

## VLAAMSE OVERHEID

[C – 2013/35615]

## 17 MEI 2013. — Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de loopbaanbegeleiding

De Vlaamse Regering,

Gelet op het decreet van 19 december 2003 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2004, artikel 102;  
Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 21 maart 2013;

Gelet op het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, gegeven op 8 april 2013;

Gelet op advies 53.177/1 van de Raad van State, gegeven op 14 mei 2013, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK 1. — *Inleidende bepalingen en definities*

**Artikel 1.** De steun verleend met toepassing of ter uitvoering van dit besluit, wordt toegekend met in achtneming van de voorwaarden van het besluit 2012/21/EU van de Commissie van 20 december 2011 betreffende de toepassing van artikel 106, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op staatssteun in de vorm van compensatie voor de openbare dienst, verleend aan bepaalde met het beheer van diensten van algemeen economisch belang belaste ondernemingen.

**Art. 2.** In dit besluit wordt verstaan onder :

1<sup>o</sup> gemandateerde onderneming : de onderneming die door de minister wordt gemachtigd om loopbaanbegeleiding uit te oefenen;

2<sup>o</sup> kansengroepen : de personen van vijftig jaar en ouder, allochtonen, personen met een arbeidshandicap, kortgeschoolden, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit;

3<sup>o</sup> loopbaanbegeleiding : de professionele ondersteuning van de professioneel actieve persoon bij het nemen van loopbaankeuzen en -beslissingen tijdens een proces waarbij het ontdekken, het versterken of het ontwikkelen van de competenties die nodig zijn om de loopbaan zelf actief te beheren, centraal staan opdat zijn arbeidsmarktpositie kan worden versterkt;

4<sup>o</sup> loopbaancheque : het elektronische betaalmiddel voor loopbaanbegeleiding;

5<sup>o</sup> minister : de Vlaamse minister, bevoegd voor de professionele vorming;

6<sup>o</sup> persoonlijk ontwikkelingsplan : het begeleide proces dat tot doel heeft de arbeidsmarktgerichte persoonlijke ontwikkeling van het individu te bevorderen;

7<sup>o</sup> professioneel actieve persoon :

a) de persoon, die op het ogenblik van de aanvraag van de loopbaancheque tewerkgesteld is op het grondgebied van het Vlaamse Gewest of het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest krachtens een arbeidsovereenkomst, of die arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon, en die in een van de volgende gevallen verkeert :

1) hij heeft zijn woonplaats op het grondgebied van het Vlaamse Gewest of het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest;

2) hij heeft zijn woonplaats op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie of een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte;

3) hij heeft zijn woonplaats op het grondgebied van het Waalse Gewest en hij maakt gebruik van zijn recht op vrij verkeer van werknemers of van de vrijheid van vestiging, zoals gewaarborgd door artikel 45 en 49 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en aan verordening nummer 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie;

b) de natuurlijke persoon, vermeld in artikel 3 van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, die zijn bedrijvigheid uitoefent in een vestiging op het grondgebied van het Vlaamse Gewest of het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, en die in een van de volgende gevallen verkeert :

1) hij heeft zijn woonplaats op het grondgebied van het Vlaamse Gewest of het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest;

2) hij heeft zijn woonplaats op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie of een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte;

3) hij heeft zijn woonplaats op het grondgebied van het Waalse Gewest en hij maakt gebruik van zijn recht op vrij verkeer van werknemers of van de vrijheid van vestiging, zoals gewaarborgd door artikel 39 en 43 van het EG-verdrag en door verordening (EEG) nr. 1612/68;

8<sup>o</sup> stimuleringsfinanciering : de bijkomende financiële ondersteuning voor een gemandateerde onderneming met het oog op een hoger bereik van kansengroepen;

9<sup>o</sup> uitgiftebedrijf : de na mededinging aangewezen onderneming die belast is met de uitgifte en de uitbetaling van de loopbaancheques;

10<sup>o</sup> VDAB : het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, opgericht bij artikel 3 van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding »;

11<sup>o</sup> vergoeding : een financiële compensatie voor de uitvoering van de loopbaanbegeleiding.

HOOFDSTUK 2. — *Toepassingsgebied*

**Art. 3. § 1.** Binnen de perken van de jaarlijks goedgekeurde begrotingskredieten en volgens de voorwaarden, bepaald in dit besluit, komt de Vlaamse Regering tegemoet in de kosten van Nederlandstalige loopbaanbegeleiding voor professioneel actieve personen.

De professioneel actieve persoon voldoet aan de volgende voorwaarden :

1° hij vraagt op eigen verzoek en op eigen initiatief loopbaanbegeleiding aan;

2° hij is werkzaam op het ogenblik van zijn aanvraag van loopbaanbegeleiding;

3° hij heeft werkervaring van minimaal twaalf maanden opgebouwd in de loop van de 24 maanden voorafgaand aan de aanvraag van de loopbaancheque. Als zijn werkervaring een periode van vier weken ononderbroken tewerkstelling omvat als uitzendkracht als vermeld in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, volstaat een werkervaring van negen maanden in de loop van de 24 maanden voorafgaand aan de aanvraag van de loopbaancheque. De individuele beroepsopleiding als werkzoekende, vermeld in titel III, hoofdstuk III, van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding en de tewerkstelling krachtens het besluit van de Vlaamse regering van 10 juli 2008 betreffende de werkervaring, wordt gelijkgesteld met werkervaring. Werkervaring in het buitenland wordt door de professioneel actieve persoon aangetoond via een attest van de werkgever of een gelijkwaardig attest;

4° hij heeft geen loopbaanbegeleiding genoten die door het Vlaamse Gewest werd gesubsidieerd in een periode van zes jaar voor zijn aanvraag van de loopbaancheque;

§ 2. De professioneel actieve persoon kan beschikken over maximaal twee loopbaancheques gedurende een periode van zes jaar, die ingaat op de datum van de aanvang van de loopbaanbegeleiding.

HOOFDSTUK 3. — *Loopbaanbegeleiding*

**Art. 4. § 1.** De gemandateerde onderneming moet per aangeboden loopbaancheque :

1° een pakket loopbaanbegeleiding aanbieden, dat minimaal bestaat uit :

a) het uitvoeren van loopbaanbegeleiding op maat van de professioneel actieve persoon gedurende vier uur. De loopbaanbegeleiding vindt hoofdzakelijk individueel plaats en is verspreid over minimaal twee dagen;

b) het uitvoeren van de verschillende stappen loopbaanbegeleiding, vermeld in artikel 102, derde lid, a) tot en met d), van het decreet van 19 december 2003 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2004, die resulteren in de opmaak van een persoonlijk ontwikkelingsplan. Het persoonlijk ontwikkelingsplan stelt de reflecties over de loopbaan, de competenties en het benoemen van een loopbaandoel centraal en kan resulteren in de opmaak van een actieplan;

c) duidelijke informatieverstrekking over de aanvang, de procedure, de inhoud en het verloop van de loopbaanbegeleiding;

d) het verstrekken van nazorg aan de professioneel actieve persoon die daarom verzoekt. Onder nazorg wordt verstaan de behandeling van bijkomende vragen met het oog op de versterking van de realisatiegraad van het persoonlijk ontwikkelingsplan. De nazorg is niet begrepen in het contingent uren, vermeld in punt 1°, a), en wordt door de gemandateerde onderneming verstrekt tot een jaar na de beëindiging van het afsluitende gesprek;

e) het uitvoeren van loopbaanbegeleiding op maat van de kansengroepen, als de gemandateerde onderneming een beroep doet op de stimuleringsfinanciering, vermeld in artikel 15;

2° toegankelijke, beschikbare en bereikbare dienstverlening in het kader van de loopbaanbegeleiding waarborgen;

3° over de voorwaarden van de loopbaanbegeleiding een schriftelijke overeenkomst sluiten met de professioneel actieve persoon, na afloop van het intakegesprek.

De minister kan de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, 1° tot en met 3°, verder specificeren.

§ 2. De gemandateerde onderneming bezorgt aan de professioneel actieve persoon een gepersonaliseerd attest als zijn persoonlijk ontwikkelingsplan de noodzakelijke behoefte aan een arbeidsmarktgerichte opleiding, als vermeld in artikel 7, tweede lid, 2°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, formuleert.

HOOFDSTUK 4. — *Voorwaarden*

**Art. 5. § 1.** De onderneming die loopbaanbegeleiding als vermeld in dit besluit wil verrichten, dient een mandaataanvraag in bij de VDAB.

De onderneming toont daarbij aan dat ze aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° de onderneming heeft een van de volgende statuten :

a) het statuut van rechtspersoon, opgericht volgens de rechtsregels van de lidstaat van vestiging;

b) het statuut van natuurlijke persoon die beschikt over burgerrechten en politieke rechten;

2° de onderneming verkeert niet in staat van faillissement of in staat van kennelijk onvermogen, noch maakt ze het voorwerp uit van een procedure tot faillietverklaring of een gelijkaardige wetgeving in de lidstaat van vestiging;

3° de onderneming is geen achterstallige belastingen, boeten of intresten verschuldigd, noch socialezekerheidsbijdragen, met sociale zekerheid gelijkgestelde bijdragen, boeten of intresten, verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;

4° de onderneming beschikt over een van de kwaliteitscertificaten :

a) Qfor-certificaat;

b) ISO-certificaat;

c) CEDEO-certificaat;

d) Recognised for Excellence;

e) K2c, K2b, K2a voor opleiding of begeleiding;

f) Blik op Werk'-Keurmerk;

g) CERTO-certificaat;

h) kmop-norm : de kwaliteitsnorm vastgesteld ter uitvoering van artikel 11 van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten;

i) ESF-label;

5° de onderneming toont haar professionele deskundigheid op het vlak van loopbaanbegeleiding aan.

De zaakvoerder, exploitant of verantwoordelijke van de onderneming of haar aangestelden of lasthebbers beschikken daarvoor over een beroepservaring van ten minste drie jaar in de sector van loopbaanbegeleiding, loopbaanoriëntatie of -coaching, outplacement of werkzoekendenbegeleiding;

6° de onderneming onderschrijft de bepalingen van de gedragscode, opgenomen in de bijlage die bij dit besluit is toegevoegd.

In het tweede lid wordt verstaan onder :

1° lidstaat van vestiging : een lidstaat van de Europese Economische Ruimte op het grondgebied waarvan de zetel van de dienstverrichter is gevestigd;

2° sociale partners : de representatieve organisaties van de werknemers, de werkgevers, de middenstand en de landbouw die zijn vertegenwoordigd in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, als vermeld in het decreet van 7 mei 2004 inzake de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

De voorwaarde, vermeld in het tweede lid, 1°, a), geldt niet voor de sociale partners.

De VDAB kan de lijst, vermeld in het tweede lid, 4°, met door haar gelijkwaardige geachte certificaten uitbreiden.

§ 2. De VDAB gaat na of de onderneming voldoet aan de voorwaarden, vermeld in paragraaf 1, tweede lid.

Na het positieve advies van de VDAB verleent de minister aan de onderneming een mandaat tot uitvoering van de loopbaanbegeleiding met een looptijd van zes jaar.

§ 3. De minister brengt de onderneming schriftelijk op de hoogte van de toekenningsvoorwaarden van het mandaat, in het bijzonder :

1° de looptijd van het mandaat;

2° de omschrijving van de openbare diensttaken in het kader van de loopbaanbegeleiding;

3° een beschrijving van het compensatiemechanisme en de parameters voor berekening, monitoring en herziening van de compensatie;

4° de regelingen om eventuele overcompensatie te vermijden en terug te vorderen;

5° de opgave van de wettelijke rechtsgrondslag voor het mandaat;

6° de niet-overdraagbaarheid van het mandaat.

De minister bepaalt de nadere voorwaarden voor de indiening en behandeling van de aanvraag.

**Art. 6.** Met behoud van de toepassing van de voorwaarden, vermeld in artikel 5, § 1, tweede lid, voldoet de gemandateerde onderneming tijdens de looptijd van het mandaat aan de volgende voorwaarden :

1° de gemandateerde onderneming handelt op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze conform de bepalingen van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;

2° de gemandateerde onderneming eerbiedigt de persoonlijke levenssfeer en verwerkt persoonsgegevens conform de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens;

3° De gemandateerde organisatie kan voor het uitvoeren van deze dienstverlening een beroep doen op onderaannemers. De gemandateerde onderneming controleert of de onderaannemers voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 5, § 1, tweede lid. Voor de voorwaarde vermeld in artikel 5, § 1, tweede lid, 4°, volstaat het dat de onderaannemers zich beroepen op het kwaliteitscertificaat van de gemandateerde organisatie.

4° de gemandateerde onderneming hanteert een boekhouding die inkomsten en uitgaven die verband houden met de loopbaanbegeleiding of de stimuleringsfinanciering, alsook de parameters, vermeld in artikel 11, tweede lid, en in artikel 15, § 3, voor de toerekening van de kosten en inkomsten, transparant afzonderd;

5° de gemandateerde onderneming registreert minimaal de volgende gegevens in databank van de VDAB :

a) de identificatiegegevens van de begeleide persoon;

b) de verschillende contactmomenten;

c) de stappen, vermeld in artikel 4, § 1, eerste lid, 1°, b);

d) het persoonlijk ontwikkelingsplan;

6° de gemandateerde onderneming bezorgt op verzoek van de VDAB de informatiegegevens die de VDAB nodig acht om de controle uit te oefenen.

De VDAB kan naast de bepalingen, vermeld in het eerste lid, 5°, aanvullende richtlijnen uitvaardigen op het vlak van de te hanteren boekhouding met het oog op de rechtmatigheidscontrole van kosten en inkomsten en naast de verplichtingen, vermeld in het eerste lid, 6°, bijkomende registratieverplichtingen bepalen.

#### HOOFDSTUK 5. — *Loopbaancheque*

**Art. 7.** De professioneel actieve persoon vraagt een loopbaancheque aan bij de VDAB.

De VDAB onderzoekt of de persoon voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 3, § 1, tweede lid. De VDAB brengt het uitgiftebedrijf op de hoogte van rechtmatige aanvragen. Het uitgiftebedrijf onderzoekt of de professioneel actieve persoon de tegemoetkoming, vermeld in artikel 8, heeft betaald en kent in voorkomend geval de loopbaancheque toe.

De minister kan nadere voorwaarden bepalen op het vlak van de wijze van aanvraag, kennisgeving en toekenning van de loopbaancheque.

**Art. 8.** De professioneel actieve persoon, of een door hem aangestelde derde, betaalt een tegemoetkoming in de kosten van zijn loopbaanbegeleiding van veertig euro per loopbaancheque.

**Art. 9.** De loopbaancheque vermeldt de naam van de titularis, is niet overdraagbaar en heeft een geldigheidsduur van maximaal drie maanden vanaf de datum van uitgifte.

Bij verval van de geldigheidsduur van de loopbaancheque betaalt het uitgiftebedrijf de eigen bijdrage van de professioneel actieve persoon, vermeld in artikel 8, terug. Een vervallen loopbaancheque ontzegt de niet-begeleide professioneel actieve persoon niet de mogelijkheid om een nieuwe loopbaancheque aan te vragen overeenkomstig de voorwaarden van dit besluit.

**Art. 10.** Na registratie van de geleverde loopbaanbegeleiding bezorgt de gemandateerde onderneming de loopbaancheque ter betaling aan het uitgiftebedrijf.

De loopbaancheque wordt door de gemandateerde onderneming uiterlijk negen maanden na de datum van uitgifte ter betaling aangeboden.

#### HOOFDSTUK 6. — Vergoeding

**Art. 11.** Binnen de perken van de goedgekeurde jaarlijkse begroting en volgens de voorwaarden, vermeld in dit besluit, krijgt de gemandateerde onderneming een vergoeding voor de loopbaanbegeleiding, verstrekt aan de professioneel actieve persoon.

De vergoeding per pakket loopbaanbegeleiding bedraagt maximaal 550 euro exclusief BTW en vertegenwoordigt :

- 1° de personeelskosten van de loopbaanbegeleider voor de loopbaanbegeleiding, vermeld in artikel 4;
- 2° werkingskosten die maximaal 25 procent van de personeelskosten bedragen;
- 3° een winstaandeel van maximaal 6 procent van de loon- en werkingskosten.

In het tweede lid, 2°, wordt verstaan onder werkingskosten :

- a) de uitgaven die rechtstreeks betrekking hebben op de planning, uitvoering, monitoring en evaluatie van de loopbaandienstverlening;
- b) de uitgaven die als overhead betrekking hebben op de organisatie van de onderneming.

**Art. 12.** De vergoeding, vermeld in artikel 11, wordt verrekend naar rato van de prestaties die de gemandateerde onderneming conform dit besluit effectief geleverd heeft op het vlak van de loopbaanbegeleiding.

**Art. 13.** De vergoeding, vermeld in artikel 11, kan niet gecumuleerd worden met andere subsidies voor dezelfde kosten of kosten die elkaar geheel of gedeeltelijk overlappen, van werknemers die de gemandateerde onderneming in dienst heeft voor de uitvoering van de loopbaanbegeleiding.

**Art. 14.** De gemandateerde onderneming kan voor de professioneel actieve persoon geen enkele andere vergoeding voor loopbaandienstbegeleiding ontvangen dan de vergoeding vermeld in dit besluit.

De gemandateerde onderneming kan geen schadevergoeding eisen van de professioneel actieve persoon die beslist om de loopbaanbegeleiding vroegtijdig stop te zetten.

De gemandateerde onderneming kan geen loopbaanbegeleiding aanbieden aan eigen werknemers.

De vergoeding, vermeld in artikel 11, kan door de gemandateerde onderneming niet aangewend worden ter financiering van een derdebetalersregeling van de eigen bijdrage van de professioneel actieve persoon.

**Art. 15.** § 1. Binnen de grenzen van de goedgekeurde jaarlijkse begrotingskredieten en volgens de voorwaarden, vermeld in dit besluit, verkrijgt de gemandateerde onderneming stimuleringsfinanciering voor de loopbaanbegeleiding van professioneel actieve personen die behoren tot de kansengroepen als :

- 1° de gemandateerde onderneming over minimaal twee jaar ervaring beschikt op het vlak van het werken met kansengroepen;
- 2° het jaarlijkse aandeel van de professioneel actieve personen die de onderneming begeleidt en die behoren tot de kansengroepen, op het totaal aantal begeleide personen minimaal 30 procent bedraagt.

De gemandateerde onderneming levert bij de aanvraag van mandaat of bij de aanvang van werkingsjaar het bewijs van de ervaring, vermeld in het eerste lid, 1°.

§ 2. De gemandateerde onderneming ontvangt een forfaitaire vergoeding volgens de formule :

$$S = \frac{JBA \times BP \times 150}{100}, \text{ waarbij}$$

- 1° S : stimuleringsfinanciering, die bestaat uit een vergoeding uitgedrukt in euro;
- 2° JBA : het jaarlijks bereikt aandeel, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 2°, dat gelijk is aan :
  - a) 30 : bij een bereik van 30 procent tot en met 40 procent;
  - b) 40 : bij een bereik van 41 procent tot en met 50 procent;
  - c) 50 : bij een bereik van 51 procent tot en met 60 procent;
  - d) 60 : bij een bereik van 61 procent tot en met 100 procent.
- 3° BP : het totale aantal daadwerkelijk begeleide personen;
- 4° 150 : honderd vijftig euro.

§ 3. De vergoeding van honderdvijftig euro, vermeld in paragraaf 2, 4°, vertegenwoordigt :

- 1° de personeelskosten om promotie te voeren bij kansengroepen;
- 2° de personeelskosten om de methodiek en instrumenten op maat van kansengroepen te ontwikkelen en aan te passen;
- 3° werkingsmiddelen.

§ 4. De stimuleringsfinanciering wordt jaarlijks door de VDAB berekend en toegekend.

#### HOOFDSTUK 7. — Controle en sanctionering

**Art. 16.** De VDAB voert op regelmatige basis, uiterlijk om de drie jaar, controles uit die gericht zijn op de naleving van de bepalingen van dit besluit, om de omvang van de vergoedingen voor de loopbaanbegeleiding te bepalen.

**Art. 17.** Informatiegegevens die betrekking hebben op de naleving van de voorwaarden van dit besluit worden door de gemandateerde onderneming bewaard gedurende minimaal tien jaar, na afloop van haar mandaat.

**Art. 18.** § 1. De minister kan het mandaat schorsen of het mandaat intrekken als wordt vastgesteld dat :

- 1° de gemandateerde onderneming de bepalingen van dit besluit niet naleeft;
- 2° de zaakvoerder, exploitant of verantwoordelijke van de gemandateerde onderneming of haar aangestelden of lasthebbers, het toezicht en de controle, vermeld in artikel 16 verhinderen;
- 3° de gemandateerde onderneming haar activiteiten stopzet;
- 4° de gemandateerde onderneming haar mandaat heeft verkregen op basis van valse, onvolledige of onjuiste verklaringen;
- 5° de gemandateerde onderneming de inlichtingen die het ter uitvoering van de bepalingen van dit besluit moet leveren, vervalst.

§ 2. De beslissing is definitief nadat de gemandateerde onderneming de mogelijkheid heeft gekregen om haar verweermiddelen mee te delen binnen een vervalttermijn van vijftien dagen, in geval van een voornemen tot schorsing van het mandaat, en een vervalttermijn van dertig dagen, in geval van een voornemen tot intrekking van het mandaat.

De termijnen, vermeld in het eerste lid, vangen aan de dag nadat het voornemen aan de gemandateerde onderneming ter kennisgeving is verzonden per aangetekende brief.

§ 3. Bij de beslissing tot intrekking van het mandaat deelt de minister mee binnen welke termijn de gemandateerde onderneming opnieuw een mandaat mag aanvragen.

**Art. 19.** § 1. Met behoud van de toepassing van artikel 18, § 1, kan de loopbaanvergoeding worden verminderd of teruggevorderd door de VDAB als :

- 1° de gemandateerde onderneming de bepalingen van dit besluit niet naleeft;
- 2° de gemandateerde onderneming nog vergoedingen ontvangt nadat haar mandaat geschorst of ingetrokken is;
- 3° de VDAB inbreuken vaststelt op de bepalingen van het besluit 2012/21/EU van de Commissie van 20 december 2011 betreffende de toepassing van artikel 106, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op staatssteun in de vorm van compensatie voor de openbare dienst, verleend aan bepaalde met het beheer van diensten van algemeen economisch belang belaste ondernemingen.

§ 2. De beslissing is definitief nadat de gemandateerde onderneming de mogelijkheid heeft gekregen om haar verweermiddelen mee te delen binnen een vervalttermijn van vijftien dagen, behalve als ze haar verweermiddelen al heeft kunnen voorleggen met toepassing van artikel 18.

De termijn, vermeld in het eerste lid, vangt aan de dag nadat het voornemen aan de gemandateerde onderneming ter kennisgeving is verzonden per aangetekende brief.

#### HOOFDSTUK 8. — *Evaluatie en klachtenprocedure*

**Art. 20.** De VDAB monitort de dienstverlening op het vlak van de loopbaanbegeleiding, inclusief het bereik van kansengroepen en dit per kansengroep.

Uiterlijk twee jaar na de inwerkingtreding van dit besluit evalueert de VDAB dit besluit. De VDAB bezorgt zijn rapport aan de minister. De minister deelt de evaluatie mee aan de Vlaamse Regering.

**Art. 21.** Klachten over de loopbaanbegeleiding kunnen schriftelijk, telefonisch of via elektronische post worden ingediend zowel bij de gemandateerde onderneming als bij de VDAB.

#### HOOFDSTUK 9. — *Wijzigingsbepalingen*

**Art. 22.** In artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004, 10 november 2006 en 23 juli 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° in het opschrift wordt de zinsnede « opleidings- en begeleidingscheques » vervangen door het woord « opleidingscheques »;
- 2° in punt 3° wordt de zinsnede « opleidings- en begeleidingscheques » vervangen door het woord « opleidingscheques »;
- 3° in punt 4° wordt de zinsnede « opleidings- en of begeleidingscheque » vervangen door het woord « opleidingscheque »;
- 4° in punt 5° worden de woorden « en begeleidingen » opgeheven;
- 5° punt 6° wordt vervangen door wat volgt :  
« 6° opleidingscheque : betaalmiddel waarmee directe opleidingskosten kunnen worden betaald die een erkende verstrekker factureert aan een werknemer. De minister bepaalt de vormvereisten van de opleidingscheque. De opleidingscheques kunnen alleen gebruikt worden voor opleidingen die niet gebeuren in opdracht van de werkgever en die worden gevolgd buiten de normale werkuren of tijdens periodes van wettige schorsing van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden; »;
- 6° in punt 7° wordt de zinsnede « opleidings- en begeleidingskosten » vervangen door het woord « opleidingskosten »;
- 7° punt 9° wordt opgeheven.

**Art. 23.** In hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004, 23 september 2005, 10 november 2006, 4 juni 2010 en 23 juli 2010, wordt het opschrift van hoofdstuk II vervangen door wat volgt :

« HOOFDSTUK II. — De opleiding ».

**Art. 24.** In artikel 2 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 november 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° in paragraaf 1 en paragraaf 2, eerste lid, wordt de zinsnede « opleiding en/of begeleiding » telkens vervangen door het woord « opleiding »;



2° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden « opleiding of begeleiding » vervangen door het woord « opleiding ».

**Art. 25.** In hoofdstuk III van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004, 23 september 2005, 10 november 2006, 4 juni 2010 en 23 juli 2010 wordt afdeling 2, die bestaat uit artikel 4, opgeheven.

**Art. 26.** In artikel 5 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 en 4 juni 2010, wordt het derde lid opgeheven.

**Art. 27.** In artikel 6 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid wordt de zinsnede « opleidings- en begeleidingscheque » vervangen door het woord « opleidingscheque »;

2° in het tweede lid wordt de zinsnede « opleidings- of begeleidingstrajecten » vervangen door het woord « opleidingstrajecten ».

**Art. 28.** In artikel 7, eerste lid, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 juli 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de zinsnede « opleidings- en begeleidingscheque » wordt vervangen door het woord « opleidingscheque »;

2° de woorden « en begeleidingskosten » worden opgeheven.

**Art. 29.** In artikel 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 juli 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1 wordt de zinsnede « opleidings- en begeleidingscheque » vervangen door het woord « opleidingscheque »;

2° in paragraaf 1, 2 en 4 wordt de zinsnede « opleiding en/of begeleiding » vervangen door het woord « opleiding »;

3° in paragraaf 2, 4°, worden de woorden « opleiding of begeleiding » vervangen door het woord « opleiding ».

**Art. 30.** In artikel 9 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de zinsnede « opleiding en/of begeleiding » wordt vervangen door het woord « opleiding »;

2° de zinsnede « opleidings- of begeleidingskosten » wordt vervangen door het woord « opleidingskosten ».

**Art. 31.** In artikel 12 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1 worden de woorden « opleiding of begeleiding » vervangen door het woord « opleiding »;

2° in paragraaf 1 en 2 wordt de zinsnede « opleidings- en begeleidingscheques » vervangen door het woord « opleidingscheques ».

#### HOOFDSTUK 10. — Slotbepalingen

**Art. 32.** Het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 5 oktober 2007 en 4 juni 2010, wordt opgeheven.

**Art. 33.** De persoon die voor de inwerkingtreding van dit besluit beschikt over een begeleidingscheque, of een aanvraag daarvoor heeft ingediend conform de bepalingen het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004, 10 november 2006 en 23 juli 2010, kan die cheque inwisselen voor een loopbaancheque overeenkomstig de bepalingen van dit besluit. De VDAB betaalt de eigen bijdrage terug aan de titularis van de begeleidingscheque.

**Art. 34.** Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2013, met uitzondering van artikel 5, dat in werking treedt op 1 mei 2013.

**Art. 35.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de professionele vorming, is belast met de uitvoering van dit besluit. Brussel, 17 mei 2013.

De minister-president van de Vlaamse Regering,  
K. PEETERS

De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport,  
Ph. MUYTERS

#### Bijlage

##### **Gedragcode voor deelnemers aan loopbaanbegeleiding die door gemandateerde dienstverleners toegepast moet worden bij de uitvoering van de opdracht als vermeld in artikel 5, § 1, tweede lid, 6°**

##### Algemene bepalingen

De gedragscode is een inspanningsverbintenis van de gemandateerde en zijn medewerkers die diensten aan de werkende aanbieden. De gemandateerde organisatie maakt deze gedragscode aan de werkende.

1. de gemandateerde organisatie gaat het engagement aan om onder meer de volgende wetgeving voor de werkende in loopbaanbegeleiding strikt toe te passen en na te leven :

a) de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens;

b) de wetgeving betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen voor de toegang tot een zelfstandig beroep;

c) de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

d) de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie.

2. De gemandateerde organisatie gaat het engagement aan om alles in het werk te stellen om een effectieve loopbaanbegeleiding te bieden met het oog op de opmaak van een persoonlijk ontwikkelingsplan voor de deelnemers. De loopbaanbegeleider streeft er naar de vier uur begeleiding per pakket in te zetten op maat van de deelnemer. De loopbaanbegeleiding is in hoofdzaak een individueel proces (in dialoog – facetoface of e-coaching – tussen loopbaanbegeleider en klant).

3. De gemandateerde organisatie verbindt er zich toe de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid, integriteit en vakkennis aan te bieden en op elk moment de hoogst mogelijke ethische normen in acht te nemen bij de uitvoering van haar opdrachten.

4. De gemandateerde organisatie zet alleen personeel in dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht. Als het tegendeel blijkt, kan het mandaat geschorst of ingetrokken worden. Als dat aangewezen is, doet de organisatie een beroep op deskundig advies of verwijst ze de klant door naar een deskundige. De gemandateerde organisatie ziet erop toe dat de professionele competentie van haar loopbaanbegeleiders verder ontwikkeld wordt.

5. De gemandateerde organisatie vermengt geen professionele en niet-professionele activiteiten en garandeert een professionele afstand tot de deelnemer te bewaren.

6. De gemandateerde organisatie draagt er zorg voor dat haar loopbaanbegeleiders zich op geen enkele wijze laten leiden door de belangen of behoeften van de eigen organisatie of van andere organisaties.

7. De gemandateerde organisatie licht de werkende op voorhand in over de klachtenprocedures (minstens de eigen procedure, de procedure van de VDAB en de coördinaten van de Vlaamse Ombudsdienst) en brengt hem op de hoogte van de gedragscode.

8. De gemandateerde organisatie benadert de werkende met respect tijdens de loopbaanbegeleiding. Haar houding is gebaseerd op eerbied van de persoon en zijn levensbeschouwelijke overtuiging. Ze past het recht toe op gelijke behandeling en non-discriminatie op gebied van geslacht, seksuele geaardheid, nationale of etnische afkomst, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke stand, fortuin, geboorte, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap, zogenaamd ras, afstamming en huidskleur.

9. De gemandateerde organisatie garandeert niet rechtstreeks gegevens over te dragen aan of communicatie te voeren met de RVA of andere - al dan niet publieke - instanties, behalve de VDAB, en met andere Vlaamse of Europese inspectie- of auditoriteiten dan die welke bij de controle op de gemandateerde organisatie vereist zijn.

10. De gemandateerde organisatie zorgt ervoor dat alle personeelsleden de vertrouwelijkheid van de persoonlijke gegevens respecteren. Er mogen geen persoonlijke gegevens die niet noodzakelijk zijn voor de opdracht worden ingewonnen en opgeslagen. De persoonlijke gegevens worden bewaard op een wijze die de werkende kan begrijpen en die hem geen enkel kenmerk toedichten met een mogelijk discriminerend effect tot gevolg.

11. De deelnemer heeft op elk moment inzage in de gegevens die tijdens de dienstverlening over hem zijn verzameld.

12. De gemandateerde organisatie gebruikt de gegevens die ze verkregen heeft door de loopbaanbegeleiding niet voor andere doeleinden dan die welke omschreven zijn in de opdracht. De gemandateerde organisatie verbindt er zich toe eigen dossiers met persoonsgegevens alleen bij te houden zolang dat nodig is voor de overeengekomen opdracht. Na afloop van de opdracht blijft de geheimhoudingsplicht van de gemandateerde organisatie bestaan.

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

- klantgegevens die moeten worden geregistreerd voor een subsidiërende instantie en die opgevraagd kunnen worden door die 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 loopbaanbegeleiding. In geen geval worden er gegevens over de inhoud van de loopbaanbegeleiding verstrekt;

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

- een beperkte interne gegevensdoorstroming in een gemandateerde onderneming, die noodzakelijk is met het oog op een adequaat management van de dienstverlening.

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

13. De loopbaanbegeleider legt een zekere terughoudendheid aan de dag. Hij dringt niet verder door in de persoonlijke levenssfeer van de klant dan noodzakelijk is om de opdracht te doen slagen.

14. De gemandateerde organisatie legt geen contacten met derden zonder de uitdrukkelijke toestemming van de werkende. De werkende kan die toestemming pas geven nadat het voor hem duidelijk is waarom dat contact met derden wordt gelegd en wat ervan wordt verwacht.

### **Specifieke bepalingen**

Houding en rol van de loopbaanbegeleider

15. De klant staat centraal in het dienstverleningsproces : hij klaart zijn eigen (levensloop)baan uit en maakt zelf de keuzes. De dienstverlener ondersteunt de klant bij dat proces.

16. De loopbaanbegeleider gaat een inspanningsverbintenis aan ten opzichte van de klant. Hij gaat het engagement aan om alles in het werk te stellen zodat de loopbaanbegeleiding kwaliteitsvol verloopt. Er is geen garantie over het bereiken van een resultaat, maar wel op voldoende inspanningen om de doelstelling te kunnen bereiken. Deze doelstelling is om klanten een beter inzicht te geven in hun (levens)loopbaan zodat ze een meer concrete visie op hun toekomst krijgen. Bij de bijeenkomsten en tussentijdse opdrachten wordt dat doel op elk moment voor ogen gehouden.

17. Het gemandateerde centrum zorgt voor transparantie van de dienstverlening. De loopbaanbegeleider zorgt ervoor dat elke klant die gebruik maakt van de dienstverlening, van bij de start een duidelijk beeld heeft van de inhoud en afbakening of mogelijkheden en beperkingen van loopbaanbegeleiding.

Bij de aanvang van de dienstverlening zorgt de dienstverlener ervoor dat de klant een begrip heeft van :

• de doelstellingen van de loopbaanbegeleiding, met inbegrip van de eigen verantwoordelijkheid en autonomie in het beheer van de (levens)loopbaan

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

• de financiële bijdrage die de klant moet betalen voor de dienstverlening;

• de betalingswijze, de mogelijkheid en de voorwaarden om loopbaancheques voor werknemers te gebruiken;

• de hoeveelheid tijd die de klant moet investeren om te komen tot een volwaardige loopbaanbegeleiding;

- de achtereenvolgende stappen van het dienstverleningsproces zelf;
- het feit dat eventuele infomomenten (en de toelichting van de gedragscode) geen deel uitmaken van pakket 1;
- het feit dat de klant recht heeft op nazorg na afloop van een traject loopbaanbegeleiding en dat tot maximaal een jaar na het afsluitende gesprek een vraag van de werkende over de uitvoering van zijn persoonlijk ontwikkelingsplan kort behandeld wordt, met als doelstelling de realisatiegraad van het persoonlijk ontwikkelingsplan van de werkende te versterken;
- het recht om de zes jaar gebruik te maken van de loopbaanbegeleiding;
- de methodieken die in het dienstverleningsproces worden gebruikt;
- het afrondingsmoment van de dienstverlening;
- het concept persoonlijk ontwikkelingsplan als eindresultaat van een loopbaanbegeleiding;
- de deontologische regels die de loopbaanbegeleider tijdens de dienstverlening moet volgen;
- de mogelijkheid om klachten te formuleren over de dienstverlening, de loopbaanbegeleider of het loopbaancentrum.

18. Een overeenkomst tussen de klant en gemandateerd centrum wordt ondertekend na de intake, dus bij het tweede contactmoment van het pakket. In de overeenkomst wordt melding gemaakt van de financiële bijdrage van de klant, en van het recht op loopbaanbegeleiding om de zes jaar. De gedragscode is bij de overeenkomst gevoegd. Deze overeenkomst wordt bij elk pakket opgemaakt en ondertekend door de klant en de loopbaanbegeleider.

19. Tijdens de loopbaanbegeleiding respecteert de loopbaanbegeleider de eigen verantwoordelijkheid, zelfsturing en autonomie van de klant. Dat uit zich als volgt :

- De loopbaanbegeleider 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 (levens)loopbaan. Bij het aanreiken van mogelijkheden van dienstverlening en opleiding treedt de loopbaanbegeleider 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 loopbaanbegeleiding. De zelfbeschikking van de klant komt tot uiting in het recht om de professionele relatie met de loopbaanbegeleider al dan niet aan te gaan, voort te zetten of te beëindigen. De loopbaanbegeleider laat de begeleiding niet langer duren dan nodig is voor de klant, rekening houdend met het feit dat de klant recht heeft op vier uur per pakket. Er wordt geen intensieve dienstverlening aangeboden als een korte, eenvoudige dienstverlening volstaat.

20. De loopbaanbegeleider erkent zijn professionele en persoonlijke grenzen beperkingen en verwijst de klant door indien nodig. Hij doet indien nodig een beroep op professioneel advies en ondersteuning. Hij hanteert alleen die methoden waarvoor hij de vereiste competenties heeft.

Screenings- en testinstrumenten zijn slechts een ondersteuning van de methodiek die gehanteerd wordt in de loopbaandienstverlening en vormen geen doel op zich. De dienstverlener zorgt voor een voldoende balans tussen een aanbod dat ondersteunend en informatief is voor de deelnemer (informatie, schema's, processen, individueel of in groep) en een activerend aanbod (effectieve en actiegerichte begeleiding).

21. De loopbaanbegeleider laat zich bij doorverwijzingen (naar opleiding, arbeidsbemiddeling, hulpverlening enzovoort) op geen enkele wijze leiden door de belangen of behoeften van de eigen organisatie of van andere organisaties. Hij dringt geen keuze op. In het persoonlijk ontwikkelingsplan en de daaraan verbonden acties staat het belang van de klant voorop.

22. Bij onderaanneming onderschrijven de dienstverleners van loopbaanbegeleiding de gedragscode. Het gemandateerde centrum is ervoor verantwoordelijk dat de dienstverlening van dezelfde kwaliteit is.

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding.

Brussel, 17 mei 2013.

De minister-president van de Vlaamse Regering,  
K. PEETERS

De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport,  
Ph. MUYTERS

—————  
TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2013/35615]

**17 MAI 2013. — Arrêté du Gouvernement flamand relatif à l'accompagnement de 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 18 juillet 2003 relatif aux chèques-formation et chèques-accompagnement pour travailleurs;

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

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 21 mars 2013;

Vu l'avis du « Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen » (Conseil socio-économique de la Flandre), rendu le 8 avril 2013;



Vu l'avis 53.177/1 du Conseil d'Etat, donné le 14 mai 2013, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, 1<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre flamand des Finances, du Budget, du Travail, de l'Aménagement du Territoire et des Sports;

Après délibération,

Arrête :

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Dispositions introductives et définitions*

**Article 1<sup>er</sup>.** Les aides octroyées en application ou en exécution du présent arrêté, sont octroyées dans le respect des conditions de la décision 2012/21/UE de la Commission du 20 décembre 2011 relative à l'application de l'article 106, paragraphe 2, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'Etat sous forme de compensations de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général.

**Art. 2.** Dans le présent arrêté, on entend par :

1<sup>o</sup> entreprise mandatée : l'entreprise qui est autorisée par le Ministre à exercer l'accompagnement de carrière;

2<sup>o</sup> groupes à potentiel : les personnes de 50 ans et plus, les allochtones, les personnes atteintes d'un handicap professionnel, les personnes peu scolarisées, visés à l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 juillet 2007 fixant les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions à l'appui et en exécution de la politique de participation proportionnelle au marché de l'emploi et de diversité;

3<sup>o</sup> accompagnement de carrière : le soutien professionnel à la personne professionnellement active lorsque celle-ci doit faire un choix de carrière et prendre des décisions dans un processus où un rôle primordial est dévolu à la découverte, au renforcement ou au développement des compétences nécessaires à une gestion active de la carrière avec comme objectif d'améliorer sa position sur le marché de l'emploi;

4<sup>o</sup> chèque-carrière : le moyen de paiement électronique pour l'accompagnement de carrière;

5<sup>o</sup> Ministre : le Ministre flamand ayant la formation professionnelle dans ses attributions;

6<sup>o</sup> plan de développement personnel : le processus guidé qui vise à promouvoir le développement personnel, orienté sur le marché de l'emploi, de l'individu;

7<sup>o</sup> personne professionnellement active :

a) la personne qui, au moment de la demande du chèque-carrière, est occupée sur le territoire de la Région flamande ou de la Région de Bruxelles-Capitale, en vertu d'un contrat de travail, ou qui travaille sous l'autorité d'une autre personne, et qui se trouve dans l'un des cas suivants :

1) elle est domiciliée sur le territoire de la Région flamande ou de la Région de Bruxelles-Capitale;

2) elle est domiciliée sur le territoire d'un des autres Etats membres de l'Union européenne ou d'un des Etats membres de l'Espace économique européen;

3) elle est domiciliée sur le territoire de la Région wallonne et fait usage de son droit de libre circulation des travailleurs ou de la liberté d'établissement, telles que garanties par les articles 45 et 49 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne, et le Règlement No 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union;

b) la personne physique, visée à l'article 3 de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, qui exerce son activité dans un établissement sur le territoire de la Région flamande ou de la Région de Bruxelles-Capitale, et qui se trouve dans un des cas suivants :

1) elle est domiciliée sur le territoire de la Région flamande ou de la Région de Bruxelles-Capitale;

2) elle est domiciliée sur le territoire d'un des autres Etats membres de l'Union européenne ou d'un des Etats membres de l'Espace économique européen;

3) elle est domiciliée sur le territoire de la Région wallonne et exerce son droit à libre circulation des travailleurs ou à la liberté d'établissement, tels que garantis par les articles 39 et 43 du Traité CE et par le Règlement CE n° 1612/68;

8<sup>o</sup> financement d'encouragement : le soutien financier supplémentaire pour une entreprise mandatée en vue de mieux atteindre des groupes à potentiel;

9<sup>o</sup> société émettrice : la société désignée après compétition, qui est chargée de l'émission et du paiement des chèques-carrière;

10<sup>o</sup> VDAB : l'agence autonomisée externe de droit public « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding », créée par l'article 3 du décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding »;

11<sup>o</sup> indemnité : une compensation financière pour la réalisation de l'accompagnement de carrière.

#### CHAPITRE 2. — *Champ d'application*

**Art. 3.** § 1<sup>er</sup>. Dans les limites des crédits budgétaires approuvés annuellement et selon les conditions, fixées dans le présent arrêté, le Gouvernement flamand intervient dans les frais de l'accompagnement de carrière en néerlandais pour des personnes professionnellement actives.

La personne professionnellement active remplit les conditions suivantes :

1<sup>o</sup> elle demande l'accompagnement de carrière à sa propre demande et à sa propre initiative;

2<sup>o</sup> elle travaille au moment de sa demande d'accompagnement de carrière;

3<sup>o</sup> elle a acquis une expérience professionnelle d'au moins douze mois au cours des 24 mois précédant la demande du chèque-carrière. Si son expérience professionnelle comprend une période de quatre semaines d'emploi ininterrompu comme intérimaire, tel que visé à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, une expérience professionnelle de neuf mois, acquise au cours des 24 mois précédant la demande du chèque-carrière, suffit. La formation professionnelle individuelle en tant que demandeur d'emploi, visée au titre III, chapitre III, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle, et l'emploi en vertu de l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 juillet 2008 relatif à l'expérience du travail, sont assimilés à l'expérience professionnelle. L'expérience professionnelle à l'étranger est démontrée par la personne professionnellement active à l'aide d'une attestation de l'employeur ou d'une attestation équivalente;

4° elle n'a pas bénéficié d'un accompagnement de carrière qui a été subventionné par la Région flamande pendant une période de six ans précédant sa demande du chèque-carrière;

§ 2. La personne professionnellement active peut disposer d'au maximum deux chèques-carrière pendant une période de six ans, qui commence à la date du début de l'accompagnement de carrière.

#### CHAPITRE 3. — *Accompagnement de carrière*

**Art. 4.** § 1<sup>er</sup>. Par chèque-carrière offert, l'entreprise mandatée doit :

1° offrir un paquet d'accompagnement de carrière, comprenant au moins :

a) la réalisation de l'accompagnement de carrière à la mesure de la personne professionnellement active pendant quatre heures. L'accompagnement de carrière est organisé essentiellement de manière individuelle, et est étalé sur au moins deux jours;

b) la réalisation des différentes étapes de l'accompagnement de carrière, visées à l'article 102, alinéa trois, a) à d) inclus, du décret du 19 décembre 2003 contenant diverses mesures d'accompagnement du budget 2004, qui aboutissent à l'établissement d'un plan de développement personnel. Le plan de développement personnel donne la primauté aux réflexions sur la carrière, les compétences et la formulation d'un objectif de carrière, et peut aboutir à l'établissement d'un plan d'action;

c) la fourniture d'informations claires concernant le début, la procédure, le contenu et le déroulement de l'accompagnement de carrière;

d) la dispensation de soins continués à la personne professionnellement active qui en fait la demande. Par soins continués, on entend le traitement de questions supplémentaires en vue du renforcement du degré de réalisation du plan de développement personnel. Les soins continués ne sont pas compris dans le contingent d'heures, visé au point 1°, a), et sont dispensés par l'entreprise mandatée jusqu'à un an après la fin de l'entretien conclusif;

e) la réalisation de l'accompagnement de carrière à la mesure des groupes à potentiel, si l'entreprise mandatée fait appel au financement d'encouragement, visé à l'article 15;

2° garantir des services accessibles, disponibles et joignables dans le cadre de l'accompagnement de carrière;

3° conclure une convention écrite relative aux conditions de l'accompagnement de carrière, avec la personne professionnellement active, à l'issue de l'entretien d'entrée.

Le Ministre peut spécifier les conditions, visées à l'alinéa premier, 1° à 3° inclus.

§ 2. L'entreprise mandatée transmet à la personne professionnellement active une attestation personnalisée si son plan de développement personnel formule le besoin nécessaire d'une formation orientée sur le marché de l'emploi, tel que visé à l'article 7, alinéa deux, 2°, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2003 relatif aux chèques-formation et chèques-accompagnement pour travailleurs.

#### CHAPITRE 4. — *Conditions*

**Art. 5.** § 1<sup>er</sup>. L'entreprise qui souhaite effectuer l'accompagnement de carrière tel que visé au présent arrêté, introduit une demande de mandat auprès du VDAB.

L'entreprise démontre qu'elle répond aux conditions suivantes :

1° l'entreprise a un des statuts suivants :

a) le statut de personne morale, créée conformément aux règles de droit de l'Etat membre d'établissement;

b) le statut de personne physique qui dispose des droits civils et politiques;

2° l'entreprise ne se trouve pas en état de faillite ou d'insolvabilité notoire, ni fait l'objet d'une procédure de déclaration de faillite ou d'une législation similaire dans l'Etat membre d'établissement;

3° l'entreprise ne doit pas verser des arriérés d'impôts, des amendes ou des intérêts, ni des cotisations de sécurité sociale, des cotisations, amendes ou intérêts assimilés à la sécurité sociale, dus à l'Office national de Sécurité sociale;

4° l'entreprise dispose d'un des certificats de qualité suivants :

a) le certificat Qfor;

b) le certificat ISO;

c) le certificat CEDEO;

d) Recognised for Excellence;

e) K2c, K2b, K2a pour formation ou accompagnement;

f) « 'Blik op Werk'-Keurmerk »;

g) le certificat CERTO;

h) norme ppme : la norme de qualité fixée en exécution de l'article 11 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 2008 portant octroi d'aides aux petites et moyennes entreprises pour des services promouvant l'entrepreneuriat;

i) le label FSE;

5° l'entreprise démontre son expertise professionnelle dans le domaine de l'accompagnement de carrière.

Le gérant, l'exploitant ou le responsable de l'entreprise ou ses préposés ou mandataires disposent à cet effet d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans le secteur de l'accompagnement de carrière, de l'orientation ou du coaching de carrière, de l'outplacement ou de l'accompagnement des demandeurs d'emploi;

6° l'entreprise souscrit aux dispositions du code déontologique, repris en annexe jointe au présent arrêté.

Dans l'alinéa premier, on entend par :

1° Etat membre d'établissement : un Etat membre de l'Espace économique européen sur le territoire duquel est établi le siège du prestataire de services;

2° partenaires sociaux : les organisations représentatives des travailleurs, des employeurs, des classes moyennes et de l'agriculture, qui sont représentées au Conseil socio-économique de la Flandre, telles que visées au décret du 7 mai 2004 relatif au « Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen » (Conseil socio-économique de la Flandre).

La condition, visée à l'alinéa deux, 1°, a), ne s'applique pas aux partenaires sociaux.

Le VDAB peut étendre la liste, visée à l'alinéa deux, 4°, par des certificats jugés équivalents par lui.

§ 2. Le VDAB vérifie si l'entreprise répond aux conditions, visées au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa deux.

Après l'avis positif du VDAB, le Ministre accorde à l'entreprise un mandat d'exécution de l'accompagnement de carrière, avec une durée de six ans.

§ 3. Le Ministre informe l'entreprise par écrit des conditions d'octroi du mandat, en particulier :

- 1° la durée du mandat;
- 2° la description des tâches de service public dans le cadre de l'accompagnement de carrière;
- 3° une description du mécanisme de compensation et des paramètres pour le calcul, le monitoring et la révision de la compensation;
- 4° les règlements en vue d'éviter la surcompensation et de la récupérer;
- 5° la mention de la base légale pour le mandat;
- 6° l'incessibilité du mandat.

Le Ministre établit les modalités pour l'introduction et le traitement de la demande.

**Art. 6.** Sans préjudice de l'application des conditions, visées à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, alinéa deux, l'entreprise mandatée répond, lors de la durée du mandat, aux conditions suivantes :

1° l'entreprise mandatée agit de manière objective, respectueuse et non discriminatoire, conformément aux dispositions du décret du 8 mai 2002 portant participation proportionnelle sur le marché de l'emploi;

2° l'entreprise mandatée respecte la vie privée et traite les données à caractère personnel conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel;

3° L'organisation mandatée peut faire appel à des sous-traitants pour la réalisation de ces services. L'entreprise mandatée contrôle si les sous-traitants répondent aux conditions visées à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, alinéa deux. En ce qui concerne la condition visée à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, alinéa deux, 4°, il suffit que les sous-traitants invoquent le certificat de qualité de l'organisation mandatée.

4° l'entreprise mandatée utilise une comptabilité qui sépare de manière transparente, les revenus et dépenses liés à l'accompagnement de carrière ou au financement d'encouragement, ainsi que les paramètres, visés à l'article 11, alinéa deux, et à l'article 15, § 3, pour l'imputation des frais et revenus;

5° l'entreprise mandatée enregistre au moins les données suivantes dans la base de données du VDAB :

- a) les données d'identification de la personne accompagnée;
- b) les différents moments de contact;
- c) les démarches, visées à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa premier, 1°, b);
- d) le plan de développement personnel;

6° à la demande du VDAB, l'entreprise mandatée transmet les informations que le VDAB juge nécessaires pour effectuer le contrôle.

Outre les dispositions, visées à l'alinéa premier, 5°, le VDAB peut promulguer des directives complémentaires au niveau de la comptabilité à utiliser en vue du contrôle de légitimité des frais et revenus, et outre les obligations visées à l'alinéa premier, 6°, il peut arrêter des obligations d'enregistrement supplémentaires.

#### CHAPITRE 5. — *Chèque-carrière*

**Art. 7.** La personne professionnellement active demande un chèque-carrière auprès du VDAB.

Le VDAB examine si la personne répond aux conditions visées à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa deux. Le VDAB informe la société émettrice de demandes légitimes. La société émettrice examine si la personne professionnellement active a payé l'intervention, visée à l'article 8, et octroie, le cas échéant, le chèque-carrière.

Le Ministre peut arrêter des modalités relatives au mode de demande, de notification et d'octroi du chèque-carrière.

**Art. 8.** La personne professionnellement active, ou un tiers désigné par elle, paie une intervention dans les frais de son accompagnement de carrière de quarante euros par chèque-carrière.

**Art. 9.** Le chèque-carrière mentionne le nom du titulaire, n'est pas transférable et a une durée de validité d'au maximum trois mois à partir de la date d'émission.

À l'échéance de la durée de validité du chèque-carrière, la société émettrice rembourse la contribution propre de la personne professionnellement active, visée à l'article 8. Un chèque-carrière échu n'interdit pas à la personne professionnellement active non accompagnée de demander un nouveau chèque-carrière conformément aux conditions du présent arrêté.

**Art. 10.** Après l'enregistrement de l'accompagnement de carrière fourni, l'entreprise mandatée transmet le chèque-carrière à la société émettrice pour le paiement.

Le chèque-carrière est offert par l'entreprise mandatée pour paiement au plus tard neuf mois après la date d'émission.

#### CHAPITRE 6. — *Indemnité*

**Art. 11.** Dans les limites du budget annuel approuvé et aux conditions, visées au présent arrêté, l'entreprise mandatée reçoit une indemnité pour l'accompagnement de carrière, fourni à la personne professionnellement active.

L'indemnité par paquet d'accompagnement de carrière s'élève au maximum à 550 euros, hors TVA et représente :

- 1° les frais de personnel de l'accompagnateur de carrière pour l'accompagnement de carrière, visé à l'article 4;
- 2° les frais de fonctionnement, qui s'élèvent à au maximum 25 pour cent des frais de personnel;
- 3° une part de bénéfice d'au maximum 6 pour cent des frais salariaux et de fonctionnement.

Dans l'alinéa deux, 2°, on entend par frais de fonctionnement :

a) les dépenses ayant directement trait au planning, à l'exécution, au monitoring et à l'évaluation des services carrière;

b) les dépenses ayant trait, comme frais généraux, à l'organisation de l'entreprise.

**Art. 12.** L'indemnité, visée à l'article 11, est réglée au prorata des prestations que l'entreprise mandatée a effectivement effectuée dans le domaine de l'accompagnement de carrière, conformément au présent arrêté.

**Art. 13.** L'indemnité, visée à l'article 11, ne peut pas être cumulée avec d'autres subventions pour les mêmes frais ou les frais qui se recouvrent en tout ou en partie, de travailleurs occupés par l'entreprise mandatée pour l'exécution de l'accompagnement de carrière.

**Art. 14.** L'entreprise mandatée ne peut bénéficier d'aucune autre indemnité pour services d'accompagnement de carrière pour la personne professionnellement active que l'indemnité visée au présent arrêté.

L'entreprise mandatée ne peut réclamer quelque indemnisation que ce soit de la personne professionnellement active qui décide d'arrêter prématurément l'accompagnement de carrière.

L'entreprise mandatée ne peut pas offrir l'accompagnement de carrière à ses propres travailleurs.

L'indemnité, visée à l'article 11, ne peut pas être utilisée par l'entreprise mandatée pour le financement d'un régime du tiers payant de la propre contribution de la personne professionnellement active.

**Art. 15.** § 1<sup>er</sup>. Dans les limites des crédits budgétaires annuels approuvés et selon les conditions, visées au présent arrêté, l'entreprise mandatée obtient un financement d'encouragement pour l'accompagnement de carrière de personnes professionnellement actives qui appartiennent aux groupes à potentiel si :

1° l'entreprise mandatée dispose d'au moins deux années d'expérience quant au travail avec des groupes à potentiel;

2° la part annuelle de personnes professionnellement actives accompagnées par l'entreprise et appartenant aux groupes à potentiel, dans le nombre total de personnes accompagnées s'élève au minimum à 30 pour cent.

Lors de la demande de mandat ou au début de l'année d'activité, l'entreprise mandatée fournit la preuve de l'expérience, visée à l'alinéa premier, 1°.

§ 2. L'entreprise mandatée reçoit une indemnité forfaitaire selon la formule :

$$S = \frac{JBA \times BP \times 150}{100}, \text{ où :}$$

1° S : financement d'encouragement, qui se compose d'une indemnité exprimée en euros;

2° JBA : la part annuelle atteinte, visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa premier, 2°, qui égale :

a) 30 : si entre 30 pour cent et 40 pour cent inclus sont atteints;

b) 40 : si entre 41 pour cent et 50 pour cent inclus sont atteints;

c) 50 : si entre 51 pour cent et 60 pour cent sont atteints;

d) 60 : si entre 61 pour cent et 100 pour cent sont atteints.

3° BP : le nombre total de personnes effectivement accompagnées;

4° 150 : cent cinquante euros.

§ 3. L'indemnité de cent cinquante euros, visée au paragraphe 2, 4°, représente :

1° les frais de personnel pour organiser la promotion auprès des groupes à potentiel;

2° les frais de personnel pour développer et adapter la méthodologie et les instruments à la mesure des groupes à potentiel;

3° les moyens de fonctionnement.

§ 4. Le financement d'encouragement est calculé et octroyé annuellement par le VDAB.

#### CHAPITRE 7. — *Contrôle et sanctions*

**Art. 16.** Sur une base régulière, au plus tard tous les trois ans, le VDAB effectue des contrôles qui sont axés sur le respect des dispositions du présent arrêté, afin de déterminer l'ampleur des indemnités pour l'accompagnement de carrière.

**Art. 17.** Les informations concernant le respect des conditions du présent arrêté sont conservées par l'entreprise mandatée pendant au moins dix ans, à l'issue de son mandat.

**Art. 18.** § 1<sup>er</sup>. Le Ministre peut suspendre ou retirer le mandat s'il est constaté que :

1° l'entreprise mandatée ne respecte pas les dispositions du présent arrêté;

2° le gérant, l'exploitant ou le responsable de l'entreprise mandatée ou ses préposés ou mandataires, empêchent la surveillance et le contrôle, visés à l'article 16;

3° l'entreprise mandatée arrête ses activités;

4° l'entreprise mandatée a obtenu son mandat sur la base de déclarations fausses, incomplètes ou inexactes;

5° l'entreprise mandatée falsifie les informations qu'elle est tenue de fournir en exécution des dispositions du présent arrêté.

§ 2. La décision est définitive après que l'entreprise mandatée a eu la possibilité de communiquer ses moyens de défense dans un délai de quinze jours en cas d'une intention de suspension du mandat, et dans un délai de trente jours en cas d'une intention de retrait du mandat.

Les délais, visés à l'alinéa premier, commencent le jour suivant l'envoi, par lettre recommandée, de la notification de l'intention à l'entreprise mandatée.

§ 3. Lors de la décision de retrait du mandat, le Ministre communique le délai dans lequel l'entreprise mandatée peut à nouveau demander un mandat.

**Art. 19.** § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'application de l'article 18, § 1<sup>er</sup>, l'indemnité de carrière peut être diminuée ou recouvrée par le VDAB si :

1° l'entreprise mandatée ne respecte pas les dispositions du présent arrêté;

2° l'entreprise mandatée reçoit encore des indemnités après la suspension ou le retrait de son mandat;

3° le VDAB constate des infractions aux dispositions de la décision 2012/21/UE de la Commission du 20 décembre 2011 relative à l'application de l'article 106, paragraphe 2, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'Etat sous forme de compensations de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général.

§ 2. La décision est définitive après que l'entreprise mandatée a eu la possibilité de communiquer ses moyens de défense dans un délai de quinze jours, sauf si elle a déjà pu présenter ses moyens de défense en application de l'article 18.

Le délai, visé à l'alinéa premier, commence le jour suivant l'envoi, par lettre recommandée, de la notification de l'intention à l'entreprise mandatée.

#### CHAPITRE 8. — *Evaluation et procédure de plainte*

**Art. 20.** Le VDAB assure le monitoring des services au niveau de l'accompagnement de carrière, y compris la mesure dans laquelle les groupes à potentiel sont atteints, et ceci par groupe à potentiel.

Le VDAB évalue le présent arrêté, au plus tard deux ans après son entrée en vigueur. Le VDAB transmet son rapport au Ministre. Le Ministre communique l'évaluation au Gouvernement flamand.

**Art. 21.** Des plaintes relatives à l'accompagnement de carrière peuvent être introduites par écrit, par téléphone ou par courrier électronique, tant auprès de l'entreprise mandatée qu'auprès du VDAB.

#### CHAPITRE 9. — *Dispositions modificatives*

**Art. 22.** A l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2003 relatif aux chèques-formation et chèques-accompagnement pour travailleurs, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 27 août 2004, 10 novembre 2006 et 23 juillet 2010, sont apportées les modifications suivantes :

1° dans l'intitulé, les mots « chèques-formation et chèques-accompagnement » sont remplacés par les mots « chèques-formation »;

2° dans le point 3°, le membre de phrase « chèques-formation et chèques-accompagnement » sont remplacés par les mots « chèques-formation »;

3° dans le point 4°, le membre de phrase « chèques-formation et chèques-accompagnement » sont remplacés par les mots « chèques-formation »;

4° dans le point 5° les mots « et accompagnements » sont abrogés;

5° le point 6° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 6° chèque-formation : un moyen de paiement servant à payer les frais de formation directs facturés par un dispensateur agréé à un travailleur. Le Ministre détermine les conditions de forme du chèque-formation. Les chèques-formation ne peuvent être utilisés que pour des formations qui ne s'effectuent pas sur ordre de l'employeur et qui sont suivis en dehors des heures de travail normales ou pendant des périodes de suspension légale du contrat de travail; »;

6° dans le point 7°, le membre de phrase « chèques-formation et chèques-accompagnement » sont remplacés par les mots « chèques-formation »;

7° le point 9° est abrogé.

**Art. 23.** Dans le même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 27 août 2004, 23 septembre 2005, 10 novembre 2006, 4 juin 2010 et 23 juillet 2010, l'intitulé du chapitre II est remplacé par la disposition suivante :

« CHAPITRE II. — La formation ».

**Art. 24.** A l'article 2 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 novembre 2006, sont apportées les modifications suivantes :

1° aux paragraphes 1 et 2, premier alinéa, le membre de phrase « formation et/ou accompagnement » est chaque fois remplacé par le mot « formation »;

2° au paragraphe 2, alinéa premier, les mots « formation ou accompagnement » sont remplacés par le mot « formation ».

**Art. 25.** Dans le chapitre III du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 27 août 2004, 23 septembre 2005, 10 novembre 2006, 4 juin 2010 et 23 juillet 2010, la section 2, comprenant l'article 4, est abrogée.

**Art. 26.** A l'article 5 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 27 août 2004 et 4 juin 2010, l'alinéa trois est abrogé.

**Art. 27.** A l'article 6 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 août 2004, sont apportées les modifications suivantes :

1° dans l'alinéa premier, le membre de phrase « chèque-formation et chèque-accompagnement » est remplacé par les mots « chèque-formation »;

2° dans l'alinéa deux, le membre de phrase « des parcours de formation ou d'accompagnement » est remplacé par les mots « des parcours de formation ».

**Art. 28.** A l'article 7, alinéa 1<sup>er</sup>, du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 juillet 2010, sont apportées les modifications suivantes :

1° le membre de phrase « Les chèques-formation et chèques-accompagnement » est remplacé par les mots « Les chèques-formation »;

2° les mots « et frais d'accompagnement » sont abrogés.



**Art. 29.** A l'article 8 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 juillet 2010, sont apportées les modifications suivantes :

1° dans le paragraphe premier, le membre de phrase « du chèque-formation ou du chèque-accompagnement » est remplacé par les mots « du chèque-formation »;

2° dans les paragraphes 1<sup>er</sup>, 2 et 4, le membre de phrase « une formation et/ou un accompagnement » est chaque fois remplacé par le mot « une formation »;

3° dans le paragraphe 2, 4° les mots « la formation ou l'accompagnement » sont remplacés par les mots « la formation ».

**Art. 30.** A l'article 9 du même arrêté sont apportées les modifications suivantes :

1° le membre de phrase « de la formation et/ou de l'accompagnement » est remplacé par les mots « de la formation »;

2° le membre de phrase « frais directs de formation et d'accompagnement » est remplacé par les mots « frais directs de formation ».

**Art. 31.** A l'article 12 du même arrêté sont apportées les modifications suivantes :

1° dans le paragraphe 1<sup>er</sup>, les mots « une formation ou un accompagnement » sont remplacés par les mots « une formation ».

2° dans les paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, le membre de phrase « Les chèques-formation et les chèques-accompagnement » est remplacé par les mots « Les chèques-formation ».

#### CHAPITRE 10. — *Dispositions finales*

**Art. 32.** L'arrêté du Gouvernement flamand du 27 août 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement de centres de services carrière, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 5 octobre 2007 et 4 juin 2010 est abrogé.

**Art. 33.** La personne qui dispose, avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, d'un chèque-accompagnement, ou a introduit une demande à cet effet conformément aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2003 relatif aux chèques-formation et chèques-accompagnement pour travailleurs, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 27 août 2004, 10 novembre 2006 et 23 juillet 2010, peut échanger ce chèque contre un chèque-carrière conformément aux dispositions du présent arrêté. Le VDAB rembourse la propre contribution au titulaire du chèque-accompagnement.

**Art. 34.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013, à l'exception de l'article 5, qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2013.

**Art. 35.** Le Ministre flamand ayant la Formation professionnelle dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 17 mai 2013.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

K. PEETERS

Le Ministre flamand des Finances, du Budget, du Travail, de l'Aménagement du Territoire et des Sports,

Ph. MUYTERS

---

#### Annexe

#### **Code déontologique pour les participants à l'accompagnement de carrière, qui doit être appliqué par les prestataires de services mandatés lors de l'exécution de la mission telle que visée à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, alinéa deux, 6°**

##### Dispositions générales

Le code déontologique est un engagement d'effort du mandaté et de ses collaborateurs qui offrent des services au travailleur. L'organisation mandatée transmet ce code déontologique au travailleur.

1. L'organisation mandatée s'engage à appliquer strictement et à respecter, entre autres, la législation suivante pour le travailleur en accompagnement de carrière :

a) la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel;

b) la législation relative à l'égalité de traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès au processus du travail, la formation professionnelle et les possibilités de promotion pour l'accès à une profession indépendante;

c) la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

d) la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

2. L'organisation mandatée s'engage à mettre tout en œuvre pour offrir un accompagnement de carrière effectif en vue de l'établissement d'un plan de développement personnel pour les participants. L'accompagnateur de carrière vise à utiliser les quatre heures d'accompagnement par paquet à la mesure du participant. L'accompagnement de carrière est essentiellement un processus individuel (en dialogue - face-to-face ou e-coaching - entre l'accompagnateur de carrière et le client).

3. L'organisation mandatée s'engage à offrir un professionnalisme, un intégrité et des connaissances professionnelles maximales et à tenir compte de tout temps des meilleures normes éthiques possibles dans l'exercice de ses missions.

4. L'organisation mandatée engage uniquement du personnel suffisamment qualifié et formé pour la mission. Dans le cas contraire, le mandat peut être suspendu ou retiré. S'il est indiqué, l'organisation fait appel à des avis compétents ou elle renvoie le client à un expert. L'organisation mandatée veille au développement continu de la compétence professionnelle de ses accompagnateurs de carrière.

5. L'organisation mandatée ne mélange pas les activités professionnelles et non-professionnelles et garantit de garder une distance professionnelle par rapport au participant.

6. L'organisation mandatée veille à ce que ses accompagnateurs de carrière ne se laisseront guider d'aucune façon par les intérêts ou besoins de leur organisation ou d'autres organisations.

7. L'organisation mandatée informe le travailleur au préalable des procédures de plainte (au moins de la propre procédure, de celle du VDAB et des coordonnées du « Vlaamse Ombudsdienst ») ainsi que du code déontologique.

8. L'organisation mandatée adopte une approche respectueuse à l'égard du travailleur pendant l'accompagnement de carrière. Son attitude est basée sur le respect de la personne et de sa conviction philosophique. Elle applique le droit d'égalité de traitement et de non-discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine nationale ou ethnique, la conviction religieuse ou philosophique, l'état civil, la fortune, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique, une prétendue race, l'ascendance et la couleur de la peau.

9. L'organisation mandatée garantit de ne pas transférer directement des données ou de ne pas communiquer directement avec l'ONem ou d'autres instances, publiques ou non, sauf le VDAB, et avec des autorités d'inspection ou d'audit flamandes ou européennes autres que celles requises lors du contrôle de l'organisation mandatée.

10. L'organisation mandatée veille à ce que tous les membres du personnel respectent le caractère confidentiel des données personnelles. Il est interdit de recueillir et de stocker des données personnelles qui ne sont pas requises pour la mission. Les données personnelles sont stockées d'une manière compréhensible pour le travailleur et qui ne lui attribue aucune caractéristique pouvant avoir un effet discriminatoire.

11. Le participant peut à tout moment consulter les données recueillies à son sujet pendant la prestation de services.

12. L'organisation mandatée n'utilise les données qu'elle a recueillies lors de l'accompagnement de carrière pour aucun autre objectif que ceux décrits dans la mission. L'organisation mandatée s'engage à ne conserver des dossiers propres de données personnelles qu'aussi longtemps que c'est nécessaire pour la mission convenue. A l'issue de la mission, l'organisation mandatée reste tenue au secret.

Exception est faite à la confidentialité dans les cas suivants :

- des renseignements sur les clients qui doivent être enregistrés pour une instance qui octroie des subventions et peuvent être demandés par cette instance. 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 de l'accompagnement de carrière. Des informations sur le contenu de l'accompagnement de 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 entreprise mandatée, qui est nécessaire en vue d'une gestion adéquate de la prestation de services.

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

13. L'accompagnateur de carrière 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 de la mission.

14. L'organisation mandatée s'abstient de prendre contact avec des tiers sans l'autorisation expresse du travailleur. Le travailleur ne peut donner cette autorisation que lorsqu'il sait pourquoi ce contact avec des tiers est établi et ce qu'on en attend.

#### Dispositions spécifiques

Attitude et rôle de l'accompagnateur de carrière

15. 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.

16. L'accompagnateur de carrière souscrit à un engagement d'efforts vis-à-vis du client. Il s'engage à mettre tout en œuvre pour que l'accompagnement de carrière se déroule de manière qualitative. Il n'y a pas de garantie d'obtenir un résultat, mais bien de fournir suffisamment d'efforts afin de pouvoir atteindre l'objectif. Cet objectif est d'améliorer la prise de conscience de leurs clients quant à leur trajectoire de vie, de sorte qu'ils acquièrent une vision plus concrète de leur avenir. Lors des réunions et des tâches intérimaires, on garde toujours cet objectif à l'esprit.

17. Le centre mandaté assure la transparence de la prestation de services. L'accompagnateur de carrière veille à ce que chaque client qui fait appel aux services ait dès le départ une idée claire du contenu et de la délimitation, ou des possibilités et des limites de l'accompagnement de carrière.

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

• des objectifs de l'accompagnement de 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;

• de la contribution financière que client doit payer pour les services;

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

• du temps que le client doit investir pour arriver à un accompagnement de carrière complet;

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

• du fait que des moments d'information éventuels (et l'explication du code déontologique) ne font pas partie du paquet 1;

• du fait que le client a droit au suivi à l'issue d'une trajectoire d'accompagnement de carrière, et qu'une question du travailleur sur l'exécution de son plan de développement personnel est brièvement traitée, au maximum jusqu'à un an après l'entretien conclusif, dans le but de renforcer le degré de réalisation du plan de développement personnel du travailleur;

• du droit de faire appel à l'accompagnement de carrière tous les six ans;

• des méthodiques appliquées dans le processus des services carrière;

• du moment de finalisation des services;

• du concept du plan de développement personnel comme résultat final de l'accompagnement de carrière;

• des règles déontologiques que l'accompagnateur de carrière est tenu d'observer au cours de la prestation de services;

• de la possibilité de formuler des plaintes relatives à la prestation de services, à l'accompagnateur de carrière ou au centre de carrière.

18. Une convention entre le client et le centre mandaté est signée après l'entretien d'entrée, donc lors du deuxième moment de contact du paquet. La convention fait mention de la contribution financière du client, et du droit à l'accompagnement de carrière tous les six ans. Le code déontologique est annexé à la convention. Cette convention est établie pour chaque paquet, et est signée par le client et l'accompagnateur de carrière.

19. Au cours de l'accompagnement de carrière, l'accompagnateur de carrière respecte la responsabilité, l'autopilotage et l'autonomie du client. Cela se traduit comme suit :

- L'accompagnateur de carrière 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, l'accompagnateur de carrière 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 à l'accompagnement de 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 l'accompagnateur de carrière. L'accompagnateur veille à ce que l'accompagnement ne dure pas plus que nécessaire pour le client, compte tenu du fait que le client a droit à quatre heures par paquet. Il n'offrira pas de services intensifs alors qu'une prestation de services simple et de courte durée suffit.

20. L'accompagnateur de carrière reconnaît ses limites professionnelles et personnelles et renvoie le client si nécessaire. Au besoin, il fait appel au conseil et support professionnel. Il n'applique que les méthodes pour lesquelles il a les compétences requises.

Des instruments de screening et de test ne sont qu'un soutien de la méthodologie utilisée lors des services d'accompagnement de carrière et ne constituent pas d'objectif en soi. Le prestataire de services assure un équilibre suffisant entre une offre d'appui et d'information pour le participant (information, schémas, processus, individuel ou en groupe) et une offre d'activation (accompagnement effectif et axée sur l'action).

21. Lors de l'orientation (à une formation, un placement, une aide, etc.), l'accompagnateur de carrière ne se laissera guider d'aucune façon par les intérêts ou besoins de son organisation ou d'autres organisations. Il n'impose pas ses choix. Dans le plan de développement personnel et les actions y afférentes, l'intérêt du client joue un rôle primordial.

22. En cas de sous-traitance, les prestataires de services de l'accompagnement de carrière souscrivent au code déontologique. Le centre mandaté est responsable de la qualité uniforme de la prestation de services.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 mai 2013 relatif à l'accompagnement de carrière. Bruxelles, le 17 mai 2013.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
K. PEETERS

Le Ministre flamand des Finances, du Budget, du Travail, de l'Aménagement du Territoire et des Sports,  
Ph. MUYTERS

## DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT COMMUNAUTE GERMANOPHONE — DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

### MINISTERIUM DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

[2013/203473]

**27. MAI 2013 — Dekret zur Zustimmung zu dem Sitzabkommen zwischen dem Königreich Belgien und dem "International Plant Genetic Resources Institute", geschehen zu Brüssel am 15. Oktober 2003 (1)**

Das Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat das Folgende angenommen und wir, Regierung, sanktionieren es:

**Einziges Artikel** - Das Sitzabkommen zwischen dem Königreich Belgien und dem "International Plant Genetic Resources Institute", geschehen zu Brüssel am 15. Oktober 2003, ist uneingeschränkt wirksam.

Wir fertigen das vorliegende Dekret aus und ordnen an, dass es durch das *Belgische Staatsblatt* veröffentlicht wird.

Eupen, den 27. Mai 2013

Der Ministerpräsident,  
Minister für lokale Behörden  
K.-H. LAMBERTZ

Der Minister für Unterricht, Ausbildung und Beschäftigung  
O. PAASCH

Die Ministerin für Kultur, Medien und Tourismus  
Frau I. WEYKMANS

Der Minister für Familie, Gesundheit und Soziales  
H. MOLLERS

Fußnote

(1) Sitzungsperiode 2012-2013

Nummeriertes Dokument: 156 (2012-2013), Nr. 1 Dekretentwurf.

Ausführlicher Bericht: 27. Mai 2013 Nr. 52 Diskussion und Abstimmung.