

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION  
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN  
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

**VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE**

**MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP**

N. 99 — 2732

[S - C - 99/36097]

**22 JUNI 1999. — Besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 9 juni 1993 tot uitvoering van het decreet van 3 maart 1993 houdende regeling tot erkenning van de outplacement-, wervings- en selectiebureaus in het Vlaamse Gewest**

De Vlaamse regering,

Gelet op het decreet van 3 maart 1993 houdende regeling tot erkenning van de outplacement-, wervings- en selectiebureaus in het Vlaamse Gewest, inzonderheid op artikel 6, § 1, 9°;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 9 juni 1993 tot uitvoering van het decreet van 3 maart 1993 houdende regeling tot erkenning van de outplacement-, wervings- en selectiebureaus in het Vlaamse Gewest, inzonderheid op artikel 6, § 4, en artikel 7;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 23 november 1998;

Gelet op de beraadslaging van de Vlaamse regering op 8 december 1998, betreffende de aanvraag om advies bij de Raad van State binnen een maand;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 27 mei 1999, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Leefmilieu en Tewerkstelling;

Na beraadslaging,

Besluit :

**Artikel 1.** Artikel 6, § 4, van het besluit van de Vlaamse regering van 9 juni 1993 tot uitvoering van het decreet van 3 maart 1993 houdende regeling tot erkenning van de outplacement-, wervings- en selectiebureaus in het Vlaamse Gewest, wordt opgeheven.

**Art. 2.** Artikel 7 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 7. Persoonlijkheidsonderzoeken en psychologische tests kunnen enkel plaatsvinden door of onder verantwoordelijkheid van een psycholoog.

De term persoonlijkheidsonderzoek dient te worden begrepen overeenkomstig de als bijlage bij dit besluit gevoegde omschrijving en operationele definitie. »

**Art. 3.** De Vlaamse minister bevoegd voor Tewerkstelling is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 22 juni 1999.

De minister-president van de Vlaamse regering,

L. VAN DEN BRANDE

De Vlaamse minister van Leefmilieu en Tewerkstelling,

Th. KELCHTERMANS

Bijlage

a) Omschrijving van de notie "persoonlijkheidsonderzoek"

Om na te gaan of er sprake is van persoonlijkheidsonderzoek wordt er uitgegaan van de aspecten van een persoon die gerapporteerd of besproken worden naar aanleiding van een kandidatuurstelling voor een vacature.

Persoonlijkheidsonderzoek resulteert in een reeks uitspraken over de geschiktheid van de persoon in verhouding tot de functievereisten en de omgeving, die gebaseerd zijn op persoonlijkheidstrekken die relatief stabiel blijven over tijd en plaatsen heen. Voorbeelden van dergelijke trekken vindt men bijvoorbeeld terug in het "Big-Five model" (openheid, consciëntieusheid, extravertie, aangenaamheid, neuroticisme - Costa & McCrae Personality Inventory '85) of andere wetenschappelijk onderbouwde modellen van persoonlijkheidsonderzoek. Deze uitspraken worden gedaan op basis van psychodiagnostische methoden die enerzijds een wetenschappelijke vooropleiding vereisen zoals (persoonlijkheids)vragenlijsten, projectieve technieken, methoden van interview en observatie (1) en anderzijds op opleiding en ervaring gestoelde kunde en vaardigheid vereisen om deze resultaten te interpreteren en te rapporteren in functie van de persoon voor wie deze resultaten bedoeld zijn. Onder kenmerken die in strikte zin niet onder persoonlijkheid vallen worden verstaan: intelligentie, vaardigheden, kennisaspecten, belangstelling, biografische gegevens. Om over deze laatste kenmerken verantwoorde uitspraken te doen, dient men beroep te doen op personen die voldoen aan de bekwaamheidsvereisten gesteld in het decreet (artikel 6, § 1, 9°) of die door hen worden gesuperviseerd.

b) Operationele definitie van "persoonlijkheidsonderzoek"

Werven en selecteren is een delicate materie die oordeelkundig en ethisch verantwoord moet gebeuren. Het betreft immers de begeleiding van mensen die een belangrijke loopbaanbeslissing nemen, met implicaties voor hun verdere toekomst en hun omgeving. Hierna volgt de operationele vertaling van het begrip "persoonlijkheidsonderzoek" en wordt een antwoord gegeven op de volgende vraag: wie, met welke opleiding of training kan welke persoonlijkheidsonderzoeken verrichten en methoden hanteren.

1. Persoonlijkheidsonderzoeken m.b.v. Projectieve testen en persoonlijkheidsvragenlijsten met een klinische grondslag

Voorbeelden: Rorschach, TAT, boom, Rosenzweig, MMPI.

Testen moeten afgenomen worden door een psycholoog, die de bevindingen interpreteert en het rapport tekent als volgt:

« persoonlijkheidsonderzoek en psychologische tests werden uitgevoerd door de heer/Mevr. X, psycholoog. »

Ook in de bevestiging van de opdracht naar de klant, dient het bureau te vermelden op welke methode(s) de evaluatie van persoonskenmerken of van de persoonlijkheid zal steunen.

2. Persoonlijkheidsonderzoeken m.b.v. vragenlijsten met een beroepsmatige inslag

Voorbeelden: Nederlands Persoonlijheids Vragenlijst (NPV), 16PF, Guilford, Occupational Personality Questionnaire (OPQ), tests ontworpen door psychologen en die kunnen aangekocht worden door niet-psychologen.

Deze tests worden afgenomen door een psycholoog of door een persoon die opgeleid werd door een psycholoog om deze testen op een vakkundige manier toe te passen. De interpretatie van de gegevens gebeurt door een psycholoog. Deze kan de interpretatie ook toevertrouwen aan een niet als psycholoog gediplomeerd consulent, mits de psycholoog borg staat voor de selectie van de test en voor de opleiding van de consulent. Hij toetst eveneens regelmatig de bekwaamheid in het interpreteren van de resultaten.

De consulent tekent het rapport al of niet na bespreking van de bevindingen met de psycholoog. In de overeenkomst tussen het bureau en de psycholoog is duidelijk omschreven welke vragenlijsten door welke consulent mogen worden toegepast, wat de opleiding inhoudt en hoe de psycholoog de kwaliteit van het werk zal opvolgen. Daarbij weegt de psycholoog en de moeilijkheidsgraad van de test af en de kennis en de vooropleiding van de consulent. De psycholoog is professioneel verantwoordelijk voor de kwaliteit van de rapportering over de persoonlijkheidsaspecten. Indien een consulent niet-psycholoog de rapportering doet vermeldt deze « de rapportering over de geschiktheid van de kandidaat voor wat betreft persoonlijkheidsaspecten steunt op het gebruik van beroepsmatige vragenlijsten uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de heer/Mevr. X, psycholoog. »

Ook in de bevestiging van de opdracht naar de klant, dient het bureau te vermelden op welke methode(s) de evaluatie van persoonskenmerken of van de persoonlijkheid zal steunen.

Er dient ook telkens uitdrukkelijk vermeld te worden door wie (naam van de consulent) de betreffende selectieactiviteit werd uitgevoerd.

3. Persoonlijkheidsonderzoeken m.b.v. gestandaardiseerde en computergestuurde interpretatie en rapportering

Een bijzonder geval vormen de psychologische tests en persoonlijkheidsonderzoeken die door een derde partij op een computergestuurde manier worden geïnterpreteerd en gerapporteerd. Deze kunnen op vraag van een klant aan het dossier worden toegevoegd op voorwaarde dat de consulent het rapport niet wijzigt en dat duidelijk verwezen wordt naar de test en naar het expertsysteem dat zorgt voor de verwerking en de rapportering van de gegevens. In dat geval wordt vermeld: « dit rapport werd gemaakt door het expertsysteem x, op basis van de test y, voor rekening van bureau z, dat opgeleid is om de afname te verzorgen van de test waarop dit rapport zich baseert. »

Ook in de bevestiging van de opdracht naar de klant, dient het bureau te vermelden op welke methode(s) de evaluatie van persoonskenmerken of van de persoonlijkheid zal steunen.

Er dient ook telkens uitdrukkelijk vermeld te worden door wie (naam van de consulent) de betreffende selectieactiviteit werd uitgevoerd.

4. Rapportering of bespreking van Persoonlijheidsindrukken m.b.v. interviews of observatie

In een rapportering kunnen indrukken weergegeven worden over de persoon, en zijn geschiktheden in verhouding tot de functievereisten, gebaseerd op interview en observatie en op ervaringskennis van de consulent. Deze indrukken moeten vooral steunen op factuele gegevens verzameld in het interview en observatie, en worden verwoord in courant taalgebruik.

In dat geval dient het rapport te worden besloten als volgt: « de uitspraken over de geschiktheid als persoon zijn gebaseerd op indrukken verzameld tijdens het interview en/of observatie en op ervaringskennis, zij zijn geen uitspraken gebaseerd op het vakkundig gebruik van psychodiagnostische methoden. »

Ook in de bevestiging van de opdracht naar de klant, dient het bureau te vermelden op welke methode(s) de evaluatie van persoonskenmerken of van de persoonlijkheid zal steunen.

Er dient ook telkens uitdrukkelijk vermeld te worden door wie (naam van de consulent) de betreffende selectieactiviteit werd uitgevoerd.

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van artikel 6, § 4, en artikel 7 van het besluit van de Vlaamse regering van 9 juni 1993 tot uitvoering van het decreet van 3 maart 1993 houdende regeling tot erkenning van de outplacement-, wervings- en selectiebureaus in het Vlaamse Gewest.

De minister-president van de Vlaamse regering,

L. VAN DEN BRANDE

De Vlaamse minister van Leefmilieu en Tewerkstelling,

Th. KELCHTERMANS

Nota

(1) Interview en observatie hebben verschillende functies zoals: (1) kennismaken met elkaar; (2) inwinnen en uitwisselen van informatie over factuele gegevens; (3) toetsen van meningen en verduidelijkingen ervan; (4) afwegen van functie- en contextvereisten aan beroeps- en levenservaringen; (5) helpen tot uitdrukking brengen van en inlevend beluisteren van persoonlijke gevoelens en motivaties, of (6) helpen duiden, begrijpen en verwerken van problematische levenservaringen.

Beide laatste (5) doch vooral (6) vergen een vakkundige scholing en behoort meer in het bijzonder tot het terrein van persoonlijkheidsonderzoeken, terwijl de andere functies mits training niet tot het eigenlijke terrein van persoonlijkheidsonderzoeken worden gerekend.

TRADUCTION  
MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 99 — 2732

[S - C - 99/36097]

**22 JUIN 1999. — Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 juin 1993 portant exécution du décret du 3 mars 1993 réglant l'agrément des bureaux de remplacement, de recrutement et de sélection en Région flamande**

Le Gouvernement flamand,

Vu le décret du 3 mars 1993 réglant l'agrément des bureaux de remplacement, de recrutement et de sélection en Région flamande, notamment l'article 6, § 1<sup>er</sup>, 9°;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 juin 1993 portant exécution du décret du 3 mars 1993 réglant l'agrément des bureaux de remplacement, de recrutement et de sélection en Région flamande, notamment l'article 6, § 4, et l'article 7;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 23 novembre 1998;

Vu la délibération du Gouvernement flamand du 8 décembre 1998, sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 27 mai 1999, en application de l'article 84, alinéa premier, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre flamand, chargé de l'Environnement et de l'Emploi;

Après en avoir délibéré,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup>.** L'article 6, § 4, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 juin 1993 portant exécution du décret du 3 mars 1993 réglant l'agrément des bureaux de remplacement, de recrutement et de sélection en Région flamande, est abrogé.

**Art. 2.** L'article 7 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 7. Les tests de la personnalité et les tests psychologiques ne peuvent être effectués que par ou sous la responsabilité d'un psychologue.

La notion test de la personnalité s'entend conformément à la description et à la définition opérationnelle jointes en annexe du présent arrêté. »

**Art. 3.** Le Ministre flamand, ayant l'Emploi dans ses attributions, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 22 juin 1999.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

L. VAN DEN BRANDE

Le Ministre flamand de l'Environnement et de l'Emploi,

Th. KELCHTERMANS

Annexe

a) Définition de la notion "test de la personnalité"

Afin de vérifier s'il est question d'un test de la personnalité, on se basera sur les caractéristiques d'une personne qui font l'objet d'un rapportage ou d'un entretien à l'occasion d'une candidature à une vacance d'emploi.

Le test de la personnalité débouche sur une série de déclarations sur l'aptitude de la personne par rapport aux exigences liées à la fonction et à l'environnement, qui sont basées sur des caractéristiques personnelles qui présentent une stabilité relative dans le temps et dans l'espace. Des exemples de telles caractéristiques se retrouvent par exemple dans le modèle "Big Five" (ouverture, conscience (professionnelle ou autre), extraversion, amabilité, neuroticisme - Costa & McCrae Personality Inventory '85) ou dans d'autres modèles scientifiquement appuyés de tests de la personnalité. Ces déclarations sont faites sur la base de méthodes psychodiagnostiques qui requièrent d'une part une formation scientifique préalable, telles que des questionnaires (relatives à la personnalité), des techniques projectives, des méthodes d'interview et d'observation (1) et d'autre part, une compétence et expertise basées sur la formation et l'expérience afin de pouvoir interpréter ces résultats et de faire rapport en fonction de la personne à laquelle ces résultats sont destinés.

Il convient d'entendre par caractéristiques qui ne relèvent pas de la personnalité au sens strict: intelligence, aptitudes, aspects liés à la connaissance, sphère d'intérêt, données biographiques. Pour faire des déclarations adéquates sur ces dernières caractéristiques, il convient de faire appel à des personnes qui répondent aux critères de compétence professionnelle visés au décret (article 6, § 1<sup>er</sup>, 9°) ou à des personnes qui sont supervisées par ces dernières.

b) Définition opérationnelle de "test de la personnalité"

Le recrutement et la sélection constituent une matière délicate qui doit être traitée sur une base judicieuse et justifiée au point de vue éthique. Il s'agit en effet de l'accompagnement de personnes qui prennent des décisions importantes pour leur carrière, ayant des implications sur leur avenir et leur environnement. Vous trouverez ci-après la traduction opérationnelle de la notion "test de la personnalité" ainsi qu'une réponse à la question suivante : qui, avec quelle formation ou entraînement peut effectuer quels tests de la personnalité et appliquer ces méthodes.

1. Tests de la personnalité à l'aide de tests projectifs et de questionnaires à fondement clinique

Exemples : Rorschach, TAT, boom, Rosenzweig, MMPI.

Les tests doivent être mis en œuvre par un psychologue, qui interprète les constatations et signe le rapport comme suit :

« test de la personnalité et tests psychologiques mis en œuvre par M./Mme X., psychologue. »

Dans la confirmation de la mission à l'égard du client, le bureau doit également indiquer la/le(s) méthode(s) qui sous-tendent l'évaluation des caractéristiques de la personne ou de la personnalité.

## 2. Tests de la personnalité à l'aide de questionnaires d'inspiration professionnelle

Exemples: Nederlandse Persoonlijkheidsvragenlijst (NPV), 16PF, Guilford, Occupational Personality Questionnaire (OPQ), tests développés par des psychologues et pouvant être acquis par des non psychologues.

Ces tests sont effectués par un psychologue ou une personne qui a été formée par un psychologue pour effectuer ces tests de manière professionnelle. L'interprétation des données est confiée à un psychologue. Celui-ci peut également confier l'interprétation à un consultant n'ayant pas le diplôme de psychologue à condition que le psychologue veille à la sélection du test et à la formation du consultant. De plus, il vérifiera à intervalles réguliers la compétence en matière d'interprétation des résultats.

Le consultant signe ou non le rapport après avoir discuté des constatations avec le psychologue. La convention conclue entre le bureau et le psychologue déterminera clairement les questionnaires qui peuvent être utilisés par quel consultant, ce que comprend la formation et comment le psychologue assurera le suivi de la qualité du travail. A cet égard, le psychologue évaluera à la fois le degré de difficulté du test et la connaissance et la formation préalable du consultant. Le psychologue assume la responsabilité professionnelle pour la qualité du rapportage sur les aspects de la personnalité.

Lorsqu'un consultant, non psychologue, fait le rapportage, il doit apporter la mention suivante : « le rapportage sur l'aptitude du candidat quant aux aspects liés à la personnalité est basé sur l'utilisation de questionnaires professionnels exécutés sous la responsabilité de M./Mme X., psychologue. »

Dans la confirmation de la mission vis-à-vis du client, le bureau doit également mentionner la/les méthode(s) servant de base à l'évaluation des caractéristiques de la personne ou de la personnalité.

Il faut en outre mentionner explicitement qui (nom du consultant) a mis en œuvre l'activité de sélection en question.

## 3. Tests de la personnalité à l'aide d'une interprétation et d'un rapportage standardisés et informatisés

Les tests psychologiques et les tests de la personnalité qui peuvent être interprétés et faire l'objet d'un rapportage par des tiers sur une base informatisée constituent un cas particulier. Ces tests peuvent être ajoutés au dossier à la demande d'un client à condition que le consultant ne modifie pas le rapport et qu'il soit clairement fait référence au test et au système d'experts qui assure le traitement et le rapportage des données. Dans ce cas, la mention suivante sera apportée : « ce rapport a été établi par le système d'experts x, sur la base du test y, pour le compte du bureau z. qui a recruté la formation nécessaire pour effectuer le test ayant servi de base au présent rapport. »

Dans la confirmation de la mission à l'égard du client, le bureau doit également indiquer la/les méthode(s) sur laquelle/lesquelles sera basée l'évaluation des caractéristiques de la personne ou de la personnalité.

Il convient en outre de mentionner clairement la personne (nom du consultant) ayant procédé à l'activité de sélection.

## 4. Rapportage ou examen des impressions quant à la personnalité, à l'aide d'interviews ou d'observations

Dans le rapportage, des impressions peuvent être formulées à l'égard de la personne et de ses aptitudes par rapport aux exigences de la fonction, basées sur l'interview et l'observation et sur la connaissance d'expérience du consultant. Ces impressions doivent surtout s'appuyer sur des données factuelles rassemblées durant l'interview et l'observation, et sont traduites dans un langage courant.

Dans ce cas, le rapport doit se terminer comme suit : "les déclarations sur l'aptitude comme personne sont basées sur des impressions recueillies durant l'interview et/ou l'observation ainsi que sur la connaissance d'expérience; il ne s'agit pas de déclarations basées sur l'utilisation experte de méthodes psychodiagnostiques. »

Dans la confirmation de la mission à l'égard du client, le bureau doit également indiquer la/les méthode(s) sur laquelle/lesquelles sera basée l'évaluation des caractéristiques de la personne ou de la personnalité.

Il convient en outre de mentionner clairement la personne (nom du consultant) ayant procédé à l'activité de sélection.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'article 6, § 4, et l'article 7 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 juin 1993 portant exécution du décret du 3 mars 1993 réglant l'agrément des bureaux de remplacement, de recrutement et de sélection en Région flamande.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

L. VAN DEN BRANDE

Le Ministre flamand de l'Environnement et de l'Emploi,

Th. KELCHTERMANS

---

### Note

(1) L'interview et l'observation ont des fonctions différentes telles que : (1) faire connaissance; (2) recueillir et échanger des informations sur des données factuelles; (3) confronter des opinions et apporter des précisions; (4) pondérer les exigences en matière de fonction et de contexte sur la base des sentiments et motivations personnels; (5) aider à exprimer les et être à l'écoute de sentiments et motivations personnels, ou (6) aider à cerner, à comprendre et à assimiler des expériences de vie problématiques.

Les deux derniers (5) mais surtout le (6) requièrent une formation professionnelle et relève plus particulièrement du terrain des tests de la personnalité, tandis que les autres fonctions, moyennant quelque entraînement, ne sont pas considérées comme faisant partie du terrain des tests de la personnalité proprement dit.