 % van het te begeleiden aantal werkenden uit nieuwe personen. De minister kan het minimumaantal te begeleiden werkenden en de voornoemde percentages aanpassen en kan eveneens een groeipercentage bepalen.

**Art. 5. § 1.** Er wordt aan de erkende centra voor loopbaandienstverlening een subsidie verleend voorzover de werkende aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° voorafgaand aan de aanvraag voor loopbaandienstverlening, minstens twaalf maanden werkervaring als werkende hebben opgedaan;

2° in de loop van de zes jaar die voorafgaat aan de aanvraag voor loopbaandienstverlening, geen volwaardig loopbaanadvies, gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, hebben verkregen;

3° op eigen initiatief en verzoek loopbaandienstverlening aanvragen;

4° voor de loopbaandienstverlening een vergoeding van maximaal 150 euro betalen. Kansengroepen betalen maximaal 25 euro.

§ 2. De werkende moet op het aanvraagformulier op erewoord verklaren dat hij voldoet aan alle voorwaarden, bedoeld in § 1.

§ 3. De deelnemer kan opleidings- en begeleidingscheques als bedoeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers aanwenden voorzover is voldaan aan de bepalingen van voornoemd besluit.

**Art. 6.** De subsidieaanvragen die aan artikel 4 en 5 voldoen, worden door het ESF-agentschap gerangschikt volgens het aantal behaalde bonuspunten. Cumulatief worden de volgende bonuspunten toegekend :

1° de aanwezigheid van een communicatie- en toeleidingsplan, gericht op de potentiële deelnemers, ten belope van 2 punten;

2° de aanwezigheid van een specifiek communicatie- en toeleidingsplan, gericht op de potentiële deelnemers van elke categorie van de kansengroepen ten belope van 2 punten;

3° de aanwezigheid van specifieke methodieken voor een of meerdere van de kansengroepen ten belope van 2 punten voor één specifieke methodiek, ten belope van 4 punten als het centrum voor de vier categorieën van de kansengroepen telkens een specifieke methodiek heeft.

**Art. 7.** De erkende centra worden gesubsidieerd in volgorde van de rangschikking, bedoeld in artikel 6, en eventueel volgens een door de minister te bepalen regionale verdeelsleutel op basis van objectieve arbeidsmarktgegevens op het niveau van het grondgebied van de subregio, behorend tot het geheel van aansluitende steden of gemeenten met een uitgesproken sociaal-economische structuur die de grenzen van een subregionaal tewerkstellingsgebied niet overschrijft.

**Art. 8.** Het erkende centrum ontvangt jaarlijks een basisfinanciering van 44.000 euro om een kwaliteitsvolle loopbaandienstverlening uit te bouwen en de inhoudelijke uitwerking en administratieve voortgangscntrole inzake loopbaandienstverlening te realiseren en uit te bouwen.

De loopbaandienstverlening wordt per werkende voor minimaal 6 contacturen en maximaal 18 contacturen gesubsidieerd. De loopbaandienstverlening van werkenden, behorend tot de kansengroepen, wordt voor maximaal 25 contacturen gesubsidieerd.

Het erkende centrum voor loopbaandienstverlening ontvangt maximaal een subsidie van 800 euro per werkende wiens loopbaan door het centrum in kwestie volwaardig wordt begeleid overeenkomstig dit besluit voor de voornoemde maximaal aantallen contacturen van respectievelijk 18 en 25 uren.

De minister kan de voornoemde subsidies jaarlijks aanpassen, verhoogd met de eventuele jaarlijkse indexaanpassing van de begroting.

Om voor subsidies in aanmerking te komen, stelt het centrum financiële rapportages op, overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds. De betoelaagbare basis omvat alle kosten die toegestaan zijn volgens de regels van het Europees Sociaal Fonds.

**Art. 9.** Jaarlijks kan op verzoek van het erkende centrum een voorschot van de basisfinanciering, bedoeld in artikel 8, worden uitbetaald overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds. Het saldo van de toegekende subsidie wordt uitgekeerd overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds.

**Art. 10.** De minister kan nadere administratieve aspecten inzake de steunverlening en de procedure tot het verkrijgen van subsidies bepalen. De minister bepaalt de periodes voor het indienen van aanvragen voor subsidies.

**Art. 11.** De subsidies worden naar gelang het geval niet uitbetaald, verminderd of teruggevorderd indien ingevolge het toezicht en de controle, bedoeld in hoofdstuk IV, wordt vastgesteld dat :

1° het centrum de bepalingen van dit besluit of de algemene regelgeving inzake toelagen niet naleeft;

2° de zaakvoerder, exploitant of verantwoordelijke van het centrum of zijn aangestelden of lasthebbers, het toezicht en de controle, bedoeld in hoofdstuk IV, verhinderen.

**Art. 12.** De subsidiedossiers met betrekking tot de dienstverleningen van voor de schorsing of de intrekking van de erkenning, bedoeld in artikel 3, en die voldoen aan alle bepalingen van dit besluit, worden overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds behandeld.

#### HOOFDSTUK IV. — Toezicht en controle

**Art. 13.** Het toezicht en de controle op de naleving van de bepalingen van dit besluit wordt uitgevoerd door de sociaalrechtelijke inspecteurs, bedoeld in artikel 3, 10°, van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest bevoegd zijn.

**Art. 14.** De sociaalrechtelijke inspecteurs nemen de nodige maatregelen om het vertrouwelijke karakter te respecteren van de gegevens waarvan ze kennis hebben gekregen in de uitoefening van hun opdracht. Ze kunnen die gegevens uitsluitend aanwenden voor de uitoefening van hun toezicht- en controleopdrachten.

**Art. 15.** Zowel de erkende centra als de werkenden zijn ertoe gehouden alle informatie die nodig of nuttig is voor het onderzoek, hetzij spontaan hetzij op verzoek ter beschikking te stellen van de sociaalrechtelijke inspecteurs.

**Art. 16.** Het erkende centrum wordt door het ESF-agentschap steeds van het resultaat van de controle schriftelijk in kennis gesteld. Indien vastgesteld werd dat het erkende centrum de uitvoering niet naleeft overeenkomstig dit besluit, wordt het hiervan door met een aangetekende brief in kennis gesteld.

#### HOOFDSTUK V. — Wijzigingsbepalingen

**Art. 17.** Aan artikel 4, § 3, van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, wordt een 4° toegevoegd, die luidt als volgt :

« 4° de centra voor loopbaandienstverlening die zijn erkend in het kader van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening. »

**Art. 18.** Aan artikel 5 van hetzelfde besluit wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt :

« Het maximaal volume, bedoeld in het eerste en tweede lid, kan voor de kansgroepen, bedoeld in artikel 1, 6°, van het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening, met uitzondering van de personen die aangesloten zijn bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering van Zelfstandigen of bij een sociale verzekeringskas voor zelfstandigen, worden verhoogd met het bedrag dat werd betaald voor de loopbaandienstverlening die werd aangeboden door de begeleidingsverstrekkers, erkend overeenkomstig artikel 4. »

#### HOOFDSTUK VI. — Slotbepalingen

**Art. 19.** Het besluit van 26 oktober 2001 tot vaststelling van de nadere voorwaarden en regels volgens welke subsidies worden verleend voor permanente vorming en opleiding voor werkenden en bedrijven, luik « hefboomkrediet-loopbaanadviesing » wordt opgeheven.

**Art. 20.** De lopende door de minister goedgekeurde projecten in het kader van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2001 tot vaststelling van de nadere voorwaarden en regels volgens welke subsidies worden verleend voor permanente vorming en opleiding voor werkenden en bedrijven, luik « hefboomkrediet-loopbaanadviesing », worden overeenkomstig voornoemd besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2001 verder behandeld totdat het project in kwestie is afgelopen of wordt stopgezet.

De aanvrager van een goedgekeurd project in het kader van het voornoemde besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2001, kan een aanvraag tot erkenning en een nieuw dossier tot subsidiëring indienen overeenkomstig dit besluit.

De minister kan aanvullende overgangsmaatregelen bepalen.

**Art. 21.** Dit besluit treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

**Art. 22.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de beroepsomscholing en -bijscholing, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 27 augustus 2004.

De minister-president van de Vlaamse Regering,  
Y. LETERME

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,  
F. VANDENBROUCKE

## Bijlage

Deontologische code voor loopbaandienstverlening (artikel 2, § 1, 9°, van het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening)

In deze code gebruiken we meestal de mannelijke vorm 'hij' om te verwijzen naar een persoon. Deze mannelijke vorm verwijst zowel naar mannen als vrouwen.

## Inleiding

Loopbaandienstverlening is een interactief proces met als doelstelling om een persoon optimaal en professioneel te ondersteunen bij het verkrijgen van inzicht in zijn levensloopbaan en het maken van persoonlijke en bewuste keuzes daarbij. Als dusdanig is het een vormingsproces.

## 1. Toelichting : houding en rol van de loopbaandienstverlener

— De klant staat centraal in het dienstverleningsproces : hij klaart zijn eigen levensloopbaan uit en maakt zelf de keuzes. De dienstverlener ondersteunt de klant bij dat proces.

— De dienstverlener gaat een inspanningsverbintenis aan ten opzichte van de klant. Hij engageert zich om alles in het werk te stellen zodat de loopbaandienstverlening kwaliteitsvol verloopt. Loopbaandienstverlening is echter geen resultaatverbintenis : er is geen belofte of zekerheid over het bereiken van een resultaat.

— Loopbaandienstverlening is resultaatgericht met als duidelijke doelstelling klanten een beter inzicht te geven in hun levensloop zodat ze een meer concrete visie op hun toekomst krijgen. Bij de bijeenkomsten en tussentijdse opdrachten wordt dat doel steeds voor ogen gehouden.

— De dienstverlener gaat een vertrouwensrelatie aan met de klant. Hij moet er aanhoudend over waken dat de vertrouwelijkheid van de verzamelde klantgegevens niet wordt geschaad.

— Bij de uitvoering van zijn functie als loopbaandienstverlener gaat de dienstverlener steeds uit van hoogstaande ethische normen wat de bescherming van de privacy of het uitsluiten van discriminatie betreft.

## 2. Het vereiste profiel van de loopbaandienstverlener

De loopbaandienstverlener streeft een dienstverlening na van een zo hoog mogelijke kwaliteit. De dienstverlener oefent het beroep uit op een deskundige en verantwoorde wijze, en ziet erop toe de eigen professionele competentie op peil te houden en verder uit te bouwen.

Dat vereist de volgende kwalificaties :

— de aanwezigheid van een degelijke vooropleiding en basiskwalificaties. De dienstverlener is terdege voorbereid om loopbaandienstverlening aan te pakken. Elke dienstverlener heeft een of meer professioneel relevante opleidingen met succes doorlopen en kan dat bewijzen met de nodige diploma's of certificaten, of hij kan aantonen dat hij beschikt over een gelijkgestelde professionele ervaring;

— minimale aantoonbare beroepservaring in loopbaandienstverlening. De loopbaandienstverlening van elke klant wordt geleid en gevolgd door een dienstverlener die minstens één jaar voltijdse ervaring in loopbaandienstverlening of 50 effectieve dienstverleningen heeft uitgevoerd. Dienstverleners met minder dan een jaar beroepservaring werken uitsluitend onder de rechtstreekse supervisie van een meer ervaren dienstverlener, die ook de eindverantwoordelijkheid draagt voor het dienstverleningsproces;

— vormingsengagement. De organisatie voor loopbaandienstverlening ziet erop toe dat de professionele competentie van haar loopbaandienstverleners verder ontwikkeld wordt;

— zelfkennis. De dienstverlener erkent zijn professionele en persoonlijke beperkingen en doet indien nodig een beroep op professioneel advies en ondersteuning. Hij hanteert enkel die methoden als hij daarvoor de vereiste competenties heeft.

## 3. Bij de aanvang van de loopbaandienstverlening

Transparantie van de dienstverlening. De loopbaandienstverlener zorgt ervoor dat elke klant die gebruik maakt van de dienstverlening, van bij de start een duidelijk beeld heeft van de mogelijkheden en de beperkingen van loopbaandienstverlening.

Bij de aanvang van de dienstverlening zorgt de dienstverlener ervoor dat de klant een volledig begrip kan hebben van :

— de doelstellingen van de loopbaandienstverlening, met inbegrip van de eigen verantwoordelijkheid en autonomie in het beheer van de levensloopbaan;

— de diensten die geleverd worden door de dienstverlener en de planning ervan;

— het bedrag dat de klant moet betalen voor de dienstverlening;

— de betalingswijze, de mogelijkheid en voorwaarden om opleidingscheques voor werknemers te gebruiken;

— de hoeveelheid tijd die de klant moet investeren om te kunnen komen tot een volwaardige loopbaandienstverlening;

— de achtereenvolgende stappen van het dienstverleningsproces zelf;

— de methodieken die in het dienstverleningsproces worden gebruikt;

— het afrondingsmoment van de dienstverlening;

— de deontologische regels die de loopbaandienstverlener tijdens de dienstverlening moet volgen;

— de klachtenmogelijkheid over de loopbaandienstverlening.

Bij de aanvang van de loopbaandienstverlening ontvangt de klant een schriftelijk exemplaar van deze bepalingen. De klant krijgt er een mondelinge toelichting over.

## 4. Het contact tussen de dienstverlener en de klant tijdens de dienstverlening

## 4.1 De eigen verantwoordelijkheid, zelfsturing en autonomie van de klant

Tijdens de loopbaandienstverlening respecteert de dienstverlener de eigen verantwoordelijkheid, zelfsturing en autonomie van de klant. Dat uit zich als volgt.

— De loopbaandienstverlener beslist niet in de plaats van de klant en dringt geen keuzes op. Hij helpt de klant bij het zelf maken van keuzes die van belang zijn voor zijn verdere levensloopbaan. Bij het aanreiken van mogelijkheden van dienstverlening en opleiding treedt de loopbaandienstverlener strikt neutraal op. Daarbij is zijn enige doelstelling een traject te bepalen dat het beste aansluit bij de behoeften en aspiraties van de klant, rekening houdend met zijn gezins- en familiesituatie.

— De klant neemt vrijwillig deel aan de loopbaandienstverlening. De zelfbeschikking van de klant komt tot uiting in het recht om de professionele relatie met de loopbaandienstverlener al dan niet aan te gaan, voort te zetten of te beëindigen. De dienstverlener laat de dienstverlening niet langer duren dan nodig is voor de klant. Er wordt geen intensieve dienstverlening aangeboden als een korte, eenvoudige dienstverlening volstaat.

— De dienstverlener legt een zekere terughoudendheid aan de dag. Hij dringt niet verder door in de persoonlijke levenssfeer van de klant dan noodzakelijk is voor het slagen van de loopbaandienstverlening.

— De dienstverlener neemt voldoende professionele afstand. Hij vermengt geen professionele en niet-professionele rollen om te vermijden dat hij niet in staat is een professionele afstand tot de klant te bewaren waardoor de belangen van de klant kunnen worden geschaad.

— De loopbaandienstverlener zal in het kader van de dienstverlening geen contacten leggen met derden (organisaties, natuurlijke personen, de werkgever) zonder de uitdrukkelijke toestemming van de klant. De klant kan die toestemming immers pas geven nadat het voor hem duidelijk is waarom dat contact met derden wordt gelegd en wat ervan wordt verwacht.

#### 4.2 Onafhankelijke doorverwijzing

De loopbaandienstverlener zal zich bij doorverwijzingen (naar opleiding, arbeidsbemiddeling, hulpverlening enzovoort) op geen enkele wijze laten leiden door de belangen of behoeften van de eigen organisatie of van andere organisaties.

#### 4.3 Vertrouwelijkheid in de samenwerking.

De loopbaandienstverlener gaat een vertrouwensrelatie aan met de klant. Dat dwingt hem tot geheimhouding over alles wat hij verneemt door de uitoefening van de dienstverleningsfunctie. Dat betekent dat :

— de loopbaandienstverlener in overeenstemming met de regels en principes van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer moet handelen;

— de loopbaandienstverlener alle informatie van de klant strikt vertrouwelijk moet behandelen en die onder geen beding mag doorgeven of meedelen aan derden, tenzij de klant daar vooraf uitdrukkelijk toestemming voor gegeven heeft. Dat is enkel mogelijk als het voor de klant duidelijk is waarom die informatie moet worden gegeven en nadat hij de desbetreffende informatie (rapport, dossier...) heeft kunnen inkijken;

— de klant te allen tijde inzagerecht heeft in de gegevens die tijdens de loopbaandienstverlening over hem werden verzameld;

— na afloop van de loopbaandienstverlening de geheimhoudingsplicht van de loopbaandienstverlener blijft bestaan;

— als de klant erom verzoekt, alle verzamelde persoonlijke informatie over zijn geval (testresultaten, gespreksinhoud enzovoort) na afloop van de loopbaandienstverlening aan hem worden bezorgd.

#### 4.4 Uitzonderingen op de vertrouwelijkheid

In de volgende gevallen wordt een uitzondering op de vertrouwelijkheid gemaakt :

— klantgegevens die moeten worden geregistreerd voor en kunnen opgevraagd worden door een subsidiërende instantie. In dat geval bezorgt de loopbaandienstverlener uitsluitend identificatiegegevens en kwantitatieve informatie aan de subsidiërende instantie. Het gaat om de identificatie van de klant en trajectbeschrijvende data zoals het aantal bijeenkomsten en de uitgevoerde stappen in het proces van de loopbaandienstverlening. In geen geval worden er gegevens over de inhoud van de loopbaandienstverlening verstrekt;

— gegevens die zo werden geanonimiseerd dat het onmogelijk is vast te stellen op welke persoon ze betrekking hebben;

— een beperkte interne gegevensdoorstroming in een gesubsidieerde organisatie voor loopbaandienstverlening, die noodzakelijk is met het oog op een adequaat management van de loopbaandienstverlening.

Alle andere informatie kan pas aan derden meegedeeld worden na expliciete voorafgaande toestemming van de klant.

#### 5. Klachten

Op het niveau van de organisatie voor loopbaandienstverlening is er een procedure voor een behoorlijke behandeling van mondelinge en schriftelijke klachten over het niet-naleven van deze deontologische code voor loopbaandienstverlening of over een concrete al dan niet verrichte handeling van de loopbaandienstverlener of over de werking van de organisatie voor loopbaandienstverlening. De klacht wordt in ieder geval behandeld door een persoon die niet bij de feiten waarop de klacht betrekking heeft, betrokken is geweest. De persoon die de klacht behandelt, is verplicht het beroepsgeheim te respecteren en een strikte neutraliteit in acht te nemen. De loopbaandienstverlener stelt de klant bij de aanvang van de dienstverlening schriftelijk op de hoogte van deze interne klachtenbehandeling.

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening.

Brussel, 27 augustus 2004.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Y. LETERME

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

F. VANDENBROUCKE

—————  
TRADUCTION

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 2004 — 4571

[C — 2004/36773]

**27 AOUT 2004. — Arrêté du Gouvernement flamand  
relatif à l'agrément et au subventionnement de centres de services carrière**

Le Gouvernement flamand,

Vu le décret du 19 décembre 2003 contenant diverses mesures d'accompagnement du budget 2004, notamment l'article 102;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 octobre 2001 établissant les conditions et les modalités d'octroi de subventions à la formation et l'éducation permanentes pour les travailleurs et entreprises, volet « crédit levier – formations »;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2003 relatif aux chèques-formation et chèques-accompagnement pour travailleurs, notamment les articles 4, § 3, et 5;

Vu l'avis du SERV, rendu le 21 janvier 2004;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 28 mai 2004;

Vu l'avis 37 371/1 du Conseil d'Etat, donné le 1 juillet 2004, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation;

Après délibération,

Arrête :

#### CHAPITRE Ier. — Définitions

**Article 1<sup>er</sup>.** Dans le présent arrêté, on entend par :

1° le Ministre : le Ministre flamand compétent pour la reconversion et le perfectionnement professionnels;

2° l'asbl ESF-agentschap : l'asbl ESF-Agentschap, visée dans le décret du 8 novembre 2002 portant création de l'a.s.b.l. ESF-Agentschap (Agence FSE);

3° le décret : le décret du 19 décembre 2003 contenant diverses mesures d'accompagnement du budget 2004;

4° services carrière : les services carrière visés à l'article 102, troisième alinéa, du décret;

5° le travailleur : le travailleur visé à l'article 102 du décret;

6° groupes à potentiel : les travailleurs qui, au moment de leur demande de services carrière, appartiennent à une ou plusieurs des catégories suivantes :

a) avoir au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur;

b) avoir atteint l'âge de quarante-cinq ans ou plus;

c) être handicapé du travail, dans la mesure où l'une des dispositions suivantes est remplie :

1) disposer d'un numéro du "Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap";

a) avoir au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire spécial;

3) être inscrit auprès du Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding comme ayant une aptitude au travail limitée ou très limitée;

d) ne pas être citoyen de l'Espace économique européen ou au moins un des parents ou deux des grand-parents ne sont pas citoyens de l'Union européenne;

7° les partenaires sociaux : les organisations patronales et syndicales représentatives, énumérées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives du travail et aux comités paritaires;

8° HRM : gestion des ressources humaines;

9° centre : un centre offrant des services carrière et établi en région de langue néerlandaise ou dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale;

10° centre agréé : un centre qui est agréé conformément au chapitre II;

11° règles du Fonds social européen; les règles d'éligibilité reprises en annexe au règlement (CE) n° 1685/2000 du 28 juillet 2000 de la Commission européenne portant modalités d'exécution du règlement (CE) n° 1260/1999 du Conseil en ce qui concerne l'éligibilité des dépenses dans le cadre des opérations cofinancées par les Fonds structurels, modifiées par le règlement (CE) n° 448/2004 de la Commission du 10 mars 2004 et reprises dans les critères pour la Flandre fixés par le Comité flamand de monitoring FSE, objectif 3 et ses groupes de travail stratégiques;

12° heures de contact : les heures pendant lesquelles le travailleur est présent, avec le prestataire de services carrière, en vue d'exécuter les étapes visées à l'article 102 du décret.

#### CHAPITRE II. — L'agrément comme centre de services carrière

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. Pour être agréé comme centre de services carrière, le centre doit :

1° être créé sous forme de personne morale, ayant pour but d'accompagner des travailleurs dans leur carrière, à leur initiative et à leur demande, quel que soit leur lieu de travail. Les partenaires sociaux, eux, peuvent être admissibles à l'agrément sans être créés sous forme de personne morale;

2° ne pas développer des services carrière dans le cadre de la politique propre de gestion des ressources humaines de la personne morale ou du partenaire social en question;

3° employer au moins un conseiller équivalent à temps plein titulaire d'un diplôme d'au moins l'enseignement supérieur non universitaire ou de l'enseignement universitaire et qui a déjà justifié des connaissances requises et d'une expérience effective d'au moins un an en tant que conseil en matière de services carrière, ou qui a déjà fourni au moins cinquante conseils effectifs en matière de services carrière.

Le Ministre peut assimiler une autre expérience à l'expérience susvisée en matière de services carrière sur la base d'un curriculum vitae justifiant d'une expérience pertinente sur le plan d'entretiens de conseil et de l'accompagnement de personnes sur le plan de services carrière.

4° faire en sorte que les prestataires ayant une expérience professionnelle de moins d'un an, travaillent exclusivement sous la supervision directe d'un prestataire de services carrière plus expérimenté, qui est de ce fait responsable final du déroulement des services carrière;

5° avoir, pour tous les membres du personnel, un plan de formation établi en concertation avec ceux-ci et axé sur le développement d'expertise dans l'exécution des missions du centre;

6° avoir, en tant que centre, au moins un an d'expérience au niveau de conseils en matière de services carrière;

7° disposer d'un label d'organisation pour ses services carrière, obtenu conformément à la procédure visée à l'article 6, § 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 juillet 2001 relatif aux conditions et à la procédure d'octroi, de modification et de retrait de subventions de projet du Fonds social européen en ce qui concerne l'objectif n° 3, axes prioritaires 1 et 2;

8° être d'accord explicitement et inconditionnellement de se soumettre, au moins une fois tous les trois ans, aux audits organisés par ou à la demande de l'Agence FSE dans le but de juger si les conditions du maintien du label d'organisation pour ses services de carrière sont toujours réunies;

9° observer les dispositions du code déontologique annexé au présent arrêté;

10° offrir son soutien pour les étapes visées à l'article 102 du décret. A l'aide du diagnostic visé à l'article 102, alinéa trois, b) du décret, obtenir en outre une connaissance cohérente des centres d'intérêts et de la personnalité;

11° agir de manière objective, respectueuse et non discriminatoire, et en respectant le décret du 8 mai 2002 portant participation proportionnelle sur le marché de l'emploi. Par dérogation à ce qui précède, les actions positives en faveur de groupes à potentiel sont autorisées;

12° respecter la vie privée et ne collecter et utiliser les données à caractère personnel avec l'autorisation et dans l'intérêt du travailleur dans le cadre des services carrière et dans le respect des dispositions de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel;

13° instaurer une procédure pour le traitement correct de plaintes orales et écrites relatives aux actions et au fonctionnement du centre en question, conformément aux dispositions reprises sous le point 5 du code déontologique visé au 9°. La description de cette procédure est jointe à la demande d'agrément introduite auprès l'Agence FSE.

§ 2. Le Ministre arrête les périodes de l'introduction des demandes d'agrément et peut préciser les aspects administratifs de la procédure d'agrément.

§ 3. Les demandes d'agrément sont examinées par l'Agence FSE, conformément aux dispositions des §§ 1 et 2. Ensuite, le Ministre agrée les centres pour une durée indéterminée, étant entendu que les dispositions des §§ 1 et 2 soient remplies.

**Art. 3.** § 1<sup>er</sup>. Le Ministre peut, selon le cas, suspendre l'agrément, réduire la durée de l'agrément ou retirer l'agrément s'il est constaté que :

1° le centre ne respecte pas les dispositions du présent arrêté ou la réglementation générale relative aux subventions;

2° le gérant, l'exploitant ou le responsable du centre ou ses préposés ou mandataires ont encouru une condamnation irrévocable pour faux en écriture ou pour des crimes et délits définis par les titres VII et IX du Code pénal;

3° le gérant, l'exploitant ou le responsable du centre ou ses préposés ou mandataires empêchent la surveillance et le contrôle visés au chapitre IV;

4° le centre n'a pas organisé de services carrière conformément au présent arrêté pendant deux années consécutives, ou ne répond pas aux dispositions de l'article 4, 8° pendant deux années consécutives;

5° l'agrément a été octroyé sur la base de déclarations jugées fausses, incomplètes ou incorrectes;

6° le centre falsifie sciemment les informations qu'il est tenu de fournir en exécution du présent arrêté.

§ 2. Lorsque l'agrément est retiré parce que le centre ne répond plus aux conditions d'agrément visées au chapitre II, le centre peut introduire une nouvelle demande d'agrément dès que toutes les conditions sont réunies de nouveau et que, le cas échéant, la proposition d'amélioration suggérée par l'Agence FSE a été mise en oeuvre.

Dans les autres cas de retrait de l'agrément, le centre en question ne peut introduire une nouvelle demande d'agrément qu'un an après le retrait de l'agrément.

Si l'agrément a été retiré parce que des infractions ou des défauts graves ou des irrégularités ont été constatés à plusieurs reprises, le ministre peut décider que le centre ne peut introduire une nouvelle demande d'agrément qu'après trois ans.

### CHAPITRE III. — Aide aux centres agréés de services carrière

**Art. 4.** Dans les limites des crédits budgétaires approuvés à cette fin, une subvention peut être octroyée aux centres agréés de services carrière. A cet effet, le centre agréé doit remplir les conditions suivantes :

1° mettre les services carrière à la disposition de tous les demandeurs potentiels de services carrière qui répondent aux conditions de l'article 5;

2° mettre en place toutes les facilités en vue de garantir l'accessibilité et la disponibilité, et les rendre publiques à l'usage de tous les demandeurs potentiels de services carrière;

3° tenir une comptabilité du prix de revient complète relative aux services carrière et désigner une personne physique ou morale responsable des opérations financières de cette mesure, de manière à permettre aux inspecteurs des lois sociales visés au chapitre IV d'exercer le contrôle financier de l'affectation des subventions;

4° accepter que les inspecteurs des lois sociales visés au chapitre IV contrôlent sur place les aspects de fond du fonctionnement et de la comptabilité conformément à toutes les réglementations applicables;

5° participer activement à la concertation structurelle du réseau en matière de services carrière et y faire rapport sur son fonctionnement et les résultats des services carrière;

6° enregistrer certaines informations relatives aux arrivées et sorties sur le plan des services carrière, tels que les données d'identification et les résultats concrets de tous les participants. Le Ministre peut préciser ces informations;

7° soumettre périodiquement à l'Agence FSE, conformément aux règles du Fonds social européen, un rapport d'activité et un rapport budgétaire sur l'année d'activité écoulée. Le rapport d'activité comprend en tout cas une description de la prestation des différents services de carrière et une évaluation de l'action du centre en ce qui concerne les résultats. Le rapport budgétaire comprend en tout cas les dépenses, basées sur les justificatifs qui peuvent être produits sur demande, ainsi qu'un aperçu des subventions reçues ou attendues d'autres administrations publiques;

8° accompagner annuellement au moins deux cents travailleurs, dont au moins 40 % appartiennent aux groupes à potentiel. Après deux ans d'activité au plus tard, le nombre de travailleurs à accompagner consiste au moins pour la moitié de travailleurs qui appartiennent aux groupes à potentiel. Le centre accompagne annuellement plusieurs catégories de groupes à potentiel tels que visés à l'article 1<sup>er</sup>, 6°. Annuellement, 75 % du nombre de travailleurs à



accompagner sont de nouvelles personnes. Le Ministre peut ajuster le nombre minimum de travailleurs à accompagner et les pourcentages susmentionnés, et peut fixer un taux de croissance.

**Art. 5.** § 1<sup>er</sup>. Il est octroyé aux centres agréés de services carrière une subvention dans la mesure où le travailleur remplit les conditions suivantes :

- 1° avoir acquis au moins douze mois d'expérience de travail en tant que travailleur, préalablement à la demande de services carrière;
- 2° ne pas avoir obtenu de conseil de carrière proprement dit, subventionné par la Communauté flamande;
- 3° demander à sa propre initiative des services carrière;
- 4° payer, pour les services carrière, une indemnité de 150 euros au maximum. Les groupes à potentiel payent 25 euros au maximum.

§ 2. Le travailleur est tenu de déclarer sur l'honneur sur le formulaire de demande qu'il remplit toutes les conditions visées au § 1<sup>er</sup>.

§ 3. Le participant peut utiliser des chèques-formation et chèques-accompagnement tels que visés à l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2003 relatif aux chèques-formation et chèques-accompagnement pour travailleurs, étant entendu que les dispositions du présent arrêté sont remplies.

**Art. 6.** Les demandes de subventions qui répondent aux articles 4 et 5 sont classées par l'Agence ESF selon le nombre de bonifications obtenues. Les bonifications suivantes sont accordées cumulativement :

- 1° la présence d'un plan de communication et d'orientation axé sur les participants potentiels, à raison de 2 points;
- 2° la présence d'un plan de communication et d'orientation spécifique, axé sur les participants potentiels de chaque catégorie de groupes à potentiel, à raison de 2 points;
- 3° la présence de méthodiques spécifiques pour un ou plusieurs groupes à potentiel, à raison de 2 points pour une méthodique spécifique, à raison de 4 points si le centre dispose d'une méthodique spécifique pour chacune des 4 catégories de groupes à potentiel.

**Art. 7.** Les centres agréés sont subventionnés dans l'ordre du classement visé à l'article 6, et éventuellement selon une clé de répartition régionale à déterminer par le Ministre sur la base de données objectives du marché de l'emploi au niveau du territoire de la sous-région, appartenant à l'ensemble de villes ou communes ayant une structure socio-économique déterminée qui ne dépasse pas les frontières d'un territoire d'emploi sous-régional.

**Art. 8.** Les services carrière sont subventionnés par travailleur, à raison de 6 heures de contact au minimum et de 18 heures de contact au maximum. Les services carrière de travailleurs qui appartiennent aux groupes à potentiel sont subventionnés à raison de 25 heures de contact au maximum.

Le centre de services carrière agréé reçoit une subvention de 800 euros au maximum par travailleur dont la carrière est accompagnée par le centre en question conformément au présent arrêté, ce à raison des nombres d'heures de contact susvisés de 18 et de 25 heures au maximum.

Le Ministre peut ajuster annuellement les subventions susvisées, majorées de l'éventuel ajustement annuel du budget à l'indice.

Pour être admissible aux subventions, le centre établit des rapports financiers conformément aux règles du Fonds social européen. La base subventionnable comprend tous les frais admis par les règles du Fonds social européen.

**Art. 9.** A la demande du centre agréé, une avance du financement de base visé à l'article 8 peut être payée annuellement conformément aux règles du Fonds social européen. Le solde de la subvention octroyée est liquidé conformément aux règles du Fonds social européen.

**Art. 10.** Le Ministre peut préciser les aspects administratifs de l'octroi de l'aide et de la procédure d'obtention des subventions. Le Ministre fixe les périodes de l'introduction des demandes de subventions.

**Art. 11.** Les subventions sont, selon le cas, retenues, réduites ou récupérées s'il est constaté que :

- 1° le centre ne respecte pas les dispositions du présent arrêté ou la réglementation générale relative aux subventions;
- 2° le gérant, l'exploitant ou le responsable du centre ou ses préposés ou mandataires empêchent la surveillance et le contrôle visés au chapitre IV.

**Art. 12.** Les dossiers de subventions portant sur les prestations de services antérieures à la suspension ou au retrait de l'agrément visés à l'article 3, et qui répondent aux dispositions du présent arrêté, sont traités conformément aux règles du Fonds social européen.

#### CHAPITRE IV. — *Surveillance et contrôle*

**Art. 13.** La surveillance et le contrôle du respect des dispositions du présent arrêté sont exercés par les inspecteurs des lois sociales visés à l'article 3, 10° du décret du 30 avril 2004 portant uniformisation des dispositions de contrôle, de sanction et pénales reprises dans la réglementation des matières de législation sociale qui relèvent de la compétence de la Communauté flamande et de la Région flamande.

**Art. 14.** Les inspecteurs des lois sociales prennent les mesures qui s'imposent pour respecter le caractère confidentiel des informations dont ils ont pris connaissance lors de l'exercice de leur mission. Ils ne peuvent utiliser ces informations que pour l'exercice de leurs missions de surveillance et de contrôle.

**Art. 15.** Tant les centres agréés que les travailleurs sont tenus de mettre à la disposition des inspecteurs des lois sociales, soit spontanément soit sur demande, toutes informations nécessaires ou utiles à l'enquête.

**Art. 16.** Le centre agréé est toujours informé par écrit par l'agence FSE du résultat du contrôle. S'il est constaté que le centre agréé ne respecte pas l'exécution conformément au présent arrêté, ce fait lui est communiqué par lettre recommandée.

CHAPITRE V. — *Dispositions modificatives*

**Art. 17.** L'article 4, § 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2003 relatif aux chèques-formation et chèques-accompagnement pour travailleurs est complété par un 4° libellé comme suit :

« 4° les centres de services carrière agréés dans le cadre de l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 août 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement de centres de services carrière. »

**Art. 18.** A l'article 5 du même décret, il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Le volume maximal visé aux alinéas 1 et 2 peut être majoré du montant payé pour les services carrière offerts par les opérateurs d'accompagnement agréés conformément à l'article 4, pour les groupes à potentiel visés à l'article 1<sup>er</sup>, 6° de l'arrêté du Gouvernement flamand relatif à l'agrément et au subventionnement de centres de services carrière, à l'exception des personnes affiliées à l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants ou une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants. »

CHAPITRE VI. — *Dispositions finales*

**Art. 19.** L'arrêté du Gouvernement flamand du 26 octobre 2001 établissant les conditions et les modalités d'octroi de subventions à la formation et l'éducation permanentes pour les travailleurs et entreprises, volet « crédit levier – formations » est abrogé.

**Art. 20.** Les projets en cours, approuvés par le Ministre dans le cadre de l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 octobre 2001 établissant les conditions et les modalités d'octroi de subventions à la formation et l'éducation permanentes pour les travailleurs et entreprises, volet « crédit levier – conseils de carrière », continuent à être traités conformément à l'arrêté susvisé du Gouvernement flamand du 26 octobre 2001 jusqu'à ce que le projet en question soit terminé ou arrêté.

Le demandeur d'un projet approuvé dans le cadre de l'arrêté susmentionné du Gouvernement flamand du 26 octobre 2001, peut introduire une demande d'agrément et un nouveau dossier de subventionnement conformément au présent arrêté.

Le Ministre peut arrêter des dispositions transitoires supplémentaires.

**Art. 21.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

**Art. 22.** Le Ministre flamand qui a la reconversion et le recyclage professionnels dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 27 août 2004.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
Y. LETERME

Le Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation,  
F. VANDENBROUCKE

## Annexe

Le code déontologique pour les services carrière (art. 2, § 1<sup>er</sup>, 9° de l'arrêté du Gouvernement flamand relatif à l'agrément et au subventionnement de centres de services carrière)

Dans le présent code, toute référence à des personnes est au masculin. Deze mannelijke vorm verwijst zowel naar mannen als vrouwen.

## Introduction

Les services carrière constituent un processus interactif ayant pour but d'aider une personnes de manière optimale et professionnelle à prendre conscience de sa trajectoire de vie et à faire des choix personnels et réfléchis. Il s'agit en quelque sorte d'un processus de formation.

## 1. Explication : l'attitude et le rôle du prestataire de services carrière

— Le client occupe une position centrale dans le processus de prestation de services : il prend conscience de sa trajectoire de vie et fait ses propres choix. Le prestataire de services assiste le client dans ce processus.

— Le prestataire de services souscrit un engagement d'efforts vis-à-vis du client. Il s'engage à mettre tout en oeuvre pour que les services carrière se déroulent de manière qualitative. Toutefois, les services carrière ne constituent pas un engagement de résultat : il n'y a pas de promesse ni de certitude d'obtenir un résultat.

— Les services carrière sont axés sur le résultat, ayant pour but d'améliorer la prise de conscience de leurs clients quant à leur trajectoire de vie, de sorte qu'ils acquièrent une meilleure vision de leur avenir. Lors des réunions et des tâches intérimaires, on garde toujours cet objectif à l'esprit.

— Le prestataire de services engage une relation de confiance avec le client. Il doit veiller de façon continue à la confidentialité des données recueillies sur les clients.

— Dans l'exercice de ses fonctions en tant que prestataire de services carrière, le prestataire de services adhère aux normes éthiques les plus élevées en ce qui concerne la protection de la vie privée et l'exclusion de toute discrimination.

## 2. Le profil requis du prestataire de services carrière

Le prestataire de services carrière vise à offrir des services de la meilleure qualité possible. Le prestataire de services exerce sa profession de manière compétente et justifiée, et veille à maintenir sa compétence professionnelle à niveau et à la développer.

Cela requiert les qualifications suivantes :

— la présence d'une formation préalable solide et de qualifications de base. Le prestataire de services est bien préparé pour s'atteler aux services carrière. Chaque prestataire de services à parcouru avec succès une ou plusieurs formations pertinentes et peut en justifier par les diplômes ou certificats requis, ou peut justifier d'une expérience professionnelle assimilée;

- une expérience professionnelle minimale démontrable dans la prestation de services carrière. Les services carrière de chaque client sont dirigés et suivis par un prestataire de services qui a une expérience d'au moins un an à temps plein dans les services carrière ou qui a effectué 50 prestations de service effectives. Les prestataires de services ayant une expérience professionnelle de moins d'un an, travaillent exclusivement sous la supervision directe d'un prestataire de services carrière plus expérimenté, qui est de ce fait responsable final du processus des services carrière;

- un engagement de formation. L'organisation de services carrière veille au développement continu de la compétence professionnelle de ses prestataires de services carrière;

- connaissance de soi. Le prestataire de services reconnaît ses limites professionnelles et personnelles et, au besoin, fait appel au conseil et support professionnel. Il n'applique que les méthodes pour lesquelles il a les compétences requises.

### 3. Lors de la mise en route des services carrière

La transparence des services. Le prestataire de services carrière veille à ce que chaque client qui fait appel aux services ait dès le départ une idée claire des possibilités et des limites des services carrière.

Dès le début de la prestation de services, le prestataire de services veille à ce que le client puisse avoir une compréhension complète :

- des objectifs des services carrière, y compris la propre responsabilité et l'autonomie dans la gestion du trajectoire de vie;

- des services offerts par le prestataire de services et du planning de ces services;

- du montant que le client doit payer pour les services;

- du mode de paiement, de la possibilité et des conditions de l'usage de chèques-formation pour travailleurs;

- du temps que le client doit investir pour arriver à des services carrière complets;

- des étapes successives du processus des services carrière proprement dit;

- des méthodiques appliquées dans le processus des services carrière;

- du moment de finalisation des services;

- des règles déontologiques que le prestataire de services carrière est tenu d'observer au cours de la prestation de services;

- de la possibilité de présenter une plainte relative aux services carrière.

Lors de la mise en route des services carrière, le client reçoit un exemplaire écrit de ces dispositions. Elles sont expliquées oralement au client.

### 4. Le contact entre le prestataire de services et le client pendant les services carrière

#### 4.1. La responsabilité, l'autopilotage et l'autonomie du client

Au cours du processus de services carrière, le prestataire de services carrière respecte la responsabilité, l'autopilotage et l'autonomie du client. Cela se traduit comme suit :

- Le prestataire de services ne décide pas à la place du client et n'impose pas ses choix. Il aide le client à faire les choix qui importent pour sa trajectoire de vie. En proposant des possibilités en matière de services carrière et de formation, le prestataire de services observe la stricte neutralité. Son seul objectif est d'établir un parcours qui répond le mieux aux besoins et aspirations du client, compte tenu de sa situation familiale.

- Le client participe volontairement aux services carrière. L'autodétermination du client se manifeste par le droit d'entamer ou non, de continuer ou non, ou de terminer la relation professionnelle avec le prestataire de services carrière. Le prestataire de services veille à ce que les services carrière ne durent pas plus que nécessaire pour le client. Il n'offrira pas de services intensifs alors qu'une prestation de services simple et de courte durée suffit.

- Le prestataire de services adopte une attitude plutôt réservée. Il ne pénètre dans la vie privée du client que dans la mesure où c'est nécessaire pour la réussite des services carrière.

- Le prestataire garde suffisamment ses distances au niveau professionnel. Il ne mélange pas les rôles professionnels et non professionnels pour éviter de ne pas pouvoir garder ses distances par rapport au client, ce qui pourrait nuire aux intérêts du client.

- Le prestataire de services carrière s'abstient, dans le cadre de la prestation de services, de prendre contact avec des tiers (organisations, personnes physiques, l'employeur) sans l'autorisation expresse du client. Le client ne peut en effet donner cette autorisation que lorsqu'il sait pourquoi ce contact avec des tiers est établi et ce qu'on en attend.

#### 4.2. Orientation indépendante

Lors de l'orientation (à une formation, un placement, une aide, etc.), le prestataire de services carrière ne se laissera guider d'aucune façon par les intérêts ou besoins de son organisation ou d'autres organisations.

#### La confidentialité dans la collaboration

Le prestataire de services carrière engage une relation de confiance avec le client. Il est dès lors tenu au secret sur tout ce qu'il apprend de par l'exercice de ses fonctions de prestation de service. Cela signifie que :

- le prestataire de services carrière est tenu d'agir conformément aux règles et principes de la protection de la vie privée;

- le prestataire de services carrière est tenu au secret le plus strict sur toute information du client, et ne peut en aucun cas la transmettre ou communiquer à des tiers, à moins que le client n'ait donné au préalable son autorisation expresse. Le client ne peut donner cette autorisation que lorsqu'il sait pourquoi ces informations doivent être communiquées et qu'il a pu consulter les informations en question (rapport, dossier,...);

- le client peut en tout temps consulter les informations recueillies à son sujet au cours des services carrière;

- le prestataire de services carrière reste tenu au secret à l'issue de la prestation de services carrière;

- sur demande du client, toutes informations personnelles recueillies à son sujet (résultats des tests, contenu d'entretiens, etc.) lui sont transmises à l'issue de la prestation de services carrière;

#### 4.4. Exceptions à la confidentialité

Exception est faite à la confidentialité dans les cas suivants :

- des renseignements sur les clients qui doivent être enregistrés et peuvent être demandés par une instance qui octroie des subventions. En ce cas, le prestataire de services carrière ne remet à l'instance qui octroie des subventions que des données d'identification et des informations quantitatives. Il s'agit de l'identification du client et de données descriptives du parcours, telles que le nombre de réunions et les démarches faites au cours des services carrière. Des informations sur le contenu de la prestation de services carrière ne sont en aucun cas transmises;

- des données anonymisées à ce point qu'il est impossible de savoir à quelle personne elles se rapportent;
- une transmission de données interne limitée au sein d'une organisation subventionnée pour des services carrière, qui est nécessaire en vue d'une gestion adéquate des services carrière.

Toute autre information ne peut être communiquée à des tiers qu'après autorisation expresse du client.

#### 5. Plaintes

Au niveau de l'organisation de services carrière il existe une procédure de traitement des plaintes orales ou écrites sur le non-respect du présent code déontologique pour les services carrière ou sur un acte concret réalisé ou non par le prestataire de services carrière ou sur le fonctionnement de l'organisation de services carrière. La plainte est traitée en tout cas par une personne qui n'a pas été impliquée aux faits auxquels se rapporte la plainte. La personne qui traite la plainte est tenue au secret professionnel et à la neutralité la plus stricte. Dès le début de la prestation de services, le prestataire de services carrière informe le client par écrit de ce traitement interne des plaintes.

Vu pour être joint à l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 août 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement de centres de services carrière.

Bruxelles, le 27 août 2004.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
Y. LETERME

Le Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation,  
F. VANDENBROUCKE

### MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2004 — 4572

[C — 2004/36744]

#### 27 AUGUSTUS 2004. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 september 1999 betreffende de studiegebieden en structuuronderdelen in het secundair onderwijs

De Vlaamse Regering,

Gelet op het decreet van 14 juli 1998 houdende diverse maatregelen met betrekking tot het secundair onderwijs en tot wijziging van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs, inzonderheid op artikel 4, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003, op artikel 5, op artikel 6, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, en op artikel 7;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 7 september 1999 betreffende de studiegebieden en structuuronderdelen in het secundair onderwijs, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 27 april 2001, 18 januari 2002 en 28 maart 2003;

Gelet op het advies van de inspectie van financiën, gegeven op 22 maart en 5 mei 2004;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor begroting, gegeven op 27 april 2004;

Gelet op advies 37.435/1 van de Raad van State, gegeven op 1 juli 2004, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming;

Na beraadslaging,

Besluit :

**Artikel 1.** In het besluit van de Vlaamse Regering van 7 september 1999 betreffende de studiegebieden en structuuronderdelen in het secundair onderwijs wordt een artikel *6bis* ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. *6bis*. De volgende opties van het eerste en het tweede leerjaar van de derde graad TSO worden gereserveerd voor de door de Vlaamse Gemeenschap erkende niet-gesubsidieerde onderwijsinstellingen van de Krijgsmacht :

1° elektronica militaire wapensystemen;

2° militaire en sociale wetenschappen;

3° militaire bewapeningstechnieken.

Deze opties worden in geen enkel studiegebied ondergebracht en worden noch als specifiek noch als niet-specifiek aangeduid. » .

**Art. 2.** In de bijlage I "BASISOPTIES" van hetzelfde besluit wordt in de rubriek "Huidige benamingen" de benaming "Topsport (vanaf 1 september 2004)" ingevoegd en op dezelfde hoogte in de rubriek "Nieuwe benamingen" dezelfde benaming "Topsport" ingevoegd. In de laatste rubriek wordt het symbool "S" ingevoegd ter hoogte van desbetreffende benaming.

**Art. 3.** § 1. In de bijlage IV "Studiegebied SPORT" van hetzelfde besluit wordt bij de tweede graad ASO in de rubriek "Nieuwe benamingen" de benaming "Wetenschappen" vervangen door de benaming "Sport" (vanaf 1 september 2004 in het eerste leerjaar van de tweede graad en vanaf 1 september 2005 in het tweede leerjaar van de tweede graad). In de laatste rubriek wordt het symbool "S" ingevoegd ter hoogte van desbetreffende benaming.

§ 2. In de bijlage IV "Studiegebied SPORT" van hetzelfde besluit worden bij de derde graad ASO in de rubriek "Huidige benamingen" de benamingen "Moderne talen-topsport (vanaf 1 september 2004)" en "Wiskunde-topsport (vanaf 1 september 2004)" ingevoegd en op dezelfde hoogte in de rubriek "Nieuwe benamingen" respectievelijk dezelfde benamingen "Moderne talen-topsport" en "Wiskunde-topsport" ingevoegd. In de laatste rubriek wordt het symbool "S" ingevoegd ter hoogte van elke desbetreffende benaming.

§ 3. In de bijlage IV "Studiegebied SPORT" van hetzelfde besluit wordt bij de tweede graad TSO in de rubriek "Huidige benamingen" de benamingen "Handel-topsport (vanaf 1 september 2004)" ingevoegd en op dezelfde hoogte in de rubriek "Nieuwe benamingen" dezelfde benaming "Handel-topsport" ingevoegd. In de laatste rubriek wordt het symbool "S" ingevoegd ter hoogte van desbetreffende benaming.

§ 4. In de bijlage IV "Studiegebied SPORT" van hetzelfde besluit wordt bij de derde graad TSO in de rubriek "Huidige benamingen" de benamingen "Handel-topsport (vanaf 1 september 2004)" ingevoegd en op dezelfde hoogte in de rubriek "Nieuwe benamingen" dezelfde benaming "Handel-topsport" ingevoegd. In de laatste rubriek wordt het symbool "S" ingevoegd ter hoogte van desbetreffende benaming.