



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Avis n° 53/2025 du 8 juillet 2025

Objet : Avis sur le projet d'arrêté du Gouvernement wallon *modifiant l'arrêté du 21 décembre 2022 portant exécution du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi* (CO-A-2025-050)

Mots-clés : FOREm – Chercheurs d'emploi - Décisions automatisées – profilages automatisés – Echanges de données sur les chercheurs d'emploi – Employeurs – données subjectives – Mesures de transparence active – Logique sous-jacente - Schufa – Dun & Bradstreet – détection automatisée de « signaux d'alerte »

Le Service d'Autorisation et d'Avis de l'Autorité de protection des données (ci-après « l'Autorité »),

Vu la loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données*, en particulier ses articles 23 et 26 (ci-après « LCA ») ;

Vu le règlement (UE) 2016/679 *du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE* (ci-après « RGPD ») ;

Vu la loi du 30 juillet 2018 *relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel* (ci-après « LTD ») ;

Vu la demande d'avis de Monsieur Pierre-Yves Jeholet, Ministre de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation, reçue de manière recevable le 27 mai 2025 ;

Vu les informations complémentaires sollicitées le 5 juin 2025 et reçues le 16 juin 2025 ;

Émet, le 8 juillet 2025, l'avis suivant :

I. Objet de la demande

1. Le Ministre qui a l'Economie, l'Emploi et la Formation dans son portefeuille sollicite l'avis de l'Autorité sur un projet d'arrêté du Gouvernement wallon modifiant l'arrêté du 21 décembre 2022 portant exécution du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi (ci-après, dénommée « le projet d'AGW »).
2. Ce projet d'AGW remplace les chapitres I et II de l'arrêté du 21 décembre 2022 portant exécution du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi (ci-après, l'AGW de 2022) qui traitent principalement de l'évaluation des besoins des chercheurs d'emploi pour leur réinsertion professionnelle, des modalités de leur accompagnement par le FOREm en fonction desdits besoins et de l'évaluation des démarches de recherches d'emploi des chercheurs d'emploi.
3. Par le passé, l'Autorité s'est prononcée à deux reprises sur les évolutions normatives que connaissent cette matière en Région wallonne et leurs impacts au regard du droit à la protection des données à caractère personnel : en date du 11 septembre 2020, par son avis 90/2020 sur l'avant-projet de décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi et en date du 13 mai 2022, par son avis 94/2022 sur le projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi. Il y est renvoyé pour l'explication de cette évolution de la prise en charge des chercheurs d'emploi, de son contexte et pour la mise en évidence du caractère à risque pour les droits et libertés des traitements de données à caractère personnel concernés ainsi que pour les aspects non couverts par le présent avis.

II. Examen

A. Remarque préalable sur la saisine de l'Autorité – Projet de décret-programme en cours de rédaction pour adapter le décret précité de 2021 et le décret organique du FOREm du 6 mai 1999

4. De manière incidente, par le biais des informations complémentaires reçues dans le cadre de la présente demande d'avis, **l'Autorité a pris connaissance du fait que le demandeur d'avis prépare des modifications au décret précité de 2021 et au décret du 6 mai 1999** relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi à intégrer dans un décret-programme. Ces modifications ont trait aux traitements de données à caractère personnel réalisés par le FOREm dans le cadre de sa mission d'accompagnement des chercheurs d'emploi dans leur réinsertion professionnelle et de contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi mobilisables sur le marché

du travail.

5. Une telle façon de solliciter l'avis de l'Autorité n'est pas adéquate étant donné que, **lorsque des modifications normatives sont en cours d'adaptation, il convient de commencer le parcours légistique par les normes de rang décretaal pour terminer par les normes de rang réglementaire et l'ordre de sollicitation de l'avis des régulateurs**, tels que l'Autorité, **doit être le même** ; sans quoi s'en suit un risque d'insécurité juridique, de pertes de temps et d'efficacité (nécessité d'aller-retour dans la sollicitation des avis requis) ainsi qu'un risque de biaiser la perception des autorités régulatrices dans le contrôle qu'elles doivent exercer.

6. L'Autorité se prononce, dans le cadre de son présent avis, uniquement sur l'objet de la demande d'avis, à savoir, le projet d'AGW soumis pour avis. Elle relève également, comme elle l'a fait récemment dans son avis 36/2025¹, qu'il n'est **pas indiqué de traiter des dispositions touchant aux droits fondamentaux** (tels que le droit au respect de la vie privée et le droit à la protection des données à caractère personnel) **dans un décret-programme** étant donné que le processus d'adoption de ce type de législation rend généralement difficile la tenue d'un débat parlementaire de qualité. Or, les matières réservées sont de la compétence naturelle du législateur qui doit, après la tenue de débats démocratiques de qualité (dans le cadre desquels auront été adéquatement soupesés les différents intérêts en présence) décider, dans le respect du principe de proportionnalité, des choix politiques essentiels qui s'imposeront au pouvoir exécutif lorsqu'il adoptera les mesures d'exécution de la loi ou du décret. Le principe de proportionnalité au sens large implique, en effet, à la fois des exigences substantielles² et des exigences procédurales/formelles^{3 4}.

7. L'Autorité rappelle tout de même que, en exécution de l'article 6.3 du RGPD, lu en combinaison avec les articles 22 de la Constitution et 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, **doivent être déterminé, par le législateur au sens formel du terme, les éléments essentiels des traitements de données à caractère personnel**; à savoir, leur(s)

¹ Avis 36/2025 sur un avant-projet de loi programme, Titre 2 – Finances (art. 4, 132, 134) dans lequel l'Autorité se réfère à la position similaire du Conseil d'Etat (avis SLCE 37.765)

² Les exigences substantielles sont de 3 ordres cumulatifs : (1) la mesure en projet doit être appropriée à la poursuite de l'objectif, apte à le réaliser, (2) elle doit ensuite être nécessaire à la poursuite de cet objectif, en ce sens, qu'il n'y a pas d'autre mesure tout aussi appropriée mais moins contraignante, d'ingérence moindre, et (3) elle doit être proportionnée au sens strict en ce sens que les inconvénients causés par la mesure ne sont pas démesurés par rapport aux buts visés. Il faut un juste équilibre des intérêts en présence.

³ Quant aux exigences d'ordre procédural, elles sont, selon la Cour européenne des droits de l'homme, protéiformes. A ce titre, la Cour examine notamment la qualité du processus parlementaire et la réalisation à suffisance de la balance des intérêts en présence.

⁴ Cf. à ce sujet, Van Drooghenbroeck Sébastien et Delgrange Xavier, « le principe de proportionnalité : retour sur quelques espoirs déçus », Revue du droit des religions (en ligne), 2019, disponible en ligne à l'adresse suivante <http://journals.openedition.org/rdr/290> ainsi que Van Drooghenbroeck Sébastien et Rizcallah Cécilia, « le principe de légalité des limitations aux droits et libertés », in Detroux, Luc, El Berthoumi Mathias et Lombaert Bruno, La légalité, un principe de la démocratie belge en péril ? 2019, Larcier, p. 29.

finalité(s) précise(s) et concrète(s), les types de données traitées qui sont nécessaires pour leur réalisation, les catégories de personnes concernées à propos desquelles des données seront traitées, les destinataires ou catégories de destinataires auxquels leurs données sont communiquées et les circonstances dans lesquelles et raisons pour lesquelles elles seront communiquées, la durée de conservation ainsi que toutes mesures visant à assurer le caractère licite et loyal des traitements de données. Et, **en plus de devoir être nécessaire et proportionnée⁵, toute norme encadrant des traitements de données à caractère personnel** (et emportant par nature une ingérence dans le droit à la protection des données à caractère personnel) **doit répondre aux exigences de prévisibilité et de précision** pour qu'à sa lecture, les personnes concernées, à propos desquelles des données sont traitées, puissent entrevoir clairement les traitements qui sont faits de leurs données⁶.

8. La centralisation, par le FOREm, d'informations diverses, tant objectives que subjectives, relatives aux chercheurs d'emploi (compétences, diplômes, expériences professionnelles, problématiques de santé impactant la réinsertion professionnelle, actions en lien avec la recherche d'emploi, formation ou de réorientation, appréciations des employeurs et des partenaires de l'accompagnement relatives aux chercheurs d'emploi...) au sein de leur dossier unique tenu par le Forem constitue une **ingérence importante en ce sens qu'il s'agit d'informations importantes pour la vie professionnelle des personnes concernées, que ces informations peuvent être stigmatisantes sur le marché du travail et qu'elles peuvent également porter sur des données sensibles au sens des articles 9 et 10 du RGPD. De plus, à partir de ce dossier unique, sont réalisés par le FOREm des échanges avec des tiers** (« partenaires de l'accompagnement »⁷, « tiers⁸ » et employeurs usagers des services du FOREm), **mais également des profilages/décisions**

⁵ Toute ingérence dans le droit au respect de la protection des données à caractère personnel, n'est admissible que si elle est nécessaire et proportionnée à l'objectif (aux objectifs) qu'elle poursuit.

En effet, un traitement de données à caractère personnel est considéré comme étant nécessaire s'il constitue la mesure la moins attentatoire pour atteindre l'objectif (d'intérêt général) qu'il poursuit. Il faut donc :

- Premièrement, que le traitement de données permette effectivement d'atteindre l'objectif poursuivi. Il faut donc démontrer, sur base d'éléments factuels et objectifs, l'efficacité du traitement de données à caractère personnel envisagé pour atteindre l'objectif recherché ;
- Deuxièmement, que ce traitement de données à caractère personnel constitue la mesure la moins intrusive au regard du droit à la protection de la vie privée. Cela signifie que s'il est possible d'atteindre l'objectif recherché au moyen d'une mesure moins intrusive pour le droit au respect de la vie privée ou le droit à la protection des données à caractère personnel, le traitement de données initialement envisagé ne pourra pas être mis en place. Il faut, à cette fin, détailler et être en mesure de démontrer, à l'aide d'éléments de preuve factuels et objectifs, les raisons pour lesquelles les autres mesures moins intrusives ne sont pas suffisantes pour atteindre l'objectif recherché.

Si la nécessité du traitement de données à caractère personnel est démontrée, il faut encore démontrer que celui-ci est proportionné (au sens strict) à l'objectif qu'il poursuit, c'est-à-dire qu'il faut démontrer qu'il existe un juste équilibre entre les différents intérêts en présence, droits et libertés des personnes concernées. En d'autres termes, il faut qu'il y ait un équilibre entre l'ingérence dans le droit au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel et l'objectif que poursuit – et permet effectivement d'atteindre – ce traitement. Les avantages qui découlent du traitement de données en question doivent donc être plus importants que les inconvénients qu'il génère pour les personnes concernées.

⁶ Voy. à ce sujet les avis précités 90/2020 et 94/2022.

⁷ Définis à l'article 2, al.1, 10° du décret précité de 2021 et dont la liste est reprise à l'article 18 du même décret.

⁸ Définis à l'article 2, al. 1, 11° du décret précité de 2021

automatisé(e)s ; ce qui présente aussi des risques particuliers pour les personnes concernées qu'il appartient au législateur d'appréhender, dans le respect des principes de nécessité et de proportionnalité. A ce titre, **des garanties complémentaires pour la préservation des droits et libertés des chercheurs d'emploi doivent être prévues** ; telles que, à titre d'exemples, des mesures de transparence spécifiques quant à la logique sous-jacente des décisions automatisées, des mesures de publicité active desdits traitements vis-à-vis des chercheurs d'emploi (cf. ci-après point B sur ce dernier point) ou encore des mesures de protection spécifique pour les traitements de données qui portent sur des catégories particulières de données au sens des articles 9 et 10 du RGPD ou encore sur des données subjectives⁹.

B. Remarques préalables sur les différentes modalités de communication avec le FOREm et sur la transparence active des traitements de données réalisés par le FOREm et les « opérateurs tiers » chargés, par le FOREm, d'actions d'accompagnement des chercheurs d'emploi

9. Le projet d'AGW n'impose pas à tous les chercheurs d'emploi de s'inscrire en ligne auprès du FOREm ni d'interagir, avec ce dernier, par le biais de moyens de communication électronique ; ce qui apparaît adéquat étant donné qu'une partie non négligeable de la population est en situation de vulnérabilité numérique¹⁰. Cela étant, en plus de prévoir la possibilité de s'inscrire par téléphone ou via un centre de contact, l'Autorité invite l'auteur du projet d'AGW à **envisager s'il ne conviendrait pas de fixer, dans le projet d'AGW, des taux de disponibilité minimaux desdits centres et des permanences téléphoniques** que le FOREm ou ses partenaires dans l'accompagnement doivent garantir aux chercheurs d'emploi afin d'assurer toute l'effectivité requise à ces moyens de communications non électroniques.
10. L'article 9 du projet d'AGW prévoit que, pour les chercheurs d'emploi ayant opté pour le canal de communication « courrier électronique », ce même canal sera également choisi par le Forem pour les communications qui doivent être adressées au chercheur d'emploi par recommandé. Etant donné que, par nature, les communications par recommandé électronique sont potentiellement négativement impactantes pour les droits des chercheurs d'emploi, **l'Autorité recommande qu'un accord explicite soit préalablement requis du chercheur d'emploi quant à l'utilisation de la voie**

⁹ Ainsi que cela a été mis en évidence par la CJUE dans son arrêt Nowak (CJEU, 20 décembre 2017, C-434/16, Nowak, ECLI:EU:C:2017:994), la notion de données à caractère personnel couvre tant les données qui résultent d'éléments objectifs, vérifiables et contestables que des données subjectives qui contiennent une évaluation ou un jugement porté sur la personne concernée.

¹⁰ Voyez à ce sujet, Fondation Roi Baudoin, Baromètre de l'inclusion numérique de 2024 selon lequel « en 2023, 40 % des Belges âgés de 16 à 74 ans sont en situation de vulnérabilité numérique », disponible à l'adresse suivante <https://media.kbs-frb.be/nl/media/11919/Barom%C3%A8tre%20de%20l%27Inclusion%20Num%C3%A9rique%202024%20Publication>

électronique pour l'envoi des recommandés ; à l'instar de sa jurisprudence en matière de l'utilisation de l'ebox et d'octroi au citoyen de la possibilité de retirer leur consentement à l'utilisation de l'ebox spécifiquement pour certains services administratifs.

11. Le projet d'AGW (art. 30 et 31) soumet les chercheurs d'emploi à l'obligation de justifier toute absence ou non-réponse à toute sollicitation¹¹ qui lui est faite par le Forem ou un « acteur du parcours¹² », dans « dans les 5 jours ouvrables suivant ladite sollicitation¹³ », à défaut de quoi s'en suit un risque de désinscription du FOREm¹⁴ et de transmission du dossier au Service Contrôle pour sanction potentielle. L'Autorité relève qu'il importe de **prévoir, dans le projet d'AGW, les moyens qui seront mis à dispositions des chercheurs d'emploi pour qu'ils puissent communiquer aisément ces informations et justifications tout en se préservant la preuve de cette communication.**
12. Enfin, l'Autorité considère que les échanges de données concernant les chercheurs d'emploi (entre le FOREm et ses partenaires de l'accompagnement, ainsi qu'entre le FOREm et les employeurs) et la centralisation importante de données et d'informations relatives aux chercheurs d'emploi (en ce compris, leur comportement dans le cadre de leur parcours de réinsertion professionnelle et les évaluations diverses dont ils font l'objet dans ce cadre) doivent aller de pair avec un **haut degré de prévisibilité et de publicité active (au profit des chercheurs d'emploi concernés)** de cette centralisation et desdits échanges de données ; d'autant plus que, parmi les données à caractère personnel visées figurent des données subjectives. Ainsi que cela a été mis en évidence par la CJUE dans son arrêt Nowak¹⁵, la notion de données à caractère personnel couvre tant les données qui résultent d'éléments objectifs, vérifiables et contestables que des données subjectives qui contiennent une évaluation ou un jugement porté sur la personne concernée.
13. Comme elle l'a déjà fait dans ses précédents avis¹⁶ ainsi que la Section législation du Conseil d'Etat, à

¹¹ Définie par le projet d'AGW comme « tout contact intervenant dans le cadre du parcours du chercheur d'emploi, et émanant du FOREm ou d'un acteur du parcours, tel qu'une convocation, un rendez-vous ou une invitation à une action ».

¹² Défini par le projet d'AGW comme « les collaborateurs du FOREm, autres que les conseillers, et les opérateurs tiers qui interviennent à un moment du parcours du chercheur d'emploi, lui prescrivent des actions dans le respect de leurs compétences, mettent à jour son plan d'actions et encodent les informations de suivi dans son dossier unique. » Les opérateurs tiers étant eux-mêmes définis comme « tout partenaire de l'accompagnement défini à l'article 2, al.1^{er}, 10 du décret précité du 12 novembre 2021 ou tout tiers défini à l'article 2, Al 1^{er}, 11^o du même décret qui collabore à l'accomplissement du parcours du chercheur d'emploi ».

¹³ L'Autorité s'interroge quant au choix du moment faisant démarrer ce délai : Comment est-ce possible de prévenir et de justifier la cause d'une absence dans un délai pendant lequel cette cause et cette absence peut ne pas encore connue du chercheur d'emploi même (telle que, par exemple, un accident survenu sur le chemin de la réalisation de l'action attendue du chercheur d'emploi) ?

¹⁴ Avec le risque, en conséquence, de perte des allocations de chômage pour les chercheurs d'emploi qui en perçoivent.

¹⁵ Arrêt de CJEU, 20 décembre 2017, C-434/16, Nowak, ECLI:EU:C:2017:994.

¹⁶ Voyez notamment les points 30 et 47 de l'avis précité 90/2020.

sa suite¹⁷, l'Autorité recommande qu'une amélioration soit réalisée en termes de transparence active **en prévoyant explicitement que les chercheurs d'emploi pourront prendre connaissance, dès leur communication au FOREm, des retours d'information les concernant**, faits tant par les opérateurs tiers que par les employeurs, **et disposeront de la possibilité d'y réagir au moyen d'une mention marginale ou d'apporter leur propre retour d'information** quant à l'évènement mentionné dans le plan d'action¹⁸. En réponse aux informations complémentaires reçues à ce sujet, l'Autorité considère qu'il n'est pas adéquat, et même contraire à l'article 16 du RGPD, de faire attendre le chercheur d'emploi de faire l'objet d'une procédure de contrôle pour lui permettre de faire des observations quant à ses données subjectives reprises dans son dossier.

C. Analyse du projet d'AGW

a. Collecte de données à caractère personnel du chercheur d'emploi lors de son inscription

14. L'article 5, §2, al. 1 et 2 du projet d'AGW prévoit que :

« Sans préjudice de l'article 4 du décret du 12 novembre 2021, l'inscription en tant que chercheur d'emploi requiert la communication des données à caractère personnel visées à l'article 4/1, §1er, 1° à 11°, du décret du 6 mai 1999, lesquelles comprennent notamment les données indispensables à la constitution du profil complet, à savoir : les expériences professionnelles, les études, les qualifications et les aspirations professionnelles du chercheur d'emploi. Concernant les aspirations professionnelles, l'inscription d'un chercheur d'emploi est prise en compte même s'il n'a pas de positionnement métier. Pour les données visées à l'article 4/1, §1er, 5°, du décret du 6 mai 1999, la communication d'au moins un moyen de contact est requis conformément à l'article 9.

Aucune inscription ne peut être finalisée sans l'encodage de ces données ».

15. Cet **article 5, §2, al. 1 ne fait que répéter l'article 4, §2 du décret précité de 2021**. L'Autorité ne perçoit dès lors pas l'intérêt de cette disposition en projet et en **recommande la suppression** d'autant plus que sa formulation prête à confusion, étant donné que l'énumération des données après « à savoir » est incomplète (au regard des données visées à cet article 4/1, §1^{er}, 1° à 11°), ce qui ne participe pas à la prévisibilité des traitements de données opérés par le FOREm.

16. Concernant la liste des données à collecter au moment de l'inscription d'un chercheur d'emploi, **l'Autorité renvoie, vu la modification en cours des décrets précités de 1999 et de 2021, à ses avis antérieurs précités** et notamment au fait que **les données « nationalité, pays de**

¹⁷ SLCE, avis 68.287/4 du 9 décembre 2020 sur un avant-projet de décret de la Région wallonne relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi, p. 9

¹⁸ Comme l'Autorité l'a déjà mis en évidence (cf notamment Avis 85/2023 et 55/2021), ce type de mention marginale ou de déclaration complémentaire à faire mentionner dans le dossier unique permet d'exécuter le droit de rectification dont les personnes concernées disposent en vertu de l'article 16 du RGPD.

naissance et état civil » des chercheurs d'emploi présentent un défaut de pertinence et de nécessité pour la finalité de gestion du parcours d'accompagnement du chercheur d'emploi par le FOREm¹⁹. A défaut de justification dûment motivée, il convient de supprimer le traitement de ces données pour cette finalité. Le cas échéant, il est recommandé de déterminer les circonstances spécifiques dans lesquelles il est nécessaire de les traiter.

17. En outre, l'Autorité réitère sa recommandation selon laquelle, pour satisfaire aux principes de proportionnalité et de nécessité, il convient de **prévoir explicitement que, pour certaines catégories de données à collecter**, telles que les études ou encore les expériences professionnelles passées, il convient de **prévoir la possibilité pour le chercheur d'emploi de faire mentionner**, en marge de ces informations le concernant, **que certains diplômes et expériences professionnelles ne sont plus pertinents au regard de sa recherche actuelle d'emploi** ou de sa réinsertion professionnelle actuelle²⁰.

b. Création et objectivation du profil des chercheurs d'emploi par le FOREm et mise à disposition dudit profil aux partenaires du FOREm ainsi qu'aux employeurs inscrits auprès du FOREm

18. **Plusieurs dispositions du projet d'AGW**, qui règlementent des traitements de données à caractère personnel concernant les chercheurs d'emploi, **utilisent la notion de « profil »** du chercheur d'emploi (art. 5, § 5, art. 6, 7, 8, 10, ...) **sans toutefois la définir²¹, ni déterminer quelles sont les données à caractère personnel du chercheur d'emploi qui seront intégrées dans ce profil²² ; ce qui constitue une lacune à laquelle il convient de pallier pour rendre les traitements de données encadrés par le projet d'AGW suffisamment prévisibles.**
19. Interrogée à ce sujet, la déléguée du Ministre a répondu que « le profil du demandeur d'emploi pour le FOREm, service public de l'emploi wallon, est une partie du dossier unique (article 1er bis, 16° du décret du 6 mai 1999 relatif au FOREm) qui regroupe toutes les informations pertinentes sur une personne inscrite comme demandeur d'emploi pour sa mise en relation avec les offres d'emploi. » et que ce profil contient les données suivantes :

- Données personnelles :
 - Nom, prénom, coordonnées
- Parcours professionnel :

¹⁹ Voyez avis précité de l'APD 94/2022, point 9 et dans le même sens, avis précité de la SLCE 68.287/4, p. 10

²⁰ Avis APD 90/2020, précité, point 14.

²¹ Seules les notions de profil complet et de profil objectivé sont définies et ces définitions du projet d'AGW sont tautologiques car elles reprennent le terme de profil.

²² L'article 10 du projet d'AGW prévoit uniquement que « dès l'inscription du chercheur d'emploi, son espace personnel est créé automatiquement, ainsi que son profil sur base des informations communiquées ».

- Expériences professionnelles passées
- Compétences acquises
- Niveau de formation :
 - Parcours scolaires, Diplômes et certificats obtenus
 - Formations suivies
- Compétences :
 - Langues parlées
 - Connaissances informatiques
 - Savoir-faire comportementaux
- Disponibilités et préférences :
 - Types d'emploi recherchés »

20. Il convient de mentionner cette définition et cette description (le contenu du profil) dans le projet d'AGW. La **notion floue de « savoir-faire comportementaux »** sera par ailleurs revue pour la clarté et en veillant à cibler uniquement des données nécessaires et pertinentes au regard de la finalité de réinsertion professionnelle. En outre, la **notion de « parcours scolaires »** apparaît comme étant **trop peu précise et potentiellement non pertinente**. Les notions de diplômes et certificats obtenus apparaissent suffisantes pour la mission de service public de réinsertion professionnelle des chercheurs d'emploi, sauf à motiver adéquatement le caractère nécessaire d'autre données relatives au parcours scolaire et à les déterminer de manière plus précise. Pour le surplus, l'Autorité renvoie à sa recommandation reprise au point 17. La déléguée du Ministre a précisé que « *le chercheur d'emploi a un accès direct à son profil et peut donc modifier, ajouter, supprimer et corriger toutes données* ». Il convient également de le préciser dans le projet d'AGW, cette possibilité étant primordiale pour prémunir le demandeur d'emploi contre toute erreur et défaut de qualité du profil établi, d'autant plus que des obligations spécifiques à charge des chercheurs d'emploi sont issues de l'établissement du profil (notamment l'obligation, visée à l'article 13 du projet d'AGW, de répondre à toute offre d'emploi en adéquation avec son profil et les critères de l'emploi convenable).

21. **Quant à la notion de « profil complet »**, définie, à l'article 2, 11° du projet d'AGW, comme étant « le profil contenant les informations indispensables pour l'adéquation efficiente entre le profil du chercheur d'emploi et les offres d'emploi, en tenant compte de l'expérience, des qualifications et des aptitudes du chercheur d'emploi », l'Autorité comprend qu'il s'agit d'un **outil permettant au FOREm de proposer des offres d'emploi aux chercheurs d'emploi**. Si tel est le cas, il convient, conformément à l'article 7 du décret précité de 2021 d'**ajouter la notion de prise en compte, à cet effet, des aspirations professionnelles**.

22. L'article 5, §5 du projet d'AGW prévoit que

« Par son inscription, le profil du chercheur d'emploi est rendu visible à :

1° tout collaborateur du FOREm et opérateur tiers qui collaborent au parcours du chercheur d'emploi ;

2° tout employeur qui s'est créé un espace personnel en vue de répondre à un besoin de recrutement.

Par dérogation à l'alinéa 1, en l'absence de positionnement métier, le profil du chercheur d'emploi n'est pas rendu visible aux

employeurs »

23. Tout d'abord, **l'Autorité ne perçoit pas**, malgré les informations complémentaires communiquées²³, **quelle est la disposition décrétaie qui délègue au gouvernement la possibilité de préciser l'objet des flux de données à caractère personnel vers les employeurs** déterminés par l'article 13 du décret précité de 2021.
24. Ensuite, l'Autorité relève que cette **disposition en projet n'est pas conforme au principe de minimisation des données** en ce qu'elle ne distingue pas les données mises à disposition, d'une part, du FOREm et des opérateurs tiers qui collaborent effectivement au parcours du chercheur d'emploi (en fonction de la nécessité au regard de la fonction exercée par le collaborateur du FOREm, de l'objet de la mission ou de l'action précise dont est chargé l'opérateur tiers vis-à-vis du chercheur d'emploi) et, d'autre part, des employeurs. D'ailleurs, **l'article 4/3 du décret précité de 1999 habilite le gouvernement à déterminer**, parmi les catégories de données visées à l'article 4/1, §1^{er} du décret précité de 1999²⁴, **les données qui ne peuvent pas être partagées avec certains tiers qui interviennent dans le parcours de l'usager du FOREm ; ce qu'il est indiqué de faire pour les données sensibles** concernées, telles que les éléments d'ordre psycho-médico-social. En effet, à titre d'exemple et au-delà du fait que seules les informations sur le chercheur d'emploi nécessaires à la réalisation de la mission d'accompagnement de ce chercheur d'emploi, confiée par le FOREm à ce tiers, peuvent être communiquées par le FOREm, il n'apparaît pas nécessaire qu'un tiers chargé de former à la rédaction de *curriculum vitae* soit au courant des problématiques psycho-médico-sociales (impactant son positionnement métier ou encore son degré de proximité du marché de l'emploi) auxquelles cette personne doit faire actuellement face. Pour le surplus, sur la question des échanges de données avec les opérateurs tiers, il est renvoyé aux développements du présent avis relatifs à l'article 37 du projet d'AGW.
25. **Quant à la visibilité sur les « profils » des chercheurs d'emploi accordée aux employeurs**, la déléguée du Ministre a précisé que « *les données du profil qui seront visibles pour les employeurs sont les données visées à l'article 4/1, 3° (uniquement le nom et le prénom), 5°, 7°, 8°, 9°, 10° et 18° du décret du 6 mai 1999* ».
26. L'Autorité **se réjouit que le numéro d'identification de Registre national des candidats à l'embauche ne soit pas communiqué aux employeurs, contrairement à ce qui est prévu à**

²³ Invoquant l'article 13 du décret précité de 2021 et l'article 4/3, § 1 du décret précité de 1999. Or, ces dispositions n'habilitent pas le gouvernement à préciser ce flux de données.

²⁴ Et plus spécifiquement, celles visées à l'article 4/1, §1, al.1^{er}, 1°, 3°, 5°, 7° à 13°, 18° et 19° étant donné qu'il s'agit des seules données qui peuvent être échangées avec les tiers qui interviennent dans le parcours d'un usager du FOREm en vertu de l'article 4/1, §4 du décret précité de 1999.

l'article 13 du décret précité de 2021 (qu'il convient de corriger sur ce point). Tant qu'une personne n'est pas engagée dans les liens d'un contrat de travail, il n'y a en effet pas de raison qu'un employeur traite son numéro d'identification du Registre étant donné que c'est généralement pour l'accomplissement des obligations de sécurité sociale (qui s'imposent à lui en tant qu'employeur) qu'un employeur est légalement habilité à traiter ce numéro d'identification unique. Pour le surplus, **outre la nécessaire prévisibilité à assurer, dans le projet d'AGW, quant à l'objet de ce flux et, outre la publicité active dudit flux qu'il convient aussi de prévoir au profit des chercheurs d'emploi²⁵, deux remarques complémentaires s'imposent** concernant cet article 5, §5 en projet **sur la pseudonymisation recommandée des profils des chercheurs d'emploi mis à disposition des employeurs ainsi que le nécessaire tri préalable, par le FOREm, des profils mis à disposition :**

- Tel qu'il est actuellement formulé, l'article 5, §5, al.1, 2° du projet d'AGW apparaît, en effet, contraire à l'article 13 du décret précité de 2021 en ce qu'il prévoit que le simple fait pour un employeur de créer un espace personnel pour répondre à un besoin de recrutement suffit pour lui donner accès à tous les profils de tous les chercheurs d'emploi, alors que **l'article 13 du décret de 2021 prévoit, à juste titre, que le FOREm opère une présélection de candidats** sur base de critères sur lesquels le FOREm et les employeurs se sont accordés avant de leur communiquer certaines données à caractère personnel concernant les chercheurs d'emploi sélectionnés²⁶.
- De plus, vu les risques de discrimination à l'embauche sur base du genre ou de l'origine raciale et le fait que le nom d'une personne peut révéler cette origine, il est **recommandé que le niveau de visibilité du profil des demandeurs d'emploi pour les employeurs corresponde uniquement à la vérification de leurs besoins d'embauche (principe de minimisation du RGPD).** A cet effet, il convient d'adapter l'article 13 du décret précité de 2021 pour prévoir explicitement que les nom, prénoms et genre des chercheurs d'emploi ne seront pas visibles par les employeurs lorsqu'ils se voient mettre des profils à disposition. La prise de contact pour un entretien d'embauche peut, en effet, se faire via la plateforme du FOREm sans que ces données à caractère personnel ne soient rendues visibles en 1^{ère} intention mais uniquement une fois que l'employeur a activé l'option "envoi à ce profil d'une invitation à entretien d'embauche" pour mon offre d'emploi. De plus, parmi les usagers du FOREm qui s'engagent dans un parcours d'accompagnement et de coaching, peuvent figurer des

²⁵ Une adaptation de l'article 10 du projet de AGW pour ajouter cette fonctionnalité de l'espace personnel est, à ce titre, recommandée.

²⁶ L'Autorité n'aborde pas la question de la problématique du détournement de l'exigence d'autorisation préalable (et de vérification du respect des conditions requises) pour accéder aux données du Registre national que pourrait également poser cette disposition en projet et renvoie à ses développements à ce sujet repris dans ses précédents avis précités ainsi qu'à ceux relatifs au principe de collecte unique.

travailleurs. Or, il ne serait pas adéquat qu'un employeur apprenne par le biais d'une consultation de tous les profils des chercheurs d'emploi qu'un de ses employés ou ouvriers a entamé une action de réorientation professionnelle ou de recherche d'un autre emploi. L'Autorité recommande également que l'article 8 du projet d'AGW, qui prévoit que le *curriculum vitae* du chercheur d'emploi est systématiquement joint à son profil, soit également adapté pour prévoir que ledit CV ne mentionne ni les nom et prénoms et sexe, du chercheur d'emploi, ni sa photo.

27. L'article 6 du projet d'AGW traite de **l'objectivation du profil du chercheur d'emploi**, à savoir, ainsi qu'il ressort de la définition visée à l'article 2, 12° du projet d'AGW, l'analyse de la cohérence du profil du chercheur d'emploi (en ce compris de ses restrictions en raison de motifs liés à sa santé) avec les métiers vers lesquels il se positionne. Il prévoit que :

« § 1er. Dans les quinze jours de l'inscription du chercheur d'emploi, le FOREm procède à l'objectivation de son profil, à partir des données à caractère personnel visées à l'article 4/1, §1er, du décret du 6 mai 1999.

Par dérogation à l'alinéa 1er, lorsque l'inscription est réalisée en présentiel ou par téléphone, l'objectivation du profil est effectuée au moment de l'inscription.

§ 2. Si le profil complet ne peut pas être objectivé, des actions spécifiques visant à compléter et objectiver le profil sont intégrées dans le plan d'actions du chercheur d'emploi ».

28. Outre le fait que **la question du fondement juridique de cette disposition réglementaire en projet se pose également** (étant donné que seule l'objectivation du degré d'autonomie numérique et du positionnement métier est prévue par le décret précité de 2021 qui délègue au Gouvernement le soin d'en déterminer les modalités), l'Autorité relève **l'absence de transparence quant aux modalités de cette analyse de cohérence (en ce compris les facteurs justifiant de soulever un défaut de cohérence)**; ce qu'il est recommandé d'objectiver dans le projet d'AGW ; tant pour garantir la qualité du traitement de données d'analyse de la cohérence que l'égalité de traitement des chercheurs d'emploi. La simple mention des données sur lesquelles se base cette analyse de cohérence (cf. infra notre remarque à ce sujet) ne suffit pas à assurer la transparence requise ; d'autant plus que, selon les informations complémentaires communiquées, cette analyse se fera de manière automatisée « *notamment lorsqu'il s'agit d'une inscription en ligne* ».

29. A propos de l'article 6 du projet d'AGW qui prévoit que cette analyse de cohérence se fait sur base des données à caractère personnel visées à l'article 4/1, §1 du décret précité de 1999, l'Autorité recommande de **limiter cette vérification aux seules données pertinentes et nécessaires (à déterminer par le projet d'AGW) à la réalisation de cette évaluation de la cohérence des aspirations professionnelles du chercheur d'emploi au regard de ses compétences et des caractéristiques du marché de l'emploi** ; toutes les données visées à l'article 4/1, §1 ne présentant pas ce lien de nécessité (par exemple, certaines données du Registre national, tous les statuts de sécurité sociale ayant un impact sur les droits et obligations des usagers du FOREm, les données bancaires, toutes les données en lien avec les démarches réalisées par l'utilisateur auprès du

FOREm, les données relatives à des médiations de dette, les diplômes non pertinents, les expériences professionnelles non pertinentes...). **En outre**, ainsi qu'il ressort des informations complémentaires reçues, **l'Autorité prend bonne note du fait que les données visées à l'article 4/1, 12°, 15° à 17° ne sont pas non plus nécessaires à cette analyse de cohérence et qu'elles seront exclues de cette disposition en projet de l'AGW.**

30. En outre, **s'il s'agit pour le FOREm de vérifier la qualité desdites données, il convient de viser les sources auprès desquelles lesdites données sont vérifiées** dans le respect des principes de légalité, nécessité et proportionnalité (émetteur du diplôme ou de la certification invoquée). **Quant à la vérification des expériences professionnelles invoquées, l'Autorité considère que, en plus de déterminer les circonstances nécessitant leur vérification, il convient d'exiger du chercheur d'emploi qu'il communique, pour ses expériences professionnelles antérieures sous contrat de travail ou statut, un certificat de travail**, délivré par un précédent employeur, qui confirme l'existence de la relation de travail, sa durée, la nature du contrat ou de la relation de travail et la nature du poste occupé ; ce qu'il convient de préciser dans l'AGW.
31. Enfin, la **déléguée du Ministre a précisé que « le processus d'objectivation du profil du chercheur d'emploi, tel que prévu à l'article 6 du projet d'AGW, peut impliquer l'utilisation d'outils d'analyse automatisée des données disponibles (via des systèmes d'aide à la décision). Il ne s'agit pas d'une décision entièrement automatisée. Le système en place vise à (1) analyser de manière structurée les données déjà disponibles (formation, diplôme, titres requis) ; (2) fournir au conseiller une aide au diagnostic dans le cadre de son évaluation humaine. Le conseiller reste responsable de la validation de la cohérence du profil. L'outil utilisé dans le cadre de l'article 6 du projet d'AGW relève de l'aide à la décision et non d'une décision automatisée au sens strict. Il vise à renforcer l'efficacité et la qualité de l'accompagnement proposé au chercheur d'emploi. La décision finale est toujours prise par un agent du FOREm, en interaction avec la personne concernée ».**
32. **L'Autorité** en prend acte et **renvoie à ses développements, repris plus loin dans le présent avis** à propos du bilan de compétences, mettant en évidence, au regard de la jurisprudence récente de la Cour de Justice de l'Union européenne, que **le caractère non entièrement automatisé des profilages ne peut constituer un échappatoire à l'application de l'article 22 du RGPD et à l'adoption des garanties et garde-fous que le pouvoir normatif doit adopter**, en vertu de cette disposition du RGPD, pour préserver les droits et libertés des personnes concernées dans ce cadre.
33. **Concernant la transmission des offres d'emploi**, l'article 13 du projet d'AGW prévoit que « *le FOREm transmet, soit via le système ou soit via un conseiller, au chercheur d'emploi, via son canal de*

communication préférentiel visé à l'article 9, §1, des offres d'emploi ». Interrogée sur les modalités de la transmission via le système²⁷ et sur un éventuel tri automatisé et ses critères de tri automatisé, la déléguée du Ministre a précisé que « **le système détermine les offres qui correspondent au profil du chercheur d'emploi en tenant compte de ce profil, mais aussi des critères des employeurs. Le taux de correspondance global de l'offre doit être de minimum 70% pour que l'offre soit transmise au chercheur d'emploi.** Un rapport de correspondance entre l'offre et le CE est toujours disponible dans l'espace personnel du chercheur d'emploi et lui permet d'identifier facilement en quoi il correspond ou pas à l'offre d'emploi proposée ». **L'Autorité en prend acte et recommande la mention de ce critère minimal de 70 % dans le projet d'AGW ainsi que la précision selon laquelle le FOREm précise, pour chaque offre d'emploi transmise (à laquelle le chercheur d'emploi est tenu de postuler en vertu du projet d'AGW), les aspects correspondant au profil ainsi que les exigences manquantes.**

c. Plan d'actions des chercheurs d'emploi

34. L'article 11 du projet d'AGW prévoit l'élaboration systématique d'un plan d'actions pour chaque chercheur d'emploi et qu'il doit être alimenté, en continu et de manière cohérente avec le parcours et l'évolution du chercheur d'emploi, par tous les « *acteurs du parcours du chercheur d'emploi* ».
35. Etant donné que la notion d'« *acteurs de parcours* » est définie de manière large²⁸, l'Autorité **recommande qu'il soit explicitement prévu que chaque chercheur d'emploi soit informé dans son espace personnel et, par tout autre moyen adéquat, de l'identité des acteurs de son parcours qui lui sont affectés par le FOREm ainsi que de l'objet des mesures d'accompagnement dont est chargé chacun de ses acteurs.**
36. **Concernant l'obligation d'alimentation de ce plan d'action** visée à l'article 11, al. 2 du projet d'AGW, l'Autorité relève qu'il convient de **préciser concrètement quel est l'objet de cette « obligation d'alimentation »**. Ainsi qu'il ressort des informations complémentaires, il s'agit d'y « indiquer les actions proposées, réalisées ou non par le chercheur d'emploi ». Ces informations constitueront donc des données à caractère personnel au sens du RGPD et l'intention de l'auteur du projet d'AGW est d'imposer une communication obligatoire de telles données au sens de l'article 6.1.c

²⁷ Définit par le projet d'AGW comme « un dispositif informatique, automatisé ou semi-automatisé, qui exécute une ou plusieurs actions sans interventions humaine directe ».

²⁸ Ces acteurs pouvant être, selon l'article 2, 25° du projet d'AGW, soit des collaborateurs du FOREm, soit des opérateurs tiers étant soit un partenaire de l'accompagnement au sens de l'article 2, al. 1^{er}, 10° du décret précité de 2021 (cf art. 18, §1 du décret précité de 2021) ou tout tiers définis par l'article 2, al. 1^{er}, 11° du même décret. Ainsi qu'il ressort des informations complémentaires reçues, cette notion de tiers est potentiellement très large étant donné qu'il s'agit de toute personne (à l'exception des employeurs et des chercheurs d'emploi) qui peut être considéré comme tiers pour autant qu'elle réponde aux conditions formulées par le FOREm (dans un appel à projet ou un marché public) ou de commun accord (dans le cas d'un partenariat) pour se voir confier des prestations en vue de l'insertion des chercheurs d'emploi.

du RGPD. Or, l'article 11, al. 2 en projet ne prévoit actuellement pas une telle obligation légale et ne correspond pas non plus aux exigences de qualité des dispositions normatives qui encadrent des traitements de données à caractère personnel vu son caractère flou et peu précis.

37. Afin de respecter le prescrit de l'article 6.3 du RGPD, la **finalité concrète de cette communication obligatoire de données à caractère personnel doit également être mentionnée explicitement dans la disposition qui prévoit cette obligation**. En outre, pour prévoir une obligation de traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 6.1.c du RGPD, il faut, comme le souligne le Groupe de travail « Article 29 », prédécesseur en droit du Comité européen de la protection des données, que la disposition légale qui l'instaure remplisse « *toutes les conditions requises pour rendre l'obligation valable et contraignante* »²⁹. Son libellé doit donc être clair et précis de telle sorte que les responsables du traitement soumis à cette obligation soient plus clairement identifiés et qu'ils ne disposent pas de marge d'appréciation dans la détermination des éléments essentiels du traitement de données à caractère personnel nécessaire au respect de cette obligation légale³⁰ ; ce qui **nécessite de préciser**, ainsi qu'il ressort des informations complémentaires, **que cette obligation d'alimentation emporte (concrètement et exclusivement) l'obligation de fournir un statut (une mise à jour) quant à la réalisation des actions concrètes proposées aux chercheurs d'emploi**, par le FOREm et/ou les partenaires et tiers de l'accompagnement auprès desquels les chercheurs d'emploi sont adressés par le FOREm, **dans le cadre de l'exercice par le FOREm de sa mission de service public d'accompagnement des chercheurs d'emploi**.
38. En outre, s'il s'agit, comme il ressort des informations complémentaires reçues, de viser des actions proposées et non imposées, il convient de **corriger l'incohérence apparente avec l'article 30 du projet d'AGW** selon lequel toute sollicitation³¹ du FOREm ou de « tout autre acteur du parcours » auprès du chercheur d'emploi est obligatoire. Le cas échéant, il est indiqué de prévoir la mention du caractère obligatoire ou recommandé des actions proposées.
39. **Sur la question de l'identification des responsables du traitement soumis à cette « obligation d'alimentation » du plan d'actions, le projet d'AGW semble également présenter une contradiction** en visant, à l'article 11, tous les acteurs et, à l'article 12bis, uniquement le FOREm (par l'intermédiaire de ses conseillers). Il convient de lever cette contradiction apparente.

²⁹Groupe de travail « Article 29 », Avis 06/2014 sur la notion d'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement des données au sens de l'article 7 de la directive 95/46/CE, p. 21.

³⁰ Groupe de travail « Article 29 », Avis 06/2014 sur la notion d'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement des données au sens de l'article 7 de la directive 95/46/CE, p. 22.

³¹ Définie par cet article en projet comme « tout contact intervenant dans le cadre du parcours du chercheur d'emploi, et émanant du FOREm ou d'un acteur du parcours, tel qu'une convocation, un rendez-vous ou une invitation à une action ».

d. Retour d'informations des employeurs

40. L'article 13, §3 prévoit que « le FOREm sollicite systématiquement et automatiquement le retour d'information des employeurs ayant recours à ses services. Ces retours sont pris en compte dans une logique d'amélioration continue des services rendus aux usagers et aux employeurs. »
41. Interrogée quant à la compatibilité de cette disposition en projet avec l'obligation décréte imposant déjà ce retour d'information, la déléguée de la Ministre a précisé que « cette sollicitation vise à structurer le processus de retour d'information et en garantir l'effectivité et la traçabilité. En effet, dans la pratique, le retour des employeurs est loin d'être optimal. Or, ce retour est indispensable à l'amélioration de la mission d'intermédiation du FOREm ». Il convient de **préciser que cette sollicitation est faite sans préjudice de l'obligation de retour d'information telle qu'elle est modalisée à l'article 13, al. 4 du décret précité de 2021 ou d'utiliser, en lieu et place de cette notion de « retour d'information », celle d'évaluation de la satisfaction des services du Forem et/ou de ses opérateurs tiers.**
42. L'Autorité relève également que **le gouvernement est habilité, par cet article 13 du décret précité de 2021, à déterminer les modalités selon lesquelles le retour d'information, visé à cet article, doit être réalisé par les employeurs ; ce qui ne ressort pas du projet d'AGW.**
43. Sauf si cela est déjà fait par ailleurs, l'Autorité **recommande de concrétiser cette délégation pour déterminer par quel biais ce retour doit être fait et veiller dans ce cadre, tant à la traçabilité et à l'authentification forte des employeurs dans ce cadre, qu'à la standardisation des informations collectées dans ce cadre**, dans le respect de l'article 13, al.4 du décret précité de 2021 qui les détermine, **et qu'à la transparence active**, vis-à-vis des chercheurs d'emploi, **de ces retours d'information** (au sein de leur espace personnel et/ou selon tout autre biais adéquat) afin qu'ils soient en mesure de communiquer, dès la communication de ces retours d'informations les concernant, leur propres éventuels commentaires à ce sujet (art. 16 RGPD). Il d'ailleurs **recommandé d'adapter l'article 10 du projet d'AGW** pour ajouter cette fonctionnalité (de mention des commentaires sur les retours d'information faits à leur sujet) à l'espace personnel des chercheurs d'emploi.

e. Bilan de compétences des chercheurs d'emploi (en ce compris l'évaluation de leur degré d'employabilité) et mise en place de décisions automatisées dans ce cadre ainsi que pour trier les profils de chercheurs d'emploi à proposer aux employeurs

44. La **section 2 du projet d'AGW** traite de l'évaluation tant du degré d'autonomie numérique que du

degré d'employabilité de chaque chercheur d'emploi, laquelle aboutit à déterminer un niveau d'employabilité, parmi celles visées et explicitées à l'article 15, §5 du projet d'AGW (élevée, moyenne, faible, très faible) et à décider du type d'accompagnement, parmi ceux visés à l'article 16 du projet d'AGW (digital interactif, en ligne avec un conseiller, axé métier, multidimensionnel) auquel chaque chercheur d'emploi est affecté. Dans ce cadre, **un bilan de compétences des chercheurs d'emploi peut être réalisé pour**, ainsi qu'il ressort de l'article 18 du projet d'AGW, **approfondir l'objectivation du profil du chercheur d'emploi en cas « d'incertitude sur les compétences détenues ou inadéquation de son positionnement métier » ou en cas « d'évaluation incertaine de son employabilité ».**

45. A ce sujet, l'article 9, dernier alinéa du décret précité de 2021 délègue au gouvernement la « détermination des modalités de l'objectivation de l'autonomie numérique et, dans la recherche d'emploi, du positionnement métier et du degré de proximité du marché du travail du chercheur d'emploi, en ce compris les modalités d'intervention des acteurs du dispositif d'orientation tout au long de la vie ».
46. L'Autorité relève que les dispositions en projet assurent un **bon degré de transparence et de prévisibilité quant aux résultats et conséquences des évaluations** de l'employabilité et des compétences des chercheurs d'emploi, **mais**, par contre, un **mauvais degré de transparence et de prévisibilité quant aux données utilisées dans le cadre de cette évaluation** (l'article 15, §3 prévoyant uniquement que l'évaluation de l'employabilité « prend en compte l'ensemble des éléments du dossier unique du chercheur d'emploi susceptible d'influencer son insertion durable sur le marché du travail », ce qui manque de précision et dès lors de prévisibilité et de garantie pour les chercheurs d'emploi (d'autant plus que les données reprises dans le dossier unique ne sont pas déterminées de manière exhaustive par la norme de rang décretal (ni par l'article 37 du projet d'AGW³²))³³ **ainsi que quant aux procédures, paramètres et variables utilisés pour ces évaluations** (l'article 18 du projet d'AGW ne faisant à ce sujet référence qu'au fait que des tests et méthodes d'évaluation, développés par le FOREm ou des tiers, peuvent être utilisés à cet effet). La détermination de ces éléments du traitement par le projet d'AGW est d'autant plus importante que des outils d'intelligence artificielle peuvent être utilisés dans ce cadre (art. 4/4 décret précité de 1999) ou

³² Cf. infra.

³³ Concernant les données utilisées pour l'évaluation du profil d'employabilité, la déléguée du Ministre a précisé que l'article 15, §3 en projet vise « l'ensemble des éléments du dossier unique susceptibles d'influencer son insertion durable sur le marché du travail » et que « les données utilisées pour l'évaluation du profil d'employabilité sont principalement celles visées à l'article 37, §1er, sauf nécessité objectivement justifiée d'y adjoindre des données déclarées ou produites lors du parcours, conformément aux articles 15 et 18 » ; ce qui manque de précision et de prévisibilité vu qu'il s'agit d'une détermination fluctuante et non exhaustive des données utilisées dans ce cadre. De plus, la référence à l'article 37 du projet d'AGW manque également de précision étant donné qu'elle ne définit pas de manière exhaustive le contenu du dossier unique (cf. infra) et que cette référence est tautologique vu que l'article 37 du projet d'AGW vise, sans autre précision, « les données essentielles à l'évaluation de l'employabilité ».

que ces évaluations peuvent consister en des décisions automatisées, interdites par l'article 22 du RGPD (le projet d'AGW prévoyant en son article 2, 13°, que le bilan de compétences peut être fait par « le système » sans préciser les circonstances dans lesquelles une telle décision automatisée est opérée ni selon quelles procédure et paramètres) à moins d'être spécifiquement encadrées par une disposition normative qui prévoit des mesures appropriées pour la sauvegarde des droits et libertés et des intérêts légitimes des personnes concernées (art. 22.2.b RGPD). .

47. Concernant l'utilisation dans ce cadre de données psycho-médico-sociales, l'Autorité rappelle également que le décret précité de 2021 prévoit que le traitement de ces données pour l'évaluation de l'employabilité du chercheur d'emploi ne peut se faire que sous la forme et les conditions suivantes : « seule la mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude quant à l'exercice de métiers déterminés ou relatives aux restrictions y relatives peuvent être traitées dans l'analyse de l'employabilité du chercheur d'emploi », et ce, sous la responsabilité d'un médecin, d'un psychologue ou d'un assistant social soumis au secret professionnel ou de toute autre personne également soumise à une obligation de secret (article 9 du décret précité de 2021 – cf aussi l'art. 9.3 du RGPD).
48. En outre, la **notion de « compétences transversales »**, utilisée par l'article 15, § 4 du projet d'AGW, **mérite d'être définie** dans le respect des principes de nécessité et de proportionnalité³⁴.
49. De plus, outre la nécessaire amélioration de la prévisibilité des données utilisées pour ces évaluations et des procédures, paramètres et variables utilisées, l'Autorité **recommande de prévoir, à l'article 17 du projet d'AGW, que le FOREm fournira à chaque chercheur d'emploi une information spécifique quant aux données concrètes utilisées pour son évaluation ainsi qu'aux paramètres et à la pondération des variables utilisées à cet effet**. Comme elle l'a déjà recommandé dans son avis 94/2022³⁵, cette information est importante pour que les chercheurs d'emploi puissent comprendre leur évaluation et, le cas échéant, pouvoir remettre en cause un profil qui leur est attribué. Les conseillers du FOREm chargés de l'accompagnement du chercheur d'emploi doivent également être à même d'apprécier le résultat de cette évaluation en ayant accès au rapport d'évaluation révélant l'influence pondérée de chaque variable utilisée sur l'évaluation ainsi que sur les données concrètement utilisées.
50. Interrogée quant à savoir si les outils d'analyse des compétences et de l'employabilité des chercheurs d'emploi seront des systèmes d'intelligence artificielle, au sens de l'article 3.1 du Règlement européen

³⁴ Pour l'explicitation de ces principes, cf. note de bas de page n° 5

³⁵ Avis 94/2022, point 48.

2024/1689 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle³⁶ (ci-après l'AI Act), la déléguée du Ministre a répondu que l'article 2, 13° du projet d'AGW (qui définit le bilan de compétences en prévoyant qu'il peut être réalisé par un conseiller, opérateur tiers ou le système) « vise à prendre en compte les évolutions numériques dans l'analyse du profil du chercheur d'emploi, sans pour autant conférer au système un rôle de décision autonome. La réalisation du bilan par "le système" renvoie, dans les faits, à une phase automatisée d'analyse initiale des données connues, saisies ou déclarées par le chercheur d'emploi, sur la base d'algorithmes déterministes intégrés dans les outils (cf. alerteur de robustesse du positionnement métier³⁷). Le recours au système est envisagé en complément ou en amont d'un traitement humain, dans une logique d'aide à la décision ou de pré-orientation. Il ne s'agit donc pas de décisions automatisées. Aucune conséquence juridique ni effet significatif ne repose uniquement sur ces résultats : ils servent uniquement de support au diagnostic humain ou à l'orientation vers un accompagnement personnalisé.

En conséquence, le bilan de compétences réalisé "par le système" repose aujourd'hui sur des outils d'aide à l'évaluation fondés sur des règles fixes, qui ne relèvent ni d'une prise de décision automatisée, ni d'un système d'intelligence artificielle au sens du Règlement (UE) 2024/1689 ».

51. **L'Autorité prend acte du fait que ni le FOREm ni ses partenaires de l'accompagnement n'utilisent de tels systèmes d'intelligence artificielle dans le cadre des évaluations des chercheurs d'emploi visées par le projet d'AGW.** A toutes fins utiles, l'Autorité relève que si cela devait être le cas, des systèmes d'intelligence artificielle qui évaluent les compétences, l'employabilité des chercheurs d'emploi ou encore aident à l'orientation des chercheurs d'emploi vers des formations professionnelles ou filtrent les profils de chercheurs d'emploi à proposer aux employeurs constituent des systèmes d'intelligence artificielle à haut risque, visés à l'article 6, §2 de l'AI Act. L'utilisation de ces systèmes à haut risque nécessite de respecter les obligations visées aux articles 8 à 27 de l'AI Act.
52. Cela étant, l'Autorité relève que **le profilage automatisé des chercheurs d'emploi**, pour établir leur profil d'employabilité ou encore pour réaliser leur bilan de compétences et adapter en conséquence le type d'accompagnement, pour trier les offres d'emploi qui leur sont communiquées (et auxquelles ils sont tenus de répondre) ainsi que vérifier le suivi des actions requises de leur part pour leur insertion professionnelle (et dont leur non-respect peut être sanctionné par une suspension ou un retrait de leur droit aux allocations de chômage), **constitue une décision automatisée au sens de l'article 22 du RGPD et ce, même s'ils sont basés sur des algorithmes déterministes et que ce recours s'inscrit dans une logique d'aide à la décision ou de pré-orientation.** En effet, la **Cour de**

³⁶ A savoir, « un système automatisé qui est conçu pour fonctionner à divers niveaux d'autonomie et peut faire preuve d'une capacité d'adaptation après son déploiement, et qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduit, à partir des données qu'il reçoit, la manière de générer des sorties telles que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer les environnements physiques ou virtuels ».

³⁷ La déléguée ayant également précisé par ailleurs qu'il s'agit d'un outil utilisé par le FOREm qui identifie si la personne remplit bien les conditions de diplôme ou de titre en lien avec les obligations légales prévues pour certains métiers.

Justice de l'Union européenne a mis en évidence, dans son Arrêt SCHUFA du 7 décembre 2023³⁸, **que la notion de décision automatisée, visée à l'article 22 du RGPD, doit être interprétée largement et que l'implication d'une personne dans cette décision ne lui ôte pas cette qualification au vu du rôle déterminant du profilage automatisé dans le processus décisionnel** ; ainsi qu'il ressort du considérant 71 du RGPD selon lequel « ce type de traitement inclut le profilage qui consiste en toute forme de traitement automatisé de données à caractère personnel visant à évaluer les aspects personnels relatifs à une personne physique », et au vu du risque de contournement de l'article 22 du RGPD et de lacune dans la protection juridique qui résulteraient d'une interprétation restrictive de cette disposition ou encore de la considération que l'établissement d'une valeur de probabilité de la solvabilité des personnes physiques constitue un acte préparatoire aux décisions conséquentes à prendre³⁹. L'établissement automatisé d'une valeur de probabilité à s'insérer durablement sur le marché du travail à court terme ou encore du degré de pertinence d'un positionnement métier rentre dans cette notion, à l'instar d'une valeur de probabilité à honorer ses engagements de paiement à l'avenir.

53. L'utilisation de telles décisions automatisées par les administrations exige l'adoption par le législateur de mesures appropriées pour la sauvegarde des droits et libertés et des intérêts légitimes des usagers concernés (art. 22.2.b RGPD). **Le projet d'AGW doit donc fixer les procédures, paramètres et variables utilisés pour l'adoption de ces décisions automatisées (profilage/matching/ « objectivation » automatisée du profil des chercheurs d'emploi,) de manière telle que l'on puisse en saisir leur logique sous-jacente (ex. : critères utilisés pour établir les profils et poids attaché à ces critères/variables en termes d'impact concret sur le profil attribué à un usager du FOREm) et que des garanties soient prévues pour réduire le risque d'erreur au minimum et prévoir des mesures de détection et de correction rapide desdites erreurs éventuelles** (parmi celles-ci, figurent notamment l'imposition au FOREm de mesures de transparence active). Au vu du caractère à grande échelle de l'impact desdites décisions automatisées, de telles erreurs pourraient en effet générer des risques de discrimination à grande échelle pour les chercheurs d'emploi.
54. De plus, en cas d'utilisation partagée, par le FOREm et ses partenaires dans l'accompagnement, d'outils de profilage, il convient qu'un **référentiel commun desdits critères** soit utilisé et qu'il soit, à des fins de transparence, **annexé au projet d'AGW**. A cet égard, l'Autorité prend bonne note des informations complémentaires reçues à propos des outils d'identification des compétences pouvant, selon l'article 18, §4 du projet d'AGW, être développés par le FOREm ou des tiers, selon lesquelles *« afin d'assurer l'homogénéité des évaluations, tous les tests et méthodes utilisés, qu'ils soient internes*

³⁸ CJUE, Arrêt OQ c. Land Hessen, 7 décembre 2023, affaire C-634.

³⁹ Ibidem, points 43 à 51 ainsi que les points 61, 62 et 73.

ou externes, devront répondre à un cadre méthodologique unifié, mis en place par le FOREm ». L'Autorité recommande également l'annexion de ce cadre méthodologique au projet d'AGW.

55. En effet, la **notion de « logique sous-jacente »** d'une décision automatisée⁴⁰ a récemment été interprétée par la **Cour de Justice de l'Union européenne** dans son arrêt **Dun & Bradstreet**⁴¹ du 27 février dernier comme visant « **toute information pertinente concernant la procédure et les principes d'exploitation des données aux fins d'en obtenir, par la voie automatisée, un résultat déterminé** » tout en rappelant que l'obligation de transparence exige que ces informations soient fournies de façon concise, transparente, compréhensible et aisément accessible et que la *ratio legis* de cette exigence de transparence consiste à permettre aux personnes concernées d'exercer efficacement les droits dont elles disposent en vertu du RGPD⁴².
56. **En outre, les circonstances dans lesquelles le bilan de compétences est réalisé méritent d'être clarifiées par le projet d'AGW.** En effet, l'article 13 du décret précité de 2021 prévoit que ce bilan se fait, soit lorsque le FOREm l'estime pertinent pour définir valablement le positionnement métier d'un chercheur d'emploi ou son degré de proximité du marché de travail, soit à la demande du chercheur d'emploi ; alors que cette dernière hypothèse ne ressort pas de l'article 18 du projet d'AGW.
57. Pour le surplus, à des fins de prévisibilité, **le terme « notamment » de l'article 18 mérite d'être supprimé et la notion « d'évaluation incertaine de l'employabilité » définie.** Ainsi qu'il ressort des informations complémentaires reçues, « *cette troisième hypothèse vise une situation spécifique dans laquelle les données disponibles à l'issue de l'objectivation initiale du profil (article 15, §1) sont insuffisantes, ambiguës ou contradictoires, ne permettant pas au FOREm de positionner avec suffisamment de fiabilité le chercheur d'emploi dans l'une des catégories d'employabilité prévues à l'article 15, §5 (élevée, moyenne, faible, très faible). Une évaluation est considérée comme incertaine dans les cas où :*
- *Les éléments du dossier unique (article 37, §1er), bien que renseignés, présentent des lacunes (ex. : expériences professionnelles incomplètes, absence d'indications claires sur les formations suivies, ...) ;*
 - *Les informations disponibles sont contradictoires ou peu corrélées : par exemple, un chercheur d'emploi déclare une expérience dans un métier en tension, mais sans formation ou preuve*

⁴⁰ utilisée par le RGPD tant au niveau des informations à communiquer par le responsable du traitement à la suite d'une demande d'accès de la personne concernée aux traitements de données réalisés pour l'adoption de décisions automatisées la concernant (art. 15 RGPD) qu'au niveau des informations à fournir d'initiative par ce même responsable du traitement au moment où il collecte les données utilisées auprès de la personne concernée ou au premier contact avec elle en cas de collecte indirecte (art. 13 et 14 RGPD)

⁴¹ CJUE, Arrêt CK c. Magistrat der Stadt Wien en présence de Dun & Bradstreet Austria GmbH du 27 février 2025, Affaire C-203/11.

⁴² Ibidem, points 47 à 66.

objective, ou encore lorsque les retours des entretiens sont divergents (ex. : évaluation positive par un conseiller, mais échec récurrent en mise en situation professionnelle) ;

- *Des changements récents dans la situation personnelle ou professionnelle (ex. : retour d'une longue période d'inactivité, reconversion, changement d'état de santé, etc.) ont une incidence potentielle sur l'employabilité, mais ne sont pas encore suffisamment documentés ;*
- *Le niveau de compétences transversales ou de savoir-faire ne peut être objectivé via les éléments existants du dossier, en particulier lorsqu'il s'agit de publics éloignés de l'emploi ou faiblement qualifiés ».*

58. L'autorité en prend acte et, sous réserve des développements qui précèdent sur la limitation des données traitées dans ce cadre aux diplômes et expériences professionnelles pertinentes au regard des aspirations professionnelles et du profil objectivé du chercheur d'emploi, **recommande l'insertion de ces précisions dans le projet d'AGW.**

59. **L'article 18, §3 du projet d'AGW** prévoit que « *à l'issue du bilan de compétences, le FOREm élabore ou ajuste le projet professionnel du chercheur d'emploi. Il détermine les étapes nécessaires à sa réalisation, identifie les compétences à acquérir ou à renforcer, et tient compte, le cas échéant, des restrictions médicales reconnues* ». Interrogée sur la signification des termes « le cas échéant », la déléguée a précisé que « *l'expression « le cas échéant » ne signifie pas que le FOREm peut décider de ne pas tenir compte des restrictions médicales lorsqu'elles sont reconnues officiellement. Elle signifie plutôt que la prise en compte de telles restrictions n'intervient que si elles existent effectivement et sont formellement connues au moment de l'élaboration ou de l'ajustement du projet professionnel. En résumé, le FOREm tient compte des restrictions médicales reconnues uniquement lorsqu'elles existent, sont connues et pertinentes pour l'élaboration du projet professionnel. À défaut de telles conditions, ou si la restriction est non communiquée ou sans effet sur le projet, elle n'est pas prise en compte* ». Par conséquent, **les termes « le cas échéant » doivent être supprimés vu qu'il n'est déjà question, à l'article 18, §3 du projet d'AGW, que de restrictions médicales reconnues.**

f. Traitement des non-réponses et des absences

60. La sous-section 3 du projet d'AGW traite des conséquences des non-réponses et absences des chercheurs d'emploi aux actions sollicitées par le FOREm et/ou ses partenaires de l'accompagnement et notamment du transfert du dossier du chercheur d'emploi, soumis à une obligation de disponibilité active sur le marché du travail (bénéficiaire d'allocations de chômage ou d'allocations d'insertion ou de sauvegarde ou de garantie de revenus), au Service Contrôle du FOREm.

61. L'Autorité relève, tout d'abord, que **cette sous-section 3 utilise la notion de « réponse ou suivi**

à toute sollicitation⁴³ » alors qu’il ressort des informations complémentaires que l’intention de l’auteur est de viser le non-suivi aux actions sollicitées. Il importe de réviser, sur ce point, la terminologie de cette sous-section 3 étant donné que, dans sa formulation actuelle, elle aboutit à des incohérences dans le projet d’AGW, tel qu’exiger la communication des documents attestant des circonstances justifiant une absence dans les 5 jours de la sollicitation alors que la sollicitation peut concerner une action qui a lieu plus tard et que le chercheur d’emploi peut, dans les 5 jours de cette sollicitation, ne pas encore être au courant de l’existence de circonstances (pouvant être imprévisibles) indépendantes de sa volonté qui vont l’empêcher d’être présent.

62. En outre, l’Autorité **s’interroge quant à la compatibilité avec le principe de proportionnalité de prévoir, à l’article 31, §4 du projet d’AGW, l’envoi systématique du dossier d’un chercheur d’emploi au Service Contrôle**, lorsqu’il a été absent, deux fois dans un délai de 6 mois, à une action sollicitée du Forem ou d’un acteur de son parcours, même si ces absences sont justifiées par un motif valable admis par le Forem, et, donc, **sans attester, à son égard, d’indice(s) de fraude ou de non-respect de son obligation de disponibilité sur le marché de l’emploi.** L’Autorité s’interroge quant au fait que l’invocation d’un motif valable puisse constituer un tel indice et recommande à l’auteur de réévaluer, sous l’angle de la proportionnalité, la formulation de cet article 31, §4 en projet.
63. **Cette disposition en projet semble contraire au décret précité de 2021**, vu que l’article 15 de ce décret, qui traite spécifiquement de la prise en compte des obligations de disponibilité active qui s’imposent aux chercheurs d’emploi et aux jeunes chercheurs d’emploi inscrits obligatoirement auprès des services du FOREm, prévoit, dans le respect du principe de proportionnalité, que **ce n’est que si la disponibilité active ne peut être évaluée positivement lors de l’accompagnement orienté coaching et solution que le dossier du chercheur d’emploi, inscrit obligatoirement, est transmis au service à gestion distincte visé à l’article 35 du décret précité de 1999.**
64. Aux termes de cet article 15, le gouvernement ne s’est d’ailleurs vu déléguer que la compétence de détermination des modalités de transmission du dossier du chercheur d’emploi au service de contrôle et exclusivement pour les cas d’absences répétées aux entretiens de bilan ou de suivi prévus dans le cadre de son accompagnement.

g. Dossier unique du chercheur d’emploi et échanges de données sur les chercheurs d’emploi à partir de ce dossier unique

⁴³ Définie par l’article 30, §2 en projet comme « tout contact intervenant dans le cadre du parcours du chercheur d’emploi et émanant du FOREm ou d’un acteur du parcours, tel qu’une convocation, un rendez-vous ou une invitation à une action.

65. L'article 37 du projet d'AGW détermine, de manière non exhaustive, les catégories de données contenues dans le dossier unique des chercheurs d'emploi et leur accessibilité :

« § 1er. Le dossier unique constitue un outil de centralisation des informations relatives au parcours du chercheur d'emploi, offrant une vision globale et actualisée de sa situation. Il vise à faciliter le suivi coordonné et l'accompagnement par l'ensemble des acteurs de l'emploi. Il contient, notamment :

1° les données essentielles à l'évaluation de l'employabilité du chercheur d'emploi, en ce compris, son parcours professionnel, ses compétences et les actions réalisées ou à entreprendre en vue de son insertion professionnelle ;

2° l'historique structuré des démarches et actions menées par le chercheur d'emploi ainsi que celles engagées par le FOREm et ses partenaires en appui à son insertion ;

3° les retours des employeurs auprès desquels le chercheur d'emploi a suivi une procédure de recrutement ou un stage ou pour lesquels il a reçu une offre d'emploi par l'intermédiaire du FOREm ;

4° les retours du FOREm et de ses opérateurs tiers à la suite notamment des entretiens, ateliers ou formations auxquels le chercheur d'emploi a participé.

§ 2. Le dossier unique est mis à jour en continu afin de refléter l'évolution du parcours du chercheur d'emploi et d'optimiser l'adéquation des actions mises en œuvre.

§ 3. Le contenu du dossier unique est accessible par le chercheur d'emploi, le FOREm et les opérateurs tiers intervenant dans le parcours.

Les employeurs inscrits au FOREm ont accès aux données du profil du chercheur d'emploi en vue de répondre à un besoin de recrutement. »

66. Interrogée sur la liste des données reprises dans le dossier unique autres que celles visées à l'article 37 du projet d'AGW, la déléguée du Ministre s'est référée à l'article 1^{er} bis, 16° du décret précité de 1999 qui définit le dossier unique de l'utilisateur comme « l'ensemble des informations centralisées, conservées et agrégées⁴⁴ par le FOREm, nécessaire aux services qui sont fournis à l'utilisateur dans le cadre des missions attribuées par ou en vertu de l'article 3 ou traitées en vertu d'autres dispositions légales et en ce qui concerne l'utilisateur particulier, les informations relatives à son parcours d'insertion sur le marché du travail ». L'article 4/1, §1, al.2 de ce même décret prévoit que « pour l'utilisateur particulier dont l'identité a été authentifiée, ses données sont centralisées, agrégées et conservées dans un dossier unique afin d'assurer le suivi des actions réalisées ou à réaliser par l'utilisateur particulier auprès du FOREm ou auprès de tiers et de permettre un suivi longitudinal de ses actions et éléments relatifs à son insertion sur le marché du travail à partir de la fin de son obligation scolaire jusqu'à l'âge de la pension » (soulignements par l'Autorité)

67. Force est de constater que **l'article 37 du projet d'AGW détermine les catégories de données contenues dans le dossier unique, et, pour celle visées au §1, 1°, 3° et 4°, de manière large et peu précise, et ne procède pas à la précision de catégories de données du dossier unique qui ont été prédéterminées par le législateur au sens formel du terme dans le**

⁴⁴ A propos de l'utilisation de la notion de « données agrégées », l'Autorité relève que l'agrégation se réfère au processus technique consistant à regrouper les informations concernant plusieurs personnes de manière telle que chaque donnée se réfère au moins à un groupe de personnes. Ainsi, l'agrégation aboutit à ôter le caractère de « données à caractère personnel » des données qui sont agrégées. Par exemple, l'information reprenant le nombre de personnes ayant voyagé de Liège à Bruxelles à une date spécifique ou le nombre de femmes qui vivent dans une commune spécifique sont des données agrégées.

respect du principe de légalité consacré par l'article 22 de la Constitution. Il ne peut, en effet, être considéré que la définition précitée de l'article 1^{er}, 16bis du décret précité de 1999 constitue une détermination prévisible et la transparente desdites catégories de données à caractère personnel⁴⁵. Le caractère non-exhaustif et large de la détermination des catégories de données centralisées dans le dossier unique, faite à cet article 1bis 16° du décret précité de 1999, et la fixation d'une durée de conservation desdites données concernant les chercheurs d'emploi pour une période qui dépasse la période pendant laquelle ils sont usagers des services du FOREm (art. 4/1, dernier alinéa décret précité de 1999⁴⁶) posent également question au regard des principes de nécessité et de proportionnalité⁴⁷.

68. **Il importe que toute la prévisibilité requise soit accordée, par une norme de rang décretaal, tant en ce qui concerne la détermination des éléments essentiels du traitement de données à caractère personnel que constitue la tenue par le FOREm d'un dossier unique des chercheurs d'emploi qu'en ce qui concerne les échanges de données que le FOREm entretient,** dans le cadre de sa mission de service public, **à partir de ce dossier** et ce, dans le respect des principes de nécessité et de proportionnalité. Dans les matières touchant à l'article 22 de la Constitution, une délégation conférée au Gouvernement n'est pas contraire au principe de légalité pour autant que cette habilitation soit définie de manière suffisamment précise et porte uniquement sur l'exécution de mesures dont les éléments essentiels sont fixés préalablement par le législateur⁴⁸. Le pouvoir normatif de rang réglementaire ne peut donc en principe qu'être amené à préciser ces éléments essentiels des traitements de données à caractère personnel, sans

⁴⁵ L'aspect substantiel ou matériel du principe de légalité, consacré par l'article 22 de la Constitution, s'apparente au principe de prévisibilité des traitements de données à caractère personnel consacré par la jurisprudence de la CEDH, de la CJUE et de la Cour constitutionnelle. Il signifie que, lorsque le législateur instaure des ingérences dans le droit au respect de la vie privée, il doit le faire de manière claire et prévisible pour que, à la lecture de la norme, toute personne puisse appréhender les circonstances et conditions dans lesquelles des informations la concernant sont traitées par l'autorité publique. Ainsi que cela est souvent mis en évidence par le Conseil d'Etat dans ses avis, « l'exigence de prévisibilité à laquelle la loi doit satisfaire pour être jugée conforme à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme implique que sa formulation soit assez précise pour que chacun puisse – en s'entourant au besoin de conseils éclairés – prévoir, à un degré raisonnable, dans les circonstances de la cause, les conséquences d'un acte déterminé. La législation doit donner à chacun une indication suffisante sur les circonstances dans lesquelles et à quelles conditions elle habilite la puissance publique à recourir à des mesures affectant les droits protégés par la Convention. [...] Il découle dès lors de l'article 8 de la Convention et de l'article 22 de la Constitution qu'il doit être prévu de manière suffisamment précise dans quelles circonstances un traitement de données à caractère personnel est autorisé. Le niveau requis de précision de la législation concernée – laquelle ne peut du reste parer à toute éventualité – dépend notamment, selon la Cour européenne des droits de l'homme, du domaine qu'elle est censée couvrir et du nombre et de la qualité de ses destinataires ». Voyez, à ce sujet, l'avis n° 73.507/2 du 5 juin 2023 du Conseil d'Etat sur un avant-projet de décret de la Communauté française 'relatif à la numérisation et à l'opérationnalisation des procédures de maintien exceptionnel applicables durant le parcours de l'élève dans le tronc commun', 1^{ère} observation générale et les références citées. Voyez également, CC, 22 septembre 2022, 110/2020, B.11.3 et jurisprudence citée.

⁴⁶ Prévoyant que des données du dossier unique (sans préciser lesquelles) sont conservées « à partir de la fin de l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de la pension ».

⁴⁷ Sur cette question de la durée de conservation, voyez notamment le titre b.iv de l'avis précité 94/2022.

⁴⁸ Voyez à ce sujet l'avis 68.936/AG du Conseil d'Etat du 7 avril 2021 sur une avant-projet de loi relative aux mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique, points 101 et s. et l'avis n° 73.507/2 du Conseil d'Etat du 5 juin 2023 sur un avant-projet de décret de la Communauté française 'relatif à la numérisation et à l'opérationnalisation des procédures de maintien exceptionnel applicables durant le parcours de l'élève dans le tronc commun', point 1 de la 2^{nde} observation générale et les références citées ou C.C., 22 septembre 2022, 110/2022, B 11.2

toutefois pouvoir les déterminer⁴⁹.

69. Il importe qu'une liste exhaustive des catégories de données centralisées dans le dossier, leur éventuel historique⁵⁰ et les périodes pendant lesquelles les données sont mises à jour en continu soient déterminées par le décret⁵¹. En ce sens, **l'article 37 du projet d'AGW ne peut donc pas advenir en l'état étant donné que la détermination des catégories de données qu'il opère ressort de la compétence naturelle du législateur décréteil.**
70. L'Autorité ne commente donc pas plus amplement cet article 37 en projet. Elle recommande au législateur décréteil de pallier les défauts de prévisibilité précités après que toute incertitude existant encore à ce sujet, ainsi qu'il ressort d'ailleurs des informations complémentaires reçues⁵², soit levée.
71. **Quant aux retours d'informations des employeurs concernant les chercheurs d'emploi à intégrer dans leur dossier unique**, l'Autorité relève également que **l'article 13 du décret précité de 2021 détermine déjà les données à caractère personnel visées et ne délègue au Gouvernement que la précision des modalités dudit retour d'information.**
72. **Pour ce qui est des retours d'information émanant des « opérateurs tiers »** à qui le FOREm a adressé des chercheurs d'emploi pour une mission spécifique d'accompagnement et des communications de données relatives à ces chercheurs d'emploi auxdits « opérateurs tiers », l'article 17 du décret précité de 2021 délègue bien au gouvernement la tâche de préciser, parmi les catégories de données visées à l'article 4/1, §1er, al. 1^{er}, 1°, 3°, 5°, 7° à 13°, 18° et 19° du décret précité de 1999, les données échangées entre le FOREm et les partenaires de l'accompagnement ou les tiers ainsi que les modalités desdits échanges. Cependant, **la simple précision, faite à l'article 37, §1^{er}, al. 1^{er}, 4° du projet d'AGW**, que l'objet de ces retours d'information sont les retours des

⁴⁹ Voyez, en ce sens, l'avis 73.529/2 du Conseil d'Etat du 3 juillet 2023 sur un avant-projet de la Communauté française 'introduisant le code de la justice communautaire' qui relève que « d'une manière générale, une délégation aussi large que celle conférée par l'article II.17 de l'avant-projet de Code, s'agissant en tout cas de « la liste des données personnelles par traitement » (article II.17, 1°) et « les durées de conservation de ces données » (article II.17, 2°), consistant à permettre au Gouvernement de « fixer » ces éléments, n'est pas admissible. Elle ne le serait que si elle venait en complément (...) de dispositifs énoncés dans le Code en projet déterminant les éléments essentiels de la législation envisagée (...). **Il faudrait alors écrire, à cette condition, que le Gouvernement est habilité à « préciser », et non à « fixer », les éléments mentionnés (...).** », p. 6 et s.

⁵⁰ Lequel devant être a priori limité au strict nécessaire et proportionné. L'Autorité renvoie à ce sujet aux développements sur la question de la durée de conservation des données par le FOREm repris au point b, iv de son avis 94/2022.

⁵¹ Etant donné qu'il ressort de l'article 1bis, 16° du décret précité de 1999 que le FOREm tient un dossier unique concernant tous ses usagers et non pas uniquement concernant les chercheurs d'emploi qui entame auprès du FOREm un parcours d'insertion sur le marché du travail, l'Autorité relève que si les catégories de données à centraliser dans ce dossier unique fluctue en fonction de la catégorie d'usagers des services du FOREm à laquelle la personne concernée appartient (chercheur d'emploi soumis à une obligation de disponibilité active sur le marché du travail, chercheur d'emploi non soumis à une telle obligation, employeurs, autres types d'usager du FOREm...), il appartient au législateur de préciser quelles catégories de données sont centralisées pour quels types d'usager (ainsi que les autres éléments essentiels requis si une ces modalités diffèrent en fonction du type d'usager)

⁵² selon lesquelles « les données utiles à l'évaluation de l'employabilité des chercheurs d'emploi sont en cours de définition mais en tout état de cause s'inscrivent dans les catégories prévues à l'article 4/4, §1 » du décret précité de 1999.

opérateurs tiers à la suite des entretiens, ateliers ou formations auxquels le chercheur d'emploi a participé **se limite à déterminer les circonstances dans lesquelles ces retours d'information sont faits et ne précise, toutefois, pas en quoi consiste ce retour d'information** ; ce qui n'est pas conforme à la prévisibilité requise pour un tel traitement de données à caractère personnel. **Les articles 66 et suivants de l'AGW précité de 2022 précisent déjà à suffisance le contenu desdits échanges de données. Si cet article 37 en projet est préservé, il convient d'y faire explicitement référence. Il sera fait de même à l'article 28 du projet d'AGW qui sera également complété par des exigences en termes d'authentification** de chaque acteur du parcours, de traçabilité de leurs retours d'information faits dans ce cadre (si cela n'est pas déjà prévu par ailleurs) **et de transparence active** desdits retours vis-à-vis des chercheurs d'emploi (cf. supra).

73. **En ce qui concerne les communications de données concernant les chercheurs d'emploi que le FOREm réalise à partir de leur dossier unique**, la simple précision, faite à l'article 37, §3 du projet d'AGW, selon laquelle le contenu du dossier unique est accessible aux opérateurs tiers intervenant dans le parcours **présente les mêmes défauts de prévisibilité** et pose des **questions de compatibilité avec les décrets précités** de 1999 et de 2021 **ainsi qu'avec le principe de minimisation du RGPD** ainsi que des **risques d'incohérence avec les articles 66 et suivants de l'AGW précité de 2022** qui est adapté par le projet d'AGW soumis pour avis :

- La simple précision selon laquelle le contenu du dossier unique est accessible aux opérateurs tiers intervenant dans le parcours (art. 37, §3) est potentiellement contraire aux articles 17, § 2 du décret précité 2021 et 4/1, § 1 du décret précité de 1999 qui déterminent les catégories de données pouvant être échangées par le FOREm avec ces tiers. Elle ne peut suffire au regard des principes de nécessité et de minimisation du RGPD étant donné que l'objet desdites interventions peut, par nature, varier et que, de cet objet, dépendent les types de données nécessaires à ces tiers. **Il importe donc de prévoir que le FOREm, avant d'ouvrir l'accès au dossier unique du chercheur d'emploi, configure le droit d'accès en lecture aux seules données strictement nécessaires à l'opérateur tiers selon l'objet de la mission d'accompagnement qui lui a été confiée et ce, pendant la période strictement nécessaire à cet effet.** Il convient d'en faire **de même pour les droits d'accès en écriture au sein du dossier**. De plus, l'Autorité **recommande qu'un mécanisme de transparence active soit prévu relativement à ces échanges** en le prévoyant à l'article 10 du projet d'AGW.
- Enfin, il est inadéquat de réglementer un même flux de données dans des dispositions différentes au sein d'une même norme ; cela nuit à la prévisibilité et à la sécurité juridique. Or, les **articles 66 et suivants de l'AGW précité de 2022**, qui est modifié par le projet d'AGW soumis pour avis, réglementent déjà les échanges de données intervenant entre le FOREm et les opérateurs tiers. **Si cet article 37, §3 en projet est préservé, il convient**

de faire référence à ces dispositions existantes. D'ailleurs, comme ces dispositions précisent que certaines catégories de données sur les chercheurs sont communiquées « dans la mesure de ce qui est nécessaire, pour la prise en charge adéquate du chercheur d'emploi par le partenaire de l'accompagnement » (a priori en raison de la variété des prises en charge par les divers types de partenaires de l'accompagnement), il est d'autant plus important de prévoir les mesures de transparences actives préconisées dans le présent avis.

74. L'Autorité prend aussi acte des informations complémentaires reçues de la déléguée du Ministre **concernant les échanges de données psycho-médico-sociales** relatives aux chercheurs d'emploi et le fait que « *lorsqu'un acteur est amené à intervenir dans le parcours d'un chercheur d'emploi pour la gestion de difficultés d'ordre psycho-médico-social, il n'y a pas d'échanges portant sur un diagnostic médical ou sur les données couvertes par le secret professionnel. Les échanges portent uniquement sur les données qui impactent l'insertion (qui ont une répercussion sur l'exercice d'un métier ou d'une formation) et qui doivent être prises en compte par tout intervenant pour personnaliser et adapter l'accompagnement du chercheur d'emploi. (Ex. on ne dit pas que la personne a tel problème de santé, mais qu'elle ne peut pas effectuer telles ou telles tâches dans tel ou tel environnement de travail afin de pouvoir adapter les démarches d'insertion en tenant compte de ces éléments)* » ; ce qui est conforme à l'article 9, al. 7 du décret précité de 2021 qui prévoit, à titre de garantie pour les droits et libertés des chercheurs d'emploi et dans le respect du principe de proportionnalité, que « *dans le cadre du positionnement métier, seule la mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude quant à l'exercice d'un métier ou les éventuelles restrictions quant à ce métier, formulée au terme de l'examen médical, est prise en compte* ». Les articles 66 et s. de l'AGW précité de 2022 qui encadrent les échanges de données entre le FOREm et les opérateurs tiers (partenaires de l'accompagnement) font d'ailleurs, à juste titre, référence à cet art. 9, al. 7.
75. A cette occasion, la déléguée du Ministre a précisé que « *néanmoins lorsque cela s'avère nécessaire pour la progression du parcours d'insertion, le FOREm et l'acteur intervenant dans le parcours du chercheur d'emploi, peuvent être amenés à échanger des données d'ordre psycho-médico-social dans le cadre du secret professionnel partagé ; c'est-à-dire que les données sont échangées uniquement avec des personnes tenues elles-mêmes au secret professionnel* ». L'Autorité ne perçoit a priori pas la nécessité de communiquer de telles données sous un autre format que celui visé au point précédent (données sensibles généralisées pour limiter l'information au strict nécessaire et ne pas dévoiler les pathologies dont souffre une personne). En outre, l'Autorité rappelle que **les conditions d'échange de données médicales sous le secret professionnel partagé nécessitent que** tous les professionnels de soin de santé qui participent à cet échange collaborent à une mission commune de soins à la personne concernée, exercent dans le même contexte de soins et visent la même finalité, partagent les données dans l'intérêt du patient, limitent l'échange aux seules données nécessaires à la mission commune, informent le patient des données partagées, des

destinataires de la communication et de sa finalité, et que le patient ne s'oppose pas au partage des données⁵³. **Ces conditions ne paraissent pas réunies en l'espèce.** Vu la double casquette du FOREm (accompagnement et contrôle avec possibilité d'imposition de sanctions) et le fait que le contrôle de disponibilité se fait déjà dans le cadre de l'accompagnement, l'Autorité considère que le secret professionnel partagé ne peut pas être invoqué en l'espèce.

76. **En ce qui concerne les accès au dossier unique par le FOREm lui-même**, l'Autorité rappelle que, même pour les traitements de données réalisés en interne, il convient de veiller au respect du principe de minimisation du RGPD. A ce titre, il convient de **prévoir que le FOREm accorde des droits d'accès en lecture et en écriture au sein du dossier unique aux seuls agents qui exercent des fonctions qui le nécessitent** (en déterminant lesdites fonctions, le cas échéant de manière fonctionnelle) **et pour les seules données qui sont nécessaires à cet effet**. Vu la double casquette du FOREm (accompagnement et contrôle), il importe également de **prévoir des garanties en déterminant les types de données auxquelles auront accès les agents responsables du contrôle**. C'est à cette condition qu'une relation de confiance entre le chercheur d'emploi et le ou les conseillers du FOREm en charge de son accompagnement, peut s'installer et est garante en partie de l'efficacité de cet accompagnement.
77. Au titre de mesure de sécurité, il convient de **prévoir dans le projet d'AGW que des mécanismes d'authentification forte et de journalisation**⁵⁴ pour tous les accès au dossier unique des chercheurs d'emploi devront être implémentés par le FOREm.
78. **Concernant l'accès des employeurs au dossier unique, l'Autorité renvoie à ses remarques précitées sur l'article 5 du projet d'AGW** qui traite de l'accès des employeurs au profil des chercheurs d'emploi et du défaut de base juridique des dispositions du projet d'AGW y relatives. Il n'apparaît pas conforme aux principes de nécessité et de proportionnalité que les employeurs se voient mettre à disposition par le FOREm d'autres données relatives aux chercheurs d'emploi que leur profil, dans les limites et conditions développées ci-dessus.

h. Traitement par le FOREm de « signaux d'alerte » intervenant dans le parcours d'accompagnement du chercheur d'emploi, collectés directement auprès du chercheur ou détectés par le FOREm de manière automatisée

79. L'article 38 du projet de AGW prévoit que

⁵³ Voyez à ce sujet, avis 101/2024 de l'APD sur le projet d'AR réglant la procédure de suivi par l'Administration de l'expertise médicale des agents mis en inaptitude de travail, point 32 et s.

⁵⁴ qui révèle qui a eu accès à quelles données concernant quel(s) chercheur(s) d'emploi, quand et pour quelle finalité opérationnelle concrète.

« § 1er. Des signaux d'alerte sont intégrés au dossier unique afin de permettre au Forem d'identifier rapidement notamment:

1° le chercheur d'emploi en difficulté ;

2° le chercheur d'emploi en situation d'inactivité ;

3° le chercheur d'emploi sollicitant une aide.

Lorsqu'une alerte est émise, une prise de contact est réalisée dans un délai de 2 jours. Si nécessaire, le type d'accompagnement peut être adapté.

§ 2. En parallèle, le FOREm propose au chercheur d'emploi en difficulté des solutions adaptées à la difficulté identifiée.

§ 3. Lorsque le chercheur d'emploi est en situation d'inactivité, un contact est pris avec lui.

§ 4. Lorsqu'un chercheur d'emploi signale lui-même une difficulté notamment via son dossier unique, accessible depuis son espace personnel, le dispositif en informe un conseiller. Celui-ci prend contact avec le chercheur d'emploi dans un délai maximal de deux jours afin de lui apporter l'aide nécessaire et de mettre en place des actions concrètes pour surmonter les difficultés rencontrées. »

80. Sur la question du type de norme pouvant déterminer les catégories de données figurant dans le dossier unique au regard du principe de légalité, il est renvoyé aux développements ci-dessus.

81. Interrogée sur les notions de « signaux d'alerte » et de « chercheur d'emploi en situation d'inactivité », visées par l'article 38, la déléguée du Ministre a précisé ce qui était entendu par ces notions :

« 1. Signaux d'alerte identifiant le chercheur d'emploi en difficulté : Il s'agit d'indicateurs objectifs et actualisés permettant au Forem de détecter rapidement un chercheur d'emploi rencontrant des obstacles significatifs à son insertion professionnelle. Ces difficultés peuvent être liées, par exemple, à des absences répétées aux rendez-vous, des retours négatifs ou l'absence de réponses à des propositions d'accompagnement, ou encore à des indicateurs comportementaux ou administratifs signalant une fragilité dans le parcours.

Chercheur d'emploi en situation d'inactivité : individu inscrit comme chercheur d'emploi qui, sur une période déterminée, ne réalise aucune action ou démarche effective en lien avec son parcours d'insertion professionnelle suivi par le FOREm. Cette inactivité est donc relative au parcours personnalisé d'accompagnement et aux obligations contractuelles ou réglementaires du chercheur d'emploi vis-à-vis du FOREm, ainsi qu'aux attentes raisonnables de participation visant à favoriser son insertion durable sur le marché du travail.

2. Signaux d'alerte identifiant le chercheur d'emploi en situation d'inactivité : Ces signaux se réfèrent à des périodes prolongées durant lesquelles le chercheur d'emploi ne manifeste aucune activité significative dans son parcours (absence de démarches, de participation aux actions proposées, ou d'actualisation de son dossier). Ils permettent de repérer une interruption potentiellement préjudiciable à son insertion.

3. Signaux d'alerte identifiant le chercheur d'emploi sollicitant une aide : Ce sont des indicateurs directs ou indirects montrant que le chercheur d'emploi a exprimé ou manifesté un besoin d'assistance spécifique (par exemple, via une demande formelle via son espace personnel, ou lors d'un contact avec un conseiller) »

82. Cette détection des « signaux d'alerte », lorsqu'elle est réalisée de manière automatisée par le « système », nécessite le suivi automatisé des interactions que le chercheur d'emploi a avec le FOREm et les partenaires de l'accompagnement, via son espace personnel et la mise à jour permanente de son dossier unique.
83. **En l'absence de précision par le projet d'AGW de la mesure dans laquelle ce suivi est réalisé et de ses modalités** (toutes les connexions sont-elles systématiquement loggées quant à leur temps de connexion, quant à toutes les activités réalisées pendant la connexion ?), **un tel suivi n'est pas sans poser des questions de proportionnalité.** En outre, **il importe que le projet d'AGW détermine, de manière exhaustive, les données** (en ce compris les actions à réaliser par le chercheur d'emploi) **alimentant cet outil de détection des signaux d'alerte.** Si toutes les actions à réaliser n'ont pas le même degré d'importance dans le parcours, le projet d'AGW **limitera utilement cette détection de « signaux d'alerte » aux activités qui présentent un degré d'importance élevé.** En outre encore, **le traitement de données subjectives dans ce cadre mérite une attention particulière de la part du législateur.** A tout le moins, il convient de prévoir des garanties quant à l'utilisation de telles données sur les chercheurs d'emploi étant donné que le FOREm et/ou de ses partenaires de l'accompagnement doivent nécessairement disposer d'une expertise dans les évaluations des chercheurs d'emploi qu'ils accompagnent ; ce qui n'est pas le cas des employeurs qui font également des retours d'informations sur les chercheurs d'emploi dans le cadre du parcours d'accompagnement. A cet effet, il importe donc que le projet d'AGW détermine quelles données subjectives sont utilisées à cet effet, dans le respect des principes de proportionnalité et de nécessité et détermine également adéquatement la pondération desdites données subjectives utilisées pour qu'elles constituent une « alerte » (par exemple, en limitant la prise en compte, comme signal d'alerte, des retours d'informations subjectives émanant des employeurs à partir d'un nombre x (à déterminer) de retours similaires).
84. Par conséquent, à des fins de prévisibilité et afin de garantir le caractère proportionné de ce traitement et de prévoir des garanties appropriées qui sont potentiellement requises au titre de l'article 22 du RGPD (cf. supra), **il importe d'intégrer ces définitions communiquées (cf. point 82) dans le projet d'AGW moyennant les adaptations suivantes :**
- Détermination des objets de la détection de manière exhaustive et non exemplative ;
 - Détermination des périodes pendant lesquelles ce suivi automatisé des interactions a lieu et des circonstances dans lesquelles il est activé. A des fins de proportionnalité, sauf s'il y a des chercheurs d'emploi qui peuvent être suivis sans avoir aucune interaction humaine avec un conseiller du FOREm (même après la mise à disposition, par les opérateurs tiers, de retour d'informations sur le chercheur d'emploi qui nécessiteraient un contact avec lui), l'Autorité recommande à l'auteur du projet d'AGW de prévoir que ce contrôle automatisé des actions du

chercheur d'emploi ne soit pas activé en permanence, mais uniquement pendant les périodes qui le justifient, en déterminant ces périodes et circonstances⁵⁵ ;

- Détermination, dans le respect des principes de nécessité et de proportionnalité, des actions mises en œuvre en cas de détection d'indicateurs et des données utilisés dans ce cadre ;
- Eviter tout terme flou et sujet à interprétations variables (ex. : notion d' « *indicateurs comportementaux ou administratif signalant une fragilité dans le parcours* » à remplacer par la détermination de facteurs clairs qui vont générer l'alerte visée) ;
- Révision de la définition communiquée de chercheur d'emploi en situation d'inactivité : celle-ci vise la non-réalisation de démarches dans une période déterminée sans précision de ladite période. Il importe à tout le moins de prévoir que cette période doit avoir été communiquée par le FOREm au chercheur d'emploi pour chaque type d'action attendue de lui.
- En lieu et place d'utiliser la notion d' « activités significatives », détermination des activités ou types d'activités, sur lesquelles vont porter les indicateurs de suivi d'inactivité, en ayant égard à celles qui présentent une importance spécifique et un caractère obligatoire pour le chercheur d'emploi.

85. Etant donné qu'une telle détection pourrait constituer une **décision automatisée au sens de l'article 22 du RGPD** à l'encontre des chercheurs d'emploi (profilage automatisé)⁵⁶, il est renvoyé aux développements à ce sujet qui précèdent.

86. Il importe aussi que toute la **prévisibilité requise soit assurée par le projet d'AGW quant aux conséquences concrètes de la détection desdits signaux d'alerte.**

87. Enfin, avant que les chercheurs d'emploi ne commencent à utiliser leur espace personnel, il importe qu'une **information spécifique sur cette détection automatisée des « signaux d'alerte », dont ils pourront faire l'objet, sur sa logique sous-jacente et ses conséquences concrètes,** leur soit fournie de manière claire et lisible et selon un format adéquat. De plus, il est également indiqué que cette information subsiste dans le même format dans cet espace personnel tout au long de la période pendant laquelle le chercheur d'emploi est engagé, auprès du FOREm, dans un parcours d'accompagnement orienté coaching et solution.

⁵⁵ Cf. point 53 de l'avis précité 94/2022 dans lequel l'Autorité relevait que, « pour éviter que le temps passé sur la plateforme du Forem par chaque chercheur d'emploi et les modalités précises d'utilisation qu'ils en font soient systématiquement collectés et mis à disposition des conseillers référents, il est indiqué de prévoir que seule est mis à leur disposition l'indication si les outils qu'il est demandé d'utiliser sont utilisés et si le temps passé dépasse ou non les instructions communiquées par le conseiller dans le plan d'action communiqué au chercheur d'emploi. En outre, afin de respecter le principe de proportionnalité, il est indiqué de préciser que le conseiller de référence ne consultera ces informations que lorsqu'ils disposent d'indices quant au fait que l'accompagnement à distance ne correspond pas aux besoins du chercheurs d'emploi ».

⁵⁶ Le projet d'AGW prévoit aussi que les contacts mensuels des chercheurs d'emploi avec le FOREm pourront avoir lieu via le système (art. 26) et pour les chercheurs d'emploi, en accompagnement digital interactif, il n'y a pas d'exigence dans le projet d'AGW de tenue minimum de contact avec un conseiller de manière individuelle.

Par ces motifs,

L'Autorité,

Considère que, outre la prise en compte des remarques préalables (points 4 à 13), les adaptations suivantes doivent être apportées au projet d'AGW :

1. Suppression de l'article 5, §2, al 1 pour redondance et, concernant la collecte des données du chercheur d'emploi pour son accompagnement coaching et solutions, prise en compte de leur caractère pertinent au regard de leur aspirations ou souhaits de réorientation professionnelle (points 15 et 17) ;
2. Définition de la notion de profil du chercheur d'emploi et détermination des données y intégrées, conformément aux points 18 à 20, et adaptation de la définition de « profil complet » conformément au point 21 ;
3. Suppression de l'article 5, §5, al. 1, 2° et al. 2 si le défaut de base juridique est confirmé, adaptation du reste de cette disposition (traitant de la mise à disposition des profils aux opérateurs tiers) au principe de minimisation et prise en compte des remarques sur la nécessaire pseudonymisation ainsi que le tri préalable, par le FOREm, des profils communiqués aux employeurs et des *curricula vitae* y annexés (points 22 à 26) ;
4. Vérification de la base juridique de l'article 6 (et suppression, le cas échéant, à défaut d'une telle base), détermination des modalités de l'analyse de la cohérence du profil et des sources auprès desquelles des vérifications sont faites dans ce cadre (points 28 à 30) et ajout des garanties requises pour l'adoption de décisions automatisées au sens de l'article 22 du RGPD (points 52 à 55)
5. Précision, à l'article 13, du taux de correspondance de 70% entre le profil d'un chercheur d'emploi et l'offre d'emploi communiquée par le FOREm à laquelle il est tenu de solliciter et des éléments de transparence recommandés au point 33 (point 33) ;
6. Ajout d'une obligation d'information des chercheurs d'emploi quant aux acteurs de l'accompagnement auprès desquels ils sont adressés (point 35) ;
7. Précision de l'obligation d'alimentation du plan d'action conformément aux points 36 à 38;
8. Correction de la contradiction quant à l'identification des responsables du traitement de l'alimentation du plan d'actions (point 39);
9. Précision des retours d'information des employeurs conformément au point 41 ou adaptation de la formulation utilisée à l'article 13, §3 comme recommandé au point 41 ;
10. Détermination des modalités (et des mesures de sécurité élémentaires qui doivent entourer ces communications de données) du retour d'informations, visé à l'article 13 du décret précité de 2021, conformément au point 43 et des mesures de transparence actives qui s'imposent à leur sujet (point 41 à 43) ;
11. Détermination des modalités de réalisation du bilan de compétences et de l'évaluation de l'employabilité (quant aux données utilisées, ainsi que quant à leurs procédures, paramètres et variables) de manière telle à ce que l'on puisse en saisir leur logique sous-jacente et adoption des garanties requises pour la préservation des droits et libertés des usagers du FOREm nécessaires à la levée de l'interdiction des décisions automatisées au sens de l'article 22 du RGPD concernés pour les (points 46 à 59) ;
12. Définition de la notion de compétences transversales utilisée à l'article 15, §4 (point 48) et clarification des circonstances dans lesquelles le bilan de compétences est réalisé (point 56) ;

13. Suppression des termes « notamment » et « le cas échéant » à l'article 18 et définition de la notion « d'évaluation incertaine de l'employabilité » (points 57 à 59) ;
14. Au niveau de sa section 3, adaptation de la définition de la notion de « sollicitation » de l'article 30 ou adaptation de la terminologie de la section 3 pour éviter toute incohérence et réévaluation des circonstances dans lesquelles le dossier du chercheur d'emploi est envoyé au service « contrôle » du FOREm dans le respect du principe de proportionnalité et du décret précité de 2021 (points 61 à 64) ;
15. Suppression de l'article 37 § 1 et limitation de cette disposition à la précision de la liste des catégories de données du dossier unique à déterminer par le législateur au sens formel du terme (points 66 à 70) et prise en compte des remarques, faites aux points 71 et 72, relatives à la précision des retours d'information à intégrer dans le dossier unique ;
16. Adaptation de l'article 37, §3, relatif aux communications de données issues du dossier unique par le FOREm, conformément aux points 73 à 77;
17. Suppression de l'article 37, §3, al. 2 pour défaut de base juridique et prise en compte, dans ce cadre, des développements repris aux points 23 à 26 (point 78)
18. Réglementation de la détection et du traitement des signaux d'alertes dans le respect des principes de nécessité et de proportionnalité et adoption à cette fin des mesures préconisées aux points 81 à 86 ;
19. Imposition au FOREm de prévoir une information adéquate et spécifique des chercheurs d'emploi au sujet de ce traitement (point 87) ;

Recommande, sans viser à l'exhaustivité, les adaptations requises du cadre décretaal de la matière (décrets précités de 1999 et de 2021) (points 7, 16, 26, 28, 30, 67 à 69, 80).

Pour le Service d'Autorisation et d'Avis,
(sé.) Alexandra Jaspar, Directrice